



Meerjarenrichting

# Samen de toekomst kleuren



# Meerjarenrichting

<b>1</b>	Terugblikken en vooruitkijken	4
<b>2</b>	Hoe kleurt de wereld buiten en binnen Pergamijn?	6
<b>3</b>	Kleurrijke missie, visie en kernwaarden	10
<b>4</b>	Onze strategie	14
<b>5</b>	Cliënt	18
<b>6</b>	Medewerker	20
<b>7</b>	Bedrijfsvoering	22



Die koers bestaat uit het nog beter worden in wat we al doen en goed om ons heen blijven kijken om samenwerking te verbeteren en nieuwe ideeën te ontwikkelen.

# Terugblikken en vooruitkijken

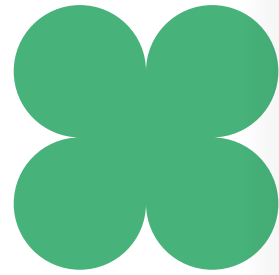
**We zijn trots op wat we de afgelopen jaren hebben bereikt en op de goede initiatieven en intenties ten aanzien van onze cliënten die we elke dag zien. We doen dit samen, met elkaar als professionals en met cliënten en hun netwerk, verwanten en vrijwilligers.**

Terwijl wij met een ongelofelijke passie ons werk doen, staat de wereld om ons heen niet stil. Niet wat betreft de ondersteuningsvragen van cliënten en manieren om deze te beantwoorden. Zeker niet als het erom gaat 'met wie' we deze gaan beantwoorden gezien de krapte op de arbeidsmarkt die we nu al voelen en die nog groter zal worden de komende jaren. Ook heeft de wereld om ons heen in financiële zin niet stilgestaan en dat brengt onzekerheden met zich mee. Dat zijn uitdagingen waar we voor staan en die vragen om het opnieuw vaststellen van de meerjarige koers.

Tegelijkertijd realiseren we ons dat we flexibel moeten zijn om ons continu te kunnen blijven aanpassen op nieuwe en wellicht onverwachte ontwikkelingen. Onze ambities staan dan ook niet los van de ontwikkelingen in de wereld om ons heen en dus is de strategische koers niet statisch. De herijkte missie, visie en kernwaarden gelden als rode draad in onze strategie en geven richting en houvast in de uitvoering ervan.

We hebben uitvoerig van binnen naar buiten gekeken en andersom. De inzichten die dit opleverde zijn vanaf 2021 meermaals aan verschillende tafels besproken. Daarnaast hebben we uiteraard ook actie ondernomen waar nodig. Daarom zal deze strategische koers geen verrassing zijn en al bekend voorkomen, zoals deze hierna uiteengezet wordt.

# Hoe kleurt de wereld buiten en binnen Pergamijn?



**Niet enkel de wereld om ons heen evolueert, ook binnen Pergamijn is er genoeg beweging. We kijken van buiten naar binnen en van binnen naar buiten en zullen dat blijven doen. Dat levert volgende aandachtspunten op.**

## 2.1. Buiten Pergamijn

### Veranderende vraag van cliënten

De vraag naar zorg groeit in onze regio beperkt en verandert tegelijkertijd van karakter. We zien met name dat er meer vragen zijn nu en in de toekomst van mensen met een licht verstandelijke beperking. Ze hebben andere ondersteuningsvragen, niet op de laatste plaats op het gebied van hoe ze wonen, maar zeker ook in verband met hoe zij hun dag invullen.

Dat zij steeds vaker een beroep doen op ondersteuning komt onder andere doordat de wereld steeds complexer wordt, mede door steeds verdergaande digitalisering. Voor mensen met cognitieve problemen wordt deelname aan de maatschappij zo steeds moeilijker. Dit wordt soms nog eens versterkt doordat een steunend sociaal netwerk rondom hen slechts zeer beperkt aanwezig is –of zelfs helemaal afwezig is. Bovendien is er bij mensen met een licht



verstandelijke beperking vaker sprake van probleemgedrag, psychische, verslavings- en/of persoonlijkheidsproblematiek.

