

Samen verder

Meerjarenbeleidsplan 2026-2029



November 2025

HVO
QUERIDO



Inhoud

1. MISSIE	3
2. VISIE EN KERNWAARDEN	3
2.1. Kernwaarden	3
3. ORGANISATIEDOELEN	4
3.1. Herstel voor cliënten	4
3.2. Betekenisvolle werkomgeving voor medewerkers	5
3.3. Impact op de maatschappij	5
3.4. Duurzame en toekomstbestendige bedrijfsvoering	6
4. Context en ontwikkelingen: de wereld verandert en wij bewegen mee	7
4.1. Turbulente tijden vragen om wendbaarheid	7
4.2. Krappe arbeidsmarkt: samen slimmer werken	7
4.3. Wooncrisis: op zoek naar nieuwe vormen van wonen en opvang	7
5. Onze uitgangspunten: wendbaar en toekomst bestendig	9
5.1. Koers op hoofdlijnen	9
6. Vijf strategische thema's voor de toekomst	10
6.1. Strategisch thema 1: Kwaliteit van zorg	10
6.2. Strategisch thema 2: Werken met impact en plezier	11
6.3. Strategisch thema 3: Digitale transformatie	12
6.4. Strategisch thema 4: Passende huisvesting	14
6.5. Strategisch thema 5: Kwaliteit van support	15
7. Tot slot	16
Samen maken we het verschil	16



1. MISSIE

HVO-Querido ondersteunt mensen om zelf opnieuw regie over hun leven te krijgen en die te behouden na een periode van zware ontregeling. We bieden opvang, begeleiding en dagactiviteiten.



2. VISIE EN KERNWAARDEN



Visie

Iedereen heeft recht op een veilige plek en volwaardige positie in onze samenleving. Wij geloven in de eigen kracht van medewerkers, cliënten en hun naasten, en hebben een brede kijk op gezondheid. Onze professionele zorg gaat uit van het natuurlijk herstelvermogen en is aanvullend op wat de cliënt zelf kan en wat zijn netwerk kan bieden. Door persoonsgericht te ondersteunen in het terugvinden van regie, krijgen mensen weer geloof in hun mogelijkheden en een positiever zelfbeeld. Dat is de basis om mee te doen in de maatschappij.

2.1. Kernwaarden

SAMEN	GELIJKWAARDIG	MET LEF
We geloven in de meerwaarde van samenwerking en zijn netwerkgericht.	Met gelijkwaardigheid maken we het verschil. We hebben respect voor de ander en veroordelen niet.	We durven buiten de gebaande paden te treden als dat nodig is.

ORGANISATIEDOELEN

Herstel van cliënten
Betekenisvolle werkomgeving voor medewerkers
Impact op de maatschappij
Duurzame en toekomstbestendige bedrijfsvoering

3. ORGANISATIEDOELEN

HVO-Querido heeft vier organisatiedoelen:

1. Herstel voor cliënten
2. Betekenisvolle werkomgeving voor medewerkers
3. Impact op de maatschappij
4. Duurzame en toekomstbestendige bedrijfsvoering

Elk van deze organisatiedoelen geven wij vorm vanuit onze visie en kernwaarden. Die gelden immers niet alleen voor de begeleiding van cliënten, maar ook voor de manier waarop we met elkaar en onze partners werken. Wij staan voor onze cliënten én onze medewerkers. We streven naar een inclusieve en diverse organisatie waarin iedereen zich welkom, gehoord en gewaardeerd voelt, én waarin inclusie en gelijke kansen vanzelfsprekend zijn. Wij zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheid in en voor onze samenleving.

Een duurzame bedrijfsvoering, waarin we financieel gezond zijn en blijven, en aandacht hebben voor mens, milieu en middelen, is essentieel. Zo kunnen we cliënten blijvend ondersteunen in hun herstel en medewerkers een betekenisvolle en veilige werkomgeving bieden. Op die manier blijven we impact maken op een diverse en veranderende samenleving.

