

Voortgangsrapportage Kwaliteitsbeeld 2024



Cavent

Cavent is een kleinschalige, persoonlijke zorgorganisatie in de Hoeksche Waard. Wij begeleiden mensen die ondersteuning nodig hebben bij wonen, werken of in het dagelijks leven. Dat doen we bij mensen thuis, op vier woonlocaties, op onze talentgerichte werkplekken en met opvang en logeren voor jongeren. Zelfstandigheid, eigen keuzes kunnen maken en goed samenwerken vinden wij belangrijk.

Onze aanpak sluit aan bij het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg – dat zijn landelijke afspraken over goede zorg. Daarin staan vier belangrijke punten:

- De zorg rondom de cliënt.
- Wat mensen zelf ervaren.
- Hoe medewerkers zich professioneel blijven ontwikkelen.

Inzicht in kwaliteit en resultaten.

Bij Cavent vertalen we dit naar drie doelen:

- **Goed leven:** cliënten ondersteunen bij hun ontwikkeling en keuzes.
- **Mooi werk:** zorgen dat medewerkers zich prettig en gemotiveerd voelen.
- **Samen naar resultaat:** samenwerken aan betere zorg en duurzame groei.

Samen met cliënten, medewerkers, familie en samenwerkingspartners blijven we elke dag werken aan kwaliteit van bestaan. In dit rapport delen we onze resultaten van 2024 en onze plannen voor 2025.

De bestuurder aan het woord

Zorgorganisaties als Cavent staan voor een fikse opgave om de zorg ook in de toekomst goed te blijven organiseren. Met onze strategische koers spelen we daar doelgericht op in. De hoofdlijnen daarvan beschrijven we vanuit drie pijlers: goed leven, mooi werk en samen naar resultaat. Deze blijven ongewijzigd, maar waar nodig stellen we bij en verleggen we onze prioriteiten.

De resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek laten zien dat veel collega's op de juiste plek zitten, met plezier werken en kansen zien om zich te ontwikkelen binnen Cavent. Er is aandacht en ruimte voor persoonlijke én professionele groei. Iedereen zet die ontwikkeling op zijn eigen manier in binnen het dagelijks werk. Dat dit soms niet in één keer goed gaat, past bij wie we zijn: een lerende organisatie, waarin we fouten benutten om van te leren.

Er gebeurt veel, zowel binnen als buiten Cavent. Ons centrale thema is dit jaar de aandacht voor onze hernieuwde zorgvisie. Die bevat vertrouwde elementen – open, eerlijk en gelijkwaardig – maar in een nieuw jasje. Het doel is dat deze gedeelde visie het vertrekpunt vormt voor alles wat we doen. Of het nu gaat om zorg, goed werkgeverschap of samenwerking met collega's en partners.

Laten we samen de positieve lijn van Cavent voortzetten in 2025.



Goed leven

Passende zorg betekent dat iedereen de best mogelijke zorg krijgt, nu en in de toekomst. We richten ons minder op beperkingen en meer op mogelijkheden. Onze cliënten houden zelf de regie, doen wat ze kunnen en wij ondersteunen hen daarbij, samen met hun netwerk.

We maken steeds vaker gebruik van zorgtechnologie die past bij de hulpvraag van de cliënt. Daarbij letten we ook op efficiëntie. Iedereen die dat kan, krijgt een zo zelfstandig mogelijke plek in de samenleving.

We laten het traditionele ‘zorgen voor’ steeds meer los, waar dat mogelijk is. In plaats daarvan stimuleren we cliënten om te leren, te groeien en zich te ontwikkelen.

Waar gingen we voor in 2024?

In 2024 werkte Cavent aan de ontwikkeling, zelfredzaamheid en participatie van cliënten. Dat deden we onder andere door:

- het inzetten van zorgtechnologie,
- het gebruiken van duidelijke en inzichtelijke methodieken,
- maatwerk voor jeugdigen,
- en talentgericht werken.



Voor ouderen hebben we gezorgd voor passende locaties en meer aandacht voor preventie. Ook investeerden we in kennisontwikkeling en administratieve ondersteuning. Daardoor konden we cliëntgericht werken en de instroom en uitstroom soepeler laten verlopen.

Locatiebezoeken zeer positief

In januari heeft het zorgkantoor CZ onze locaties Cavent Stougjeshof en Cavent Lindehoeve bezocht. Ze hebben voor beide locaties een bijzonder positief rapport geschreven. Dat geeft alle reden om trots te zijn en complimenten voor alle medewerkers zijn dan ook op zijn plaats! Het is daarnaast erg leuk om te merken dat de eigen regie zo opgemerkt is door de medewerkers van CZ.

Aan welke doelen uit de strategiekaart 2024 hebben we gewerkt?