### Arbeidsmarkt

Stabiele teams zijn van grote waarde voor onze cliënten. Deze vormen zich door betrokken en verbonden medewerkers die zich iedere dag opnieuw met passie inzetten. Het krijgen en behouden van stabiele teams is echter een grote uitdaging. Dit vanwege het groeiende tekort aan potentiële medewerkers in combinatie met de toenemende vraag van mensen met zorg- en ondersteuningsvragen. Dit geldt niet alleen voor Pergamijn, maar voor alle zorgorganisaties.

Landelijk geldt dat nu één op de zeven mensen in de zorg werkt en in 2040 zou dit één op de vier (moeten) zijn. In Limburg zien we daarnaast

nog eens dubbele vergrijzing en ontgroening: zorgvragers én zorgverleners worden ouder en tegelijkertijd verlaten jonge zorgverleners de provincie. Dat maakt de druk op de al krappe arbeidsmarkt alleen maar hoger.

### Stijgende kosten

De zorgkosten in Nederland stijgen hard. En extra geld voor de zorg is niet vanzelfsprekend. Ook binnen Pergamijn hebben we te maken met fors stijgende prijzen bijvoorbeeld van voeding, schoonmaak, energie en loonkosten. De kosten van energie en de landelijke doelstelling tot CO<sub>2</sub>-reductie zorgt ervoor dat we moeten investeren in verduurzaming.

## 2.2. Binnen Pergamijn

### Herkomst en trots

Pergamijn heeft een rijke geschiedenis in Zuid- en Midden-Limburg en speelt van oudsher een duidelijke rol in de regio. Een rol gebaseerd op kwaliteitsvolle zorg geleverd door medewerkers die hun rol met trots vervullen, of ze dat nu doen binnen een beschermende woonomgeving zoals Pepinusbrug of op een locatie middenin de maatschappij. Cliënten en verwanten weten de dienstverlening naar waarde te schatten.

Dit vraagt om aanpassing in bestaande structuren en processen gelet op alle bovengenoemde uitdagingen die op ons afkomen. Het vraagt ook om te koesteren wat goed is en om het vieren van onze successen.

### Cliënten en hun leeftijd

Cliënten bij Pergamijn zijn gemiddeld (veel) ouder dan bij andere aanbieders binnen de VG (verstandelijk gehandicapten)-sector (in Limburg). Dit betekent dat Pergamijn nu en de komende jaren een hoog natuurlijk verloop kent. We voorzien ook dat de instroom van nieuwe cliënten niet voldoende tegenwicht zal bieden. Dit betekent iets voor de omvang van



onze organisatie de komende jaren: we worden kleiner. Met de gewijzigde strategische richting is het onze ambitie deze trend af te vlakken of zelfs te doen stagneren.

### Vastgoed: een stevige opgave

Het vastgoed van Pergamijn bestaande uit woonlocaties en activiteitscentra is omvangrijk in relatie tot het aantal cliënten. We hebben al langere tijd niet-bezette ruimtes binnen locaties. Dit is niet gezond voor de financiën,

We willen dat Pergamijn blijvend een herkenbare en duidelijke rol in die keten speelt en een zorgaanbieder is die ertoe doet.

### Organisatieveranderingen

We hebben de afgelopen jaren structuurinterventies moeten doorvoeren om de organisatie in afgeslankte vorm te optimaliseren en om meer samenwerking te stimuleren binnen de organisatie en daarbuiten. Bovendien voelden we ook de noodzaak om onze wendbaarheid en flexibiliteit te vergroten in een context (cliënt- en arbeidsmarkt) die uitdagend is en volop in ontwikkeling.

Dit heeft ertoe geleid dat we nu werken met organisatorische eenheden (OE's), bestaande uit een aantal locaties of teams die aangestuurd worden door een teammanager. Ook de ondersteunende diensten werken vanuit organisatorische eenheden ten dienste van ons primaire proces.

# Kleurrijke missie, visie en kernwaarden

**Het is onze missie om mensen met een verstandelijke beperking vanuit hun eigen vraag of behoefte passende ondersteuning te bieden. Zo zelfstandig als mogelijk, zo beschermd als nodig.**

## Missie

Kleurrijk leven: dat wil iedereen. Midden in de maatschappij of in een beschermde woonomgeving.



