



Mooi werk voor een goed leven.

Slimmer samenwerken.

De tijd vliegt en ondanks de grote impact van corona gebeurt er een hoop bij Cavent. Hoe fijn was het om in juli, tijdens de strategiedagen, met alle teams in gesprek te gaan. Om met iedereen onze strategie en plannen te delen en vooruit te blikken. De goeie gesprekken en alom aanwezige positiviteit geven energie en een breed draagvlak om onze gezamenlijke organisatiedoelen te realiseren. De kaderbrief is, anders dan je gewend bent, digitaal, en laat de focus zien op de belangrijkste thema's voor de toekomst.

We willen de continuïteit van onze zorg waarborgen. Dat kan alleen als wij financieel gezond zijn en blijven. Dit betekent dat we moeten investeren in de verdere ontwikkeling van onze organisatieprocessen en dienstverlening. Om zo efficiënter te kunnen werken en mee te gaan met de ontwikkelingen. Daarnaast houden we de kosten goed in de gaten en is een strakke planning en roostering van belang voor de juiste en betaalbare zorginzet. De verwachting voor de komende jaren is dat de vraag naar zorg stijgt en dat deze niet gelijkloopt met het aanbod van personeel. Daarnaast zien we meer druk op de financiering van zorg, waardoor de inkomsten dalen. Dit vraagt van ons dat we creatief kijken naar nieuwe vormen van zorgverlening, innovatie en de inzet van zorgprofessionals.

De rode draad is slimmer samenwerken. En dat is precies wat het werken bij Cavent ook zo leuk maakt. Of dat nu met collega's is, met bewoners of hun netwerk, vrijwilligers of een professional van een andere organisatie. In goed samenspel.

Sigrid Orgers-Barten
Directeur-bestuurder



VOORUITBLIK VOOR 2022

**Mooi werk voor een
goed leven.**

Cavent ondersteunt mensen met een zorgvraag en de mensen daaromheen. Wij werken vanuit verbinding, gelijkwaardigheid, een open, professionele houding en met respect voor ieders eigenheid. Deze samenwerking draagt bij aan de kwaliteit van bestaan.

Wij willen dat cliënten, mensen uit hun netwerk, medewerkers en vrijwilligers het beste uit zichzelf halen. Ons sleutelwoord daarbij is samenwerken. Dat sluit ook aan bij een belangrijke rode draad in ons werk; de methodische werkwijze.

[➤ Hier gaan we voor.](#)[➤ Hier zijn we trots op.](#)

Hier gaan we voor.



Een warm thuis.

Een eigen woonplek voor onze bewoners, die gezellig, schoon en veilig is. Waar aandacht, bekende gezichten en een goeie sfeer de maat is.



De Hoeksche Waard.

Dat is ons 'thuis' waar oorsprong en netwerk samenkomen; de meeste medewerkers en cliënten wonen daar. Deze verbondenheid zien wij als meerwaarde.



Korte lijnen.

Onze persoonlijke organisatie werkt daarbij in ons voordeel. We zijn dichtbij, slagvaardig en wendbaar.

Hier gaan we voor.

Hier zijn we trots op.

- Betrokken medewerkers die continu goede zorg en ondersteuning leveren.
- De enthousiaste vrijwilligers die zich onverminderd inzetten.
- Alle andere werknemers. Van kantoortijger tot schoonmaker, van toezichthouder tot stagiaire.
- De Stougjeshof als succesvol concept met nieuwe tuin en ontmoetingsruimte.
- Ons waardevolle netwerk en de goede samenwerkingsverbanden in de Hoeksche Waard.



Trots...

THEMA 1

Een goed leven.

➤ **Zorg op maat.**

➤ **Zorgvraag verandert.**

➤ **Meedenken.**



*Zorg op maat
die past bij de
individuele
zorgvraag
van de cliënt.*

Zorg op maat.

