

Meerjarenstrategie 2026 - 2030

Voorwoord

De wereld om ons heen verandert snel. Die veranderingen hebben een grote impact op de zorg in het algemeen, en op SVRZ in het bijzonder.

Uitdagingen in de zorg

Steeds meer mensen hebben zorg nodig, want de bevolking vergrijsst. Tegelijkertijd zien we dat minder mensen kiezen voor een baan in de zorg. Het zijn grote uitdagingen waar we als organisatie een antwoord op moeten hebben. Omdat de oude Meerjarenstrategie op zijn einde liep, zijn we onze strategie gaan herijken. Hoe kunnen we de koers van SVRZ in lijn brengen met de uitdagingen die voor ons liggen? Om daar antwoord op te vinden, hebben we grondig onderzoek gedaan. Hiervoor is een kernteam samengesteld dat – gesteund door een strategisch adviesbureau – verschillende toekomstscenario's heeft beschreven. Dit onderzoek vormt de basis van deze Meerjarenstrategie 2026–2030.

'Wat de toekomst ons brengt, kunnen we niet met zekerheid zeggen. Maar deze Meerjarenstrategie is een duidelijke stip op de horizon.' - Angela Bras, bestuurder SVRZ



Stip op de horizon

Deze nieuwe strategie bouwt voort op de koers die we eerder zijn ingeslagen. Wat goed is, houden we vast; waar nodig scherpen we aan. Zo zorgen we voor een duidelijke lijn, met oog voor de veranderingen van vandaag en de vragen van morgen. Wat de toekomst ons brengt, kunnen we niet met zekerheid zeggen. Maar deze Meerjarenstrategie 2026–2030 is een duidelijke stip op de horizon. Tegelijkertijd blijven we alert op wat er om ons heen gebeurt, en passen we onze plannen aan als de ontwikkelingen daar aanleiding toe geven.

De identiteit van SVRZ

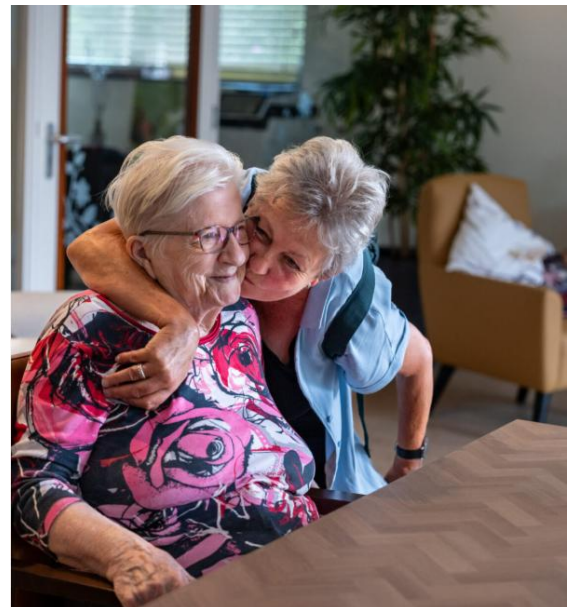
Kwaliteit van leven is voor ieder mens van onschatbare waarde. Regie houden, gezien worden, van betekenis zijn; bij SVRZ zetten we ons dagelijks in voor onze cliënten, zodat zij kwaliteit kunnen blijven ervaren. We bieden meer dan ondersteuning, zorg en behandeling aan mensen die ouder of kwetsbaar zijn. We omringen ze met aandacht en warmte: we zijn mensgericht, nabij en vertrouwd.

1. Waar staan we nu?

SVRZ-medewerkers zetten hun kennis en kunde in om kwaliteit toe te voegen aan het leven van cliënten. En dat doen ze naar grote tevredenheid: onze zorg wordt gewaardeerd met een hoge cliënttevredenheid.

SVRZ is een financieel stabiele en solide organisatie

In de afgelopen periode hebben we de organisatiestructuur aangepast en een reorganisatie doorgevoerd, die heeft gezorgd voor meer eigenaarschap in de dagelijkse praktijk van zorgprofessionals. Stafmedewerkers hebben daarbij een ondersteunende rol.