Zodat zij zoveel mogelijk kunnen zijn wie ze zijn, met hun eigen mogelijkheden, behoeften, talenten en grenzen. Dit doen we met een rijk en gevarieerd aanbod in wonen, leven, werken, zorg en behandeling.

Samen sta je sterker en kom je verder, dus realiseren wij onze missie in partnerschap met het netwerk rondom de cliënt en met andere organisaties daar waar we elkaar aanvullen. Hierin slagen we dankzij onze medewerkers en vrijwilligers, die werken vanuit professionaliteit, passie en oprechte aandacht.

## Visie

Wij denken in mogelijkheden om op een hedendaagse manier invulling te geven aan ondersteuningsvragen van mensen met een verstandelijke beperking, steeds met kwaliteit van leven als doel.

We versterken onze jarenlang opgebouwde kennis, kunde en ervaring in zorg, ondersteuning, medische, paramedische en agogische behandeling. Daarin gaan wij complexiteit niet uit de weg en zijn we niet alleen van toegevoegde waarde voor cliënten en hun naasten, maar ook voor andere (zorg)aanbieders.

Als organisatie met een rijke geschiedenis kijkt Pergamijn met vertrouwen vooruit. We ontwikkelen en leren continu. We vernieuwen met oog voor duurzaamheid en nieuwe

kansen. We werken aan een toekomst waarin arbeidsbesparende technologie hand in hand gaat met oprechte warme aandacht voor cliënten en medewerkers.

In onze visie op de toekomst zijn ook samenwerkingsverbanden essentieel; of het nu gaat om de samenwerking met naasten, het samen optrekken met professionele spelers vanuit complementariteit of om de samenwerking tussen teams en collega's onderling.

Bij onze medewerkers en vrijwilligers staan de juiste houding, competenties en een hart voor onze cliënten voorop. We benutten ieders kwaliteiten om elke cliënt te omringen met passende zorg, ondersteuning, begeleiding en behandeling.

Daarom investeren we in de groei en ontwikkeling van elk individu, maar ook van Pergamijn als kleurrijk geheel.



## Kernwaarden

# De 4 P's van Pergamijn



### Passie

Bij Pergamijn vormt de zorg voor de cliënten het hart van de organisatie. Het is onze missie, onze bestaansreden, onze passie. Dit verbindt ons met elkaar en met Pergamijn.

#### Zorghart

Als medewerker werk ik vanuit mijn zorghart en vanuit passie voor onze doelgroepen. Ik heb respect voor de levensgeschiedenis, gewoontes en behoeften van cliënten.

#### Gedreven

Ik ben enthousiast over mijn werk en gemotiveerd om van elke dag een goede dag te maken voor cliënten en collega's.

#### Passievol werken

Ik werk vanuit mijn kracht en passie. Ik maak bespreekbaar wat dit betekent voor mij en wat ik hiervoor nodig heb.



### Professioneel

We hebben de juiste kennis en vaardigheden in huis om onze missie waar te maken: cliënten omringen met de best passende zorg, ondersteuning, begeleiding en behandeling. Dit doen we elk vanuit onze eigen rol en verantwoordelijkheid. Hierin blijven we leren, vernieuwen en ontwikkelen, met aandacht voor duurzaamheid.

#### Rol

Ik weet wat mijn rol is, ik neem deze serieus en vervul deze met trots.

#### Verantwoordelijk

Ik neem mijn verantwoordelijkheid en dat maakt me betrouwbaar. Wat ik zeg, dat doe ik ook.

#### Groei en ontwikkeling

Ik blijf groeien als medewerker. Ik grijp leerkansen aan via scholing / training en ik sta open voor feedback.



### Partnerschap

Bij Pergamijn geloven we dat ieder zijn of haar aandeel heeft in het succes van de organisatie: zorgmedewerkers en behandelaren, leidinggevenden en ondersteunende medewerkers. Samenwerken met elkaar, met het netwerk rondom de cliënt en met andere partijen is een essentieel ingrediënt van dat succes.

#### Wij zijn Pergamijn

Ik voel me verbonden met mijn team. Maar ik maak ook deel uit van Pergamijn. Binnen onze organisatie help ik anderen, maak ik contact met collega's en werk ik samen vanuit mijn rol en verantwoordelijkheid.