Iedereen krijgt de zorg die hij nodig heeft voor een goed leven. Het is onze kracht om mensen te ondersteunen die intensieve zorg nodig hebben of het net niet alleen redden. Zorg op maat die past bij de individuele zorgvraag van de cliënt. Bewoners, cliënten en opdrachtgevers zoals zorgkantoor en gemeenten mogen deze individuele ondersteuning ook van ons vragen en verwachten. We investeren in:

Een goed plan.

Passende zorg start met een goed cliëntplan. Met een goede analyse en duidelijke afspraken met cliënt en netwerk verbeteren we onze plannen.

Eigen regie voor de cliënt.

Ken de cliënt en zijn behoeften. Wat wil de cliënt, waar liggen de ontwikkelpunten? Wie wordt daarbij betrokken? De methodische werkwijze is ons uitgangspunt voor de zorg die we bieden. Die krijgt extra aandacht. Training, coaching en planning voor alle medewerkers, samen met een nieuw ondersteunend ECD.

We werken samen.

Onze doelgroep wordt complexer. Er is veel expertise in huis, maar we kunnen niet alles zelf. We zoeken meer samenwerking met instellingen in de buurt. Op het

gebied van ouderenzorg, psychiatrie, verslaving of moeilijk verstaanbaar gedrag. Zo kunnen we een volledig zorgpakket bieden aan onze cliënten.

Zorg thuis.

Intramurale zorg is kostbaar en in de toekomst alleen beschikbaar voor (hoog) complexe zorg. Wie thuis of in een eigen huis kan wonen krijgt zorg thuis. We denken na over nieuwe zorgconcepten, op onze eigen locaties, in de buurt of samen met andere zorgorganisaties.



Zorgvraag verandert.

Cavent is er voor iedereen met een zorgvraag. We bieden ondersteuning aan mensen met een verstandelijke beperking. En dat blijven we doen. Maar er komen steeds vaker andere hulpvragen, die we graag aannemen. Mensen met psychiatrische- of gedragsproblemen, specifieke beperkingen of mensen die het niet lukt om zelfstandig te wonen. We investeren in:

Kennisontwikkeling.

Andere, meer complexe zorg vraagt om andere vakkennis. We zetten gericht in op kennisontwikkeling.

Profilering als brede zorgorganisatie.

Wij zijn een zorgorganisatie die ook complexe zorg biedt. Dit gaan we in 2022 meer uitdragen. We laten verwijzers en nieuwe aanmelders duidelijk weten dat we een zorgaanbieder zijn met een breed zorgaanbod.

Onze basis en samenwerking.

Wij zijn goed in woonbegeleiding. Dat is onze basis voor alle doelgroepen. Op al onze locaties, maar ook voor cliënten die zelfstandig wonen. Aanvullende expertise wordt gezocht door samenwerking binnen en buiten Cavent.

*Andere, meer
complexe zorg
vraagt om andere
vakkennis.*



Meedenken.

Bij Cavent vinden we betrokkenheid van medewerkers, cliënten en het netwerk bij de organisatie van groot belang. Zeker als dat gebeurt vanuit een actieve rol van medezeggenschapsraden zoals OR en CCR. Het is logisch dat onze cliënten meebeslissen over hun eigen zorg en woonlocatie. Belangrijke ontwikkelingen bespreken we samen met de verschillende lokale cliëntenraden en de CCR voor heel Cavent, die bestaat uit cliënten plus vertegenwoordigers. We gaan hier mee door en laten zien dat we blij zijn met hun inbreng en hun keuzes serieus nemen. We investeren in:

De goede vraag.

De raad wordt advies gevraagd over belangrijke beslissingen voor bewoners. Complexere zaken als jaarplannen of begrotingen worden waar mogelijk 'vertaald' naar begrijpelijke vraagstukken.

Het juiste vervolg.

