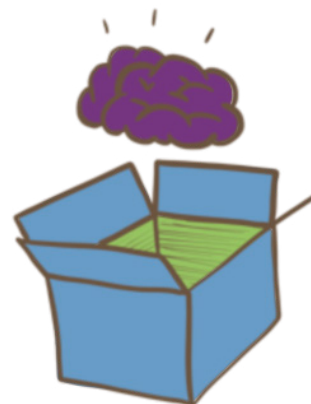
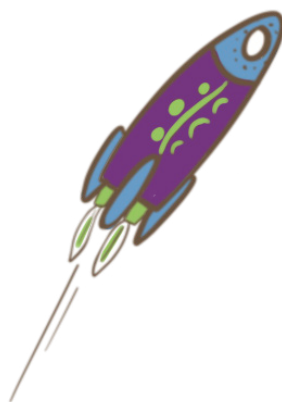
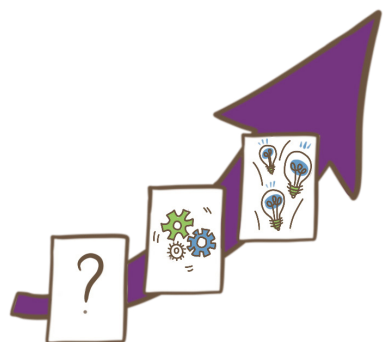


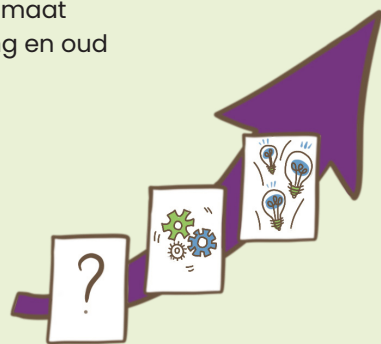
Onze visie op toekomstbestendige zorg
**Herijkte meerjarenstrategie
Cavent 2022-2030**



Voorwoord

Wie had in 1967 kunnen vermoeden dat Cavent zou uitgroeien tot de stabiele en toekomstgerichte organisatie die we nu zijn? We begonnen als een kleine zorgorganisatie in de Hoeksche Waard en achteenvijftig jaar later ondersteunen we ruim 340 cliënten in deze regio met:

- Diverse woonvormen
- Dagbesteding
- Ambulante begeleiding (hulp thuis)
- Zorg op maat
- Voor jong en oud



We zijn er trots op dat wij bijdragen aan een betekenisvol leven voor mensen die ondersteuning en begeleiding nodig hebben in hun leven; van een steuntje in de rug tot een intensieve zorgvraag. Met meer dan 200 betrokken medewerkers organiseren we samen met cliënten, informeel netwerk en vrijwilligers passende zorg en ondersteuning. Dankzij hun inzet kunnen onze cliënten een mooi leven leiden in verbinding met hun omgeving en met ruimte voor eigen regie.

Onze huidige positie

Cavent is altijd dichtbij. Met korte lijnen en persoonlijke aandacht biedt Cavent deskundige zorg en ondersteuning aan mensen met een verstandelijke beperking, psychiatrische problematiek of een andere ondersteuningsvraag voor een goed leven. Tegelijkertijd bouwen we verder aan vernieuwing, samenwerking en duurzaamheid. Onze bedrijfsvoering is gezond. De tevredenheid van cliënten en medewerkers is hoog. En we staan stevig verankerd in de regio.

Ons plan voor de toekomst

De meerjarenstrategie richting 2030 is in 2025 herzien en aangepast. Daarbij werd het 3 Horizons-model van McKinsey gebruikt voor structuur en richting en keken we naar:

- De huidige praktijk. Wat doen we nu goed?
- Noodzakelijke vernieuwingen de komende jaren. Wat moeten we verbeteren?
- Toekomstbeeld. Hoe willen we werken in 2030?