#### Samen(werken)

In de zorg werk ik samen met de cliënt, collega's, vrijwilligers en het informele netwerk rondom de cliënt.

#### Meedoen, meepraten, meedenken

Ik doe actief mee. Daarom blijf ik via Mijn Pergamijn op de hoogte van nieuws, beleid, afspraken, mooie verhalen... Ik ga in op uitnodigingen om mee te denken / praten binnen Pergamijn.



### Positief

Bij Pergamijn zijn werkplezier, aandacht en waardering op de werkvloer belangrijk. Zo stimuleren we een positieve cultuur voor medewerkers en kwaliteitszorg voor cliënten.

#### Plezier

Ik kom graag werken en dat straalt ik ook uit.

#### Waardering

Ik spreek mijn waardering uit voor collega's, cliënten, vrijwilligers en verwanten. Zo heb ik een positieve invloed op onze werkcultuur.

#### Oprechte aandacht

Ik werk vanuit oprechte aandacht voor de cliënt en voor mijn collega's. Ik luister écht naar wat anderen zeggen of vragen.

We zijn een warme organisatie met oog voor het welbevinden van cliënten, collega's, vrijwilligers en verwanten.

# Onze strategie

Met het herijken van onze strategie hebben we goed gekeken van buiten naar binnen waarbij we deze inzichten afgezet hebben tegen de oorspronkelijke strategie. Daarnaast zijn we ons sterker bewust geworden van het belang van flexibiliteit en wendbaarheid, want zo kunnen we als organisatie beter in blijven spelen op alle ontwikkelingen in en om ons heen.



## Voor wie zijn we?

	LVB(+)	MVB(+)	(Z)EVB(+)	(Z)EMVB(+)
<b>Bovenregionale functie</b> (Pepinusbrug)	24-uurs verblijf terrein			
<b>Regionale functie</b>	Wonen in de wijk			
	Ambulant			

Bij verblijf en wonen in de wijk hoort ook in veel gevallen behandeling, leren, werken en vrije tijd. Een bovenregionale functie geeft aan dat cliënten zowel bovenregionaal als regionaal afkomstig zijn.

In een snel veranderende wereld willen we de wendbaarheid behouden om in te spelen op kansen, om te gaan met het onverwachte en open te staan voor innovatie.

Dit betekent dat wij onze strategie niet opvatten als een statisch geheel maar als een strategische richting die bestaat uit twee pijlers:

## Een beschermende woonomgeving en specialistische zorg en behandeling voor mensen met (hoog)complexe ondersteuningsvragen

Onze kennis en expertise op het gebied van mensen met matige tot ernstige verstandelijke beperkingen gaan wij nog verder ontwikkelen, waardoor we hier nog beter in gaan worden. We concentreren onze expertise op onze locatie Pepinusbrug in Echt, omdat de meeste bewoners daar deze kennis heel hard kunnen gebruiken. Hier wonen immers cliënten die een beschermende woonomgeving vragen. Daarnaast gaan we actief samenwerken aan met andere organisaties, die onze kennis en expertise nodig hebben en kunnen benutten. Hiermee ontwikkelen we Pepinusbrug door tot een (regionaal) expertisecentrum. Een gevolg hiervan is ook dat we anders gaan kijken naar onze locaties in de wijk en naar de match tussen wat bewoners vragen en waar wij deze vraag het beste kunnen beantwoorden.



## (Nieuwe) zorg- en woonconcepten voor mensen met (complexe) ondersteuningsvragen

Wonen in de wijk gebeurt vanuit de wens om zoveel als mogelijk mee te doen in de maatschappij. Het is onze overtuiging dat cliënten die wonen in de wijk gebruik kunnen maken van voorzieningen en van wat het leven in hun omgeving hen te bieden heeft. Deze keuze heeft als consequentie dat we ons huidige aanbod in de wijk gedeeltelijk gaan afbouwen om ruimte te creëren om te investeren in samenwerkingsverbanden en vastgoed.

Zo kunnen we ondersteuningsvragen nu en in de toekomst zo goed mogelijk beantwoorden. In de wijk (lees: onze buitenlocaties) ontwikkelen we nieuwe zorg- en woonconcepten (denk aan het scheiden van wonen en zorg). Hiertoe trekken we samen op met andere partijen zoals woningcorporaties en andere zorgaanbieders: elk vanuit de eigen expertise komen we samen verder.