3.1. Herstel voor cliënten

Bij HVO-Querido kijken we vanuit onze visie naar de héle mens: het fysieke, het mentale en het sociale zijn verbonden. Ze vormen één geheel. Onze hulp bieden we vanuit een integrale benadering, met veelzijdige en ontwikkelde medewerkers die werken volgens professionele standaarden. We bieden een breed palet aan dienstverlening aan. De basis is generiek met begeleiding op diverse levensgebieden. Wij vinden het



belangrijk dat onze cliënten onderdeel zijn van onze maatschappij en kunnen 'meedoen' (articipatie). Onder ander werk of een andere vorm van zinvolle dagbesteding is daar een onderdeel van.

Waar nodig bieden we meer gespecialiseerde hulp voor een meer duurzame impact. We zetten ons in voor doelgroepen die te maken hebben met ingewikkelde problematiek. Juist daarin zijn we sterk! Onze begeleiding is krachtgericht, persoonlijk en gericht op deelname aan de maatschappij.

3.2. Betekenisvolle werkomgeving voor medewerkers

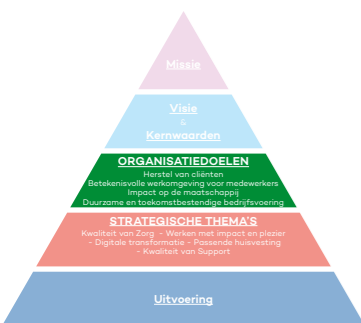
We zijn er als organisatie voor onze medewerkers. Zij zijn namelijk degenen die ervoor zorgen dat cliënten en hun naasten optimale zorg en begeleiding ervaren, én dat we impact maken op de maatschappij.

Om aan te kunnen sluiten bij onze cliënten, bij de stad en de samenleving, om gelijkwaardige relaties te vormen met anderen en om – met

leef - nieuwe dingen te proberen en oplossingen te ontwikkelen, is het nodig dat wij betekenis bieden aan onze medewerkers. Als je bij HVO-Querido werkt ervaar je dat je ertoe doet. Dat je talenten, bekwaamheid en motivatie tot hun recht komen in een lerende, inclusieve en ondersteunende werkomgeving. Ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid op basis van eigen regie is vanzelfsprekend. Je ervaart de ruimte voor persoonlijke groei binnen de kaders die de organisatie stelt. Leren op persoonsniveau, teamniveau en organisatieniveau is de standaard en is in het dagelijks werk verankerd. Met krachtgericht leiderschap vormen al onze leidinggevenden het netwerk waarbinnen onze professionals tot hun recht komen. Dit doen we door ruimte te geven binnen de kaders van de organisatie, eigen regie te stimuleren en heldere verwachtingen te scheppen.

3.3. Impact op de maatschappij

We blijven met kennis en kunde bijdragen aan het verminderen van armoede, onrecht, ongelijkheid en





stigmatisering. Hierbij zoeken we samenwerkingsrelaties op het niveau van de straat, de wijk, de stad, het land en internationaal. Onze stakeholders – politiek, maatschappelijke organisaties, inwoners – weten dat en waarderen onze inspanningen hiervoor.

We hebben ervaring in het organiseren van opvang voor mensen met complexe problematiek en leveren professionele, toegankelijke en betaalbare zorg in de wijk. We zijn bereid om onze expertise snel en flexibel in te zetten en tonen daarin lef, ook als we buiten de gebaande paden moeten organiseren. Onze expertise over onze vakgebieden is relevant en maakt impact, is geborgd en ontwikkelen we door in nauwe samenhang met ons dagelijks werk.

3.4. Duurzame en toekomstbestendige bedrijfsvoering

Onze bedrijfsvoering is erop gericht om duurzaam gezond te blijven als organisatie. Daarbij zijn we mensgericht, milieugericht en financieel toekomstbestendig. We kijken als organisatie zowel intern als extern vooruit en hebben de middelen om toekomstige investeringen mogelijk te maken.

We anticiperen op risico's en kansen. We organiseren onze bedrijfsvoering de komende jaren zo dat deze onze cliëntenzorg optimaal kan ondersteunen. Onze systemen, processen en teams zijn professioneel, toekomstbestendig en efficiënt ingericht. We zijn in staat om (in het netwerk opgehaalde) data te vertalen naar de (stuur)informatie waar de organisatie en onze opdrachtgevers/financiers verder mee komen.