De adviezen van alle raden verdienen de juiste aandacht en een goed vervolg. Dit wordt een vast agendapunt tijdens het teamoverleg op locatie en van het MT voor heel Cavent. De besluiten worden gedeeld via de nieuwsbrieven. Ook wordt het reguliere huiskameroverleg weer structureel ingezet en organiseren we jaarlijks een bijeenkomst voor het netwerk.



Er wordt advies gevraagd over de zaken die hen raken of invloed hebben.

THEMA 2

Mooi werk.

➤ **Goed personeel.**

➤ **Werknemers
(vast)houden.**

Goed personeel.

Onze cliënten verdienen goede zorg door mensen met vakkennis. De zorg is altijd in beweging en complex. De juiste ontwikkeling van de kennis en kunde binnen onze organisatie heeft onze specifieke aandacht. We investeren in:



Weten wat we kunnen.

Er is veel expertise binnen Cavent. We brengen dat in kaart en zetten erop in om alle specifieke deskundigheid, op basis van ervaring of van opleiding, voor onze medewerkers inzichtelijk te maken.

Onze nieuwe digitale werkplek gaat daarbij helpen. Bij speciale zorgvragen doen we een beroep op collega's met specifieke kennis.

Coaching op de werkvloer.

Het toepassen van onze methodische werkwijze is niet voor iedereen vanzelfsprekend, maar wel gewenst. Coaching is een vast onderdeel voor onze zorgmedewerkers. De teamcoördinatoren krijgen een essentiële rol waarin ook zij gefaciliteerd gaan worden.

We investeren in onze medewerkers. Met scholing, training en opleiding.

Kennis delen en (bij)scholen.

We investeren in onze medewerkers. Met scholing, training en opleiding. We kijken vooruit en zorgen dat we zijn voorbereid op de toekomstige ontwikkelingen in de zorg.

Bijscholing wordt een vast element in de ontwikkelgesprekken. We zetten structureel onze eigen opleidingskalender in stimuleren onze medewerkers om daarvan gebruik te maken.





*We willen
de goede
medewerkers
aan ons binden*

Werknemers (vast)houden.

Onze medewerkers zijn onze ambassadeurs. Ze hebben plezier in hun werk en zijn trots op hun team en organisatie. We laten de wisselingen achter ons en kijken vooruit. Door teaminzet, ontwikkelingsmogelijkheden en een stabiele werkomgeving dragen ze dit uit naar buiten. We investeren in:

Binden en boeien.

Dat begint bij de start. Met een goed en uitgebreid inwerkprogramma. De arbeidsmarkt is krap, zeker in de zorg. Om verzekerd te zijn van voldoende personeel is een zorgvuldige planning nodig. Op korte en middellange termijn en zowel kwalitatief als kwantitatief. We willen deskundige medewerkers werven en langdurig een fijne, passende werkplek bieden.

Zelf (mee) opleiden.

Goede stagiaires zijn de medewerkers van de toekomst. In alle teams kunnen meerdere stagiaires een plek krijgen. We versterken de relatie met de mbo's in de regio, maar er komt ook ruimte voor hbo-stagiaires. We gaan leerlingen vanuit het praktijkonderwijs (BBL) en zij-instromers aantrekken. Daarvoor werken we samen met collega-zorgaanbieders in Zorgcampus Hoeksche Waard. Deze zorgt voor een positieve profilering van werk in de zorg en dan vooral de Hoeksche Waard.





*Onze werknemers
dragen bij aan het
succes van Cavent.*

Een stabiel werkrooster vormt de basis voor een vaste bezetting en een goede werk-privé balans.

Rust in het rooster.

Werken met externe invallers draagt niet bij aan de zorg continuïteit en de kwaliteit van zorg. Een stabiel werkrooster vormt de basis voor een vaste bezetting en een goede werk-privé balans.

Daarnaast is er voldoende flexibele inzet om ziekte en verlof op te vangen. Het capaciteitsmanagement biedt voldoende ruimte om noodzakelijke werkzaamheden uit te voeren. De werkdruk is aanvaardbaar en er blijft ruimte om extra taken uit te voeren.