Waarom deze meerjarenstrategie?

Deze strategie is ons kompas tot aan 2030. Het helpt ons om goede keuzes te maken voor de toekomst, ondanks alle veranderingen in de maatschappij en in de zorg. Kwaliteit, duurzaamheid en toegankelijkheid blijven centraal staan.

De strategie is opgebouwd rond drie opgaven:

- Goed Leven – de cliënt centraal
- Mooi Werk – voor medewerkers en cliënten
- Samen naar Resultaat – slim organiseren

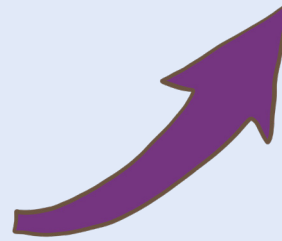
Elk jaar werken we deze opgaven verder uit in Het kompas van Cavent. Dat document vertaalt onze strategie naar concrete acties.

Onze visie

Wij geloven in een samenleving waarin iedereen zich open, eerlijk en gelijkwaardig met elkaar kan verbinden. We werken aan een wereld waarin mensen met een ondersteuningsvraag zichzelf kunnen zijn, zich kunnen ontwikkelen en naar vermogen deelnemen aan de maatschappij.

Grondgedachten

We zijn open, eerlijk en gelijkwaardig in verbinding. Deze waarden vormen de basis van ons handelen en geven tegelijkertijd richting. We blijven onszelf ontwikkelen om passende begeleiding te bieden aan iedereen met een ondersteuningsvraag.



Onze kernwaarden

Deze visie komt tot uiting in drie kernwaarden: Ontmoet, Verbind, Groei.

Ontmoet

We hebben respect voor elk mens. Cliënt en professional ontmoeten elkaar op een eerlijke, open manier. In een veilige (leef)omgeving voelt iemand zich gezien, gehoord en gewaardeerd. De professional sluit aan bij de wensen en behoeften van de cliënt.

Verbind

De relatie tussen cliënt, netwerk en professional is gelijkwaardig. We streven naar een goed leven, waarin het welzijn van de cliënt centraal staat. De cliënt houdt de regie; wij ondersteunen bij het verkennen van de mogelijkheden.

Groei

We stimuleren persoonlijke ontwikkeling en meedoen naar eigen vermogen. Autonomie, zelfregie en zelfredzaamheid staan voorop. Waar nodig begeleiden we die groei actief.

Van visie naar praktijk

Onze organisatiepijlers en het gebruik van profielen zijn voor Cavent manieren om de visie toe te passen in het dagelijkse werk.

Organisatiepijlers

Binnen Cavent bouwen we aan een wendbare en lerende organisatie. We werken vanuit vijf pijlers:

- Heldere processen die ruimte geven voor maatwerk.
- Sturing op vertrouwen, eigenaarschap en transparantie.
- Kwaliteit als motor voor leren en verbeteren.
- Gedrag dat open, nieuwsgierig en professioneel is.
- Leiderschap dat faciliteert en verbindt, met eigenaarschap vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid.



Onze visie

Profielen

Onze visie komt tot uiting in hoe we werken: professioneel, doordacht en met oog voor de mens. We stemmen onze ondersteuning af op drie typen profielen:

Nabijheidsprofielen

Bepalen hoeveel ondersteuning iemand nodig heeft – van begeleiding op afstand tot intensieve 24-uurszorg.

Doelgroepprofielen

Geven richting bij de begeleiding van specifieke groepen, zoals jeugdigen, ouder wordende cliënten, mensen met psychiatrische kwetsbaarheid en mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB).

Locatieprofielen

Geven een overzicht van hoe een woon- of begeleidingslocatie eruitziet en werkt. Ze helpen om te bepalen welke plek het beste past bij de behoeften van de cliënt.