Wij blijven trouw aan onze organisatiedoelen; deze vormen al jarenlang de basis van ons werk en dat blijft zo. Wat wél verandert, is de wereld om ons heen. Die dynamiek vraagt dat we blijven meebewegen, zonder onze doelen uit het oog te verliezen. Om ook in de komende vier jaar onze organisatiedoelen te blijven realiseren, hebben we vijf strategische thema's gekozen. Deze thema's geven richting aan ons werk en helpen ons om onze missie en visie concreet vorm te geven in een veranderende context. Deze zijn in hoofdstuk 6 uitgewerkt.

4. Context en ontwikkelingen: de wereld verandert en wij bewegen mee

Ons meerjarenbeleidsplan 2026 - 2029 bouwt voort op de ingeslagen weg van de afgelopen jaren. Goede zorg in combinatie met aandacht voor ondersteuning en digitale transitie blijven de pijlers.

In dit plan zetten we een volgende stap op deze thema's en scherpen we onze koers verder aan.

Dat is cruciaal, omdat we leven en werken in een wereld die volop in beweging is.

Politieke ontwikkelingen, een krappe arbeidsmarkt en de wooncrisis maken ons dagelijks werk uitdagender dan ooit. Tegelijkertijd biedt deze tijd kansen om te vernieuwen, te groeien en echt van betekenis te zijn. Met deze koers bewegen we mee met deze veranderingen. Zo blijven we mensen ondersteunen op een manier die past bij hun leven én bij deze tijd.

4.1. Turbulente tijden vragen om wendbaarheid

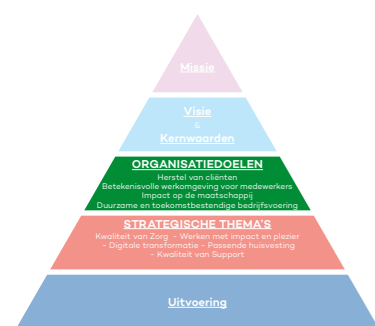
Zowel internationaal als in Nederland is er politieke onrust. Wisselende regeringen, maatschappelijke onvrede en scherpere tegenstellingen zetten de samenleving onder druk. Ook onze financiële ruimte verandert. Dit heeft gevolgen voor onze sector: minder aandacht voor kwetsbare doelgroepen, onzekerheid over financiering en discussies over stigma's en leefbaarheid. Juist in zulke tijden willen wij er zijn voor mensen in kwetsbare situaties. Dat vraagt om een wendbare organisatie die durft te schakelen en kansen ziet in verandering.

4.2. Krappe arbeidsmarkt: samen slimmer werken

Goede zorg begint bij betrokken en deskundige mensen. En die zijn steeds moeilijker te vinden. Terwijl de zorgvraag groeit, daalt het aantal zorgprofessionals aanzienlijk en verdwijnen subsidies om mee op te leiden. Dit betekent dat we zorg anders moeten organiseren; slimmer, eenvoudiger en met meer aandacht voor wendbaarheid, groei en werkplezier. Dit doen we samen met onze ketenpartners. Alleen zo kunnen we mensen blijven helpen die ons nodig hebben.

4.3. Wooncrisis: op zoek naar nieuwe vormen van wonen en opvang

Betaalbare woonruimte is schaars, vooral in steden als Amsterdam. Dat merken onze cliënten én onze medewerkers. De wooncrisis vergroot het risico op dakloosheid en maakt het lastig om nieuwe, geschikte locaties te vinden. In dit roerige woonlandschap werken wij aan nieuwe vormen van opvang en wonen. We doen dit samen met woningcorporaties en buurtpartners, Op die manier kunnen mensen zo gewoon mogelijk wonen, nu en in de toekomst.





5. Onze uitgangspunten: wendbaar en toekomst bestendig

Bij HVO-Querido blijven we doen waar we goed in zijn: mensen ondersteunen naar zelfstandigheid en herstel. Daarvoor is het belangrijk dat we flexibel en behendig zijn in het reageren op veranderingen, continu leren én samen durven vernieuwen. We bedenken met elkaar out-of-the-box oplossingen: waar het nodig is, durven we het anders te doen.