Eigenaarschap.

Onze werknemers voelen zich verantwoordelijk voor hun werk en de zorg voor onze cliënten. Ze dragen bij aan het succes van Cavent. Dat vraagt naast verantwoordelijkheidsgevoel ook eigenaarschap voor het eigen werk, het teamwerk en de organisatie.

Medewerkers worden meer betrokken bij ontwikkelingen in de organisatie. De strategiedagen van 2021 zijn daar een voorbeeld van. Er wordt ruimte gemaakt binnen de beschikbare uren om mee te denken over organisatievraagstukken.

THEMA 3

Samen naar resultaat.

➤ Onze organisatie.

➤ Goede informatie
op het juiste
moment.

➤ Actief
vooruitkijken.

➤ Woonbehoefte
als uitgangs-
punt.

➤ (Eiland)
verbondenheid.

Onze organisatie.

Technische en ondersteunende diensten moeten helemaal op orde zijn en helpen bij de uitvoering. Onze medewerkers moeten kunnen vertrouwen op goede informatiesystemen.

Ons cliëntservicebureau draagt zorg voor voldoende instroom van nieuwe cliënten en het relatiebeheer met verwijzers. Daarnaast wordt er beoordeeld op welke locatie een cliënt de best passende zorg krijgt. Alle afdelingen, ook ondersteunende, dragen bij aan het toekomstbestendig borgen en ontwikkelen van de kwaliteit van zorg. We investeren in:

› Goede informatie op
het juiste moment.

› Actief
vooruitkijken.

› Woonbehoefte als
uitgangspunt.

› (Eiland)
verbondenheid.

Goede informatie op het juiste moment.

Implementatie van een nieuw Elektronisch Cliënten Dossier (ECD)

Het is noodzakelijk om de administratie van alle geleverde zorg bij te houden in een gebruiksvriendelijk systeem. Dat is nu PlanCare, maar vanaf 1 januari 2022 wordt er gewerkt met een nieuw systeem: Pluriform. Met meer gebruiksgemak en meer ondersteuning bij het uitvoeren van de zorg.

Een speciale app biedt cliënten toegang tot hun eigen dossier, evenals hun vertegenwoordigers en andere zorgverleners. Daarnaast biedt de app functionaliteiten die de zelfstandigheid van de cliënten ondersteunt.

De implementatie van het nieuwe systeem vraagt om een goeie voorbereiding en training van alle medewerkers. Gebruik door cliënten en vertegenwoordigers wordt geleidelijk in 2022 uitgerold.

Stroomlijnen en koppeling van onze informatiesystemen.

In 2021 wordt onze digitale werkomgeving vernieuwd en stappen we over naar Sibi Zorgt. Dit draagt bij aan een ruimere beschikbaarheid van gegevens op maat voor iedere medewerker. Het geeft ook de mogelijkheid om adequaat op bedrijfsprocessen te sturen. In 2021 is hier een start mee gemaakt, maar de verdere implementatie, integratie en koppeling worden voortgezet in 2022. De vaste computers worden vervangen door 'mobile devices', waardoor medewerkers niet meer aan kantoor gebonden zijn.



*De implementatie
vraagt om een
gedegen voorbereiding
en training van alle
medewerkers.*



Actief vooruitkijken.

Plan, Do, Check, Act op alle niveaus.

Plannen maken kunnen we goed, maar het bewaken van de voortgang is zeker zo belangrijk. Dat geldt voor positieve bedrijfsresultaten ook voor de uitvoering van de zorg. Het belang van een gezonde bedrijfsvoering is belangrijk.

Om mee te kunnen met de gaande ontwikkelingen moeten we investeren in de verdere verbetering van onze organisatieprocessen en dienstverlening. Daarbij is het evenwicht belangrijk. De inzet van juiste betaalbare zorg naast een strakke planning en goede kostenbeheersing.