Deze profielen zorgen voor:

- Een betere match tussen cliënt en woonplek
- Gerichte scholing en vakmanschap van medewerkers
- Voorspelbare zorg die écht aansluit

Het gespreksmodel: De boom

Om cliënten, maar ook elkaar als mens en medewerkers goed te begrijpen, gebruiken we het gespreksmodel De boom. Dit geeft een gezamenlijke taal en werkwijze en helpt om open, eerlijk en gelijkwaardig in gesprek te gaan over behoeften en ambities. Het kan een handig hulpmiddel zijn bij het maken van het cliëntplan, het bepalen van (ontwikkel)doelen of in andere situaties.

Van kiem tot vrucht

De boom symboliseert de ontwikkeling van een cliënt:

- Kiem: het waargenomen signaal
- Wortels: de onderliggende behoeften
- Stam en takken: de benodigde ondersteuning
- Vrucht: het gezamenlijk geformuleerde doel

Met dialoogkaarten maken we dit proces inzichtelijk en betekenisvol. Patronen worden zichtbaar, doelen duidelijker, en de verbinding sterker. De Boom sluit aan op onze werkwijze: methodisch, reflectief en in ontwikkeling, volgens de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act). Zo krijgt onze visie vorm in de praktijk en blijven we open, eerlijk en gelijkwaardig met elkaar in verbinding.



Onze opgave



Waarom moeten we veranderen?

De wereld om ons heen is de afgelopen jaren sterk veranderd. We zien deze belangrijke ontwikkelingen:

- De zorgvraag wordt zwaarder en complexer
- Er zijn steeds minder medewerkers beschikbaar
- Er is steeds minder geld beschikbaar
- Technologische ontwikkelingen bieden nieuwe kansen

Deze ontwikkelingen vragen een andere manier van werken en een andere houding. Deze meerjarenstrategie vormt de basis voor veranderingen binnen Cavent. Maar de toekomst is alleen haalbaar als we ook onze werkwijze, leiderschap en cultuur aanpassen.

Dit willen we duurzaam realiseren en verankeren in de organisatie. Alleen zo kunnen we toekomstbestendig blijven en voorbereid zijn op wat de komende jaren van ons vragen.

Een zorgzame samenleving waarin iedereen welkom is en naar vermogen kan bijdragen. We vinden het belangrijk om samen met anderen de zorg zo te organiseren dat deze ook in de toekomst goed blijft. Dit is niet alleen onze taak, maar een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de hele samenleving. Daarom nemen we in onze meerjarenstrategie op dat duurzaamheid en zorgvuldig omgaan met mensen, middelen en het milieu onderdeel zijn van onze ambities.

Dit vraagt om duidelijke keuzes in:

- Ons aanbod
- Het ontwikkelen van nieuwe zorgconcepten
- Het investeren in onze medewerkers en vastgoed
- Het slim organiseren van ons werk

Tegelijkertijd moeten we zorgen dat we financieel gezond blijven. Zo blijft onze zorg toegankelijk en betaalbaar voor iedereen die ons nodig heeft.

Wat blijft hetzelfde?

We blijven doen waar we goed in zijn: het ondersteunen van mensen met een verstandelijke beperking of een andere ondersteuningsvraag. Zodat zij (met hun netwerk) zoveel mogelijk zelf kunnen bepalen hoe ze leven.

Daarbij kijken we niet naar beperkingen, maar naar mogelijkheden. Samen met cliënten, hun familie, medewerkers en partners blijven we bouwen aan een samenleving waarin iedereen zich welkom voelt en kan bijdragen.



DENK BUITEN
DE KADERS

Goed Leven De cliënt centraal

Goede zorg begint met echte aandacht voor iemands leven en achtergrond, wat belangrijk is en wat nodig is om verder te komen.

Wat betekent dit?

Samen komen we tot ondersteuning en hulp die past bij iemands wensen, mogelijkheden en levensfase. Met flexibele begeleiding, passende woningen en technologie voor meer zelfstandigheid.

