

Tellus
Thuis in Den Helder

Samen bouwen aan sterke havens

Meerjarenbeleidsplan 2026-2030

Versie 1, 21 april 2026 definitief

Voorwoord

Dat de wereld van zorg en welzijn verandert mag duidelijk zijn. We worden ouder, leven langer zelfstandig en hebben vaker te maken met complexere zorgvragen. Wat niet verandert is de wil van mensen om hun eigen leven te leiden. Een betekenisvol leven met eigen regie, in verbinding met anderen, in hun eigen wijk, hun vertrouwde haven in Den Helder.

Dat is voor ons geen trend, maar een overtuiging.

Bij Tellus geloven we dat goede zorg begint bij het zien van de mens. Niet de zorgvraag staat centraal, maar het leven dat iemand wil leiden. Dat vraagt om een andere manier van denken en werken. Minder vanuit systemen en aanbod, meer vanuit de leefwereld van mensen. Minder zorgen vóór, meer ondersteunen bij het zelf vormgeven van het leven.

De toekomst van zorg ligt voor ons niet in méér van hetzelfde, maar in anders organiseren. Dichterbij, in de wijk. Samen met bewoners, naasten en partners. Met ruimte voor vakmanschap, technologie die ondersteunt waar dat helpt, en met aandacht voor werkplezier en ontwikkeling van onze medewerkers.

In gesprekken en werksessies hebben medewerkers, management, de Raad van Toezicht en externe partners hun perspectieven, ervaringen en ideeën ingebracht. Ook is actief de verbinding gezocht met partijen in de regio, om onze rol en opgave in samenhang te kunnen duiden. De opbrengst van deze dialoog vormt de basis voor de richting die we hier schetsen: gedragen, realistisch en stevig verankerd in de praktijk van alledag.

Deze beweging vraagt lef. Lef om keuzes te maken. Lef om los te laten wat niet meer past. En lef om samen te bouwen aan nieuwe vormen van samenleven, wonen en ondersteunen. Samen bouwen aan sterke havens: plekken waar mensen zich veilig, gezien en verbonden voelen, en van waaruit zij hun eigen leven kunnen blijven leiden.

Met dit meerjarenbeleidsplan zetten we die stap. Niet als eindpunt, maar als richting. Een richting waarin we blijven leren, aanpassen en verbeteren. Steeds opnieuw, samen met iedereen die bij Tellus betrokken is.

Want uiteindelijk draait het om één eenvoudige, maar wezenlijke vraag:
hoe zorgen we ervoor dat mensen hun eigen leven kunnen blijven leven?
Dat is waar wij ons iedere dag voor inzetten.



Voorwoord

Totstandkoming meerjarenbeleidsplan 2026-2030

Dit meerjarenbeleidsplan hebben we samen ontwikkeld. In de afgelopen periode gingen we in gesprek met collega's uit alle delen van de organisatie, met de Raad van Toezicht, met onze managementteams en met partners buiten Tellus. In medewerkerssessies, werksessies en interviews hebben we opgehaald wat er leeft, waar we trots op zijn en waar we ruimte zien om te groeien. Die gezamenlijke inzichten vormen de kern van dit plan. Om die gesprekken zo toegankelijk en betekenisvol mogelijk te maken, vonden de medewerkerssessies plaats op verschillende plekken in Den Helder: in het buurthuis vlakbij de Lichtboei, in onze nieuwe locatie op de Kerkgracht (oude gemeentehuis) en in de raadzaal van de gemeente Den Helder, mét een opening van de burgemeester. Deze locaties boden ruimte voor open uitwisseling, nieuwe ideeën en het ophalen van waardevolle inzichten. Wat er daar werd gedeeld over wat er leeft, waar we trots op zijn en waar we kunnen groeien vormt de kern van dit plan.

Het resultaat

Het resultaat is een koers die richting geeft, maar ook ruimte biedt om te blijven leren en ontwikkelen. In vijf ontwikkellijnen beschrijven we de beweging die we met elkaar willen maken. Daarbij werken we vanuit leidende principes die ons helpen scherp te houden wat er echt toe doet: de kwaliteit van leven van onze bewoners en cliënten, én het werkplezier en vakmanschap van onze medewerkers.

Dit meerjarenbeleidsplan is het kompas voor de komende jaren. Het is het fundament onder onze jaarplannen. Het geeft ons een gezamenlijke taal, een gedeelde ambitie en een duidelijk beeld van hoe Tellus er in 2030 uitziet. En het is een uitnodiging aan alle medewerkers van Tellus en samenwerkingspartners om die toekomst stap voor stap werkelijkheid te maken, samen, in verbinding en met trots op ons mooie werk.



Leeswijzer & inhoudsopgave

Dit meerjarenbeleidsplan is opgebouwd rond twee hoofdcomponenten: strategische ontwikkellijnen en strategische thema's. Samen vormen zij de koers voor de komende jaren: waar Tellus wezenlijk in wil vernieuwen én wat er organisatorisch nodig is om die beweging mogelijk te maken.

Kernwaarden

We starten met de kernwaarden van Tellus, die richting geven aan hoe wij werken, samenwerken en dagelijks keuzes maken. Deze kernwaarden vormen het fundament onder alle strategische keuzes en beschrijven de houding en het gedrag die nodig zijn om de beoogde beweging daadwerkelijk te maken.

Strategische ontwikkellijnen

Vervolgens beschrijven we de strategische ontwikkellijnen. Dit zijn de inhoudelijke richtinggevende keuzes van Tellus voor de komende jaren. Ze beantwoorden de vraag: *wat willen we wezenlijk anders of sterker gaan doen om onze maatschappelijke opgave te realiseren?* De ontwikkellijnen geven richting aan hoe wij werken in de wijk, hoe we aansluiten bij het dagelijks leven van bewoners en cliënten, hoe we technologie inzetten, hoe we samenwerken en hoe we werken aan werkplezier, leren en vakmanschap.

Strategische thema's ter versteviging van het fundament

Parallel daaraan benoemen we de strategische thema's ter versteviging van het fundament. Dit zijn de organisatorische randvoorwaarden die stevig op orde moeten zijn om het plan te kunnen uitvoeren (o.a. dienstverlening, bedrijfsvoering en financiën, personeel en groei, duurzaamheid en leiderschap).

De ontwikkellijnen hangen nauw met elkaar samen en versterken elkaar; zij moeten daarom altijd in onderlinge samenhang worden gezien. De strategische thema's vormen het fundament dat deze ontwikkellijnen ondersteunt en het mogelijk maakt de beoogde beweging daadwerkelijk te realiseren. Samen zorgen deze onderdelen voor een helder en samenhangend MJBP: de ontwikkellijnen geven richting aan de inhoudelijke beweging, de strategische thema's zorgen dat we deze beweging ook echt kunnen realiseren. In de rest van dit document worden beide onderdelen stap voor stap uitgewerkt.