Wat waren we van plan?	Wat is er gerealiseerd?
We begeleiden 5 jeugdigen in de thuissituatie.	Het doel om vijf jeugdigen in de thuissituatie te begeleiden is behaald. De ondersteuning is opgestart en succesvol ingericht.
We leveren ondersteuning op maat aan jeugdigen en hun netwerk.	We realiseren dit doel door goed aan te sluiten bij de behoeften van jeugdigen en hun netwerk, intensief samen te werken met betrokkenen, en flexibel in te spelen op wat nodig is. Maatwerk ontstaat door regelmatige afstemming, het inzetten van passende expertise en het bouwen aan een vertrouwensband.

Wat waren we van plan?	Wat is er gerealiseerd?
We werken klantgericht en ondersteunen in het administratieve proces met cliënten en hun netwerk van instroom tot uitstroom.	Er liggen nog uitdagingen bij het werken aan dit doel. Met name het vereenvoudigen van administratieve processen. Ook het borgen van een klantgerichte houding in elke fase van instroom tot uitstroom blijft een belangrijk aandachtspunt.
Zorgtechnologie is een vast onderdeel van ieder cliëntplan.	Slim langer (t)huisje: is geïntroduceerd maar moet nog verder doorontwikkeld worden. VR Relax: er zijn 2 VRbrillen aangeschaft als middel om stress bij cliënten te verminderen. Deze worden op dit moment geïntroduceerd binnen de verschillende teams. Mijn eigen plan: alle locaties zijn in 2024 voorzien van een Mijn eigenplan-bord. Dit stimuleert de zelfredzaamheid en eigen regie van onze cliënten.
We maken gebruik van een methodiek om de ontwikkeling en zelfredzaamheid van bewoners en cliënten inzichtelijk en meetbaar te maken.	In 2024 zijn we gestart met het inzetten van Invrability, in combinatie met leermodules van de VGN Academie voor Zelfstandigheid. Door het gebruik van Invrability kunnen we op een gestructureerde en visuele manier in kaart brengen waar cliënten staan, welke ondersteuning nodig is en welke doelen behaald zijn.
We hebben een zorgteam en werken preventief op het gebied van de ouder wordende cliënt.	In 2024 zijn we gestart met “Behandeling Light”, dit richt zich op het toepassen van voornamelijk preventieve maatregelen, afgestemd op de persoonsgerichte zorg die Cavent dagelijks aan haar (ouder wordende) cliënten biedt.
We hebben tools die ons helpen in de gesprekken met medewerkers en cliënten over de zorgvisie.	Er zijn gesprekskaarten geïntroduceerd om open, eerlijk en gelijkwaardig in verbinding te zijn.
We stimuleren en organiseren kennisontwikkeling voor medewerkers afgestemd op de ondersteuningsvraag van de bewoners.	We stimuleren en organiseren kennisontwikkeling afgestemd op de ondersteuningsvraag van bewoners, o.a. via jaarlijkse Inspiratiedagen voor alle medewerkers en trainingen zoals “Verbindend Communiceren” en “Geweldloos Verzet”.
We hebben locaties gericht op de ouder wordende cliënt en hebben besloten hoe dit er in de praktijk uit gaat zien voor aanmelding en uitstroom.	De regiegroep heeft zorgvisie ontwikkeld en profielen worden hierop aangepast, ook voor de ouder wordende client. Er wordt gewerkt aan de hand van de cliënt reis.

Wat waren we van plan?	Wat is er gerealiseerd?
We inspireren cliënten, het netwerk en medewerkers rondom informele zorg en scheppen kaders.	Netwerkbijeenkomsten met mantelzorgers, verwanten en andere informele zorgverleners zijn op diverse locaties georganiseerd.
We begeleiden ontwikkelgericht met het oog op wooncarrière.	Ontwikkeling maakt deel uit van de aandacht voor de cliëntreis, in 2024 is het trainingshuis opgestart en medewerkers zijn INVRA getraind.
We hebben 10 nieuwe cliënten voor talentgericht werken.	Nieuwe cliënten nemen deel, ook het aanbod is vergroot. Het aantal unieke cliënten is met 2 toegenomen.

Brian Boerendonk blikt terug

Vorig jaar zette hij de stap naar zelfstandig wonen, nadat hij 9,5 jaar bij Cavent had gewoond. Brian is 28 jaar en geboren in Schiedam.

Wil je iets vertellen over jezelf en hoe dat je leven heeft beïnvloed?

"Ik heb PDD-NOS. Vroeger had ik er veel last van omdat niemand snapte wat het was. Nu gaat het beter. Ik word soms nog boos, maar ik weet beter hoe ik ermee om moet gaan. De begeleiding helpt me goed."