Hoe ziet 2030 eruit?

Cliënten wonen zo zelfstandig mogelijk. In woningen die bij hen passen. Familie, vrienden, vrijwilligers en burens helpen mee. Dit netwerk geeft praktische hulp én verbinding.

Cliënten bepalen zelf wat ze doen. Ze zijn meer dan 'cliënt'. Ze zijn buur, vriend, collega, sporter of vrijwilliger. We kijken samen wat wél kan en hoe iemand kan participeren. We organiseren begeleiding die meegroeit, zodat iedereen zich kan blijven ontwikkelen. Of dat nu gaat om cliënten die bij ons wonen, of cliënten die bij ons talentgericht werken. Technologie en werk- en leerplekken helpen hierbij. Dit vergroot zelfvertrouwen en eigenwaarde.

Wat gaan we doen?

Nieuwe zorgconcepten

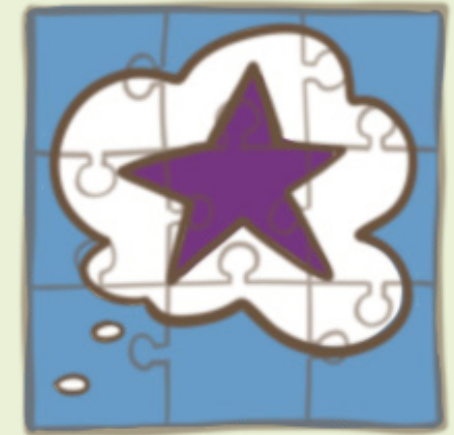
We ontwikkelen zorg die meegroeit met levensfasen: jeugd, jongvolwassenen, ouderen, complexe zorg en begeleiding thuis.

Meer eigen regie

Wat cliënten zelf kunnen, doen ze zelf. Met hulp van hun netwerk. Technologie ondersteunt daarbij zelfstandigheid en eigenwaarde.

Passend wonen

Via ons vastgoedprogramma creëren we extra woonplekken, levensloopbestendige woningen (waar je lang kunt blijven wonen) en voorzieningen voor de community. We ontwikkelen nieuwe woon-zorgconcepten en investeren in woon-zorgzones, zodat wonen en zorg beter bij elkaar komen. Daarmee bouwen we niet alleen aan goede woningen, maar ook aan een zorgzame samenleving waarin mensen elkaar ontmoeten en ondersteunen.



DENKEN IN
MOGELIJKHEDEN
VOOR IEDEREEN

Mooi Werk Voor medewerkers en cliënten

Mooi werk gaat over twee dingen: medewerkers die met plezier en vakmanschap hun werk doen. En cliënten die iets kunnen bijdragen en zich ontwikkelen.

Wat betekent dit?

Een werkomgeving waar medewerkers met plezier werken. Waar ze trots zijn op hun vak. Cliënten krijgen zinvolle daginvulling via talentgericht werken. Medewerkers ontwikkelen zich en nemen verantwoordelijkheid.

Ons streven in 2030

Medewerkers werken met trots bij Cavent. Ze hebben de juiste kennis voor uitdagende zorgvragen. Ze leren van elkaar en we ondersteunen hen met trainingen en digitale hulpmiddelen. We zorgen voor balans tussen werk en privé met minder administratie door flexibele roosters en efficiënte processen. Er blijft meer tijd over voor cliënten.

Nieuwe medewerkers voelen zich snel thuis. Ze voelen zich verbonden met collega's. We combineren vakmanschap en ervaring. Medewerkers werken niet alleen vóór cliënten, maar mét cliënten en hun netwerken. Ze krijgen ruimte om te leren en te groeien. Mooi werk betekent: betekenisvol werk hebben waarin medewerkers plezier ervaren en trots zijn op wat ze doen.

Wat gaan we doen?

Blijven leren

Via ons digitale Leermanagementsysteem (LMS) investeren we in scholing en specialisaties (onder andere LVB, psychiatrie en jeugd).

