



Strategisch beleidsplan 2021 – 2025

'FIJN OUDER WORDEN
IN STICHTSE VECHT'

Zorggroep De Vechtstreek, juni 2021



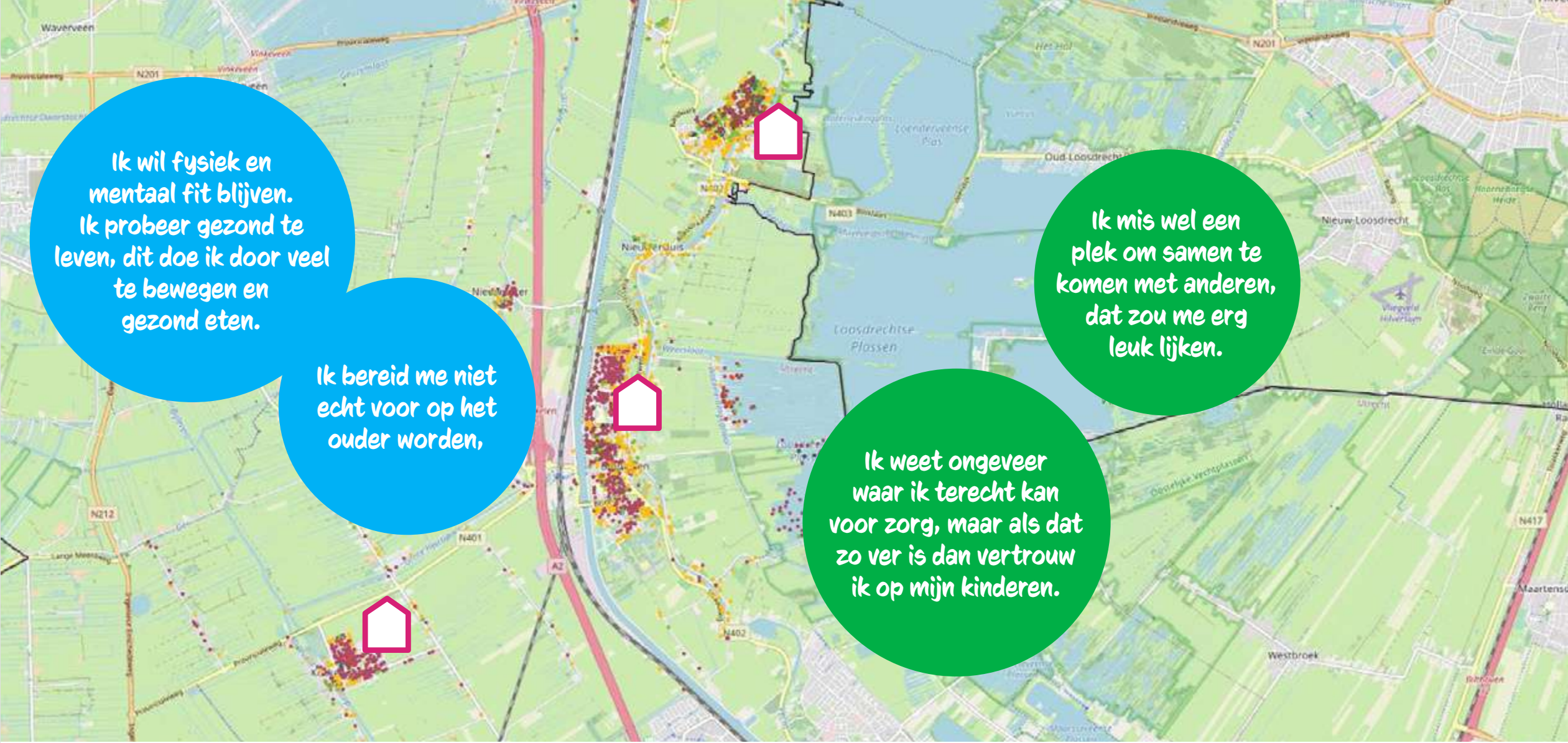
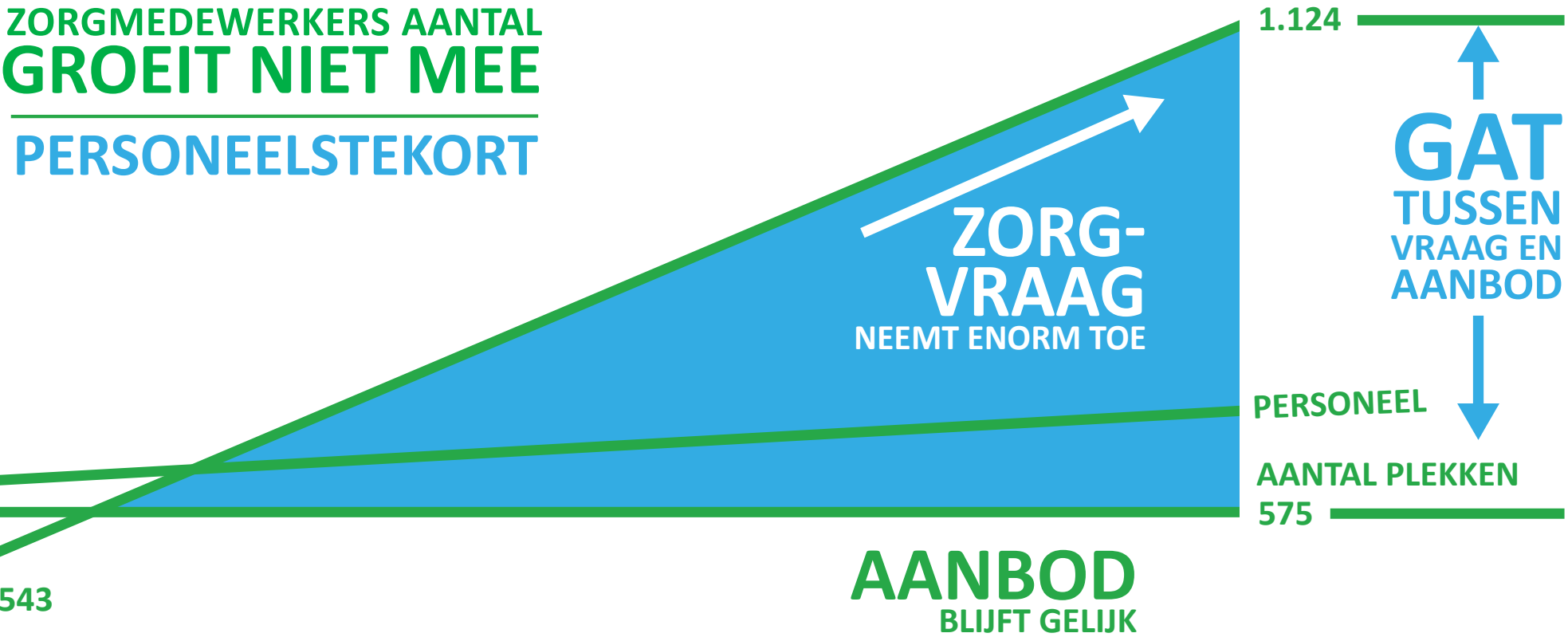
SAMENVATTING