Wanneer ben je bij Cavent komen wonen? Hoe oud was je toen?

"Op 1 september 2014, toen was ik 19. Ik heb er 9,5 jaar gewoond. Daarvoor zat ik op een zorgboerderij en woonde ik in Dordrecht en Rotterdam."

Waarom koos je voor Cavent?

"Via ASVZ zochten we een woning. De Grutto had een balkon en dat leek me leuk. Toen Cavent belde dat er plek was, zei ik meteen ja."

Uit wat voor situatie kwam je? En wat wilde je graag leren?

"Ik woonde thuis in Westmaas. Er was veel ruzie. Ik wilde rust en ruimte voor mezelf, en dat voelde goed."

Auto's zijn jouw passie, toch? En je bent chauffeur geworden?

"Ja! Mijn neef inspireerde me, hij had dezelfde beperking. Helaas overleed hij, maar ik wilde laten zien dat ik het ook kon. Ik begon bij de dierenambulance en reed later voor Cavent. Nu werk ik als chauffeur bij Huisman. Met hulp van Cavent, mijn ouders en het UWV haalde ik mijn diploma."

Had je een goede klik met de begeleiding van Cavent? En kreeg je ook hulp van familie of vrienden?

"Zeker. Hugo, Rick en Eliana hebben me goed geholpen. Mijn moeder deed nog mijn was en vrienden waren er ook voor me. Samen met familie en vrienden heb ik mijn huis opgeknapt."

Hoe vond je het om bij Cavent Grutto te wonen?

"Ik heb daar veel geleerd. Het was soms lastig, ik was rebels, maar werk gaf me rust. Ik heb er vrienden gemaakt en mijn vriendin ontmoet."

Sinds wanneer woon je op jezelf? Hoe is dat verlopen?

"Op 27 juli kreeg ik de sleutel, en op 26 augustus ben ik verhuisd. Het ging snel door een tip van mijn begeleider."

Heb je nog begeleiding van Cavent?

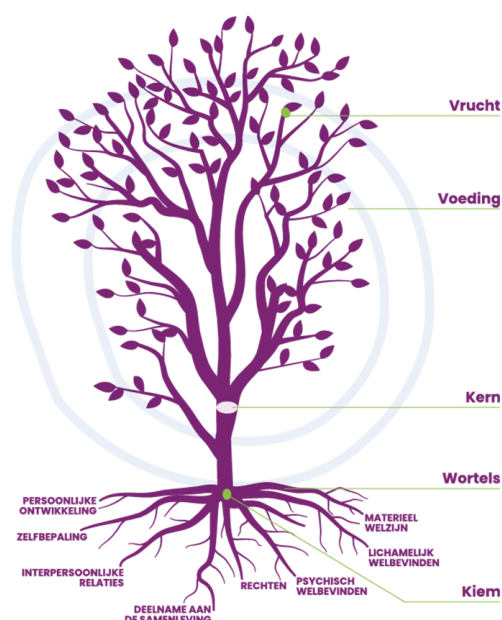
"Ja, twee keer per week. Dat gaat goed."

Wat wil je anderen in een soortgelijke situatie meegeven?

"Geloof in jezelf! Met begeleiding en steun van familie en vrienden kun je veel bereiken."

Implementatietraject de Boom

Tijdens de inspiratiedagen afgelopen zomer hebben we de aftrap gegeven voor onze hernieuwde zorgvisie en bijbehorende gespreks- en begeleidingsmodel, de Boom. Sindsdien zijn er verdiepingssessies georganiseerd voor de teamcoördinatoren en het expertteam, zodat zij dit model goed kunnen doorleven en er actief mee kunnen werken. We hebben afgesproken dat er vanaf oktober 2024 in ieder teamoverleg actief met de Boom gewerkt wordt. Daarnaast is er een regiegroep aangesteld met de opdracht om de algemene zorgvisie verder te ontwikkelen en implementeren binnen de organisatie.



De implementatie van de nieuwe zorgvisie levert duidelijke voordelen op. Deze holistische aanpak stelt ons in staat om cliëntgerichte zorg te bieden, waarbij we niet alleen naar de zorgvraag kijken, maar naar de mens als geheel. Doordat alle medewerkers vanuit gedeelde waarden werken, ontstaat er meer consistentie in de begeleiding. Het bijbehorende gespreks- en begeleidingsmodel, 'de Boom' stimuleert bovendien professionele groei door het ruimte te geven voor reflectie en ontwikkeling binnen teams, en bevordert innovatie door gebruik te maken van actuele inzichten in zorg en begeleiding. Ook de samenwerking binnen en tussen teams wordt versterkt dankzij een gezamenlijke visie en werkwijze.