Koers op hoofdlijnen

Scherpe focus, heldere prioriteiten

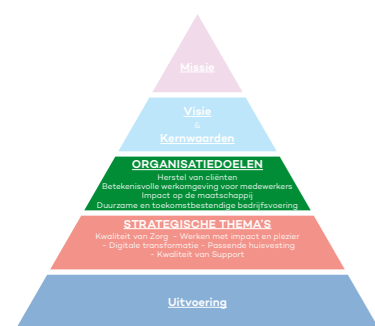
We bieden opvang, ondersteuning en dagbesteding aan verschillende doelgroepen. Die brede basis is onze kracht en die houden we vast. We brengen binnen de portefeuilles meer focus aan. We stellen samen duidelijke kaders op: dit doen we en zo doen we het. We spreken duidelijk onze prioriteiten af en doen minder tegelijk. Daar sturen we op en daar spreken we elkaar op aan.

Slimmer organiseren, eenduidig communiceren

Wij willen dat het werk voor de medewerkers van HVO-Querido maximaal ondersteund wordt. Daarnaast willen de beste zorg bieden die mogelijk is binnen onze kaders. Dit doen wij door onze organisatie en processen eenvoudiger en slimmer in te richten. En door helder, eenduidig en zonder omwegen met elkaar te communiceren.

Voorbereid op de toekomst

We weten niet wat de toekomst brengt, maar we kunnen wél zorgen dat we klaarstaan. Als de druk op de zorg toeneemt en middelen schaarser worden, zullen we samen keuzes moeten maken. We blijven vasthouden aan wat ons drijft: iedereen verdient goede opvang en zorg. We kijken met elkaar scherp naar wat wij verantwoorde zorg vinden, maar zijn ook bereid om compromissen te sluiten om een zo breed mogelijke groep te kunnen bereiken. Dit kan ook betekenen dat we in bepaalde gevallen gaan voor zorg die 'goed genoeg' is en niet 'zo goed mogelijk'.



STRATEGISCHE THEMA'S

Kwaliteit van Zorg - Werken met impact en plezier
- Digitale transformatie - Passende huisvesting
- Kwaliteit van Support

6. Vijf strategische thema's voor de toekomst

Een wendbare organisatie blijft aanpassen, verbeteren en vernieuwen. We richten ons de komende jaren op vijf thema's:

1. **Kwaliteit van zorg**
2. **Werken met impact en plezier**
3. **Digitale transformatie**
4. **Passende huisvesting**
5. **Kwaliteit van support**

6.1. Strategisch thema 1: Kwaliteit van zorg

6.1.1. Persoonsgerichte zorg: écht zien wie iemand is

We werken met persoonsgerichte zorg als hart van onze Krachtmethodiek. De mens staat altijd centraal bij HVO-Querido. Hierbij richten wij ons op het verbeteren van onze zorg op drie kennisbronnen: theoretisch leren, praktijkleren en ervaringsdeskundigheid. Nu de wereld complexer wordt en dakloosheid toeneemt, vraagt dit om continu verbeteren van onze aanpak. Daarom zetten we naast het versterken van het methodisch werken ook in op het beter benutten van de kracht van informele zorg.

• **Methodisch werken**

We blijven aandacht besteden aan het goed implementeren van onze methodiek. Dit begint met planmatig werken en goede dossiervoering. Daarnaast zorgen we voor eenvoudige informatie voor, en mogelijkheid tot feedback van cliënten. Met duidelijke processen en een elektronisch

cliëntdossier (ECD) dat ondersteunt. Zo zorgen we voor heldere en verantwoorde zorg.

• **Naastenbeleid: samen sta je sterker**

Betrokken naasten zijn belangrijk voor het herstel van cliënten. We zorgen ervoor dat alle teams samenwerken met naasten zoals vastgelegd in onze visie, beleid, methodiek en werkprocessen.