Duurzame inzetbaarheid

We willen dat medewerkers gezond en met plezier blijven werken. Daarom is er aandacht voor hun ontwikkeling en gezondheid. Ook zijn er mogelijkheden om hun werk flexibel in te richten.

Werkplezier

Medewerkers krijgen ruimte en verantwoordelijkheid om hun werk te organiseren. Meer tijd voor cliënten en minder administratie zijn daarin belangrijke uitgangspunten.

Cavent Talent

Zinvolle daginvulling, passend werk en ruimte om te leren. Of het nu gaat om een externe werkplek, belevingsgerichte activiteiten of vakontwikkeling. Cliënten kunnen zichzelf zijn én iets bijdragen.



Samen naar Resultaat Slim organiseren

We geloven dat je samen verder komt. Goede zorg ontstaat in de praktijk, door menselijk contact, samenwerking en continu leren.

Wat betekent dit?

Slimmer werken. Kennis delen. Blijven vernieuwen. Teams krijgen meer verantwoordelijkheid. We werken samen met cliënten, familie en partners in de regio.

Ons streven in 2030

Cavent staat stevig in de regio als vernieuwer en partner. We werken samen met gemeenten, scholen, andere zorgorganisaties, woningcorporaties en sociale ondernemingen. Samen maken we inclusieve buurten door passende woningen en zinvolle werkplekken.

We zijn een financieel gezonde organisatie met duurzame gebouwen en vernieuwende zorgconcepten. Onze keuzes zijn strategisch én mensgericht. Met aandacht voor kwaliteit en continuïteit. Cliënten, familie, medewerkers en partners denken mee over onze koers. Door kennis te delen bouwen we aan een samenleving waar meedoen vanzelfsprekend is.

Wat gaan we doen?

Sterke netwerken

We bouwen netwerken met gemeenten, onderwijs, zorg, mantelzorgers en sociale ondernemingen. We werken samen aan een zorgzame samenleving waarin iedereen een plek heeft en iets kan betekenen voor een ander. Samen realiseren we toekomstbestendige zorg.

Slimmer werken

We maken ons werk efficiënter door digitale oplossingen. Met het Elektronisch Cliëntdossier, slimme apparaten in huis en een online portaal voor cliënten verminderen we de werkdruk en verbeteren we het werkproces.

Duurzaamheid

We werken aan minder CO₂-uitstoot door meer energie te besparen. We werken milieuvriendelijker door meer hergebruik.

Financieel gezond

Een solide financiële basis is essentieel om bovenstaande ambities waar te maken. Daarom sturen we op kosten, investeren we gericht en nemen we verantwoorde risico's.



Onze vijf strategische thema's

We hebben vijf thema's gekozen op basis van trends in de maatschappij, actuele ontwikkelingen en risico's. Deze thema's versterken elkaar: goede zorg vraagt om gespecialiseerde medewerkers, passende gebouwen en digitale ondersteuning. Duurzaamheid en samenwerking zijn randvoorwaarden. Samen vormen deze thema's het fundament van onze strategie richting 2030.

Zorg

Vastgoed

HR en personeelsbeleid

ICT en innovatie

Duurzaamheid



Thema 1: Zorg

Wat willen we?

Ondersteuning die past bij mensen en meegroeit met hun leven. Het begint met luisteren, waarbij de eigen regie centraal staat. We kijken samen naar wat wél kan, met inzet van het netwerk, de buurt en digitale middelen. Cavent is vernieuwer en partner in de regio en werkt volgens de Cirkel van 5 om mensen zo goed mogelijk te ondersteunen. De zorgvisie met bijbehorend gespreksmodel 'de boom', opgebouwd vanuit de domeinen van Shalock is leidend in ons handelen. De profielen geven richting voor passende invulling van de ondersteuning waarbij we afgelopen jaar hebben ingezet op het vormgeven van de doelgroep, nabijheids en locatieprofielen. Komende jaren wordt deze structuur doorleefd om visiegestuurd te kunnen handelen.