Het implementatieproces is zorgvuldig opgezet om de overgang soepel te laten verlopen. Tijdens de inspiratiedagen maakten medewerkers kennis met de basisprincipes van 'de Boom'. Teamcoördinatoren en het expertteam volgden verdiepingssessies om dit model verder te doorleven.

Mooi werk

Bij Cavent hebben we medewerkers nodig met vakkennis, die betrokken zijn en ondernemerschap en eigenaarschap tonen. We geloven in duurzame inzetbaarheid: een goede balans tussen werk, gezondheid en ontwikkeling. Dat begint bij een fijne werkplek waar je jezelf kunt zijn en met plezier werkt.

We delen onze kennis actief met elkaar en maken daar samen gebruik van. Ontwikkeling staat centraal – niet alleen voor medewerkers, maar ook voor cliënten en bewoners.

We zetten in op (toeleiding naar) werk voor cliënten, zodat ook zij kunnen groeien in zelfstandigheid. Voor medewerkers organiseren we trainingen en scholing, afgestemd op hun wensen en behoeften.

Cursus Invrability

Betske Schipper - Walstra: 'Met een klein groepje medewerkers van Cavent Talent kregen we twee dagen cursus en de verwachtingen waren hoog gespannen! Het onderwerp van onze cursus: Invrability. Anne was onze docente, een zeer ervaren dame die ons vertelde over alles wat met Invrability te maken heeft. INVRA betekent: Inventarisatie Van Redzaamheid Aspecten. Bij het werken met dit systeem wordt een werkprofiel gemaakt per aangeboden activiteit. Blij mee, wat een prachtig middel om onze eigen en nieuwe talenten op de juiste werkplek te (kunnen) krijgen!'



Waar gingen we voor in 2024?

In 2024 werkte Cavent aan een gezonde, professionele en toekomstbestendige werkomgeving. We verbeterden functies en structuren, en zetten in op slimme werving en goed capaciteitsmanagement. Ervaringsdeskundigheid en kernkwaliteiten kregen een vaste plek binnen ontwikkeling en coaching. Ook versterkten we onze flexpool en volgden we de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) projectmatig op. Zo bouwden we verder aan een inspirerende en stabiele werkomgeving waarin medewerkers kunnen groeien en tot hun recht komen.

Medewerkerstevredenheid

We mogen trots zijn op de hoge medewerkerstevredenheid bij Cavent, met een score van 7,57, boven de benchmark van 7,35. Dit resultaat is te danken aan de fijne werksfeer, de kleinschaligheid van de organisatie en de collegiale sfeer die we samen creëren. Veel van jullie voelen zich gewaardeerd en ervaren steun van leidinggevenden, wat een belangrijke factor is in het werkplezier. Ook de emotionele veiligheid wordt als zeer positief ervaren. Dit zijn precies de dingen die Cavent tot een aangename werkplek maken en die we absoluut willen behouden. Desondanks zien we dat er verschillen zijn tussen de locaties, wat betekent dat de ervaringen van medewerkers niet overal gelijk zijn. Dit maakt het extra belangrijk dat we goed blijven luisteren naar jullie verhalen en dat we ervoor zorgen dat iedereen dezelfde positieve werkervaring heeft, waar je ook werkt.

Welke krachten wil Cavent behouden?

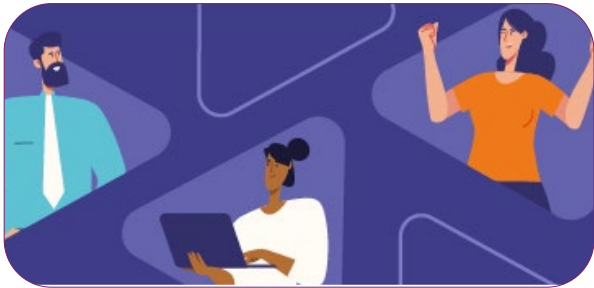
Wat we goed doen en willen blijven koesteren, is het werkplezier en de vrijheid die we elkaar bieden om ons werk op onze eigen manier in te vullen. Medewerkers geven aan zich gewaardeerd te voelen en genieten van de samenwerking met collega's. De collegialiteit en open communicatie binnen teams dragen bij aan een prettige werksfeer, waarin iedereen zich ondersteund voelt. Dit creëert een veilige en vertrouwensvolle omgeving, waarin we ons werk goed kunnen doen en onszelf kunnen ontwikkelen.

We willen deze positieve cultuur blijven versterken. De steun van onze leidinggevenden wordt hoog gewaardeerd, net als het gevoel van emotionele veiligheid. Dit geeft medewerkers de ruimte om zich uit te spreken, ideeën te delen en samen te werken aan oplossingen.

