

Strategische koers 2026-2029: Vooruit met vertrouwen.

Voor een wendbare en betrokken organisatie, toekomstgericht met oog voor de menselijke maat.

Inleiding

De ouderenzorg in Nederland staat voor grote veranderingen door de vergrijzing, krapte op de arbeidsmarkt en technologische ontwikkelingen. Steeds meer mensen worden ouder en hebben ondersteuning nodig, terwijl er relatief minder zorgmedewerkers beschikbaar zijn (Wonen, Ondersteuning en Zorg Ouderen (WOZO)). Niets doen is geen optie – daarom wordt landelijk ingezet op een transitie in de organisatie van zorg, onder meer via het programma WOZO (Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen) en het Integraal Zorgakkoord (IZA) (Wonen, Ondersteuning en Zorg Ouderen (WOZO) en het Hoofdlijnenakkoord wat nog op onderdelen vastgesteld moet worden (HLO). Deze ontwikkelingen vragen om een toekomstgerichte koers van OBG. We zitten immers midden in een kantelpunt. Vanuit alle hoeken – van zorgverleners tot bestuurders en van familieleden tot beleidsmakers – klinkt dezelfde boodschap: ons zorgsysteem loopt tegen zijn grenzen aan. De zorg zoals we die nu kennen, is niet langer houdbaar. Het is steeds moeilijker om deze te organiseren, te betalen én goed uit te voeren. Al jaren weten we dat de dubbele vergrijzing ons systeem onder druk zet. We kunnen niet langer doorgaan op dezelfde weg – we moeten fundamenteel anders gaan denken en doen. Het is tijd voor verandering. Het is geen vrijblijvende maar een noodzakelijke verandering, een verschuiving van het hele zorgsysteem zoals we dat kennen. En het opnieuw vormgeven van zorgprocessen en organisaties, met aandacht voor waarden, cultuur en gedrag. Dit vraagt om een nieuw perspectief.

Dat vraagt om visie en integrale sturing. Met een zorglandschap dat steeds complexer en dynamischer wordt, is het essentieel dat OBG de richting voor de strategie voor de komende jaren helder heeft.

De koers die wij voor ogen hebben, richt zich op het versterken van onze positie als toonaangevende aanbieder van zorg en welzijn in de regio Nijmegen.

Het uitgangspunt is eenvoudig maar krachtig: "Voel je goed, voel je thuis."

Dit blijft de kern vormen van onze zorgvisie en weerspiegelt de mate van persoonlijke betrokkenheid die wij als organisatie aan iedere cliënt en medewerker bieden. De samenleving verandert snel, en om te blijven voldoen aan de behoeften van onze bewoners en cliënten, moeten wij zowel als zorgorganisatie als werkgever continu innoveren en inspelen op de laatste trends en ontwikkelingen binnen de zorgsector. OBG is een zorg- en welzijnsorganisatie met een rijke historie in Nijmegen. Vanuit onze missie – een samenleving waarin iedereen actief en gezond oud kan worden – bieden wij ondersteuning via thuiszorg, dagbesteding en huishoudelijke hulp, passend bij de wensen van cliënten zodat zij de regie over hun leven houden. Dat blijven wij doen met als kernwaarden Autonomie, Betrokkenheid en Competentie.

In deze notitie werken we de zes strategische speerpunten voor 2026–2029 uit.

We presenteren de ambities en de richting die OBG van 2026 tot 2029 zal volgen om de zorg voor ouderen in de regio Nijmegen te behouden met de huidige capaciteit en kwaliteit.

Deze strategie is niet enkel een document voor nu, maar een visie voor de lange termijn die een flexibele en wendbare koers vereist. Flexibiliteit en continu leren zullen onze uitgangspunten zijn meebewegend met de maatschappelijke en politieke bewegingen.

1. Missie, Visie en Kernwaarden

1.1 Missie: Waarom bestaan we?

OBG heeft als missie het verbeteren van de levenskwaliteit van ouderen door het aanbieden van zorg en welzijn die volledig is afgestemd op hun persoonlijke behoeften en wensen. Dit doen wij vanuit de gemeenschap, waarbij we bij voorkeur streven naar ondersteuning bij het langer zelfstandig wonen thuis. Alleen wanneer het echt niet anders kan, wordt een overgang naar een zorglocatie noodzakelijk, maar zelfs dan streven we naar kleinschalige woonvormen en zorgoplossingen die de eigenheid van iedere cliënt respecteren. Onze visie is duidelijk: mensen staan centraal in alles wat we doen. Het gaat niet alleen om medische zorg, maar om welzijn in de breedste zin van het woord. We willen het leven van ouderen niet alleen verlengen, maar verbeteren.

Onze waarden zijn hierbij essentieel: autonomie, betrokkenheid, en competentie. OBG wil elke cliënt en medewerker in hun kracht zetten, zodat de zorg en het welzijn die we bieden een wezenlijk verschil maken in het dagelijks leven.