Onze doelen

2027	2030
• De cliëntprofielen worden standaard gebruikt bij intake, doorstroom en evaluatie. • De zorg sluit aan op de profielen, behoeften en levensfase. • Teams hebben de juiste doelgroepkennis en functiemix. • Processen zijn gestandaardiseerd en digitaal ondersteund. • Minimaal 80% van de zorgplannen is actueel, datagedreven en profielgestuurd.	• Profielen zijn leidend in beleid en uitvoering. • Al onze zorg producten versterken eigen regie, participatie en doorstroom. • Structurele ketensamenwerking met gemeenten, onderwijs en zorgpartners. • Zorgtechnologie volledig ingebed in het primaire proces. • Cliënten participeren duurzaam in de samenleving. Met ondersteuning van thema's zoals zinvolle daginvulling, leren en werken.

Risico's

Zorgvragen worden complexer zowel binnen de Wlz als de WMO. Ons huidige aanbod en onze expertise moeten meegroeien. Cavent is er voor iedereen met een hulpvraag. We zijn afhankelijk van samenwerking met zorgkantoren, GGZ, huisartsen en woningcorporaties. Zonder goede samenwerking ontstaan knelpunten en wachttijden.



Thema 2: Vastgoed

Wat willen we?

Voldoende betaalbare woonplekken. Passend, duurzaam en in de wijk.
Van intramuraal tot community-wonen.

Onze doelen

2027	2030
• Start en realisatie van 40 levensloopbestendige woningen (Bomenbuurt). • Start Admiraalthe. • Droomhuis Numansdorp gerealiseerd. • Transparante en actuele schuifplannen en wachtlijsten. • Domotica standaard in nieuwbouw.	• 80 nieuwe passende woonplekken gerealiseerd. • Diversiteit in woonvormen is structureel onderdeel van het aanbod. • Vastgoed is duurzaam, toekomstbestendig en onderhoud op orde. • Communityvoorzieningen zijn stevig ingebed in de wijk.

Risico's

Het realiseren van voldoende en passende woon- en werkplekken kent structurele knelpunten. De financiering is lastig omdat de investeringsruimte beperkt is en we afhankelijk zijn van externe middelen, subsidies en gunstige financieringslasten. Nieuwbouwprojecten duren vaak lang door vergunningstrajecten, schaarste in de bouw en stijgende bouwkosten. Hierdoor kan de uitbreiding of vervanging van vastgoed achterblijven bij de daadwerkelijke vraag.



Thema 3: HR en personeelsbeleid

Wat willen we?

Cavent is een aantrekkelijke werkgever met goed opgeleide en vitale medewerkers.

Risico's

De arbeidsmarkt is krap en vormt één van de grootste risico's voor de komende jaren. Specialisten vinden is moeilijk. Dit kan leiden tot hogere werkdruk en meer verloop. Zonder goede arbeidsomstandigheden kan de tevredenheid en motivatie afnemen, wat de kans op ziekteverzuim vergroot.

Onze doelen

2027	2030
• Ons beleid op 'leren en ontwikkelen' is operationeel met vanuit de zorgvisie ontwikkelpaden per doelgroepprofiel en of functie. • De kwalitatieve en kwantitatieve inzet sluit aan bij de zorgvraag; waar nodig sturen we bij. Dit toetsen we meermaals per jaar. • Vernieuwing van SPO-gesprekken en integratie Huis van Werkvermogen. • Flexibele inzet en specialistenpool ingericht. • Duurzame inzetbaarheid verankerd.	• 80% van medewerkers vakbekwaam geregistreerd. • 20% stroomt door naar een andere functie of specialisatie. • Brede expertise in huis (profielen; ouderwordende client, LVB, psychiatrie, jeugd en complexe zorg) • Lager verzuim en lager verloop. • Cavent behoort tot de aantrekkelijkste werkgevers in de regio.