Dit zijn de twee pijlers waarop onze strategische richting rust. Hierop bouwen we ons beleid op vlak van cliënt, medewerker en bedrijfsvoering. In het volgende hoofdstuk maken we duidelijk wat dit concreet betekent voor elk van deze drie thema's. De benaming 'strategische richting' is een bewuste keuze voor een wendbare en flexibele houding. We weten waarvoor Pergamijn staat, waar we goed in zijn en waar we naartoe willen, maar onze strategie is niet in beton gegoten.



# Client

## Visie op zorg en kennisontwikkeling

We hebben een visie op passende zorg, die persoonsgericht is, de mens centraal zet en aansluit op de mogelijkheden, de wensen en het leven van degenen aan wie onze professionals elke dag zorg en ondersteuning verlenen.

Het ondersteuningsplan is leidend voor het verlenen van zorg. We bespreken samen de doelen, de zorg en de ondersteuning. Samen wil zeggen met medewerkers en cliënt en eventueel verwanten. Zelfstandigheid en eigen regie worden gestimuleerd. En we bespreken alle pijlers van ondersteuning: wonen, werk, daginvulling, vrije tijd en behandeling. Omdat we aan het grootste deel van onze cliënten ook nachtzorg bieden, wordt dit uiteraard ook besproken waar van toepassing.

De visie op zorg is voor ons het uitgangspunt voor verdere kennis-

ontwikkeling om cliëntvragen zo goed mogelijk te beantwoorden. Voor ons is het vanzelfsprekend dat we continu streven naar het leveren van zo goed mogelijke kwaliteit van zorg. We leren en verbeteren nog continu en leren dan ook van en met elkaar doordat we zien dat een bepaalde aanpak werkt.

Wij ontwikkelen onze kennis verder zoals eerder benoemd op basis van een visie afgestemd op de doelgroepen waar we voor staan. Ook op vlak van behandeling kan Pergamijn bogen op een veelzijdige expertise en zullen we deze verder ontwikkelen. Wij hebben veel behandel mogelijkheden ter beschikking en zijn specialist in (hoog)complexe zorg. Deze expertise staat ten dienste van Pergamijn, maar hiermee kan onze organisatie ook iets betekenen voor andere aanbieders of individuele cliënten buiten Pergamijn.

## Samen

We benoemen partnerschap als kernwaarde. Dit willen we de komende jaren nog meer invulling geven met als doel samenwerken om cliënten kwaliteit van leven en een waardevolle dag te bezorgen. Familieparticipatie zullen we nog actiever stimuleren. Net als we ook kijken hoe we vrijwilligers kunnen laten aansluiten op het werk van professionals. We werken dus samen met de cliënt, collega's en vrijwilligers binnen het team, maar ook buiten het team en met Pergamijn als geheel. Samen zijn we sterker en kunnen we van elkaar leren.

## Passende woonconcepten

Mensen met een verstandelijke beperking wonen vaak lang bij ons – sommigen zelfs hun leven lang. Het is belangrijk dat de woning en woonomgeving zo goed mogelijk passen bij de wens en ondersteuningsbehoefte van de cliënt. Ook als de woon- en zorgbehoefte wijzigt gedurende de tijd dat iemand bij ons woont.

Dit plaatst ons voor de uitdaging om voor elke cliënt steeds de best passende woonvorm te kiezen. Is die vorm en/of omgeving op een bepaald moment in de levensloop niet meer passend, dan gaan we in

Hier heeft de cliënt voordeel van. Dit zal ook af en toe betekenen dat we oude gewoontes, werkwijzen en structuren moeten loslaten.