1.2 Visie: Waar willen we staan?

In de periode 2026-2029 streven we ernaar om één van de beste zorg- en welzijnsorganisaties van Nijmegen te zijn, waar het werken en wonen in onze zorgomgevingen wordt ervaren als prettig en levensbevestigend. Dit realiseren we door onze dienstverlening steeds verder te personaliseren en af te stemmen op de wensen van de cliënt. We gaan uit van de eigenheid van mensen – hun gewoontes, voorkeuren, en dromen – en zorgen ervoor dat zij zich gezien en gewaardeerd voelen.

Onze focus ligt niet alleen op zorg, maar ook op sociale betrokkenheid. Samen met mantelzorgers, vrijwilligers, en andere zorg- en welzijnspartners zorgen wij voor een integrale benadering van zorg. We willen dat OBG als zorgorganisatie zoveel mogelijk verbinding maakt met de sociale structuren binnen de wijk, zodat ook ouderen die thuis wonen, altijd toegang hebben tot onze dienstverlening.

1.3 Kernwaarden: Wat drijft ons?

OBG opereert vanuit een sterk fundament van kernwaarden. Deze kernwaarden komen tot uiting in ons dagelijkse handelen en vormen de basis voor de interactie met cliënten, medewerkers, en onze omgeving:

- **Autonomie:** Het respecteren van de eigen keuzes van onze cliënten, zowel op persoonlijk als op zorggebied.
- **Betrokkenheid:** We creëren warme, zorgzame omgevingen waarin we ons echt verbinden met de cliënt, hun naasten, en onze medewerkers.
- **Competentie:** OBG stimuleert een cultuur van leren en professionaliteit, waarbij alle medewerkers zich voortdurend kunnen ontwikkelen.

2. Landelijke en Regionale Ontwikkelingen in de Ouderenzorg.

De ouderenzorg in Nederland ondergaat een reeks belangrijke veranderingen, die zowel uitdagingen als kansen bieden. De demografische ontwikkelingen laten zich niet ontkennen: de vergrijzing neemt verder toe, waardoor de vraag naar zorg voor ouderen zal blijven stijgen. Tegelijkertijd is er sprake van een afname in het aantal zorgprofessionals, wat leidt tot een groeiend personeelstekort in de

zorgsector. Deze ontwikkelingen hebben grote gevolgen voor de manier waarop zorg wordt geleverd. De verschuiving van zorg in instellingen naar zorg in de thuissituatie wordt versterkt door de wens van ouderen om zo lang mogelijk thuis te blijven wonen. Dit vraagt om innovatieve zorgmodellen en een nauwe samenwerking tussen verschillende zorg- en welzijnsorganisaties.

Daarnaast worden er steeds hogere eisen gesteld aan de kwaliteit van zorg, waarbij persoonsgericht werken, maatwerk, en het gebruik van technologie in de zorg een belangrijke rol spelen. Ook het thema duurzaamheid krijgt steeds meer aandacht in de zorgsector, zowel op het gebied van het milieu als op financieel vlak.

3. Strategische Speerpunten voor 2026-2029.

Strategische Speerpunten OBG 2026–2029.

1. Versterken van wijkgerichte zorg en maatschappelijke rol OBG vervult van oudsher een belangrijke wijkfunctie in Nijmegen-Oost.

Wij geloven in de kracht van de buurt als omgeving waar ouderen zo lang mogelijk zelfstandig kunnen blijven wonen met ondersteuning. Wijkgerichte zorg betekent dat zorg en welzijn dicht bij de mensen worden georganiseerd, met oog voor de leefomgeving en sociale samenhang. Onze maatschappelijke rol gaat verder dan zorg alleen: OBG is een ontmoetingsplek voor buurtbewoners en verenigingen, en we organiseren welzijnsactiviteiten om eenzaamheid tegen te gaan en vitaliteit te bevorderen. Een sterke verankering in de wijk draagt bij aan de kwaliteit van leven van senioren, omdat zij hun netwerk behouden en zich gezien en betrokken voelen in hun eigen buurt. Het landelijke beleid stimuleert een verschuiving “van zorg naar ondersteuning in de buurt”. Het WOZO-programma van VWS hanteert de nieuwe norm “zelf als het kan, thuis als het kan en digitaal als het kan”. Dit betekent dat ouderen worden gestimuleerd zo veel mogelijk zelf te doen en zo lang mogelijk thuis te blijven wonen met passende ondersteuning. Gemeenten en zorgverzekeraars zetten in op Langer Thuis, met initiatieven om de eerstelijnszorg en wijkverpleging te versterken. Ook wordt meer samengewerkt met mantelzorgers en vrijwilligers om de sociale basis rondom ouderen te versterken. Er is landelijk aandacht voor het creëren van zorgzame buurten waarin welzijn en zorg samenkomen en waarin preventie een grotere rol speelt. Via het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) worden gemeenten ondersteund om lokaal gezondheid en preventie te bevorderen, bijvoorbeeld door valpreventie en ontmoetingsactiviteiten. Deze trends sluiten aan bij OBG’s visie dat de wijk de eerste schakel is in goede ouderenzorg. OBG speelt proactief in op deze ontwikkelingen door onze positie als wijkvoorziening te versterken. Wij bieden een breed palet aan diensten aan huis, van thuiszorg (wijkverpleging) tot dagbesteding en huishoudelijke hulp, zodat cliënten in de omliggende wijken zoveel mogelijk in hun eigen woning kunnen blijven wonen.