• **Nieuwe kijk op informele zorg**

De druk op de zorg stijgt. Informele zorg — naasten, buurtbewoners, vrijwilligers, peers — kan het professionele werk ondersteunen. We starten met praktijkgericht onderzoek en ontwikkelen vervolgens een visie en aanpak met duidelijke kaders

6.1.2. Strategisch samenwerken: samen bereiken we meer

In een complexe wereld hebben we elkaar nodig. Daarom blijven we bouwen aan sterke netwerken en partnerschappen. Dit doen we in samenwerkingsverbanden waar we echt waarde toevoegen. Voegen wij geen waarde toe, dan heroverwegen wij de samenwerking of deelname. We stellen drie vragen bij nieuwe en bestaande samenwerkingen:

- Leidt deze tot betere oplossingen voor de zorg of bedrijfsvoering?
- Versterkt het onze stem in het publieke debat?
- Kunnen we samen meer mensen helpen, bijvoorbeeld door minder versnippering en meer

specialisatie?

6.1.3. In-, door- en uitstroom

We zien dat de vraag naar zorg stijgt en wachtlijsten groeien. Iedereen heeft recht op zorg. Dat betekent dat wij ons ervoor inzetten dat we met onze expertise, middelen en mensen zoveel mogelijk mensen te helpen. Dit betekent dat we aan de slag gaan met:

- Stuurinformatie over wachtlijsten en doorlooptijden.
- Werkprocessen slimmer en eenvoudiger maken.
- Vraag en aanbod matchen met stedelijke en regionale partners.
- Omslagroute zo toegankelijk mogelijk maken.

6.2. Strategisch thema 2: Werken met impact en plezier

We willen een plek zijn waar mensen floreren in hun werk. Dat betekent dat je niet alleen goed functioneert, maar

ook écht tot bloei komt. Je voelt je energiek, betrokken en zinvol in wat je doet. Het gaat om méér dan presteren, het gaat om wendbaar zijn, werkgeluk, persoonlijke groei en het gevoel dat je werk ertoe doet.

• **Op weg naar meer werkplezier**

We verminderen werkdruk door duidelijkheid in rollen en taken, vereenvoudiging van processen, digitalisering en het bieden van ontwikkelmogelijkheden. We zorgen dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn door verzuim te voorkomen én vitaliteit te versterken. Daarbij hoort ook dat medewerkers hun tijd, energie en aandacht kunnen verdelen tussen werk en privé op een manier die voor hen passend is.

• **Verder met krachtgericht leiderschap**

Ons leiderschapsprogramma versterkt werkplezier en samen-



werking. We vervangen de bestaande HR-cyclus door een open gesprek over jezelf en je werk, gericht op groei en ontwikkeling. Dit is een doorlopend gesprek waarin we elkaar aandacht geven. We bespreken ook rollen, verantwoordelijkheden en (aan)sturing, en spreken elkaar aan.

- **Vakmanschap blijft ons fundament**
We investeren in vakmanschap: de combinatie van kennis, vaardigheden en houding. Een vakmens is betrokken, reflecteert en streeft naar verbetering. Daarom investeren we in vakgroepen, opleiden en zetten we in op een lerende organisatie. Mensen mogen fouten maken. Daarnaast we blijven open en nieuwsgierig naar elkaar.
- **De juiste mens op de juiste plek**
Met een nieuwe HR-cyclus en een strategische personeelsplanning zorgen we ervoor dat de organisatie, afdelingen, teams, collega's en individuen aansluiten bij wat de zorg vraagt, nu en in de toekomst. Vandaar dat we zoals eerder aangegeven, de bestaande HR cyclus vervangen.

6.3. Strategisch thema 3: Digitale transformatie

Hybride zorg, tenzij'- mensgericht én digitaal

Met het organisatiebrede kader "Hybride, tenzij – mensgericht én digitaal" zetten wij de volgende stap in onze ambitie voor digitale transformatie. Ons doel: zorg verrijken met digitale middelen om de zorg toegankelijk en toekomstbestendig te houden. Dat doen we door fysieke en digitale vormen van ondersteuning slim te combineren.

Zo maken we het voor de cliënt

makkelijker om zorg te krijgen waar en wanneer hij die nodig heeft, én geven we de zorgprofessional meer ruimte om te doen waar hij het verschil maakt: persoonlijke aandacht.