#	Hoofdstuk	p.
1	**Inleiding**	**4**
2	**Kernwaarden**	**5**
3	**Strategische ontwikkellijnen**	**6**
4	**Strategische thema's ter versteviging van het fundament**	**16**

1. Inleiding | Een veranderende context vraagt om een andere rol voor Tellus met een sterke beweging naar de wijk

Een sterk veranderende context in zorg en welzijn

De wereld van zorg en welzijn verandert snel. Vergrijzing, complexere zorgvragen en langer zelfstandig wonen zorgen ervoor dat ondersteuning steeds vaker in de leefomgeving plaatsvindt. Tegelijk groeit het personeelstekort, terwijl de financiële ruimte onder druk staat, vooral in de VVT.

Inwoners verwachten meer regie, maatwerk en samenhang tussen wonen, welzijn en zorg. Mantelzorgers zijn belangrijker én mondiger, en goede zorg kan alleen in samenwerking met hen. Zorgprofessionals zoeken werkplezier, vakmanschap en ruimte voor ontwikkeling.

Deze ontwikkelingen bieden ook kansen: sterke buurten en gemeenschappen waarin mensen elkaar ondersteunen en waar zorg, welzijn en wonen beter in samenhang worden georganiseerd.

Uitdagingen in de Den Helderse context

Wat landelijk speelt, is in Den Helder nog urgenter. De stad vergrijst sneller dan gemiddeld en het aantal oudere inwoners groeit harder dan het aantal beschikbare mantelzorgers en professionals. De zorgvraag wordt zwaarder, zowel in de wijk als op de locaties. In sommige wijken stapelen vraagstukken rond gezondheid, eenzaamheid en bestaanszekerheid zich op. Elke buurt heeft andere behoeften, waardoor maatwerk en lokale samenwerking essentieel zijn. Tegelijk moeten we de zorg met minder mensen organiseren. Dit vraagt om scherpe keuzes, heldere rolverdeling en samenwerking die verder gaat dan goede intenties.

De beweging van Tellus richting 2030

Tellus staat midden in Den Helder en kiest vol overtuiging voor een bredere, sterkere rol in de wijken. We bewegen van een traditionele zorgaanbieder naar een toegankelijke, zichtbare en verbindende wijk- en welzijnspartner.

In 2030 is Tellus aanwezig in de wijken: herkenbaar, laagdrempelig en dichtbij. Inwoners leven langer en prettiger thuis, gesteund door een netwerk van professionals, vrijwilligers en mantelzorgers. Onze locaties ontwikkelen zich tot open plekken voor ontmoeting, meedoen, welzijn en ondersteuning. Het zijn plekken waar het leven van de wijk samenkomt.

We denken van buiten naar binnen. We starten bij de vraag: Wat heeft deze inwoner, in deze wijk, nu nodig? En van daaruit organiseren we samen met partners oplossingen die verder gaan dan zorg alleen. We versterken leefbaarheid, stimuleren ontmoeting en zetten in op preventie, gezondheid en betekenisvol leven.

Deze beweging vraagt om lef en duidelijke keuzes. Tellus werkt daarom de komende jaren slimmer, wijkgerichter en nog meer in samenhang met formele en informele netwerken. We maken bewust ruimte voor nieuwe vormen van samenwerken, voor collectieve oplossingen en voor experiment in de wijk.

Zo bouwen we stap voor stap aan een veerkrachtige, sociale en toekomstbestendige stad. Voor alle inwoners. Voor jong en oud.

2. Kernwaarden Tellus

Waar we in geloven, onze normen & waarden

Betrouwbaar

Bij Tellus staan we voor wat we doen. We zijn een vaste waarde voor cliënten, naasten en partners. We zijn een organisatie die vertrouwen verdient én waarmaakt.

Betrouwbaar zijn betekent ook dat we aanwezig en aanspreekbaar zijn, zowel op onze locaties als in de wijken van Den Helder. Dat we luisteren, duidelijk communiceren en afspraken nakomen. Dat we zorgvuldig omgaan met onze verantwoordelijkheid en kwaliteit vooropstellen in alles wat we doen.

We bouwen aan duurzame relaties. Persoonlijk en betrokken. Mensen weten wat ze aan ons hebben. Vandaag, morgen en in de toekomst.

Betrouwbaar betekent voor ons:

- Dat cliënten en hun naasten op ons kunnen rekenen, iedere dag opnieuw.
- Dat we open en eerlijk communiceren en duidelijke afspraken maken.
- Dat we kwaliteit en vakmanschap vooropstellen en verantwoordelijkheid nemen in alles wat we doen.
- Dat we bouwen aan duurzame relaties.

Samen

Samen is de kern van hoe wij werken. Wij geloven dat ieder mens zijn eigen leven mag leiden, met eigen wensen, gewoonten en relaties. Wij respecteren iedereen en sluiten daarbij aan. We werken samen met cliënten, naasten, collega's, vrijwilligers en partners, omdat we weten dat we elkaar nodig hebben.

Samen betekent dat we openstaan voor ideeën, dat we kennis delen en dat we elkaar versterken. We kijken verder dan onze eigen rol en zoeken actief verbinding in de wijk en in Den Helder.

Door samen te werken, ontstaat er meer ruimte, meer mogelijkheden, meer verbinding en meer kwaliteit van leven.

Samen betekent voor ons:

- Dat we cliënten ondersteunen om hun eigen leven te blijven leiden, waarbij we altijd kijken naar het netwerk om een cliënt heen.
- Dat we actief verbinding zoeken in de wijken van Den Helder en samenwerken over organisatiegrenzen heen.
- Dat we kennis, ervaringen en ideeën delen.
- Dat we oog hebben voor elkaar en elkaar versterken.

Ondernemend

Ondernemend zijn betekent dat we ruimte maken voor het leven zoals iemand dat zelf wil leiden. We geven ruimte aan initiatief en eigenaarschap. We durven te vernieuwen, te leren en soms ook anders te kijken dan we gewend zijn. Waarbij passie, enthousiasme en doorzettingsvermogen essentiële eigenschappen zijn.

Ondernemend betekent ook dat we inspelen op veranderingen en blijven zoeken naar manieren om onze zorg en ondersteuning verder te verbeteren. Met onze bestaande partners maar zeker ook met nieuwe.

Bij Tellus geloven we dat ontwikkeling nooit stilstaat. En wij dus ook niet.