Onze strategie is om de “sterke basiszorg” voor ouderen in de wijk verder uit te bouwen, geheel in lijn met WOZO actielijn 2 (Sterke basiszorg voor ouderen. Dat houdt in dat we de samenwerking zoeken met huisartsen, fysiotherapeuten en andere eerstelijnsprofessionals in de buurt, die we ook in ons dienstencentrum huisvesten. Daarnaast blijft OBG inzetten op haar maatschappelijke ontmoetingsfunctie: onze Brasserie en activiteitenaanbod staan open voor alle ouderen in de wijk, ook degenen die (nog) geen zorg nodig hebben.

Hiermee dragen we bij aan “Samen vitaal ouder worden” (WOZO actielijn 1) door ontmoeting, beweging en zingeving te faciliteren. We benutten de kracht van informele netwerken: we

ondersteunen mantelzorgers en betrekken vrijwilligers actief, in lijn met de landelijke wegwijzer om formele en informele zorg beter te laten samenwerken. OBG profileert zich als een buurtgerichte organisatie die dicht bij de mensen staat en inspeelt op lokale behoeften.

2. Innovatie in zorg en technologie.

Technologische innovatie biedt kansen om de zorg voor ouderen efficiënter en beter te maken, zeker nu de vraag toeneemt en het personeel schaarser is. Digitalisering en zorgtechnologie kunnen ouderen ondersteunen in hun zelfredzaamheid en tegelijk de werkdruk van zorgverleners verlichten. Denk aan eHealth-toepassingen zoals beeldzorg (videocontact), medicatie-herinneringssystemen, domotica (huisautomatisering) en sensortechnologie voor valdetectie. Veel huidige ouderen staan steeds meer open voor technologie, vooral nu digitale middelen in het dagelijks leven meer gemeengoed zijn geworden. Tegelijk is het belangrijk om te zorgen dat innovaties aansluiten bij de mogelijkheden van de gebruikers en dat niemand wordt uitgesloten (digitale vaardigheden krijgen dus aandacht). Voor OBG als relatief kleinschalige organisatie is innovatie een manier om kwaliteit van zorg hoog te houden en onze cliënten veilig thuis te laten wonen, zonder de menselijke maat te verliezen.

Innovatie en digitalisering zijn speerpunten in het landelijke zorgbeleid. In het IZA is afgesproken dat digitale zorg de norm wordt waar het kan, en dat elektronische gegevensuitwisseling in 2025 standaard is in de zorg. Er worden investeringen gedaan in hybride zorg (een mix van fysieke en digitale zorg) om de toegankelijkheid en veiligheid van zorg te vergroten en de werkdruk te verlagen. Het WOZO-programma benadrukt dat “zorg digitaal is als dat kan”, met voorbeelden zoals beeldbellen met de wijkverpleegkundige, sociale robots die medicatie herinneren of sensoren die alarmeren bij een val.

Bovendien is innovatie gekoppeld aan de arbeidsmarktproblematiek: nieuwe technologieën moeten helpen om met minder handen toch goede zorg te bieden (WOZO actielijn 5 is Arbeidsmarkt en innovatie. De overheid ondersteunt zorgorganisaties via subsidies en programma's (bijv. SET-regeling, regionale innovatieprojecten) om zorgtechnologie in te voeren. Wel is duidelijk dat opschaling van innovaties vaak traag gaat; hier wordt landelijk aan gewerkt door kennisdeling en het wegnemen van belemmeringen (zoals strikte regelgeving of schotten in financiering). Voor OBG betekent dit dat wij innovatie omarmen en stapsgewijs invoeren, altijd met oog voor cliëntvriendelijkheid en effectiviteit. We dragen graag bij aan technologie die de zelfstandigheid en veiligheid van onze cliënten vergroot én de efficiëntie van onze zorgprocessen verbetert. Onze wijkverpleging gaat, waar passend, gebruikmaken innovaties zodat cliënten zelf langer thuis kunnen blijven wonen. Tegelijk bieden we, indien nodig, alternatieven voor ouderen die minder digitaal vaardig zijn (zoals ondersteuning bij het gebruik van tablets, of gecombineerde vormen van zorg). In onze nieuwe woonproject integreren we slimme technologie: de nieuwbouw appartementen voor mensen met dementie worden uitgerust met sensoren en domotica, zodat toezicht en alarmering 24/7 aanwezig zijn zonder inbreuk te maken op privacy.

Daarnaast investeert OBG in het digitale vaardigheidsniveau van zowel medewerkers als cliënten. We trainen onze zorgprofessionals in het gebruik van eHealth toepassingen en stimuleren een open houding ten aanzien van innovatie. Onze professionals ondersteunen cliënten steeds meer bij het zelf managen met behulp van hulpmiddelen.