Drie clusters met specifieke aandachtsgebieden

De locaties zijn onderverdeeld in drie geografische werkgebieden. In elk cluster bieden we Wlz-zorg, en daarnaast heeft elk cluster een specifiek aandachtsgebied voor heel SVRZ:

Cluster Oosterschelde: Geriatrische Revalidatie

Cluster Walcheren: ZorgThuis en Welzijn

Cluster Zeeuws-Vlaanderen: Laag Volume, Hoog Complex



2. Wat is onze uitdaging?

Net als in de rest van Nederland kent de zorg in Zeeland grote uitdagingen. Het aantal ouderen neemt toe: tussen 2023 en 2040 stijgt het aandeel 80-plussers in Zeeland van 6,5% naar 11%. Daarmee stijgt ook de vraag naar ondersteuning en zorg.

Krapte op de arbeidsmarkt

Tegelijkertijd is er onder zorgmedewerkers sprake van vergrijzing. In 2030 bereiken ruim 350 medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd. Bovendien kiezen minder jongeren voor een baan in de zorg, waardoor de instroom van nieuwe medewerkers afneemt. Er ontstaat een groeiende zorgkloof: de vraag naar zorg stijgt, terwijl het aantal beschikbare zorgmedewerkers daalt.



Toename van de complexiteit van zorg

Door de krapte op de arbeidsmarkt worden ouderen gestimuleerd om zo lang mogelijk thuis te blijven wonen, al dan niet met ondersteuning aan huis en hulp van mantelzorgers. Wanneer cliënten uiteindelijk bij SVRZ komen, hebben zij vaak een grote zorgvraag. Deze toename in de complexiteit van zorg heeft invloed op de medewerkers. Er wordt veel van hen gevraagd, en de werkdruk is hoog. Hoe kunnen we medewerkers ondersteunen zodat zij met deze druk kunnen omgaan? En hoe houden we het werken in de zorg aantrekkelijk?

Het Zeeuwse landschap

De geografische structuur van Zeeland vormt een extra uitdaging. Zeeland is een uitgestrekte, maar relatief dunbevolkte provincie. Door de eilandenstructuur zijn de afstanden groot. Hoe houden we de zorg in Zeeland bereikbaar? Wanneer mensen hulpbehoevend worden, krijgen zij eerst ondersteuning thuis. In de meer afgelegen gebieden is dat echter een probleem, omdat de afstanden die onze medewerkers moeten afleggen groot zijn. Toch willen we bij SVRZ dat alle Zeeuwen kunnen blijven rekenen op zorg en ondersteuning, zowel thuis als in een verpleeghuis.

'Doordat de zorg complexer wordt, groeit de vraag naar medewerkers met specialistische kennis en vaardigheden.' - Dennis de Rijke, bestuurder.

Een groeiende impact

De krapte op de arbeidsmarkt en het Zeeuwse landschap, het zijn dezelfde uitdagingen als in de Meerjarenstrategie 2020-2025. Maar we zien dat de impact op de dagelijkse praktijk toeneemt. Deze uitdagingen zorgen ervoor dat de mogelijkheid om kleinschalige zorg te bieden onder druk komt te staan. Het is niet ondenkbaar dat zowel cliënten als medewerkers in de toekomst verder zullen moeten reizen. Maar juist nabijheid is zo kenmerkend en waardevol voor SVRZ.

Er is ook een dilemma op het gebied van medewerkers. Door het personeelstekort is er behoefte aan medewerkers met een brede kennis die flexibel ingezet kunnen worden. Maar doordat de zorg complexer wordt, groeit ook de vraag naar medewerkers met specialistische kennis en vaardigheden.

3. Wat willen we bereiken?

Als we kijken naar de toekomst, hebben we diverse ambities.

Prettig leven in Zeeland

Bij SVRZ zetten we ons in zodat kwetsbare mensen in Zeeland zoveel mogelijk kwaliteit van leven kunnen ervaren. Wij willen eraan bijdragen dat Zeeuwen prettig kunnen leven. Nu, maar ook in de toekomst.

Toegankelijke zorg in Zeeland

Iedereen heeft recht op zorg. Daarom zijn we erop gericht om de zorg in Zeeland toegankelijk te houden, zodat ook de volgende generatie de zorg kan krijgen die nodig is.

We doen het samen

We willen veel bereiken en dat kunnen we niet alleen. We hebben andere partijen nodig om dit te kunnen realiseren. Daarom werken we nauw samen met onze partners in Zeeland en daarbuiten. SVRZ is een belangrijk onderdeel van het Zeeuwse zorglandschap. Samen met onze collega-organisaties en andere maatschappelijke professionals creëren en onderhouden we de zorg- en dienstverlening voor de Zeeuwse samenleving.