Woonbehoefte als uitgangspunt.

In de nabije toekomst zal intramurale zorg vooral nog gebruikt worden voor (hoog) complexe zorgvragen. Wij hebben nu nog voor een deel cliënten met een laag complexe zorgvraag, dus dit kan ingrijpende gevolgen hebben. Meer cliënten wonen dan in een zelfstandige thuissituatie. Dat vraagt om andere woonvormen en mogelijkheden. En om wooncapaciteit eenvoudig te kunnen op- en afschalen als dat noodzakelijk is. We investeren in:

Wonen in groepjes.

Er komt geen uitbreiding van grootschalige woonvoorzieningen. Voor cliënten komt de nadruk te liggen op het scheiden van wonen en zorg met daarbij een zo groot mogelijke zelfstandigheid.

We oriënteren ons, samen met onze partners HW Wonen en gemeente Hoeksche Waard op kleinschalige locaties met groepjes zelfstandige wooneenheden, zo mogelijk in de nabijheid van onze bestaande locaties. Daarnaast sluiten we aan bij lopende initiatieven zoals de Zuidwijk in Oud-Beijerland. Hiermee creëren we meer ruimte voor woonvormen voor verschillende zorgpakketten.

Slimme speeltjes.

Zelfstandig wonende cliënten met een steeds complexere zorgvraag vragen om professionele zorg op afstand. Het gebruik van slimme toegangssystemen,

sensoren en communicatiemiddelen die de zorg ondersteunen. De app *Anne* zal daar een rol in spelen. We sluiten ook aan bij het project Slim Langer Thuis. En we gaan ons verder oriënteren op andere slimme instrumenten.

Verbouwing Mookhoek 117.

De Johannahoeve is al een aantal jaren succesvol in gebruik door Cavent Tuin. De locatie biedt meer mogelijkheden voor uitbreiding en groei van het leerwerkbedrijf met een modulaire aanpassing van de schuur van Mookhoek 117. Het meest kansrijk zijn de uitbreiding van het leerwerkbedrijf met een winkel, verwerkingsruimte voor groente en fruit, verplaatsing en uitbreiding van de bakkerij van de Grutto naar de Johannahoeve en een timmerwerkplaats.

*De nadruk komt
te liggen op het
scheiden van wonen
en zorg met zo
groot mogelijke
zelfstandigheid.*



(Eiland) verbondenheid.

We voelen ons verbonden met het eiland, het gebied de Hoeksche Waard, we kennen de samenleving en organisaties. We zijn verbonden met het lokale bedrijfsleven en de sociale structuur in de omgeving. We doen mee met lokaal overleg, nemen deel aan samenwerkingsverbanden en stellen onszelf proactief op. We investeren in:

Slimmer samenwerken.

Intensivering van relevante samenwerkingsverbanden, zoals o.a. Kerngroep WWZ, Thuis in de Kern en Zorgcampus Hoeksche Waard.

Samenspel met nieuwe relaties.

Op het vlak van specifieke zorg en begeleiding en dagbesteding richten we ons ook op het leggen van nieuwe contacten met relevante organisaties. Met als doel om enerzijds maatwerk te leveren aan bewoners en cliënten en anderzijds onze bedrijfsvoering efficiënt en toekomstgericht te organiseren.

Al bekend met Cavent?

We investeren meer in onze profilering en naamsbekendheid. Voor het aantrekken van nieuwe medewerkers en meer cliënten.

- Meer aandacht in de (social) media.
- Meer vertegenwoordigers (ambassadeurs) bij medewerkers en cliënten.
- Versterking van ons relatiebeheer.





Samenwerken is nodig
om de best passende zorg
te organiseren en vanuit
efficiency-oogpunt soms de
krachten te bundelen met
meerdere organisaties.

*Samen bereik
je meer!*