3. Samenwerking en netwerkvorming

OBG gelooft dat goede ouderenzorg een netwerkprestatie is. Onze cliënten hebben vaak te maken met meerdere hulpverleners en voorzieningen tegelijk – van de huisarts en apotheek tot de gemeente (Wmo-voorzieningen), vrijwilligersorganisaties en eventueel een specialistische instelling.

Samenwerking en netwerkvorming betekenen dat we de muren tussen organisaties en domeinen verlagen en actief partnerschappen aangaan. In de regio Nijmegen is OBG een relatief kleine speler, maar met een sterk lokaal netwerk. Door intensieve samenwerking kunnen we kennis delen, continuïteit van zorg waarborgen en elkaar versterken. Een geïntegreerd netwerk voorkomt dat kwetsbare ouderen tussen wal en schip vallen wanneer hun zorgbehoefte verandert. Daarnaast maakt netwerkvorming het mogelijk om als gezamenlijke zorgaanbieders in de regio innovatieve concepten te ontwikkelen en druk op dure vormen van zorg (zoals ziekenhuis of verpleeghuis) te verminderen. Voor OBG is samenwerken met anderen – van informele netwerken in de buurt tot formele zorginstellingen – essentieel om onze missie waar te maken.

Zowel het IZA als WOZO benadrukken regionale samenwerking en ketenvorming. Het Integraal Zorgakkoord is gestoeld op het idee van “de juiste zorg op de juiste plek” en één samenhangende benadering per regio. Dat vergt betere afstemming tussen thuiszorg, ziekenhuis, huisartsen, ggz en het sociaal domein. In het IZA zijn afspraken gemaakt om de samenwerking tussen het medische en sociale domein te versterken, zodat preventie en welzijn integraal onderdeel worden van zorgtrajecten. Er wordt bijvoorbeeld ingezet op wijknetwerken waarin huisartsen, wijkverpleegkundigen en sociaal werkers gezamenlijk kwetsbare inwoners bespreken en ondersteunen. Ook de ouderenzorg specificeert netwerkvorming: vanuit WOZO wordt gewerkt aan een “vaste samenwerking tussen huisarts, wijkverpleegkundige en iemand uit het sociaal domein” voor mensen met complexe zorgvragen. Daarnaast ontstaan regionaal steeds meer coalities en zorgnetwerken – bijvoorbeeld samenwerkingsverbanden van verpleeghuizen, thuiszorgorganisaties en welzijnsorganisaties – om de uitdagingen van vergrijzing aan te pakken. Voorbeelden zijn lerende netwerken zoals het lerend netwerk waar OBG aan deelneemt samen met andere organisaties in de regio en Nonna. Landelijk is er erkenning dat geen enkele partij de problemen alleen kan oplossen; netwerkzorg moet de norm worden, ondersteund door passende financiering en data-uitwisseling. Als OBG investeren we doelbewust in onze relaties en samenwerkingsverbanden, zowel binnen Nijmegen als regionaal. Ten eerste versterken we de samenwerking met de eerstelijnszorg: huisartsen, fysiotherapeuten, apotheken en ergotherapeuten in onze wijk zijn natuurlijke partners. We hebben hen al in huis (ons dienstencentrum biedt onderdak aan enkele praktijken). Bij complexe gevallen trekken we gezamenlijk op – bijvoorbeeld een ouderenoverleg waarbij huisarts, OBG-wijkverpleegkundige en de Wmo-consulent van de gemeente aan tafel zitten om een zorgplan af te stemmen. Ten tweede breiden we samenwerking met andere ouderenzorgorganisaties in de regio uit. OBG is aangesloten bij regionale overleggen (zoals via brancheorganisatie ActiZ en het Netwerk 100 in Nijmegen) en onderhoudt nauwe banden met collega-instellingen in Nonna verband. We onderzoeken mogelijkheden voor kennisdeling en gezamenlijk optrekken op thema's als arbeidsmarkt, dementiezorg, palliatieve zorg of wachtlijstproblematiek. Door netwerkafspraken kunnen we cliënten makkelijker naar de juiste plek begeleiden; bijvoorbeeld als iemand toch verpleeghuiszorg nodig heeft, weten we elkaars aanbod en kunnen we de overgang soepel maken. Een belangrijk aspect is de samenwerking met het sociaal domein: wij zoeken de verbinding met de gemeente Nijmegen (afdeling Wmo en welzijn). Zo willen we samen de sociale basis in de wijk versterken – precies waar IZA op aanstuurt – door afstemming tussen zorg en welzijn. Concreet betekent dit bijvoorbeeld meewerken aan een geïntegreerd wijkteam waarin zorg- en welzijnssignalen bij elkaar komen. OBG onderhoudt verder structureel contact met woningcorporatie Woonwaarts (onze partner in huisvesting) om woon- en zorgoplossingen hand in hand te laten gaan. Kortom, OBG positioneert zich als een verbinder in het netwerk, een betrouwbare partner die bereid is verantwoordelijkheid te delen en in co-creatie te werken. Dit alles zonder onze eigen identiteit te verliezen, maar wel met openheid om te leren van anderen en te innoveren.