Ondernemend betekent voor ons:

- Dat we ruimte maken en lef tonen om cliënten zoveel mogelijk hun eigen leven te laten leven.
- Dat we ruimte geven aan initiatief en eigenaarschap van medewerkers.
- Dat we nieuwe samenwerkingen aangaan als dat het leven van onze cliënten verbetert.
- Dat we blijven leren, ontwikkelen en vernieuwen.

3. Ontwikkellijn 1 | Leef je eigen leven in elke levensfase: zelfredzaam waar het kan, ondersteund waar nodig

Ouder worden ziet er voor iedereen anders uit. Waar de één leeft van ontmoeting en activiteit, vindt de ander rust in herkenbaarheid en een vertrouwde omgeving. Daarom begint ondersteuning bij Tellus niet bij een indicatie, maar bij het leven dat iemand wil leven. We stimuleren eigen regie en het principe *leef je eigen leven*: zelf doen wat kan, ondersteuning waar nodig. Dat doen we samen met naasten, vrijwilligers en het netwerk, zodat mensen op hun eigen manier betekenisvol ouder kunnen worden.

1. Ondersteunen van een goede dag als vertrekpunt

Bij Tellus nemen we het dagelijks leven en de zelfredzaamheid van bewoners en cliënten als vertrekpunt. We richten ons niet op de zorgvraag als doel op zich, maar op wat iemand nodig heeft om een goede dag te ervaren. Kwaliteit van bestaan ontstaat zowel door goede zorg en ondersteuning als door ritme, plezier, betekenis, rust en verbondenheid. Onze ondersteuning gaat daarom verder dan zorg alleen: we helpen mensen zelfstandig te blijven, eigen keuzes te maken, actief te blijven en contact met anderen te onderhouden. Bewegen, gezonde voeding, buiten zijn en ontmoeting zijn vanzelfsprekende onderdelen van het dagelijks leven. De principes van Positieve Gezondheid helpen ons hier invulling aan te geven.

Dit vraagt van medewerkers dat zij voortdurend in gesprek zijn over wat voor iemand belangrijk is. Zij sluiten aan bij wensen, mogelijkheden en tempo, versterken de eigen regie en hanteren daarbij het principe: zelf doen wat kan, ondersteunen waar nodig.

De komende jaren versterken we dit gesprek en maken we zichtbaar hoe dit terugkomt in onze ondersteuning. Tegelijk investeren we in medewerkers, locaties, faciliteiten en technologie, zodat het dagelijks leven beter ondersteund wordt en bijdraagt aan zelfstandigheid, comfort, veiligheid en menselijk contact.

Onze ondersteuning beweegt mee met wat iemand nodig heeft en verandert mee met het dagelijks leven. Zodat cliënten en bewoners positief ouder worden en een betekenisvol eigen leven kunnen leven.

1. Wat zien we in 2030?

Waar je ook binnenstapt, het dagelijks leven vormt het vertrekpunt. Thuis, in de wijk of op een vertrouwde plek in de leefgemeenschappen. Bewoners, naasten en professionals stemmen samen af hoe de dag eruitziet en wie daarbij een rol speelt. Er is ruimte voor koffie met een buurvrouw, een wandeling met familie, samen koken of juist een moment van rust alleen. Mensen ontmoeten elkaar vanzelfsprekend en betekenen iets voor elkaar, ieder vanuit zijn eigen rol en nabijheid. Technologie ondersteunt dit op de achtergrond. Beeldbellen met familie, slimme signalering en minder administratie maken het makkelijker om verbonden te blijven en creëren meer ruimte voor persoonlijke aandacht.

Zo ziet 2030 eruit bij Tellus: zelf doen wat kan, ondersteunen waar nodig. En dat in een omgeving die uitnodigt tot ontmoeten, bewegen, betekenisvolle activiteiten en rust.

3. Ontwikkellijn 1 | Leef je eigen leven in elke levensfase: zelfredzaam waar het kan, ondersteund waar nodig

2. Dichtbij en deskundig, in elke fase van het leven

De behoefte aan ondersteuning kan veranderen, soms geleidelijk en soms onverwacht. Bij Tellus hebben we oog voor die beweging en passen we onze ondersteuning daarop aan. Wanneer kwetsbaarheid toeneemt, bieden we bescherming, nabijheid en professionele zorg, zonder het leven van mensen over te nemen. Daarbij zoeken we steeds naar een zorgvuldige balans tussen veiligheid en kwaliteit van zorg enerzijds en ruimte voor persoonlijke keuzes anderzijds.

Juist in zulke momenten vraagt passende ondersteuning om rust, vertrouwen en vakmanschap. Herkenbaarheid, duidelijke afspraken en continuïteit geven bewoners, cliënten en naasten houvast. Vanuit die basis maken medewerkers samen met hen afwegingen over wat nodig en passend is. Dat vraagt om teams met voldoende deskundigheid en stabiliteit om ook in complexere situaties goede ondersteuning te bieden.

2. Wat zien we in 2030?

In 2030 zie je hoe medewerkers tijdig signaleren wanneer er iets verandert en rustig, deskundig en vertrouwd handelen. Bewoners, cliënten en naasten ervaren duidelijkheid en herkenbare gezichten, omdat afspraken helder zijn en iemand altijd het verhaal kent. Teams schakelen snel met elkaar én met het netwerk, waardoor ondersteuning precies past bij de situatie van dat moment. Zo is Tellus in elke wending van het leven dichtbij: menselijk, professioneel en betrouwbaar.

3. Samen sterker, met de mensen om je heen

Betekenisvol ouder worden ontstaat niet alleen in contact met professionals, maar juist in de kring van familie, vrienden, buren en vrijwilligers. Hun betrokkenheid geeft vertrouwdheid, verbondenheid en betekenis aan het dagelijks leven. Daarom ziet Tellus het netwerk om iemand heen als een wezenlijk onderdeel van de ondersteuning.

We werken de komende jaren daarom bewust aan een sterke samenwerking met naasten en het netwerk, door vroegtijdig met elkaar in gesprek te gaan over wat iemand belangrijk vindt, wie welke rol kan vervullen en wat haalbaar en vol te houden is. Teams krijgen houvast om deze gesprekken zorgvuldig te voeren, met aandacht voor draagkracht en grenzen. Zo blijft betrokkenheid steunend voor iedereen en ontstaat een stevige basis rond bewoners en cliënten.

3. Wat zien we in 2030?

In 2030 zie je dat naasten, buren en vrijwilligers vanzelfsprekend aanwezig zijn in het leven van bewoners en cliënten. Op de locaties, in de wijken en bij mensen thuis. Aan de keukentafel of in de huiskamer bespreken medewerkers en familie samen wat iemand belangrijk vindt en wie welke rol kan vervullen. Afspraken zijn helder en haalbaar, en ieders draagkracht wordt serieus genomen. Het netwerk voelt zich gezien en gesteund, en werkt soepel samen met professionals. Zo ontstaat rond elke bewoner een vertrouwde en gedragen basis die het dagelijks leven rijker, veiliger en betekenisvoller maakt.