Waar moet Cavent volgens haar medewerkers verder aan werken?

Er zijn echter ook aandachtspunten die we niet uit het oog mogen verliezen. De werkdruk blijft voor een aantal medewerkers een belangrijk thema. Balans is in ieder opzicht een belangrijke kernwaarde. Daarnaast zien we dat de communicatie tussen locaties beter kan en dat er behoefte is aan meer duidelijkheid en zichtbaarheid vanuit het MT. Medewerkers vragen om een meer consistente benadering van leidinggevenden, zodat afspraken duidelijk zijn en er geen verwarring ontstaat wanneer er veranderingen plaatsvinden. Ook is er een wens om de middelen en tools te verbeteren, zodat we ons werk veilig en efficiënt kunnen blijven doen. Dit betekent onder andere betere toegang tot informatie en gerichte scholing, vooral op het gebied van veiligheid en zorg. Tot slot merken we dat de rol van de ondernemingsraad (OR) niet goed wordt begrepen. Hier willen we verbetering in brengen, zodat de OR meer zichtbaar en relevant wordt.

Deze verbeterpunten worden actief meegenomen in de jaarplannen van 2025 van zowel het managementteam als de ondersteunende diensten en de locaties, zodat we samen blijven werken aan een nog betere werkplek voor iedereen.



Aan welke doelen uit de strategiekaart 2024 hebben we gewerkt?

Wat waren we van plan?	Wat is er gerealiseerd?
De functieprofielen zijn gereed en functiewijzigingen vanuit SPO zijn doorgevoerd.	Alle zorgfuncties zijn geactualiseerd en aangevuld met nieuwe functies (zorgondersteuner, buddy, begeleider-coach specialistisch). In 2025 volgt een bijpassend scholingsaanbod voor elke functie, en voor de begeleider-coach-functies een begeleidings- of ontwikkeltraject.
We hebben een verzuimpercentage van 7%.	Het verzuimpercentage over 2024 is uitgekomen op 8,74%. Als gevolg van met name middellang en lang ziekteverzuim. Ook de meldings-frequentie ligt hoger dan het gemiddelde in de sector.

Wat waren we van plan?	Wat is er gerealiseerd?
De capaciteitsmanagementtool vormt de basis voor de formatie en is leidend in het wervingsproces.	Eind 2024 is het roosterproces geëvalueerd, waarbij we helaas hebben geconstateerd dat de werving structureel achterloopt op de ontbrekende capaciteit (ook door ziekte). Sturingsinformatie vanuit ieder (maand-)rooster moet zorgen dat eerder wordt gehandeld.
Ervaringsdeskundigheid is geïmplementeerd in het dagelijks werk.	Hierover is in 2024 geen voortgang te melden.
We hebben oog voor de mentale en fysieke vitaliteit van medewerkers en hier zijn we scherp op.	De leidinggevenden hebben hier dagelijks aandacht en oog voor in hun contacten met medewerkers. In 2025 organiseren we een training voor alle leidinggevenden en een visiebijeenkomst over duurzame inzetbaarheid.
We inspireren medewerkers met de ontwikkelingen en projecten en faciliteren hen in hun deelname hieraan.	Tijdens de inspiratiedagen (met inzet van veel medewerkers) is het projectmatig werken en deelname hieraan toegelicht. Ook het projectmatig werken zelf heeft een kwaliteitsslag gemaakt met fase- en afsluitdocumenten. (incl. decharge).
Het werving- en selectieproces is geoptimaliseerd en we hebben een vernieuwende benadering van de arbeidsmarkt.	Ons huidige LMS was niet toereikend om dit proces goed te faciliteren. Daarom is besloten om een vernieuwd LMS in gebruik te gaan nemen. Dit wordt in 2025 ingericht en in gebruik genomen.
We maken ruimte voor specialistische rollen.	De functie begeleider-coach specialistisch is vastgesteld en wordt in 2025 ingevoerd. In de herinrichting van P&O is er een specialistisch adviseur Leren & Ontwikkelen opgenomen (en in 2025 aangetrokken).
De veranderingen in de organisatiestructuur en de lijn zijn doorgevoerd en geïmplementeerd in het dagelijkse werk.	Dit is gerealiseerd. In de ondersteuning is de inrichting van de afdeling P&O gewijzigd. Dit krijgt in 2025 een nadere invulling. Ten aanzien van de gewijzigde managementstructuur vraagt de professionalisering van leidinggevenden en de bijbehorende ondersteuning nog de nodige aandacht. Ook in 2025.
De kernkwaliteiten staan centraal in de ontwikkeling en coaching van medewerkers.	In elk ontwikkelgesprek met medewerkers, ook wel SPO-gesprek, worden de kernkwaliteiten van Cavent in relatie tot de eigen functie besproken.