4. Behoud van cultuur en identiteit.

OBG is een organisatie met een bijna 435-jarige geschiedenis in Nijmegen. Onze cultuur en identiteit – persoonlijk, gastvrij, betrokken en historisch verankerd – vormen een groot goed. In tijden van verandering is het voor ons van strategisch belang om vast te houden aan wat OBG bijzonder maakt. Cultuur verwijst hier zowel naar de interne cultuur (waarden, normen en wijze van werken binnen OBG) als naar de zorgcultuur die we voor onze cliënten nastreven (een huiselijke sfeer, respect voor ieders achtergrond). Identiteit duidt op de unieke kenmerken en kernwaarden van OBG als organisatie. Terwijl we vernieuwen en groeien, willen we deze eigenheid behouden. Dit zorgt voor herkenbaarheid naar buiten (cliënten en samenwerkingspartners weten waar OBG voor staat) en voor binding naar binnen (medewerkers voelen zich verbonden met de organisatiemissie). Onze kleinschaligheid geven ons de mogelijkheid om persoonlijke zorg te leveren, waarin de mens centraal staat en niet het systeem. We koesteren ook de band met de stad Nijmegen – OBG maakt deel uit van het erfgoed van de stad en heeft een reputatie hoog te houden. In heel Nederland staan zorgorganisaties voor de uitdaging om hun identiteit te bewaren te midden van grootschalige veranderingen. Er is een trend van schaalvergroting en fusies in de zorg, maar tegelijkertijd groeit het besef dat waarde-gedreven zorg en kleinschaligheid cruciaal zijn voor kwaliteit. Het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg (inmiddels opgevolgd door het Generiek Kompas) legt nadruk op persoonsgerichte zorg, autonomie en het betrekken van cliënten bij hun leven, ongeacht of zorg thuis of intramuraal plaatsvindt. Dat sluit aan bij het behoud van identiteit: zorgaanbieders worden aangemoedigd om de eigenheid en levensgeschiedenis van cliënten als uitgangspunt te nemen. Daarnaast vraagt de huidige krappe arbeidsmarkt om een sterke organisatiecultuur om medewerkers aan te trekken en te behouden. Een positieve, lerende en waarden-gedreven cultuur (waarin mensen trots zijn op hun werk) vermindert uitstroom.

Landelijk is er ook meer aandacht voor cultuursensitieve zorg, gezien de steeds diversere ouderenpopulatie. Zorginstellingen moeten oog hebben voor culturele achtergrond en levensbeschouwing van cliënten. Voor OBG betekent dit dat we onze open, gastvrije identiteit verder kunnen verrijken door aandacht voor diversiteit, zonder onze eigen karakteristieke sfeer te verliezen. Ten slotte wordt in governance codes en toezicht steeds benadrukt dat organisaties trouw moeten blijven aan hun maatschappelijke doelstelling en niet louter productie gedreven moeten worden. Dit alles onderstreept het belang van dit speerpunt: koersvast blijven bij onze kernwaarden.

OBG kiest er bewust voor om eigenstandig en eigenzinnig te blijven in het zorglandschap. Dit betekent dat we bij alle nieuwe ontwikkelingen toetsen of ze passen bij onze missie “voel je goed, voel je thuis” – de slogan van ons strategisch plan 2023–2026 – die we ook voor de komende jaren blijven hanteren als leidraad. Concreet zetten we in op het borgen van onze kernwaarden Autonomie, Betrokkenheid, Competentie in de praktijk van alle dag. We stimuleren een waarden-gedreven cultuur: medewerkers kennen onze waarden en vertalen die naar hun gedrag. Bijvoorbeeld, autonomie betekent dat we cliënten zoveel mogelijk eigen regie geven; betrokkenheid betekent persoonlijke aandacht en luisteren naar iemands verhaal; competentie betekent uitgaan van wat iemand nog zelf kan en dat versterken. We zorgen dat deze waarden duidelijk gecommuniceerd worden, vanaf de introductie van nieuwe medewerkers tot in evaluatiegesprekken en interne vieringen. Daarnaast behoudt OBG haar informele, laagdrempelige sfeer. De lijn tussen cliënt en bestuurder is bij ons kort; we koesteren die toegankelijkheid. Bescheiden omvang heeft voordelen: we kennen onze cliënten bij naam, en die familiale cultuur willen we bewaken, ook als we groeien in aanbod. Behoud van identiteit betekent ook dat we onze rijke geschiedenis uitdragen en meenemen. We blijven vertellen dat OBG al sinds de 16e eeuw bestaat en ooit als gasthuis voor arme ouderen begon – niet uit nostalgie, maar om te laten zien dat we al eeuwenlang met Nijmegenaren meegroeien en veranderen, zonder de kern (zorgzaam

en mensgericht) te verliezen. We verankeren dit bijvoorbeeld in ons communicatiebeleid (verhalen van vroeger en nu delen) en in de inrichting van ons gebouw (historische elementen een plek geven). Intern blijven we werken aan een open en lerende cultuur: medewerkers worden gestimuleerd om feedback te geven, verbeterideeën aan te dragen en zich professioneel te ontwikkelen. Cruciaal is dat, ondanks nieuwe technologie of nieuwe partners, de cliënttevredenheid en erkenning van de individuele mens centraal blijven staan – zoals ook blijkt uit onze tevredenheidsonderzoeken waarin cliënten aangeven dat ze zich gekend en gehoord voelen bij OBG. Onze strategie is dus een balans: innoveren en samenwerken (zoals in andere speerpunten beschreven) én trouw blijven aan het unieke OBG-concept.