3. Ontwikkellijn 2 | De wijk als thuisbasis: samen leven, wonen en ondersteunen

In het Den Helder van morgen speelt het leven zich af in de wijk, waar mensen elkaar ontmoeten, verbondenheid ontstaat en vragen én kansen zichtbaar worden. Daarom kiest Tellus voor een wijkgerichte beweging waarin we vertrekken vanuit de leefwereld van inwoners in plaats van vanuit onze eigen locaties en diensten. We kijken wat een buurt nodig heeft, welke kracht er al aanwezig is en waar ondersteuning echt waarde toevoegt. Dit doen we samen met bewoners en partners. Onze locaties groeien daarbij uit tot open en toegankelijke ankerpunten in de wijk, waar ontmoeting, ondersteuning en samenwerking samenkomen. Zo bouwen we stap voor stap aan buurten waarin mensen zich gezien, ondersteund en verbonden voelen.



1. De wijk wijst de weg: koers, keuzes en continu leren

Werken vanuit de wijk betekent dat we niet langer vertrekken vanuit wat Tellus biedt, maar vanuit wat inwoners nodig hebben in hun eigen leefomgeving. Daarom ontwikkelen we voor elke wijk een expliciete wijkvisie, samen met bewoners, naasten, partners en informele netwerken. Die visie helpt zichtbaar te maken wat er speelt in een buurt en waar onze inzet echt toegevoegde waarde heeft. Ze vormt het kompas voor onze inzet in de wijk. Omdat wijken verschillen in dynamiek, draagkracht en opgaven, leren we bewust van die verschillen en passen we onze inzet daarop aan. Met een helder keuzekader richten we ons op wat het meeste verschil maakt, terwijl teams ruimte krijgen om te experimenteren, ervaringen te delen en onze aanpak voortdurend te verbeteren. Zo blijft onze werkwijze dichtbij de praktijk, gericht op samen leven in de wijk en meebewegen met wat inwoners nodig hebben.

1. Wat zien we in 2030?

In 2030 wandel je door een wijk en merk je dat Tellus werkt vanuit een gedeelde visie die samen met bewoners en partners is gemaakt. Welszijnscoaches en thuisondersteuners zijn zichtbaar aanwezig, kennen de buurt en stemmen hun inzet voelbaar af op wat daar speelt. Je ziet dat wijken elk hun eigen kleur hebben en dat teams die verschillen benutten om hun aanpak te verbeteren. In gesprekken met inwoners hoor je dat ondersteuning logisch, dichtbij en passend voelt. Zo is de wijk het natuurlijke kompas geworden voor hoe Tellus werkt en keuzes maakt.

3. Ontwikkellijn 2 | De wijk als thuisbasis: samen leven, wonen en ondersteunen

2. Onze locaties zijn de ankerpunten en huiskamers in de wijk

Onze gebouwen en locaties zijn meer dan plekken waar zorg wordt geleverd. Ze maken onderdeel uit van de wijk en functioneren als herkenbare, open en toegankelijke ankerpunten waar wonen, welzijn, zorg en ontmoeting samenkomen. Tellus ziet haar fysieke omgeving en vastgoed als sociale infrastructuur: plekken waar bewoners, naasten, vrijwilligers, professionals en buurtgenoten elkaar vanzelfsprekend kunnen ontmoeten. Bij de (her)inrichting en het gebruik van onze locaties staat de beleving van bewoners en de verbinding met de wijk centraal. De fysieke omgeving, zowel binnen als buiten, wordt bewust ingericht om zelfstandigheid, veiligheid, ontmoeting, rust, beweging en activiteit te ondersteunen, passend bij de diversiteit aan bewoners en wijkbewoners. Onze locaties ontwikkelen zich daarmee van zorglocaties tot leefgemeenschappen die midden in de buurt staan en aansluiten bij wat daar leeft. Door onder meer vormen van samenleven zoals gespikkeld wonen mogelijk te maken, ontstaat ruimte voor ontmoeting tussen generaties en achtergronden. Zo groeit iedere locatie uit tot een levendige plek waar de buurt samenkomt en waar ondersteuning dichtbij en vanzelfsprekend is.

2. Wat zien we in 2030?

In 2030 stap je een Tellus-locatie binnen en voelt het alsof je de huiskamer van de wijk binnenloopt. Je ziet bewoners, buurtgenoten en vrijwilligers door elkaar heen lopen, activiteiten die aansluiten bij wat er in de wijk speelt en een ruimte die uitnodigt tot ontmoeten. Buiten op het plein maakt een bewoner een praatje met de buren, terwijl binnen een groep jongeren helpt bij de lunch. Ondersteuning is dichtbij en vindbaar, maar niet bepalend; het leven staat centraal. Zo is elke locatie in 2030 uitgegroeid tot een levendige plek waar de wijk samenkomt.

3. Formeel en informeel versterken elkaar

In de wijk werken formele zorgprofessionals en informele netwerken steeds vanzelfsprekender en gelijkwaardiger samen rondom het dagelijks leven van bewoners en cliënten. Familie, buren, mantelzorgers en vrijwilligers vormen een belangrijk deel van de sociale basis waarop mensen steunen, en we organiseren onze ondersteuning zo dat die basis sterker wordt.

Dit betekent dat we vroegtijdig in gesprek gaan met bewoners en hun netwerk over wensen, grenzen, rollen en draagkracht. Teams krijgen handvatten om deze gesprekken zorgvuldig te voeren en ondersteunen waar nodig met professionele expertise, zonder het leven over te nemen. Zo ontstaat een samenwerking waarin formele zorg en informeel omzien elkaar aanvullen en versterken, en waarin ondersteuning beter past bij de werkelijkheid van mensen: dichtbij, vertrouwd en ingebed in hun dagelijks leven. Hierdoor groeien duurzame, gedragen netwerken die bijdragen aan welzijn, continuïteit en kwaliteit van leven.

3. Wat zien we in 2030?

In 2030 zie je hoe formele en informele ondersteuning naadloos op elkaar aansluiten. Aan de keukentafel stemt een dochter met een verzorgende af wat haar vader nodig heeft, terwijl een buurman later langskomt om mee te wandelen. Vrijwilligers zijn zichtbaar onderdeel van het dagelijks ritme en professionals zijn nabij wanneer situaties complex worden. Rollen zijn helder, de samenwerking voelt licht en vanzelfsprekend. Zo staat in 2030 rond elke bewoner een stevig, vertrouwd netwerk dat het dagelijks leven makkelijker, veiliger en betekenisvoller maakt.