Thema 4: ICT en innovatie

Wat willen we?

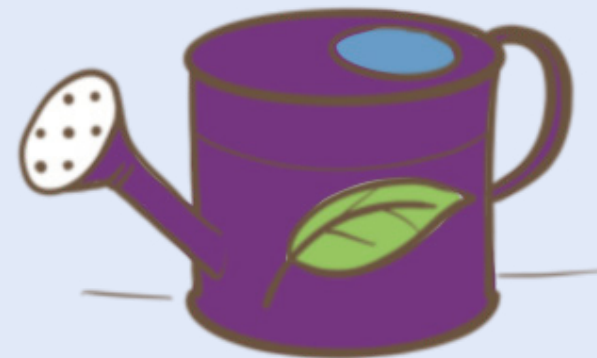
Digitalisering verbetert zorg en werk. Cliënten en medewerkers hebben regie over hun gegevens.

Risico's

De invoering van digitale systemen en zorgtechnologie is complex. Niet alle medewerkers zijn digitaal vaardig. Weerstand tegen veranderingen kan zorgen voor verkeerd gebruik, ongewenste resultaten of vertraging. Daarnaast vormt dataveiligheid een structureel risico bij de verdere digitalisering van processen en cliëntgegevens.

Onze doelen

2027	2030
• Cliëntenportaal actief met zelfregistratie. • Digitale zorg toegepast in minimaal drie processen binnen de begeleiding van onze cliënten. • Digitale hulpmiddelen beschikbaar voor medewerkers en cliënten. • Administratieve lasten aantoonbaar verminderd. • Innovatiebeleid vastgesteld en eerste pilots uitgevoerd op de locatie's.	• Digitale zorg wordt daar waar mogelijk standaard ingezet en is een vast onderdeel van de ondersteuning en begeleiding. • Medewerkers kunnen een leerlijn volgen voor het aanleren van digitale vaardigheden, zodat het inzetten van deze vaardigheden en innovaties kunnen worden toegepast in het werk. • Innovatie structureel onderdeel van organisatie en keten. • Datagedreven werken is de norm.



Thema 5: Duurzaamheid

Wat willen we?

Cavent is een sociale, digitale en klimaatbewuste organisatie.
Duurzaamheid is vanzelfsprekend in ons dagelijks werk.

Risico's

Verduurzamen kost geld en we hebben beperkte middelen. Kosten voor energie en materialen stijgen. Gedragsverandering is nodig bij medewerkers en cliënten. Zonder draagvlak halen we onze doelen niet.

Onze doelen

2027	2030
• Voorbereiding Milieuthermometer Zorg (Brons in 2028). • Uitvoering CO²-routekaart (isolatie, LED, warmtepompen). • Circulaire inkoop en duurzame voeding ingevoerd. • Medewerkers en cliënten actief betrokken via interventies. • Minimaal drie energiemaatregelen per pand uitgevoerd.	• ≥49% CO²-reductie t.o.v. 1990. • Milieuthermometer Zorg structureel geborgd. • 75% van medewerkers digitaal vaardig en duurzaam in handelen. • Circulair werken is vast onderdeel van facilitaire processen.



Wat bepaalt onze koers?

Externe ontwikkelingen

De zorgvraag neemt toe

In 2030 is de zorgvraag zwaarder door vergrijzing (meer oudere mensen), vroegdiagnostiek (eerder stellen van diagnose) en langer zelfstandig wonen. Cliënten vragen om maatwerk, regie en inclusie. Onze zorg moet flexibel meebewegen.