Mens, milieu en maatschappij in balans

We willen op een vernieuwende, ondernemende en maatschappelijk verantwoorde manier werken aan de toekomst van de zorg. Wanneer we keuzes moeten maken of beslissingen moeten nemen, kijken we naar de effecten voor de (Zeeuwse) mensen, het milieu en de maatschappij. We vinden het namelijk belangrijk dat deze drie in balans zijn met elkaar.



4. Onze speerpunten

Om zo goed mogelijk te kunnen anticiperen op de toekomst, hebben we grondig onderzoek gedaan. Daarbij hebben we verschillende toekomstscenario's verkend. Hieruit zijn uiteindelijk drie speerpunten geformuleerd voor de periode 2026-2030.

Deze speerpunten vormen het uitgangspunt voor de verdere, concrete invulling van deze Meerjarenstrategie:

A. SVRZ blijft een fijne en gezonde werkplek

Als medewerkers goed tot hun recht komen, werkt het hele team beter samen. En dat komt cliënten weer ten goede. Daarom richten we onze aandacht op:

De medewerker

Met veerkrachtige medewerkers houden we de kwaliteit van zorg en dienstverlening voor onze cliënten hoog. Daarom focussen we ons op de basisbehoeftes van medewerkers. We zien de medewerkers, waarderen ze en bieden ze veiligheid en vertrouwen. We dragen actief bij aan het werkplezier. In overleg maken we afspraken over de loopbaan en ontwikkeling van onze medewerkers. Bij SVRZ stimuleren we een goede werk-privébalans zodat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. We stellen realistische doelen, zorgen dat medewerkers goed toegerust zijn en geven autonomie. We betrekken medewerkers bij keuzes en bieden duidelijkheid.

De teams

Een goed team is meer dan de som der delen. We doen het samen. We leggen daarom de focus op het versterken van de teams. We werken toe naar stabiele teams waarin voor iedereen duidelijk is wat zijn of haar rol is. Binnen het team nemen de medewerkers hun verantwoordelijkheid en is er vrijheid om keuzes te maken.

Ontwikkeling

We zetten in op scholing, ontwikkeling en begeleiding van medewerkers en leerlingen. We bouwen verder aan een vakinhoudelijk aanbod, maar kijken ook breder naar de ontwikkeling. We borgen de kennis die we hebben, zodat we die gemakkelijk terug kunnen vinden en kunnen leren van de ervaringen van collega's. SVRZ draagt ook bij aan de ontwikkeling van vrijwilligers en mantelzorgers. Ten slotte gaan we zorgen voor een

goede samenwerking met opleidingsinstituten zodat de aangeboden lesstof aan blijft sluiten op de veranderende praktijk. Deze samenwerking is ook noodzakelijk om het aanbod van bepaalde opleidingen in de regio te kunnen behouden.

B. We gaan slim(mer) organiseren

Het tweede speerpunt gaat over de organisatie van de zorg, de medewerkers en het vastgoed binnen SVRZ. Hoe kunnen we dit alles op een slimmere manier organiseren, zodat we in de toekomst efficiënter zorg kunnen leveren en dus meer mensen kunnen bedienen? Concreet gaan we de volgende punten aanpakken.

Hervormen van het aanbod kleinschalig wonen

Kleinschaligheid is een belangrijk kenmerk van SVRZ. In de toekomst blijft SVRZ zorg aanbieden in kleinschalige voorzieningen, maar dit brengt ook organisatorische uitdagingen met zich mee. Daarom gaan we onderzoeken welke zorg we wél en juist niet kunnen aanbieden op de kleinschalige woningen.

Wanneer we spreken over kleinschaligheid, dan gaat het over de sociale nabijheid en persoonlijke aandacht voor de cliënt: kwaliteit van leven staat voorop. We willen de buurtbewoners betrekken bij de ondersteuning en zorg die we leveren.

Het hervormen van het aanbod betekent ook iets voor de informele zorg. We betrekken mantelzorgers en vrijwilligers zo veel mogelijk bij de zorg. Daarnaast willen we de intra- en extramurale zorg geleidelijk meer met elkaar gaan verweven.

Centraliseren en clusteren

Complexe ziektebeelden vragen om specifieke kennis en expertise van medewerkers, die niet op elke locatie beschikbaar is. Om mensen met complexe(re) ziektebeelden goed te kunnen ondersteunen, centraliseren we de zorg voor deze doelgroepen op daarvoor aangewezen locaties. Dit geldt onder andere voor mensen met Korsakov, dementie op jonge leeftijd, psychogeriatric extra en reguliere gerontopsychiatrie.

Daarnaast willen we de crisisopnames anders gaan organiseren. Deze zorgen nu voor piekdruk en verstoring van het reguliere zorgproces. Door een andere organisatie kunnen we een meer evenwichtige verdeling van de opnames bereiken.