3. Ontwikkellijn 3 | Tellus als plek om te groeien: werkplezier, leren en vakmanschap als kracht

Bij Tellus begint goede zorg en ondersteuning bij onze medewerkers. Met hun betrokkenheid, aandacht en deskundigheid maken zij iedere dag het verschil voor inwoners en cliënten. Daarom bouwen we aan een werkomgeving waarin zij zich gezien voelen, met plezier werken en de ruimte krijgen om te groeien. De hoge druk in en schaarste aan personeel in onze sector maken dat we heldere keuzes moeten maken in onze manier van werken en organiseren, ondersteund door een stevige en duurzame visie op goed werkgeverschap. Zo houden we het werk gezond, aantrekkelijk en toekomstbestendig. Vanuit een rol als aantrekkelijke werkgever die ook net even extra goed voor de medewerkers zorgt gericht op duurzame inzetbaarheid van vitale, trotse medewerkers.



1. Een sterke basis voor werkplezier en vitaliteit

Bij Tellus willen we dat medewerkers hun werk met rust, energie en vertrouwen kunnen doen. Daarom bouwen we aan een werkplek die niet alleen aansluit bij wat het werk vraagt, maar vooral bij wat medewerkers nodig hebben om gezond, betrokken en met plezier te blijven werken. We blijven hierover actief in gesprek. Wat geeft energie? Wat schuurt? En wat helpt om het werk op de lange termijn prettig en houdbaar te houden? Die signalen nemen we serieus.

Daarom investeren we in welzijn, vitaliteit en ondersteuning. Denk aan aandacht voor bewegen en sport, mentale veerkracht, een werk-privébalans die past bij iemands leven, en voorzieningen die aansluiten bij verschillende levensfasen en situaties. Waar nodig bieden we maatwerk, afgestemd op iemands belastbaarheid, ambities en persoonlijke omstandigheden.

1. Wat zien we in 2030?

Waar de medewerkers van Tellus werken, voel je meteen rust, energie en warmte. Het werk ademt aandacht: medewerkers weten wat hen helpt om hun werk goed te doen en ervaren dat de organisatie daarin met hen meebeweegt. Vitaliteit is zichtbaar en voelbaar: in slimme roosters, een goed georganiseerde dag, ruimte om op te laden en ondersteuning die direct beschikbaar is wanneer dat nodig is.

Medewerkers stralen trots en plezier uit. Ze voelen zich gezien, gehoord en gewaardeerd, en zijn verbonden met een organisatie die luistert, meedenkt en keuzes maakt die hun dagelijks werk echt beter maken. Zo ontstaat een werkomgeving waarin mensen niet alleen kunnen werken, maar kunnen bloeien.

3. Ontwikkellijn 3 | Tellus als plek om te groeien: werkplezier, leren en vakmanschap als kracht

2. Samenwerken in een open, verbonden en professionele werkcultuur

Een sterke werkplek ontstaat niet alleen door goede randvoorwaarden, maar ook door hoe mensen met elkaar samenwerken. Bij Tellus willen we dat medewerkers elkaar gemakkelijk vinden, vragen delen en samen verantwoordelijkheid dragen voor kwaliteit. Dat vraagt om een open, veilige en professionele werkcultuur waarin samenwerking niet stopt bij de grenzen van een team of een locatie.

Daarom investeren we in een werkcultuur waarin openheid, veiligheid en professionaliteit centraal staan. Teams krijgen ondersteuning om samenwerking, rollen en spanningen bespreekbaar te maken. Leidinggevenden geven richting en voorbeeld door ruimte te bieden voor het gesprek, duidelijkheid te scheppen en signalen tijdig op te pakken. Zo bouwen we aan één Tellus, waar medewerkers samen werken aan dezelfde opgave en elkaar versterken in hun vak.

2. Wat zien we in 2030?

In 2030 voelt samenwerken bij Tellus als vanzelfsprekend. Tijdens haar route stemt een wijkverpleegkundige even af met een thuisondersteuner van een andere wijk over een complexe vraag. Deze leidt dezelfde ochtend nog tot een gezamenlijk overleg. Iedereen weet wat er speelt en wie het oppakt. Leidinggevenden zijn zichtbaar en nabij. Ze faciliteren, geven richting, houden het overzicht en creëren ruimte om te leren en bij te sturen. Dat geeft rust en vertrouwen: samenwerken voelt licht, georganiseerd en kloppend voor medewerkers én voor bewoners en hun naasten.

3. Leren in de praktijk: vakmanschap als motor

Bij Tellus is leren een vanzelfsprekend en geïntegreerd onderdeel van het dagelijks werk. Medewerkers ontwikkelen zich vooral in de praktijk: door te reflecteren op ervaringen, feedback te benutten en samen casuïstiek en complexe vraagstukken te bespreken. Zo groeit vakmanschap continu mee met wat teams tegenkomen in hun werk.

We kijken nadrukkelijk naar bekwaamheid en professioneel handelen. Diploma's blijven waardevol, maar de groei die iemand in de praktijk laat zien, weegt minstens zo zwaar. Daarom organiseren we coaching, intervisie en reflectie structureel in de werkdag en richten we ontwikkelgesprekken op zichtbare ontwikkeling, vakmanschap en competenties. Deze manier van werken creëert ruimte voor specialisatie, nieuwe rollen en doorgroei. Medewerkers kunnen zich verdiepen in hun vak of juist verbreden, en waar iemands pad buiten Tellus ligt, begeleiden we dat zorgvuldig. Tegelijk versterken we de samenwerking met partners in Den Helder, zodat talent zich niet alleen binnen Tellus maar in de hele regio kan ontwikkelen.

3. Wat zien we in 2030?

In 2030 ontstaat leren bij Tellus midden in het dagelijkse werk. Medewerkers bespreken wat ze zien, wat werkt en wat beter kan, tijdens het werk en in vaste momenten van reflectie en casuïstiek. Vakmanschap groeit zichtbaar: medewerkers handelen met vertrouwen, maken professionele afwegingen en pakken nieuwe rollen op wanneer hun talenten daarom vragen. Ontwikkeling is voelbaar in de praktijk en strekt zich uit over teams, locaties, wijken en samenwerkingen in de regio.

3. Ontwikkellijn 4 | Doordacht vernieuwen, met mensgerichte zorg als kompas

Tellus vernieuwt om zorg mensgericht, betrouwbaar en organiseerbaar te houden. De behoefte aan ondersteuning verandert, en technologie helpt ons om welzijn, veiligheid en kwaliteit van leven te versterken. Vernieuwing is voor ons nooit een doel op zich, maar een middel om bewoners en cliënten meer zelfstandigheid te bieden en medewerkers ruimte te geven voor aandacht en vakmanschap. We sluiten aan bij wat werkt, leren met partners in de regio en voeren vernieuwingen stapsgewijs en zorgvuldig in.