Samen kan ook betekenen samen met netwerkpartners. Bijvoorbeeld omdat anderen er beter in zijn of omdat wij bepaalde specialistische kennis niet in huis hebben (denk aan GGZ, verslavingszorg en woningcorporaties). Dat maakt samenwerking met netwerkpartners in de toekomst nog belangrijker. Ook zetten wij ons in om uitdagingen van de toekomst zoals personeelskrachte en verduurzaming met anderen samen aan te gaan.

goed overleg over tot een verhuizing, in functie van een zo hoog mogelijke levenskwaliteit. Verhuisbewegingen zijn dus noodzakelijk en zullen dat altijd zijn om een mismatch tussen ondersteuningsvraag en type woning te vermijden. Er zijn dus redenen genoeg om kritisch naar ons huidige vastgoed te kijken. Een bijkomende reden is de krimp in cliëntaantallen die we ook voor de nabije toekomst nog voorzien. De komende jaren zullen we afscheid nemen van woningen en activiteitencentra die niet langer passend zijn. Zo creëren we ruimte voor nieuwe ontwikkelingen.

# Medewerker

## Leren en ontwikkelen

We zijn allemaal professionals die vanuit een gezamenlijke passie voor de zorg en voor de cliënt bij Pergamijn zijn gaan werken. We werken vanuit ons hart en iedere dag willen we de zorg weer een beetje beter maken dan de dag ervoor. Zowel vanuit menselijk als vanuit professioneel oogpunt. Medewerkers stimuleren om hun ambities waar te maken betekent ook investeren in opleiding en interne doorstroom. Zo ondersteunen we collega's niet alleen in het uitvoeren van en steeds beter worden in hun werk; we voorkomen ook uitstroom. Daarom werken we nauw samen met scholen en beschikken we over een digitaal leerplatform.

Een goede balans tussen werk en privé draagt ook bij aan werkplezier net zoals het fit en vitaal zijn en blijven en mogelijkheden te bieden om jezelf te ontwikkelen.

## Werkplezier

We rekenen op onze medewerkers en onze cliënten doen dat ook! De band tussen medewerker en cliënt maakt het verschil. We vinden het dan ook belangrijk dat medewerkers graag bij Pergamijn werken en dat ze met plezier naar hun werk komen. We zijn ervan overtuigd dat een medewerker die graag bij ons werkt, een positieve invloed heeft op de cliënten en dat dit bovendien zorgt voor minder verzuim en minder uitstroom.

Oprechte aandacht, luisteren en belangstelling tonen, een compliment krijgen. Dat vinden we belangrijk om te krijgen van onze leidinggevende, maar ook van elkaar. Wij willen die aandacht dan ook geven aan onze huidige medewerkers, maar zeker ook aan nieuwe collega's, zodat deze zich welkom voelen.

Duurzame inzetbaarheid en roosteren zal de komende jaren dan ook nog steeds aandacht behoeven en krijgen.



## Nieuwe collega's en vrijwilligers

Met het groeiend tekort aan personeel in de zorg – wat bij alle zorgorganisaties speelt – zullen we ook buiten de gebaande paden moeten zoeken naar nieuwe medewerkers. Wat betreft de begeleiding van onze cliënten is de opgave om te differentiëren in taken, verantwoordelijkheden en het bijhorend opleidingsniveau. Hoe kan een ander type medewerker of vrijwilliger een betekenisvolle bijdrage leveren? We zullen taken en werkzaamheden moeten herschikken om ervoor te zorgen dat onze cliënten 24 uur per dag de ondersteuning ontvangen die ze nodig hebben.

Deze situatie van personele krapte heeft nog meer gevolgen voor de manier van samenwerken en het verdelen van taken tussen diverse

medewerkers en vrijwilligers. We zien ook de toename van het flexwerk in de zorg. Dit stelt ons voor een ingewikkelde opgave: enerzijds willen we natuurlijk zoveel mogelijk vaste medewerkers aan ons binden én boeien als garantie voor de continuïteit en kwaliteit van zorg. Anderzijds stellen we vast dat de flexibilisering er is en blijft en dus is het aan ons om nieuwe manieren te ontwikkelen om flex-medewerkers zo goed mogelijk te laten landen en zo efficiënt en effectief mogelijk in te zetten. Tot slot zal ook de inzet van arbeidsbesparende technologie steeds meer onderdeel worden van de nieuwe manier van werken. Dit kan betekenen dat we bekende structuren zullen moeten loslaten. Het is echter noodzaak gezien de personele krapte dat we de zorg anders inrichten.