Ondernemerschap en technologie

SVRZ biedt momenteel een breed palet aan ondersteuning, zorg en behandeling. In de toekomst zullen we hierin waarschijnlijk keuzes moeten maken. We onderzoeken daarom welke aanpassingen nodig zijn in het aanbod van SVRZ. Daarbij kijken we ook hoe we technologie en innovaties efficiënter kunnen inzetten. Op die manier willen we de basiszorg die thuis wordt geleverd ontlasten en de belevingsgerichte zorg versterken. Daarnaast kan technologie bijdragen aan het verlagen van de administratieve last en het deels automatiseren van het rooster- en planningsproces.

Welke keuzes er uiteindelijk ook worden gemaakt, het is van groot belang dat we helder communiceren over wat er verandert. We maken hierover duidelijke afspraken met cliënten, naasten en samenwerkingspartners, zodat iedereen weet waar hij of zij aan toe is en waarop gerekend kan worden.

C. We gaan verder verbinden in de keten

De toekomst vraagt om meer dan we als organisatie alleen kunnen bieden. Een betere interne verbinding en samenwerking met zorgpartners wordt steeds belangrijker. Dit gaan we op verschillende terreinen doen. Daarnaast willen we in een vroeger stadium op een laagdrempelige manier in beeld komen bij mensen.

Meer samenwerking tussen extra- en intramurale medewerkers

We gaan geleidelijk meer samenwerking organiseren tussen ZorgThuis-medewerkers en medewerkers op de afdelingen. We denken aan ZorgThuis-medewerkers die collega's op de locaties ondersteunen. Of aan gespecialiseerde medewerkers intramuraal die (ook) in de wijk gaan werken. In de opleidingstrajecten anticiperen we hierop.

Op deze manier zijn medewerkers flexibeler in te zetten en kunnen personeelstekorten in de kleinschalige woningen beter opgevangen worden. Ook kunnen we zo beter gebruikmaken van specialistische kennis.

We weten dat veel medewerkers bewust hebben gekozen voor een bepaalde vorm van zorg. Goede communicatie en overleg is dus belangrijk. Daarnaast is een goede ict-structuur essentieel als medewerkers deels op een andere werkplek werken.

Ontwikkelen van nieuwe woon-zorgconcepten

We onderzoeken welke nieuwe woon-zorgconcepten er zijn en welke in de toekomst gebruikt kunnen worden in Zeeland. We denken hierbij in eerste instantie aan samenwerking met woningcorporaties, collega-organisaties en burgerinitiatieven, waarbij SVRZ zorg bij mensen aan huis levert.

Samenwerken in een vroeg stadium

We blijven ons inzetten om te zorgen dat mensen langer prettig en gezond thuis kunnen blijven wonen. We werken hierbij nauw samen met gemeenten en maatschappelijke organisaties, waaronder woningcorporaties. We stimuleren positieve gezondheid en ontwikkelen laagdrempelige manieren om in een vroeger stadium in beeld te komen bij de cliënt van morgen. Door ze te leren kennen kunnen we veranderingen signaleren en een betere inschatting maken van waar ze het best op hun plek zijn als ze eenmaal bij SVRZ gaan wonen.

Hoe gaan we te werk?

We realiseren ons dat we voor een grote opgave staan. We moeten op korte termijn stappen zetten om verschil te kunnen maken. We kunnen ons niet laten tegenhouden door twijfel, of doordat we iets in het verleden al hebben geprobeerd. Daar is geen tijd voor. Daarom gaan we op de volgende manier invulling geven aan de Meerjarenstrategie:

- We zijn realistisch en maken haalbare keuzes.
- We zijn duidelijk over wat we wel en niet kunnen en willen bieden.
- We hebben en houden oog voor nieuwe inzichten. Als het nodig is, stellen we onze plannen bij.
- We werken met nuances, we balanceren en staan open voor nieuwe mogelijkheden. De keuzes die we moeten maken, zijn niet zwart-wit.

Kwaliteitsbeeld SVRZ

De Meerjarenstrategie 2026-2030 is onze visie op de toekomst. We blijven alert op wat er om ons heen gebeurt. Ontwikkelingen houden we nauwlettend in de gaten. Waar nodig passen we onze plannen hierop aan. Benieuwd wat we al hebben bereikt en hoe SVRZ werkt aan de kwaliteit van onze zorg? Dit leest u terug in ons [Kwaliteitsbeeld](#).