Wat waren we van plan?	Wat is er gerealiseerd?
Er is een gezonde balans in de flexpool met eigen inzet t.o.v. PNIL.	In het kader van de handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst per 1 januari 2025, is in 2024 besloten om de inzet van externen per 2025 sterk te verminderen. De flexpool was nog onvoldoende aangevuld om dit gat op te vullen.
We geven opvolging aan het MTO middels projectmatige aanpak.	Er is in alle teams opvolging geweest van het MTO in zijn algemeen, en er zijn locatie-specifieke MTO-verbeterplannen vastgesteld.

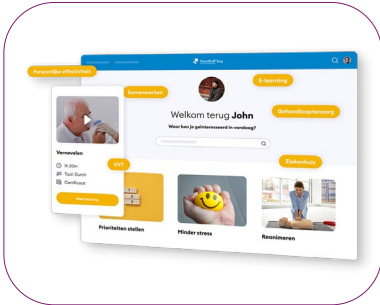
We vernieuwen ons LMS

De gebruiksvriendelijkheid en beleving van een leeromgeving zijn belangrijk om het beste uit jezelf te kunnen halen. Daarom is ons leermanagementsysteem (LMS) toe aan uitbreiding en vernieuwing. De komende tijd gaat een werkgroep aan de slag met het implementeren van een uitgebreidere versie van het LMS. Hierdoor wordt leren leuker en makkelijker!

Waarom een nieuwe leeromgeving?

We vinden het belangrijk om een laagdrempelig en overzichtelijk systeem voor bevoegd- en bekwaamheden aan te bieden, waarbij je als medewerker:

- Meer eigen regie hebt over je eigen ontwikkeling
- Meer inspiratie krijgt op thema’s die relevant zijn je werk
- Een passend aanbod krijgt dat aansluit bij je functie, je werk en je werkplek
- Gestimuleerd wordt om samen met je collega’s te leren en jezelf te ontwikkelen



Andere voordelen

- Je leidinggevende kan jouw ontwikkel- en leerproces en dat van het team ondersteunen en bevorderen
- Cavent heeft een duidelijk overzicht van de ontwikkelingen van hun medewerkers

Klinische les

Op donderdag 7 maart ontvingen wij bij Cavent Regiokantoor 6 studenten voor de klinische les over LVB en psychiatrische problematiek.

Studenten die aangesloten zijn bij één van de organisaties van de Zorgcampus waren uitgenodigd voor deze bijeenkomst. Het was een leerzame middag. De les werd op een inspirerende manier gegeven door Jeanine Kolf en Michelle Roeleveld. De studenten gingen met veel nieuwe opgedane kennis weer huiswaarts!



Samen naar resultaat

Om ook in de toekomst goede zorg en begeleiding te blijven bieden én een efficiënte, gezonde bedrijfsvoering te waarborgen, is samenwerking essentieel. Dat geldt zowel binnen als buiten de organisatie.

Cavent werkt met de gemeente Hoeksche Waard in het kader van Complexe Maatschappelijke Zorg. Samen ondersteunen we kwetsbare doelgroepen binnen de gemeente. Daarnaast zijn we al langere tijd partner in de initiatieven Zorgcampus Hoeksche Waard en Thuis in de Kern, samen met Alerimus, Heemzicht en Zorgwaard. Onze verpleegkundige en psychiatrisch verpleegkundige nemen deel aan casuïstiek overleggen met Zorgwaard. Ook is er samenwerking met andere disciplines, zoals ergotherapeuten en wijkverpleegkundigen.

Intern stimuleren we samenwerking door projectmatig te werken. Nieuwe ontwikkelingen pakken we gestructureerder aan, met een startnotitie, duidelijke projectfasen en een heldere taakverdeling binnen het projectteam.

De aangepaste managementstructuur vraagt extra aandacht voor de samenwerking tussen zorg(management) en ondersteunende diensten. Onze kernkwaliteiten – eigenaarschap, verbindend samenwerken en cliëntgerichtheid – zijn hierin richtinggevend. De jaarplannen helpen om teams duidelijke richting te geven en samenwerking binnen én tussen teams te versterken.

Aan welke doelen uit de strategiekaart 2024 hebben we gewerkt?