# Bedrijfsvoering

## Gezonde bedrijfsvoering

Voor een toekomst met perspectief is een gezonde financiële bedrijfsvoering nodig. Dit betekent strak sturen binnen de gestelde financiële kaders zoals bijvoorbeeld op de bezettingsgraad binnen locaties. We zullen kritisch kijken naar de personele inzet en waar deze goedkoper of met minder middelen kan. Ook betekent dit meer focus op de juiste wijze van registreren en declareren, bijvoorbeeld behandelzorg en vervoer, zodat we geleverde zorg ook betaald krijgen.

Vanuit een gezonde bedrijfsvoering kunnen we blijven investeren in onze medewerkers en gebouwen om cliënten de gevraagde ondersteuning te bieden.

## Vastgoed

Om toekomstbestendig zorg te dragen voor de juiste woon- en leefomgeving zijn zowel op Pepinusbrug als in de locaties in de wijken serieuze investeringen nodig. Soms omdat panden aan renovatie toe zijn, maar ook omdat zorg- en ondersteuningsvragen veranderen. We voorzien dat cliënten die in de wijk willen en kunnen wonen dit steeds meer uit zichzelf zullen gaan doen en dat Pergamijn dan enkel nog zorg of behandeling zal bieden. De herontwikkeling van Pepinusbrug met al zijn ruimte en voorzieningen vraagt speciale aandacht waarbij samenwerking met externe partijen en de samenleving geïntensiveerd wordt.

Naast investeringen op het gebied van nieuw vastgoed hebben we te maken met een meerjarenonderhoudsplan van bestaand vastgoed. Dit alles vraagt om een strategisch vastgoedplan met tijdsfasering – we kunnen immers niet alles tegelijk – om alle plannen goed op elkaar af te stemmen.



## Verduurzaming

Wettelijk gezien hebben we de verplichting om te verduurzamen. Pergamijn heeft zich hiertoe aangesloten bij Green Deal (een leidraad die je helpt bij het maken van CO<sub>2</sub>- en energievriendelijke keuzes). Dit thema staat dan ook nadrukkelijk op de agenda de komende jaren. We houden hier rekening mee bij investeringen in vastgoed. Het zit echter ook in kleine dagelijkse dingen waar we allemaal een bijdrage aan kunnen leveren, zoals het scheiden van afval of het licht doven als we een ruimte verlaten.

## Technologie met meerwaarde

Innovatie betekent vernieuwing. Innovatie kan op veel manieren, door het werken met andere processen, maar ook door inzet van technologieën en aandacht voor verduurzaming. We leven in een wereld waarin technologische ontwikkelingen elkaar snel opvolgen en de maatschappij ingrijpend veranderen. Hiermee moeten we niet alleen meebewegen, we zien ook de enorme kansen die technologie de zorg biedt. Zo kan technologie het leefklimaat voor onze cliënten verbeteren, het werk van onze medewerkers verlichten of hen ondersteunen in het zo goed mogelijk uitvoeren van de taken.

Technologie en ICT moeten bijdragen aan efficiënt werken en goed leven, maar vormen voor Pergamijn nooit een doel op zich. De visie op zorg is leidend bij de keuzes die we maken.



## Kleurrijk Leven

In dit strategiedocument staat uiteengezet op welke wijze wij onze gezamenlijke ambities en langetermijndoelen nastreven. Het biedt ons houvast om op koers te blijven én geeft handvatten om strategisch wendbaar te worden. Zo kunnen we onzekerheden niet krampachtig beheersen maar juist omarmen.

Met warme zorg betekenisvol zijn en blijven. In een veranderende wereld. Dat is de opdracht waarvoor wij staan. Met en voor onze cliënten en hun families, voor onze medewerkers en voor onze omgeving. Ingebied in de regio, verbonden met veel waardevolle stakeholders.

We putten dagelijks uit onze expertise en maken optimaal gebruik van de kracht van onze medewerkers en technologie.

### Jessica Heuperman

Bestuurder Pergamijn

Samen  
kleuren we  
de toekomst,  
laten we daar  
vandaag  
al mee  
beginnen!



Mercator 2  
6135 KW Sittard  
T 0475 47 96 66  
info@pergamijn.org

[pergamijn.org](https://pergamijn.org)