Om deze ambitie waar te maken, bouwen we verder aan een digitale transformatie vanuit vijf inhoudelijke thema's. Samen geven ze richting aan de manier waarop we digitaal én mensgericht willen werken. Deze structuur helpt ons om met name bestaande en soms nieuwe initiatieven te verbinden. Zo kunnen wij als organisatie keuzes maken die écht werken in de praktijk.

We ontwikkelen hybride zorg dus langs vijf sporen met thema's, sporen die niet alleen onze werkwijze verbeteren, maar ook bijdragen aan een zorgsysteem waarin iedereen zich gezien, gehoord en ondersteund voelt.

- **Thema 1: IT - een stevige digitale basis met duidelijke kaders, grip op data en een veilige infrastructuur.**
Een stabiele, veilige en wendbare IT-infrastructuur vormt de basis van ons dagelijks werk. De digitale omgeving groeit mee met de behoefte van cliënten, medewerkers en de organisatie als geheel. Data is beschikbaar, betrouwbaar en bruikbaar. Het ondersteunt de zorg, besluitvorming en continue verbetering.
- **Thema 2: digitalisering organiseren met een procesaanpak, nadrukkelijke invloed van cliënt en medewerker en ruimte voor opschaling.**
Innovatie is een belangrijke impuls voor de ontwikkeling van hybride zorg. Daarom blijven we zowel inzetten op vernieuwen, en implementeren we tegelijkertijd digitale middelen die zich al hebben bewezen en beschikbaar zijn. Deze zijn al onderdeel van het dagelijks verbeteren van processen, werkwijzen en dienstverlening. Medewerkers en cliënten denken



structureel mee over dat wat nodig is. Innovaties ontstaan in de praktijk, worden getoetst op waarde en voeren we organisatiebreed door waar het meerwaarde heeft. Er is ruimte voor professionele creativiteit en eigenaarschap.

- **Thema 3: Digitale ondersteuning van de professional: verlagen van werkdruk met digitale ondersteuning.**
Iedere medewerker ervaart digitale middelen als vanzelfsprekende ondersteuning in het dagelijks werk. Slimme systemen denken mee, verminderen regeldruk en versterken de menselijke maat. Digitale middelen sluiten naadloos aan op werkprocessen en versterken samenwerking binnen teams. Medewerkers worden ondersteund in het gebruik van de digitale middelen. Digitalisering versnelt daarnaast datagedreven besluitvorming en maakt domeinoverstijgende samenwerking eenvoudiger en effectiever.

- **Thema 4: Meer regie voor en betrokkenheid van de cliënt: door inzet van technologische (zelf) hulpmiddelen.**

Cliënten werken aan hun gezondheid, herstel en participatie, ondersteund door toegankelijke en begrijpelijke digitale hulpmiddelen. Het gebruik van zelfhulpinstrumenten wordt structureel onderdeel van de begeleiding. Bovendien ervaren cliënten ruimte om zelf stappen te zetten, binnen én buiten de zorg. Begeleiding verschuift naar het activeren van eigen initiatief en het benutten van digitale mogelijkheden, met professionele ondersteuning waar dat nodig is.





- **Thema 5: Digitaal (t)huis: zorglocaties en kantoorlocaties zijn slimme ondersteunende omgevingen die bijdragen aan hybride zorg en werkplezier.**

Onze locaties zijn omgevingen die goede zorg en een goede werkplek mogelijk maken: menselijk, veilig en ondersteund door nieuwe technologie die kan helpen en gebruik te maken van technologie die er al is. Fysieke ruimte, digitale infrastructuur en slimme zorgtechnologie (zoals domotica) versterken elkaar. Cliënten ervaren comfort, autonomie en veiligheid, ook wanneer er even geen medewerker fysiek in de buurt is. Medewerkers ervaren dat de werkomgeving werkt.