Feiten en inzichten

We hebben een grote uitdaging voor de toekomst. Het aantal ouderen met een (steeds complexere) zorgvraag neemt toe en het aantal mensen met dementie stijgt. Tegelijkertijd zien we een toenemend tekort aan zorgpersoneel

en het aantal verpleeghuisplekken. Dit vraagt om nieuwe manieren van werken.

Lees meer in hoofdstuk 1.1 en 1.2 >



In elke dorpskern van Stichtse Vecht zien we ouderen met verschillende levensstijlen. Zij hebben elk andere behoeften en ideeën over het leven en ouder worden.



49,8%

Betrokken senioren:

Ouderen die veel voldoening halen uit het helpen van anderen. Ze hebben een gemiddelde opleiding en inkomen. Een groot deel van hun tijd besteden ze aan vrijwilligerswerk.



10,3%

Creatieve milieuliefhebbers:

Hoogopgeleide ouderen met een hoog inkomen die het belangrijk vinden hun steentje bij te dragen aan het milieu en regelmatig in de natuur te vinden zijn.



28,5%

Intellectuele cultuurliefhebbers:

Hoogopgeleide ouderen met een hoog inkomen die graag een klassiek concert of een opera-voorstelling bezoeken.



8,35%

Traditionele dorpelingen:

Ouderen met een lage opleiding en een lager inkomen die graag hun vrije tijd doorbrengen in en om het huis. Ze weten vaak goed wat er in hun buurt en omgeving speelt.

Lees meer in hoofdstuk 1.3 >

Onze medewerkers en vrijwilligers beschrijven Zorggroep De Vechtstreek als kleinschalig, lokaal en warm. Er heerst een familiecultuur met veel ruimte voor eigen initiatief en ontwikkeling. Wel zien medewerkers meer kansen in samenwerkingen en in het inspelen op digitale ontwikkelingen en technologie.

Lees meer in hoofdstuk 1.4 >

Samenwerkingspartners beschrijven Zorggroep De Vechtstreek als toegankelijk, lokaal, warme zorg, beschaafd en behoudend. Ze zien ons als een belangrijke speler in grote maatschappelijke vraagstukken in Stichtse Vecht bijvoorbeeld: levensloopbestendig wonen, kwetsbare ouderen die langer thuis wonen en de groeiende vraag naar thuiszorg

Lees meer in hoofdstuk 1.5 >

We hebben op basis van onze interne externe analyse en SWOT gemaakt.