1. Gericht vernieuwen voor kwaliteit, ruimte en mensgerichtheid

Vernieuwing bij Tellus richt zich op toepassingen die de kwaliteit, veiligheid en organiseerbaarheid van zorg en ondersteuning versterken. We zetten zorgtechnologie in, zoals domotica, alarmering, leefstijlmonitoring en ondersteuning op afstand. Daarnaast gebruiken we digitale oplossingen die medewerkers helpen overzicht te houden, informatie sneller te benutten en effectiever samen te werken. Tegelijk vernieuwen we processen en informatievoorziening, zodat registraties doelmatiger verlopen, informatie beschikbaar is wanneer nodig en meer ruimte ontstaat voor zorg, begeleiding en persoonlijk contact. Ook verkennen we de mogelijkheden van data en AI, met oog voor een zorgvuldige en passende inzet in de praktijk.

Om vernieuwingen duurzaam te laten landen, kiest Tellus voor een stapsgewijze invoering, gecombineerd met scholing, begeleiding en leren op de werkvloer. Medewerkers worden vanaf het begin betrokken en ondersteund bij het verantwoord toepassen van nieuwe mogelijkheden in hun dagelijks werk. Door ruimte te bieden om te oefenen, ervaringen te delen en effecten zichtbaar te maken, groeit vernieuwing uit tot een vanzelfsprekend onderdeel van het handelen. Zo versterken technologie en innovatie het vakmanschap van medewerkers en dragen zij bij aan toekomstbestendige, mensgerichte zorg dichtbij huis.

1. Wat zien we in 2030?

Het is 2030, vroeg in de ochtend. Een helpende en een thuisondersteuner starten hun dienst en zien in één oogopslag welke cliënten extra aandacht nodig hebben. Een signaal uit leefstijlmonitoring laat een onrustige nacht zien en wordt aanleiding voor een extra gesprek later die dag. In de wijk werken technologie en digitale middelen op de achtergrond mee: slimme alarmering en domotica vergroten veiligheid en zelfstandigheid, terwijl medewerkers minder controleren en meer observeren. Data en AI zorgen dat informatie precies op het juiste moment beschikbaar is. Rapportages zijn kort, betekenisvol en ondersteunen professionele keuzes, maar nemen die nooit over. Nieuwe toepassingen zijn een vanzelfsprekend onderdeel van het teamwerk. Medewerkers leren samen wat werkt, waar grenzen liggen en hoe technologie hun vakmanschap versterkt.

3. Ontwikkellijn 4 | Doordacht vernieuwen, met mensgerichte zorg als kompas

2. Vernieuwen met focus en samenhang

Vernieuwing bij Tellus begint bij de vraag wat bewoners, cliënten en medewerkers écht nodig hebben. Niet alles hoeft tegelijk. Daarom gebruiken we een innovatiekader dat helpt om helder te kiezen: wat doen we nu, wat kan later en wat past niet bij onze richting. Zo houden we ruimte en rust, en voorkomen we dat vernieuwing zich in losse initiatieven verspreidt.

In dit kader kijken we zorgvuldig naar wat waarde toevoegt. We wegen de bijdrage aan kwaliteit van zorg en ondersteuning, het dagelijks werk van medewerkers en het leven van bewoners en cliënten. Ook letten we op uitvoerbaarheid en op de manier waarop nieuwe oplossingen aansluiten op bestaande processen en systemen. We bouwen voort op wat al werkt en sluiten aan bij wat partners in Den Helder ontwikkelen. Door kennis te delen en van elkaar te leren, kiezen we sneller en gerichter wat verschil maakt.

Samenhang staat centraal. We stapelen geen nieuwe oplossingen, maar verbinden wat er al is: systemen, gegevens en toepassingen binnen Tellus en in de regio. Dat maakt ons werk eenvoudiger, vermindert dubbelingen en brengt meer overzicht en voorspelbaarheid.

Daaronder ligt een stevige basis van privacy, ethiek en informatiebeveiliging. Afspraken zijn technisch en juridisch op orde, maar ook herkenbaar en begrijpelijk voor medewerkers, bewoners en cliënten. Zo wordt vernieuwing niet alleen gericht en effectief, maar ook zorgvuldig, veilig en uitlegbaar in de dagelijkse praktijk.

2. Wat zien we in 2030?

Het is 2030 en je komt bij Tellus binnen en ziet hoe systemen logisch op elkaar aansluiten: informatie staat op één plek, registreren gaat snel en dubbel werk is vrijwel verdwenen. Medewerkers kunnen na één handeling direct door naar een bewoner.

In de teamkamer hangt een compact overzicht van de innovaties waar dat jaar aan wordt gewerkt. Geen losse projecten meer, maar een paar duidelijke keuzes die overal zichtbaar terugkomen. Op de afdeling werkt een medewerker in één centraal systeem voor planning, rapportage en signalen. Het is overzichtelijk en eenvoudig te gebruiken, waardoor technologie echt ondersteunt en tijd vrijmaakt voor persoonlijk contact.

Bewoners en cliënten merken dat ook. Digitale hulpmiddelen zijn subtiel aanwezig, maar helpen precies waar het nodig is: een geruststellend signaal, beeldcontact met familie, of een inzicht dat keuzes eenvoudiger maakt. Familieleden krijgen heldere uitleg en zien dat zorgvuldig met gegevens wordt omgegaan.

Ook in de wijk werkt deze manier van vernieuwen door. Partners sluiten gemakkelijker aan omdat de koers van Tellus duidelijk en voorspelbaar is. Door voort te bouwen op wat in Den Helder al bestaat, ontstaan gezamenlijke oplossingen sneller en wordt kennis makkelijker gedeeld.

3. Ontwikkellijn 5 | Samen werken aan een sterk Den Helder

In Den Helder komen uiteenlopende maatschappelijke vraagstukken samen. Ouder worden raakt zorg, welzijn, wonen, eenzaamheid, participatie en leefbaarheid in de wijken. Als enige echt Helderse VVT-organisatie ziet Tellus het als haar verantwoordelijkheid om daarin een zichtbare, verbindende rol te spelen. Samenwerking is voor ons geen bijzaak, maar de manier waarop we onze maatschappelijke opdracht waarmaken.