Arbeidsmarkt blijft krap

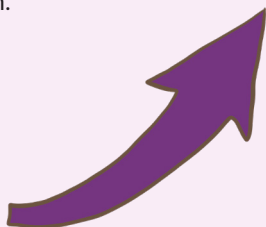
Het blijft moeilijk om vakbekwame medewerkers te vinden. Nieuwe generaties willen een gezonde balans, flexibiliteit en loopbaankansen. Cavent wil zich onderscheiden als aantrekkelijke werkgever.

Financiële druk

Financiering staat onder spanning. We moeten doelmatig en transparant zijn. We investeren waar het moet en maken keuzes waar het nodig is.

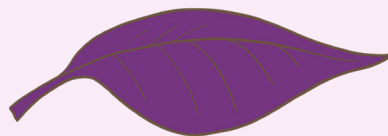
Digitalisering gaat snel

Technologie ontwikkelt snel. EHealth, domotica en data-analyse worden normaal. We moeten innovatie structureel maken.



Klimaatopgave wordt scherper

In 2030 is circulair werken en CO²-reductie verplicht. Partners verwachten dat we duurzaamheid zichtbaar integreren.



Interne ontwikkelingen

Cliëntprofielen en zorgconcepten

In 2030 zijn de cliëntprofielen (vanuit de hernieuwde structuur van de zorgvisie) richtinggevend om passende invulling te geven aan zorg, wonen en werk. We maken de profielen beter en koppelen ze aan innovatie, gebouwen en personeel.

Wonen

De vraag naar goede woonplekken groeit. Lopende projecten helpen, maar we moeten sneller en meer investeren. Zo bieden we in 2030 een goede mix van wonen in een zorginstelling, in een community en zelfstandig.

Medewerkers en cultuur

Met het LMS en de ontwikkelgesprekken hebben we een basis. Nu zorgen we dat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven, hun vak goed kennen en eigenaarschap tonen. We trekken ook nieuwe generaties aan.

Leiderschap en samenwerking

We willen een organisatie die flexibel en toekomstgericht werkt. In 2030 is leiderschap stevig in teams verankerd en werken afdelingen en regio's vanzelf samen.

Innovatie en samenwerking

Cavent blijft dichtbij cliënten en voegt daar innovatie en regionale samenwerking aan toe. We bouwen ketenregie verder uit en werken structureel samen met cliënten, mantelzorgers, gemeenten en partners.



Eindbeeld 2030

Dit plan is van ons allemaal. We maakten het samen met cliënten, familie, medewerkers, vrijwilligers, management en partners. Goede zorg ontstaat in de dagelijkse ontmoeting tussen cliënt, medewerker en netwerk. Daar waar nabijheid, vakmanschap en samenwerking samenkomen.

De kracht zit in gezamenlijke verantwoordelijkheid. We hebben elkaar nodig om Cavent te zijn: een organisatie die ertoe doet, die mogelijkheden ziet en die samen bouwt aan een betekenisvolle toekomst.



GEZAMENLIJKE
AANPAK

In 2030 is Cavent:

- Dé zorgvernieuwer in de regio met mensgerichte zorg
- Een flexibele werkgever met vitale, gespecialiseerde medewerkers
- Voorzien van passend, duurzaam vastgoed
- Digitaal sterk, met innovatie als vanzelfsprekend onderdeel
- Klimaatbewust en stevig verankerd in de regio
- Een netwerkspeler die bijdraagt aan client gerichte zorgketens en investeert in een zorgzame samenleving

Ontmoet Verbind Groei

Samen naar 2030. Want samen zijn we Cavent.



TOEKOMST-
BESTENDIGE
ZORG



SOCIALE
COHESIE



DIVERSE
ZORGAANBOD



ONTWIKKELEN
ZELFREGIE
(INCL. HULPMIDDELEN)



DENKEN IN
MOGELIJKHEDEN
VOOR IEDEREEN



ANDERS
VASTHOUDEN



DENK BUITEN
DE KADERS



SAMEN-
WERKING



ONTWIKKELEN MAG



GEZAMENLIJKE
AANPAK