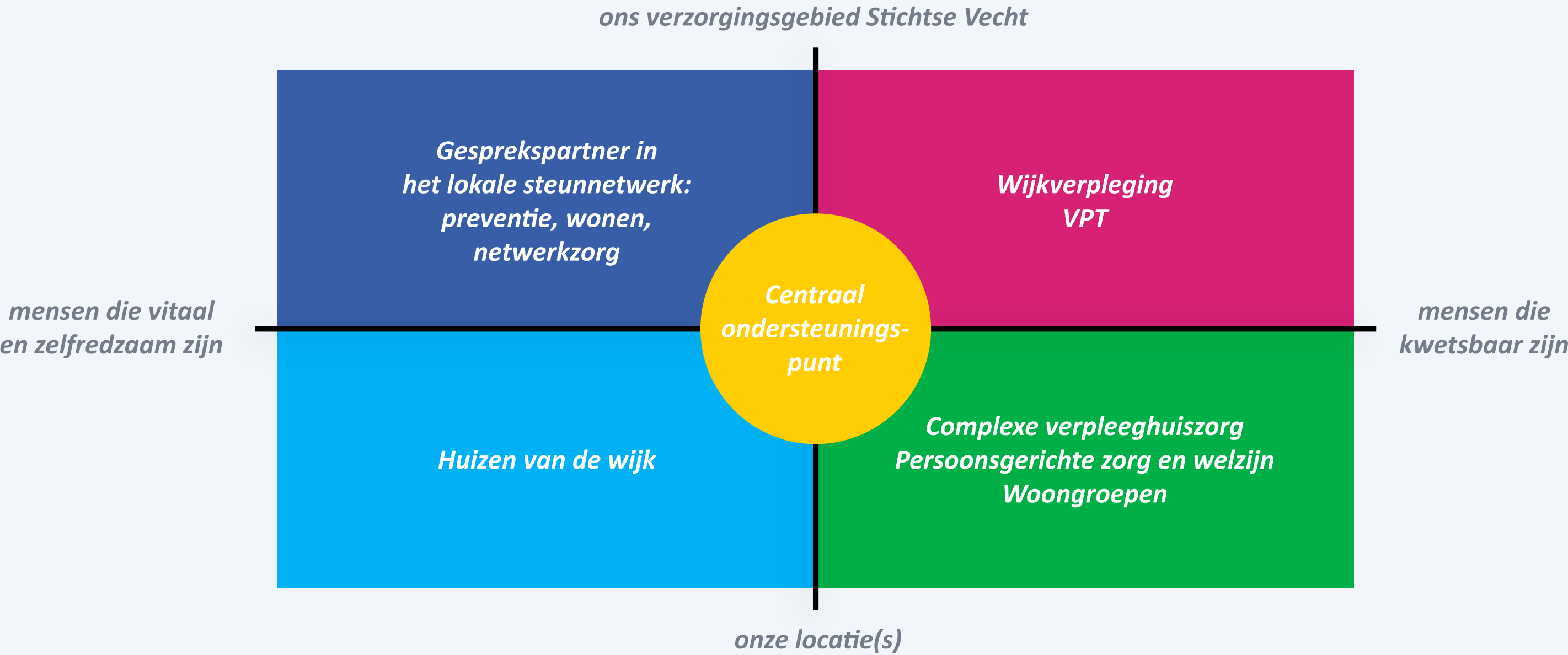
Bekijk deze in hoofdstuk 1.6 >

MISSIE:
Zorggroep De Vechtstreek ondersteunt de mensen van Stichtse Vecht bij het ouder worden in de dorpskernen.

Hoe?

- 1. Uw leefplezier is leidend voor de wijze waarop we samen de zorg en ondersteuning organiseren zodat u uw leven zoveel mogelijk kan voortzetten zoals u dat wil.
- 2. We bieden een zo volledig mogelijk zorgaanbod. Bij u thuis of op een van onze locaties.
- 3. U kunt terecht bij onze locaties als centraal ontmoetingspunt en ondersteuningspunt voor vragen over ondersteuning, wonen en zorg voor ouderen.
- 4. We delen onze kennis met andere organisaties in de regio om samen te werken aan sterk steunnetwerk in Stichtse Vecht.

Onze medewerkers zetten zich met hart en ziel in voor ons gemeenschappelijk doel: fijn ouder worden in Stichtse Vecht. Als betrokken werkgever staat werkplezier van onze medewerkers centraal. We bieden we een stimulerende werkomgeving waar we de teams en individuele medewerkers ondersteunen in hun ontwikkeling en samenwerking.



Onze doelpositionering: waar willen we staan over 5 jaar?

In onze positionering beschrijven we waar wij als Zorggroep De Vechtstreek voor willen staan. De belofte die wij doen aan bewoners, hun naasten, medewerkers en samenwerkingspartners.

Zorggroep De Vechtstreek **is expert op het gebied van ouderenzorg** in ons verzorgingsgebied. We bieden een zo volledig mogelijk aanbod aan zorg en ondersteuning. Samen met partners werken we aan ‘steunsystemen’ voor ouderen in onze omgeving.

We zijn **dichtbij**: een echte lokale organisatie ‘Wij kennen u en u kent ons’. Wat voor u het leven zinvol maakt, is leidend voor de manier waar op we gezamenlijk de ondersteuning en zorg organiseren zodat u uw leven zoveel mogelijk kan voortzetten zoals u dat gewend bent.

Onze **‘Huizen in de wijk’** staan midden in de gemeenschap. Ze zijn een centraal ondersteuningspunt. Iedereen is welkom: voor warmte en gezelligheid, maar ook voor antwoorden op alle vragen die te maken hebben met ouder worden, zorg, ondersteuning en wonen.

Leefplezier en werkplezier staat bij ons centraal. We verdiepen ons elke dag in wat onze cliënten, medewerkers en vrijwilligers gelukkig maakt. Wij zijn blij als cliënten en medewerkers zichzelf

kunnen zijn en zich gestimuleerd voelen in hun eigen keuzes en ontwikkeling.

In alles wat we doen gaan we uit van **gemeenschapskracht**: dat is de optelsom van de ouderen, hun naasten, vrijwilligers, professionals en samenwerkingspartners met elk hun eigen passies, talenten, mogelijkheden, kennis en expertise.

Samen bereiken we ons belangrijkste doel:
fijn ouder worden in Stichtse Vecht



Lees meer over onze visie, missie en doelpositionering in hoofdstuk 2 >

Strategische speerpunten

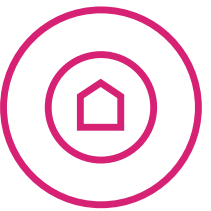
Onze visie, missie en positionering hebben we vertaald naar concrete speerpunten. Dit zijn doelstellingen die we samen met onze partners bereikt willen hebben in 2025.