5. Opleiden en aantrekken van personeel.

De medewerkers zijn het kloppend hart van OBG. Zonder voldoende en bekwaam personeel kunnen we onze ambities niet realiseren. De zorgsector kampt echter met ernstige personeelstekorten. Dit geldt met name in de ouderenzorg, waar het werk fysiek en mentaal zwaar kan zijn en het imago niet altijd aantrekkelijk voor jongeren. OBG als kleinschalige organisatie voelt de krapte direct: het is een uitdaging om nieuwe collega's te werven en om de huidige toegewijde medewerkers te behouden. Onze strategische inzet op dit punt is tweeledig: opleiden (zorgen dat we een lerende organisatie zijn die mensen laat groeien in hun rol en nieuwe instroom vanuit opleidingen faciliteert) en aantrekken (OBG positioneren als aantrekkelijke werkgever, en creatieve manieren vinden om genoeg personeel te krijgen). Daarbij hoort ook aandacht voor het welzijn van ons personeel – tevreden medewerkers blijven langer en functioneren beter, wat weer ten goede komt aan de ouderen die we zorg bieden. Continuïteit in de zorgrelatie is immers belangrijk voor onze cliënten, zoals zij zelf aangeven dat ze het fijn vinden “niet te vaak een ander gezicht” te zien. Investeren in ons personeel is investeren in de toekomstbestendigheid van OBG. Het arbeidsmarktvraagstuk in zorg en welzijn is momenteel een van de grootste aandachtspunten nationaal. Prognoses laten zien dat, zonder ingrepen, het tekort aan zorgpersoneel verder zal oplopen. Er zijn landelijk programma's zoals Toekomstagenda Arbeidsmarkt Zorg (TAZ) en acties vanuit het IZA om zorgprofessionals te ontlasten en te behouden. De overheid en brancheorganisaties zetten in op meerdere sporen: verbetering van arbeidsvoorwaarden, anders organiseren van werk, en vergroten van opleidingsinstroom. Zo is in cao's recent aandacht gekomen voor hogere lonen in de VVT-sector, omdat de loonkloof van 6-9% met andere sectoren het moeilijk maakt personeel te behouden. Daarnaast worden administratieve lasten aangepakt om zorgverleners meer tijd voor de patiënt te geven (ontregelende initiatieven). Op opleidingsgebied wordt de instroom vergroot via campagnes voor zorgopleidingen en het stimuleren van zij-instroom (mensen uit andere beroepen omscholen). In de ouderenzorg specifiek zien we ook nieuwe functies ontstaan, zoals praktijkverpleegkundigen in de wijk of gastvrouwen die ondersteunende taken doen, zodat gediplomeerd personeel zich op kerntaken kan richten. De krapte dwingt ook tot regionale samenwerking op de arbeidsmarkt: zorginstellingen wisselen personeel uit of creëren gezamenlijke flexpools. Er is bovendien een beweging gaande om meer leren op de werkvloer mogelijk te maken (BBL-opleidingen, duale trajecten) zodat mensen al betaald meekunnen werken terwijl ze leren. Tot slot maakt digitalisering onderdeel uit van de arbeidsmarktoplossing: door zorgtechnologie in te zetten, hoopt men de productiviteit per medewerker te verhogen en het werk aantrekkelijker te maken (minder belastend en meer inhoudelijk uitdagend). Voor OBG is het prioriteit om een voorkeurswerkgever te zijn: een organisatie waar mensen graag (blijven) werken. In 2022 hebben we zelf al gemerkt dat de “krappe arbeidsmarkt steeds meer merkbaar” werd – werving en behoud van collega's is onze grootste aandachtspunt. Daarom intensiveren we onze inspanningen op dit vlak de komende jaren. Ten eerste richten we een structureel Strategisch Personeelsplan in, waarin we personeelsbehoefte prognosticeren en actief sturen op instroom, doorstroom en uitstroom. We