We willen meer dan goede zorg leveren binnen onze muren: we willen meebouwen aan een stad waarin inwoners zich gezien voelen, kansen krijgen, verbonden blijven met hun omgeving en zo lang mogelijk prettig en betekenisvol kunnen leven. Dat vraagt om een organisatie die intern één koers vaart, extern duidelijk positie kiest en samen met partners durft te sturen, te vernieuwen én soms ook 'nee' zegt. Zo wordt Tellus een herkenbare kracht in Den Helder: een trotse, ondernemende partner met lef die samenwerking versterkt en beweging organiseert rond wat er echt toe doet.

1. Herkenbaar door met lef het voortouw te nemen

Tellus positioneert zich als een herkenbare en actieve speler in Den Helder en de regio Noord-Holland Noord. Vanuit een sterke lokale verankering wil Tellus het natuurlijke aanspreekpunt zijn voor samenwerking rond ouderen en kwetsbare inwoners. Wij nemen daarin een verbindende rol: niet door alles zelf te doen, maar door partners samen te brengen, initiatieven te versterken en gezamenlijke agenda's mede vorm te geven.

Onze kracht ligt in het combineren van wijkgerichte nabijheid met regionale samenwerking. Als trotse Helderse organisatie spreken we uit dat we verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van leefgemeenschappen in de stad, niet alleen voor zorgplaatsen binnen onze locaties. Dat vraagt om lef: scherp zijn in waar we wél van zijn, waar niet, en op welke thema's we nadrukkelijk het voortouw nemen. Zo dragen we zichtbaar bij aan gezamenlijke oplossingen voor vergrijzing, schaarste aan zorgprofessionals en de toenemende complexiteit van zorg- en ondersteuningsvragen.

Die stevige en zichtbare positie vraagt ook om interne verbondenheid. Medewerkers werken met trots voor Tellus als geheel. Teams, locaties en disciplines trekken samen op, delen expertise en stemmen hun inzet op elkaar af. Zo ontstaat één herkenbare organisatie die vertrouwen geeft aan inwoners en partners: zij weten wat ze aan Tellus hebben, waar we richting geven en hoe we meerwaarde creëren voor Den Helder en de regio.

1. Wat zien we in 2030?

In 2030 zie je dat Tellus aan samenwerkingstafels zit als het over ouderen, de wijken en leefgemeenschappen gaat. Bij een gemeentelijk overleg over eenzaamheid kijken partijen automatisch naar Tellus voor ervaring uit de wijken én concrete ideeën. Medewerkers spreken met trots over "wij bij Tellus" in plaats van "mijn locatie", en partners weten precies waar Tellus verschil maakt. De stad en regio ervaart Tellus als een vaste, betrouwbare kracht: dichtbij de inwoners, stevig in de inhoud en bereid om het voortouw te nemen als dat nodig is.

3. Ontwikkellijn 5 | Samen werken aan een sterk Den Helder

2. Samenwerken als professionele basis – binnen én buiten Tellus

Voor Tellus is samenwerken de standaard manier van werken, niet iets wat "erbij" komt. We beginnen bij de vraag: *wat is hier nodig, wie zijn er al actief, en wat kunnen we samen beter dan alleen?* Eerst kijken we of we het in samenwerking kunnen organiseren: binnen Tellus, met andere organisaties én met naasten, mantelzorgers en informele netwerken. Pas daarna besluiten we wat we zelf doen

Binnen de organisatie betekent dit dat teams elkaar weten te vinden over wijken, locaties, en functies heen, en dat kennis en capaciteit daar worden ingezet waar de opgave dat vraagt. Buiten de organisatie werken we in vaste verbanden samen met huisartsen, ziekenhuizen, ggz, welzijn, woningcorporaties, onderwijs en andere partners in de stad. In die samenwerking brengen we onze zorg- en wijkkennis in, maar hebben we ook oog voor wat anderen beter kunnen. We doen meer samen en bewust minder alleen. Zo krijgt ondersteuning voor inwoners meer samenhang en past dit beter bij hun leven.

2. Wat zien we in 2030?

In 2030 zie je in de praktijk dat samenwerken de norm is. Bij een complexe situatie rond een oudere inwoner schuiven huisarts, wijkverpleegkundige, welzijnswerker en een medewerker van Tellus samen aan, met een dochter en buurvrouw erbij. Ze maken één gezamenlijk plan, spreken af wie wat doet en wie het aanspreekpunt is. Medewerkers zeggen: "We doen dit niet alleen, we doen dit samen." Overal merk je: Tellus zoekt actief verbinding, brengt mensen bij elkaar en maakt het makkelijker om inwoners één samenhangend antwoord te geven.

3. Scherp kiezen, helder organiseren – samenwerken vanuit de opgave

Samenwerken heeft alleen waarde als het gericht is op een duidelijke opgave en concrete resultaten voor inwoners. Daarom gaat Tellus samenwerkingen niet meer vanzelfsprekend aan, maar op basis van expliciete keuzes. Per samenwerking kijken we: wat is het doel, wat is onze toegevoegde waarde, en welke rol past daarbij (leidend, volgend of faciliterend)? Als de meerwaarde onvoldoende is, durven we bij te sturen of te stoppen. We werken met heldere samenwerkingsafspraken: doelen, verantwoordelijkheden, regie, middelen, monitoring en een route voor het bespreken van spanningen. In zorginhoudelijke samenwerking maken we onderscheid tussen medische, psychosociale en welzijnsvragen en leggen we vast wie waar de regie voert en wie aanspreekpunt is voor de cliënt. Zo komt samenwerking sneller tot uitvoering, blijft zij hanteerbaar voor teams en levert zij aantoonbare waarde op voor inwoners én voor Den Helder.

3. Wat zien we in 2030?

In 2030 zie je dat elke belangrijke samenwerking van Tellus scherp is georganiseerd. Bij een regionaal overleg over digitale gegevensuitwisseling ligt er een duidelijke agenda, is helder dat Tellus op onderdelen het voortouw neemt en weet iedereen welke resultaten worden nagestreefd. In de wijk werkt een lokaal netwerk rondom ouderen met duidelijke doelen en afspraken over regie en aanspreekpunten. Als een samenwerking niet oplevert wat was beoogd, durft Tellus het gesprek te voeren en, waar nodig, de vorm of partners aan te passen. Zo is samenwerken geen doel op zich, maar een krachtige manier om maatschappelijke opgaven verder te brengen.

4. Strategische thema's ter versteviging van het fundament (1/2)

Om de strategische ontwikkellijnen van Tellus daadwerkelijk te kunnen realiseren, is een stevig en toekomstbestendig fundament nodig. De maatschappelijke opgaven in Den Helder vragen om een organisatie die financieel gezond, wendbaar, duurzaam en goed georganiseerd is — met medewerkers die beschikken over de juiste ondersteuning, ontwikkelmogelijkheden en leiderschap dat richting geeft en ruimte maakt.