6.4. Strategisch thema 4: Passende huisvesting

Wonen is de basis voor herstel. Het gebrek aan woonruimte is een maatschappelijk probleem, dat direct van invloed is op de kwaliteit van zorg die we kunnen leveren. Ook in tijden van wooncrisis is het van groot belang

te blijven inzetten op het voorkomen en aanpakken van dakloosheid. De wooncrisis raakt cliënten, medewerkers én onze organisatie. Daarom:

- Wonen eerst: samen met onze partners in de stad zetten we ons in om dak- en thuisloze mensen zo snel mogelijk een woonplek te bieden. We werken aan het kunnen aanbieden van voldoende betaalbare woon- en opvangplekken.
- Een kwalitatief goede woon- en opvangplek: samen met de (toekomstige) verhuurders van het vastgoed werken we aan woon- en opvangplekken die meer kwaliteit en flexibiliteit bieden en duurzaam zijn.
- Een leefbare buurt: we werken samen met woningcorporaties en buurtpartners aan leefbare wijken.
- Investeren we ook in (geclusterde) woonvormen in de wijk waar we de zorg flexibel kunnen op- en afschalen. En zoeken we continu naar manieren (nieuwe woonconcepten) om in te spelen op maatschappelijke vraagstukken (zoals de wooncrisis, arbeidsmarkt, eenzaamheid).

6.5. Strategisch thema 5: Kwaliteit van support

Onze supportteams maken de zorg beter en het werken makkelijker. Deze leveren een essentiële bijdrage aan de leef- en werkomgeving van cliënten en medewerkers.

We houden vast aan de ingezette route uit het vorige MJBP en werken aan onze kwaliteit langs dezelfde sporen.

- Deskundige medewerkers bieden oplossingsgericht advies. Wij werken met professionele standaarden. De professionele standaard is niet één norm of regel, maar een 'kapstok' voor ons handelen. Uitgangspunt blijft dat wij werken volgens de geldende normen, laatste inzichten in ons vakgebied en standaarden in de markt. Op strategisch, tactisch en uitvoerend niveau draagt onze communicatie bij aan het (helpen) realiseren van onze organisatiedoelen.
- Bedrijfsprocessen zijn efficiënt ingericht, sluiten aan op de zorgprocessen en dragen bij aan rust en duidelijkheid. De continue monitoring van de processen wordt in de PDCA (Plan, Do, Check, Act) gewaarborgd en zo beheersen we ook risico's systematisch. Procesmanagement zorgt voor samenhang, duidelijkheid en efficiëntie. Risicomanagement stelt ons in staat om proactief te handelen en structureel bij te dragen aan goede en veilige zorg voor onze cliënten.

- Systemen zijn stabiel, snel en gebruiksvriendelijk. We zetten verder in op het vereenvoudigen van het applicatielandschap en het versterken van het organisatie-gesprek waarin de wensen van de gebruikers en de technische mogelijkheden samenkomen. Dat doen we volgens de lijn van informatiemanagement. De komende beleidsperiode vervangen we de kernapplicaties voor HR, die voor wooninformatie, die van financiën en ontwikkelen we het ECD verder.
- We leveren sturingsinformatie waarmee de organisatie slim en doeltreffend kan werken. Dat betekent de juiste informatie op het juiste moment voor de cliënt en de medewerker. Power BI blijft de tool waarin alle relevante data uit de kernapplicaties op een gebruiksvriendelijke wijze als sturingsinformatie voor de gebruiker wordt gepresenteerd.



7. Tot slot

Samen maken we het verschil

Met deze koers geven we richting aan ons werk in een wereld vol verandering. We doen dat met lef en de overtuiging dat ieder mens recht heeft op een plek in de samenleving, op een eigen thuis. We kiezen voor een koers op hoofdlijnen, zodat we flexibel kunnen inspelen op veranderingen. Elk jaar bepalen we samen wat nodig en haalbaar is. Die keuzes leggen we vast in onze kaderbrief. Ze vormt de basis voor het jaarplan van de organisatie, en vervolgens voor de jaarplannen van de portefeuilles en de teams.

Laten we samen bouwen aan een organisatie die flexibel en mensgericht is, en klaar is voor de toekomst.



HVO
QUERIDO

A stylized yellow signature graphic that overlaps the text 'HVO' and 'QUERIDO'.