onderhouden nauwe contacten met opleidingsinstituten (ROC's, HBO-V, Zorgacademies) om ervoor te zorgen dat stageplaatsen bij OBG goed gevuld zijn en om talent vroeg aan ons te binden. We bieden meer BBL-opleidingsplekken (beroepsbegeleidende leerweg), zodat leerlingen in dienst komen en al werkend hun diploma behalen – met de intentie dat ze daarna bij ons blijven. Ten tweede zetten we sterk in op behoud van huidige medewerkers. Dit doen we door een aantrekkelijk werkklimaat te cultiveren: bijvoorbeeld roostering die rekening houdt met privé (balans werk/privé), mogelijkheden voor deeltijd of flexibele werktijden, en vooral een cultuur van waardering. We investeren in de ontwikkeling van ons personeel via opleidingen en doorgroeikansen en ook vitaliteit en veerkracht. Iemand die als helpende binnenkomt, kan bij ons doorgroeien tot verzorgende IG of verpleegkundige met de juiste begeleiding. Dit draagt bij aan een lerende organisatie en verhoogt de betrokkenheid. We zetten creatief in op arbeidsmarktcommunicatie en werving. We benutten onze sterke punten – kleinschalig, persoonlijke sfeer, multidisciplinair werken op één locatie – als verkoopargument richting potentiële medewerkers. Mensen die bij OBG werken, ervaren veel waardering van cliënten (“95% van onze cliënten zou OBG aanraden” ()) wat ook de waardering voor medewerkers weerspiegelt) en die sociale betekenis van het werk benadrukken we in wervingsuitingen. We overwegen ook om buiten de gebaande paden te werven: bijvoorbeeld via buurtnetwerken (mensen uit de wijk opleiden tot zorgassistent), of door zij-instromers met levenservaring te interesseren. Onderdeel van onze strategie is ook taakherschikking: we bekijken of bepaalde taken door ondersteunend personeel of vrijwilligers gedaan kunnen worden, zodat professionele zorgverleners ontlast worden. Bijvoorbeeld inzet van hospitality-medewerkers in het Brasserie of huishoudelijke hulpen met extra training die lichte zorgtaken kunnen overnemen, mits dit binnen kwaliteitseisen past. Al deze inspanningen moeten ertoe leiden dat OBG voldoende deskundige handen heeft, nu en in de toekomst, om onze groeiende cliëntenpopulatie te bedienen en onze reputatie van goede zorg voort te zetten.

6. Duurzaamheid en financiële stabiliteit.

Dit speerpunt omvat twee nauw verweven aspecten: ecologische duurzaamheid en financiële gezondheid. Duurzaamheid in de zorg is niet langer een nice-to-have, maar een randvoorwaarde voor de toekomst. De zorgsector draagt bij aan CO₂-uitstoot en afvalproductie; tegelijkertijd hebben klimaatveranderingen (zoals hittegolven) direct effect op kwetsbare ouderen. OBG voelt de verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een klimaatvriendelijke en duurzame samenleving. Bovendien hebben duurzame keuzes vaak op de lange termijn ook financieel voordeel (bijvoorbeeld energiebesparing). Financiële stabiliteit is cruciaal om als organisatie voort te bestaan en onze ambities waar te maken. De ouderenzorg kampt landelijk met stijgende kosten en gelimiteerde vergoedingen, wat de exploitatie onder druk zet. Voor OBG, met een mix van financieringsbronnen (Wlz voor VPT/kleinschalig wonen, Zvw voor wijkverpleging, Wmo voor welzijn en hulp), is het balanceren geblazen om alle eindjes aan elkaar te knopen. We moeten voldoende marges houden om te kunnen investeren (in bijvoorbeeld innovaties, onderhoud en mogelijk nieuwbouw) en tegenvallers op te vangen. De context is er een van toenemende vraag naar zorg, maar ook een overheid die de uitgaven wil beheersen; dat betekent dat we efficiënt en ondernemend moeten werken om financieel gezond te blijven.

Op het gebied van duurzaamheid is er een duidelijke koers uitgezet: de zorgsector moet klimaatneutraal zijn in 2050. Veel zorgorganisaties, verenigd in de Green Deal Duurzame Zorg, hebben zich gecommitteerd aan tussentijdse doelen, zoals CO₂-reductie, circulair werken en medicijnrestenreductie. ActiZ en andere brancheorganisaties ondersteunen hun leden bij verduurzaming, en OBG is via ActiZ betrokken bij deze Green Deal. Ook regionaal (bijvoorbeeld in