Wat waren we van plan?	Wat is er gerealiseerd?
De jaarplannen zijn richtinggevend voor (team)overleggen.	Jaarplannen geven richting aan overleggen; inbreng van medewerkers was hierbij cruciaal om samen meerwaarde voor cliënten te realiseren en verbeteren.
Locaties, medewerkers en cliënten zijn betrokken bij de gezamenlijke initiatieven rondom WWZ in dorp of kern.	Deelname aan verschillende projectgroepen, zeer divers qua inhoud o.a. druppelbril. We zijn actief, om al aan de voorkant deel te nemen binnen de verschillende kernen in de Hoekse Waard.
Elke locatie en werkplek doet aan afvalscheiding en bewoners en medewerkers zijn zich bewust van het belang van duurzaam werken.	In 2024 is er weinig aandacht geweest voor duurzaam handelen van cliënten en medewerkers. Dit gaat in 2025 veranderen, ook omdat de wetgeving en de zorgfinanciering aan de duurzaamheidsdoelen worden gekoppeld.
De vindbaarheid en leesbaarheid van werkprocessen en protocollen is zichtbaar verbeterd.	Hier is in 2024 nog niet veel in veranderd, mede door beperkte capaciteit op afdeling Kwaliteit en P&O. Voor 2025 staat dit in het jaarplan van zowel P&O als Kwaliteit.

Wat waren we van plan?	Wat is er gerealiseerd?
We lanceren een profileringscampagne rondom Cavent en haar aanbod.	Cavent Talent is gepromoot via een brede profileringscampagne met eigen modellen (Sana, Wesley en Kevin). In juli en augustus zijn professionele foto's en interviews gemaakt. De campagne bestond uit advertenties in het Kompas, online banners, posters, ansichtkaarten, roll-up banners, een promodoek en T-shirts. Ook was Cavent aanwezig op de Jaarmarkt in Oud-Beijerland. De campagne liep daarnaast op Facebook en Instagram. Resultaat: zichtbaar geworden voor andere zorgaanbieders en de gemeente die nu de route en de programma's kennen van Cavent Talent.
Samenwerking tussen zorg en ondersteunende afdelingen is oplossingsgericht en de lijnen zijn kort.	Er is intensief samengewerkt tussen zorg en ondersteunende afdelingen. Oplossingsgericht werken, in dialoog met korte lijnen krijgt volop aandacht en biedt kansen om verder te versterken.
We zijn gestart met 'kruisbestuiving' tussen de verschillende afdelingen d.m.v. intervisiemomenten en casuïstiek besprekingen.	In alle teams zijn kwaliteitssessies gehouden, met team overstijgende deelname voor uitwisseling; dit wordt in 2025 verder uitgewerkt.
Een aantal ondersteunende diensten van Cavent werkt samen met vergelijkbare afdelingen van de Overburen.	De samenwerking tussen Cavent en Overburen is in 2024 voortgezet. Met name op het gebied van financiën en kwaliteit. Daarnaast het gezamenlijk uitbesteden van facilitair werk.
De samenwerking tussen Sjaloom Zorg en de Overburen vanuit regionaal stimuleringsbudget wordt voortgezet.	In 2024 is er samengewerkt rond de thema's arbeidsbesparende technologie, ouder wordende cliënten, "behandeling light" en integratie professionele en informele zorgverlening.
We sturen op planning en realisatie o.b.v. dashboards (BI tool) die voorzien in specifieke informatiebehoefte.	De BI-tool kende in 2024 een goede start, en maakt een continue ontwikkeling door. Ook het gebruik van de stuurinformatie is hierbij geïntensiveerd en het kwartaal-overleg over de cijfers is afgeschaft. Aandachtspunt is hierbij wel het gemeenschappelijk en gelijktijdig gebruiken/interpreteren van de cijfers. Hiervoor zijn in de ondersteuning in de jaarplannen rapportagemomenten gepland, om kwalitatieve analyses op de cijfers met management te delen.
We werken projectmatig om onze ambities te realiseren en maken hierbij gebruik van projectmanagementtools.	In 2024 is de functie Coördinator projecten geïntroduceerd binnen Cavent met als doel projectmatig werken binnen Cavent verder vorm te geven en projectgroepen te ondersteunen.

Conclusie

- Trots op wat we hebben bereikt, klaar voor de volgende stap -

In 2024 heeft Cavent belangrijke en zichtbare stappen gezet in de ontwikkeling van cliëntgerichte zorg, de professionalisering van medewerkers en de versterking van samenwerking – binnen én buiten de organisatie.

Om onze doelen voor zowel cliënten als collega's te realiseren, werkten we vanuit een gestructureerde en samenhangende aanpak. De jaarplannen vormden hierbij een richtinggevend kader in (team)overleggen. Daardoor sloten medewerkers en locaties beter aan op de gezamenlijke initiatieven en doelen van Cavent. Ook de samenwerking tussen zorg en ondersteunende afdelingen is versterkt, onder andere door kortere communicatielijnen en meer afstemmingsmomenten.