De strategische thema's in dit hoofdstuk gaan daarom niet over wat we veranderen in de inhoud van ondersteuning (dat doen de ontwikkellijnen), maar over wat er organisatorisch nodig is om die beweging mogelijk te maken. Ze vormen het fundament onder het MJBP en zorgen ervoor dat Tellus de komende jaren betrouwbaar, uitvoerbaar en toekomstgericht kan blijven werken.

1. Passende dienstverlening

Tellus houdt haar zorg- en dienstenportfolio voortdurend tegen het licht. De komende jaren verschuift onze focus nadrukkelijk richting meer welzijn, meer nabijheid en minder overnemen, passend bij de veranderende zorgvraag en bij de Helderse context. Dat betekent dat we keuzes maken: sommige bestaande diensten worden herijkt of anders georganiseerd, terwijl we op andere onderdelen juist uitbreiden of samenwerken met partners. We zorgen dat onze dienstverlening aansluit bij de leefwereld van cliënten, past binnen duidelijke kwaliteitskaders en zoveel mogelijk in samenhang wordt aangeboden met welzijn en ondersteuning in de wijk. Waar mogelijk voegen we diensten toe die bijdragen aan vitaliteit, gezamenlijke daginvulling of het versterken van netwerken, waar zinvol in samenwerking met partners.

Kortom: Tellus blijft passende zorg bieden, maar ontwikkelt zich ook tot een bredere welzijns- en leefgemeenschapspartner die zich richt op kwaliteit van bestaan.

2. Financieel gezond

De maatschappelijke werkelijkheid vraagt om scherpe keuzes en robuuste financiële sturing. Ondanks de huidige gezonde basis blijft toekomstbestendig handelen noodzakelijk. Dat betekent dat we alleen investeren waar dit bijdraagt aan kwaliteit van leven, werkplezier of organisatiewendbaarheid, en dat we waar nodig ook afbouw- of afstootbeslissingen durven nemen.

We werken aan een bedrijfsvoering die eenvoudiger, transparanter en beter ondersteunend is aan de teams. Een bedrijfsvoering met heldere processen, moderne systemen, duidelijke informatievoorziening en minder administratieve druk. Zo kunnen teams meer tijd besteden aan ondersteuning en minder aan regels.

Financiële kaders en uitvoerbaarheid worden een vast onderdeel van alle keuzes. Daarmee blijft Tellus een gezonde, verantwoord opererende organisatie die ruimte heeft om duurzaam te investeren in mensen, locaties, gemeenschappen, wijken en samenwerkingen.

4. Strategische thema’s ter versteviging van het fundament (2/2)

3. Personeel & groei

Tellus groeit, opent nieuwe locaties en werkt steeds sterker wijkgericht. Ook verbreedt de organisatie haar focus naar welzijn. Deze beweging vraagt om een stevige, toekomstgerichte personeelsstrategie. Nieuwe functies, zoals welzijnscoaches en thuisondersteuners, krijgen daarin een duidelijke plek en worden actief ontwikkeld, ingebed en verankerd in de teams. We willen aantrekkelijke teams bouwen waarin werkplezier, vakmanschap en duurzame inzetbaarheid centraal staan. Dat betekent investeren in opleiding, loopbaanpaden, welbevinden en moderne manieren van samenwerken.

Teams worden kleiner, wendbaarder en multidisciplinair samengesteld, met heldere rollen en verantwoordelijkheden. We bouwen verder aan een cultuur waarin vertrouwen, professionele ruimte en teamverantwoordelijkheid de norm zijn.

Omdat Den Helder een krappe arbeidsmarkt kent, zet Tellus in op het aantrekken én behouden van mensen. Dat doen we door onderscheidende werkgeverschapprincipes, nauwe samenwerking met onderwijs en regionale partners, en door te zorgen dat medewerkers trots en verbonden blijven met de organisatie als geheel. Ook zetten we ons in met ketenpartners dat personeel behouden blijft voor de sector.

4. Investeren in faciliterend leiderschap

Leiderschap is een belangrijke succesfactor voor het realiseren van deze strategische koers. Tellus investeert daarom gericht in een stijl van leiderschap waarin nabijheid, richting geven en ondersteunend vermogen samenkomen.

Leidinggevenden helpen teams om keuzes te maken, grenzen te bewaken, dilemma’s te bespreken en verantwoordelijkheid te nemen. Zij creëren ruimte voor leren en verbeteren, en zorgen dat teams hun werk zoveel mogelijk zelf en in samenhang kunnen organiseren.

Daarnaast vraagt de beweging naar wijkgericht werken en leefgemeenschappen om leiders die extern georiënteerd zijn: gericht op samenwerking, netwerken en het verbinden van domeinen. Tellus bouwt daarom aan een leiderschapshuis waarin MT, leidinggevenden en teamcoaches samen leren, met gedeelde principes en een duidelijke rol in de strategische beweging.

5. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Tellus kiest bewust voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) als integraal onderdeel van haar identiteit. MVO omvat voor ons zowel ecologische duurzaamheid als sociale en organisatorische verantwoordelijkheid: we willen een organisatie zijn die verantwoord omgaat met energie, middelen en materialen, én die investeert in gezonde, veilige en toekomstbestendige werkomstandigheden voor medewerkers.

Bij nieuwbouw, renovatie en inkoop maken we keuzes die energiezuinig, circulair en toekomstbestendig zijn, en die bijdragen aan leefbaarheid en toegankelijkheid in de wijk. In het dagelijks werk stimuleren we teams om bewuste keuzes te maken, zodat MVO geen project is maar een vanzelfsprekend onderdeel van hoe Tellus werkt. Zo wordt maatschappelijk verantwoord ondernemen een leidend principe voor onze organisatie: goed voor bewoners, goed voor medewerkers en goed voor Den Helder. Nu én richting 2030.

Slotwoord

Met dit meerjarenbeleidsplan hebben we samen koers bepaald. Een koers die richting geeft, maar juist ook ruimte laat om onderweg te blijven leren en bij te stellen. Want de wereld om ons heen verandert voortdurend, en wij bewegen mee.

De komende jaren bouwen we verder aan sterke havens in de wijk. Plekken waar mensen zich welkom, veilig en gezien voelen. Waar ruimte is voor eigen regie, voor ontmoeting en voor ondersteuning wanneer dat nodig is. Dat doen we niet alleen, maar samen met bewoners, naasten, medewerkers en partners in de regio.



We realiseren ons dat deze beweging nooit ‘af’ is. Het vraagt blijvende aandacht, samenwerking en lef om steeds opnieuw te kijken wat nodig is.

Met vertrouwen en betrokkenheid blijven we werken aan een toekomst waarin iedereen kan leven zoals hij of zij dat wil. Met een sterke haven als basis.