Nijmegen) zijn er initiatieven, zoals “Wij zijn groen, gezond en in beweging” waar OBG partner van is, die duurzame en gezonde bedrijfsvoering stimuleren. Dit betekent in de praktijk aandacht voor energiezuinige gebouwen, duurzame mobiliteit (stimuleer fiets, elektrisch vervoer), minder voedselverspilling en een gezonde leefomgeving voor cliënten en medewerkers (bijv. groene tuinen). Financieringstechnisch heeft de overheid aangegeven dat beschikbare middelen doelmatiger moeten worden ingezet om de ouderenzorg toegankelijk te houden. Concreet zien we dat er streng gekeken wordt naar de groei van intramurale zorgkosten – WOZO stelt zelfs dat er geen nieuwe verpleeghuisplaatsen bij mogen komen, uitbreiding moet via scheiden van wonen en zorg (meer VPT en MPT). Dit betekent dat organisaties die traditioneel op verpleeghuisbedden rekenden, moeten schakelen naar andere vormen (waar OBG al op voorgesorsteerd staat). Echter, de tarieven voor zorg thuis dekken niet altijd de volledige kosten, zeker als zorgzwaarte toeneemt en er ook in welzijn geïnvesteerd moet worden. Gemeenten staan voor een jaar 2026 waarin budgetten onzeker zijn wat Wmo-financiering kan raken. Tegelijk wordt van zorgorganisaties verwacht dat ze innovaties en preventie zelf (voor)financieren om later kosten te besparen – dit vergt een solide financiële positie om dat te dragen. De Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) werkt aan nieuwe bekostigingsmodellen (bv. in de wijkverpleging naar populatiebekostiging of uitkomstenbekostiging) die effect kunnen hebben op inkomstenstromen. Kortom, de financiële context vereist veerkracht en adaptief vermogen. OBG streeft ernaar een duurzame organisatie te zijn in beide betekenissen: milieubewust én financieel robuust. Op milieugebied stellen we een duurzaamheidsplan in Nonna verband op dat onze route naar klimaatneutraliteit in 2050 uitstippelt, met concrete doelen voor 2030 en 2040. We hebben al stappen gezet door in 2022 nieuwe zuinige CV-ketels te installeren en isolatie van spouwmuren en vloeren uit te voeren. De komende jaren zetten we dit voort met verdere energiebesparende maatregelen: waar mogelijk zonnepanelen op daken, led-verlichting, en slim energiemanagement in onze gebouwen. De nieuwbouw aan de Vlierestraat wordt uiteraard gasloos en met hoge isolatiestandaarden opgeleverd, zodat het energieverbruik minimaal is. Daarnaast promoten we binnen OBG een duurzame cultuur: we betrekken medewerkers en cliënten bij initiatieven om afval te scheiden, voedselverspilling tegen te gaan (bv. in ons Brasserie) en duurzame keuzes te maken (denk aan het gebruik van milieuvriendelijke schoonmaakmiddelen, of herbruikbare materialen in plaats van wegwerpartikelen). We rapporteren jaarlijks over onze voortgang op duurzaamheidsindicatoren, zodat dit een vast onderdeel van onze bedrijfsvoering blijft. Op financieel gebied voeren we een strak maar toekomstgericht beleid. We verbeteren onze Planning & Control-cyclus om realtime inzicht te hebben in kosten en opbrengsten en bij te kunnen sturen waar nodig. Cost awareness wordt bij alle leidinggevendenden vergroot, zonder dat dit ten koste gaat van de zorgkwaliteit. Dat betekent bijvoorbeeld kritisch kijken naar de productiviteit (efficiënt roosteren, passende inzet van personeel naar zorgzwaarte) en het terugdringen van verspilling (zoals ongebruikte uren of materiaalverbruik). Tegelijk zoeken we naar nieuwe inkomstenbronnen of optimalisatie van bestaande. We benutten de mogelijkheid om diensten aan te bieden waarvoor cliënten (of gemeenten) willen betalen – denk aan extra welzijnsarrangementen of gemaksdiensten – mits ze binnen onze missie passen. Ook onderzoeken we of fondsenwerving of sponsorschappen voor specifieke projecten (bijv. een belevingstuin voor dementerenden) haalbaar is, gezien onze sterke lokale netwerk en achterban. OBG blijft gebruikmaken van de Stichting tot Bevordering van het Welzijn Ouderen (BVOB) – onze vermogensfonds uit het verleden – om extra’s voor cliënten te bekostigen. maar we beheren dit prudent zodat het rendement ook toekomstige generaties ten goede komt. Een belangrijk onderdeel van onze strategie is ook financiële samenwerking: samen met partners in de regio kijken of we gezamenlijk kunnen inkopen (besparing door schaal) of gezamenlijke diensten kunnen delen (bijv. een gedeelde nachtzorg-pool met een buurorganisatie, zodat kosten gedeeld worden). Waar mogelijk maken we gebruik van transformatiegelden (zoals het IZA-fonds wijkverpleging) om de omslag naar

nieuwe zorgvormen te financieren. Kortom, OBG wil financieel “in control” zijn én wendbaar, om eventuele tegenvallers (zoals hogere lonen of inflatie) op te vangen. Onze strategische keuze is om duurzame zorgverlening centraal te stellen: dat wil zeggen zorg die vol te houden is voor het milieu, voor onze medewerkers én voor de portemonnee.

Conclusie

Met deze zes strategische speerpunten – wijkgerichte zorg, innovatie, samenwerking, cultuurbehoud, personeel, en duurzaamheid/financiën – is OBG klaar om de periode 2026–2029 doordacht en daadkrachtig tegemoet te treden. Elk speerpunt is gekoppeld aan landelijke trends en beleid, zodat we in de pas lopen met (of zelfs vooroplopen in) de ontwikkelingen in de ouderenzorg. Tegelijk behouden we onze eigen identiteit en waarden. Alleen door deze elementen samen te brengen, kunnen we ervoor zorgen dat onze zorg en welzijn op de hoogste kwaliteitsstandaard blijven.

Tot slot

De toekomst is van ons allemaal.

De komende jaren worden spannend, intensief en inspirerend. We weten een ding zeker: we kunnen het niet alleen. En dat willen we ook niet. Deze strategie nota is een uitnodiging aan collega's partners, cliënten mantelzorgers en buurtbewoners. Aan iedereen die met ons samen wil werken aan een toekomst waar ouderen zich goed voelen- en thuis.

OBG Voel je goed, voel je thuis. Altijd Overal en Samen.