Dankzij concrete acties, doordachte keuzes en betrokkenheid op alle niveaus hebben we onze koers verstevigd. We kijken terug op een jaar waarin richting, samenwerking en kwaliteit centraal stonden – en we kijken met vertrouwen vooruit naar de volgende stap in onze ontwikkeling.

We zijn trots op de resultaten die we in 2024 hebben behaald

- **Zorginhoudelijke vernieuwing:** De begeleiding van jeugdigen in de thuissituatie is succesvol vormgegeven en afgestemd op maatwerk. Via methodieken zoals Invrability, gesprekskaarten en de cliëntreis is de ontwikkeling en zelfredzaamheid van cliënten meer inzichtelijk en concreet ondersteund. Nieuwe locaties Cavent Punt en het trainingshuis zijn geopend.
- **Zorg voor ouder wordende cliënten:** Met “Behandeling Light” en aangepaste cliëntprofielen is persoonsgerichte, preventieve zorg voor deze doelgroep versterkt.
- **Professionalisering medewerkers:** Nieuwe functieprofielen, trainingen als Verbindend Communiceren, en het structureel inzetten van kernkwaliteiten in SPO-gesprekken dragen bij aan een lerende organisatie.
- **Organisatieontwikkeling:** Projectmatig werken is breed geïntroduceerd, met betrokkenheid van medewerkers tijdens de Inspiratiedagen. De aangepaste organisatiestructuur en heldere jaarplannen geven richting aan teams.
- **Samenwerking en zichtbaarheid:** Cavent heeft zich stevig gepositioneerd binnen de regio Hoeksche Waard, onder meer via het project Cavent Talent, samenwerkingen met De Overburen en Sjaloom Zorg, en betrokkenheid bij lokale initiatieven.
- **Gebruik van data en technologie:** De BI-tool wordt actief ingezet voor monitoring en sturing, en zorgtechnologie zoals VRelax en het Slim Langer (T)huisje is geïntroduceerd.



Waar gaan we verder aan werken?

Tegelijkertijd zijn er duidelijke aandachtsgebieden waar we in de komende periode extra op gaan focussen:

- **Verzuim en capaciteit:** Het verzuim is hoog en samen met de krappe bezetting vormt dit een uitdaging voor de formatie. Flexibele inzet, zoals de flexpool, en gericht capaciteitsmanagement moeten verder versterkt worden.
- **Vitaliteit en ervaringsdeskundigheid:** Beleidsvoornemens rondom vitaliteit en ervaringsdeskundigheid zijn nog onvoldoende vertaald naar concrete acties. Hier liggen kansen om zowel medewerkers als cliënten verder te versterken.
- **Zorgtechnologie en duurzaamheid:** De structurele inbedding van zorgtechnologie in het cliëntplan en meer aandacht voor duurzaam werken blijven achter bij onze ambitie. Dit vraagt om gerichte focus.
- **Digitalisering en vindbaarheid:** De toegankelijkheid van werkprocessen, protocollen en stuurinformatie vraagt om concrete verbeteracties om processen efficiënter en gebruiksvriendelijker te maken.
- **Borging van werkwijzen:** Het projectmatig werken moet verder worden verankerd. Dit betekent niet alleen het verbeteren van de aanpak, maar ook het waarborgen van de afronding en borging van resultaten binnen de organisatie.
- **De resultaten in 2024 tonen aan dat Cavent groeit in samenwerking, zichtbaarheid en structuur.** We laten zien dat we richting geven, verbinden en leren. Tegelijkertijd ligt er een duidelijke opdracht om door te pakken op duurzaamheid, digitale toegankelijkheid, het gedeeld gebruik van stuurinformatie en verdere professionalisering van projectmatig werken. Met de betrokkenheid van medewerkers en partners hebben we alle ingrediënten in huis om deze uitdagingen succesvol aan te gaan.

Wat gaan we doen in 2025?

In 2025 zetten we onze inspanningen voort om de kwaliteit van zorg en ondersteuning binnen Cavent verder te verbeteren. Op basis van de inzichten uit 2024 identificeren we specifieke verbeterpunten en formuleren we gerichte acties om deze aan te pakken. Onze drie pijlers blijven daarbij leidend: Goed leven, Mooi werk en Samen naar resultaat.

We richten ons op het verder versterken van de kwaliteit van leven voor cliënten, het creëren van een prettige en stimulerende werkomgeving voor medewerkers, en het verbeteren van samenwerking en efficiëntie. Innovatie, deskundigheidsbevordering en klantgericht werken spelen hierbij een belangrijke rol.

Met deze plannen bouwen we voort op onze successen en leren we van de uitdagingen van het afgelopen jaar. Door samen te werken met cliënten, medewerkers en partners werken we aan duurzame verbeteringen die bijdragen aan een inclusieve en toekomstbestendige zorgorganisatie.