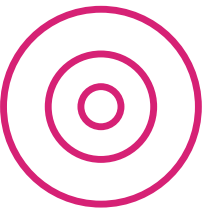
1. Volledig zorgaanbod: “Cliënten die bij ons komen wonen kunnen bij ons blijven tot en met de laatste levensfase.” “We bieden een zo volledig mogelijk zorgaanbod voor onze ouderen in onze dorpskernen zodat zij zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen.”



2. Persoonsgerichte zorg: “We sluiten aan bij het ritme en de mogelijkheden van de cliënt en ondersteunen aanvullend met persoonsgerichte en professionele zorg.”



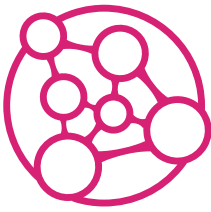
3. Huizen van de wijk: “Onze locaties transformeren in Huizen van de Wijk. Laagdrempelige en bruisende plekken voor ouderen in de gemeenschap.”



4. Centraal ondersteuningspunt: “Iedere (naaste van een) oudere inwoner van Stichtse Vecht met een hulpvraag op het gebied van wonen, welzijn en zorg voor ouderen kan terecht bij ons centrale ondersteuningspunt.”



5. Betrokken werkgever en een stimulerende werkomgeving: “We worden ervaren als een betrokken werkgever. We bieden een stimulerende werkomgeving waar we de teams en individuele medewerkers ondersteunen in hun ontwikkeling en samenwerking.”



6. Toekomstgerichte organisatie: “We werken aan een toekomstgerichte organisatie die tijdig anticipeert op ontwikkelingen in de samenleving.”



7. Zichtbaarheid: “We vertellen actief ons verhaal, binnen en buiten de organisatie, we profileren ons in de onze omgeving naar onze doelgroepen zodat zij ons weten te vinden.”

Lees meer over onze strategische speerpunten in hoofdstuk 3 >



1

2

3

4



NAVIGATIE.

Hier zie je een minimalistische navigatiebalk zodat je zonder moeite naar diverse hoofdstukken kunt navigeren.

Wil je terug naar de inhoudsopgave, klik dan op het huisje.

Als je op de cijfers klikt, verplaats je per hoofdstuk.

Wanneer je op de pijlen klikt, verken je elke pagina in dit document.



INHOUD.

1	Feiten en inzichten:	6.
	1.1 Hoe de wereld om ons heen verandert	7.
	1.2 Onze uitdaging voor de toekomst	8.
	1.3 De ouderen in ons verzorgingsgebied	9.
	1.4 Wat onze medewerkers en vrijwilligers belangrijk vinden	14.
	1.5 Hoe zien onze samenwerkingspartners Zorggroep De Vechtstreek?.....	16.
	1.6 Conclusies: Sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen	17.
2	Waar willen we staan in 2025?.....	18.
	2.1 Wat is onze rol: visie en missie	19.
	2.2 Waarom kies je voor ons: onze positionering	21.
3	Strategische speerpunten	24.
	3.1 Volledig zorgaanbod	25.
	3.2 Persoonsgerichte zorg	26.
	3.3 Huizen van de Wijk	26.
	3.4 Centraal ondersteuningspunt.....	27.
	3.5 Betrokken werkgever en stimulerende werkomgeving	28.
	3.6 Toekomstgerichte organisatie	29.
	3.7 Zichtbaarheid	29.
4	Bijlagen	30.

1. Feiten en inzichten.

De behoeften van de ouderen, het zorglandschap, het (zorg)netwerk veranderen en daarmee ook onze samenleving. Het is belangrijk om als zorgorganisatie mee te blijven bewegen in deze wereld. We ontwikkelen ons strategisch beleidsplan op basis van feiten en inzichten. In hoofdstuk 1 nemen we je mee in onze belangrijkste bevindingen en conclusies.

Het fundament van feiten en inzichten is tot stand gekomen door:



Deskresearch:

Bestaande gegevens en onderzoeken



Diepte-interviews:

Interne interviews met medewerkers, het managementteam en de Raad van Toezicht

Externe interviews met samenwerkingspartners en stakeholders



Big data:

datasets op provinciaal, gemeentelijk en huishoudelijk niveau



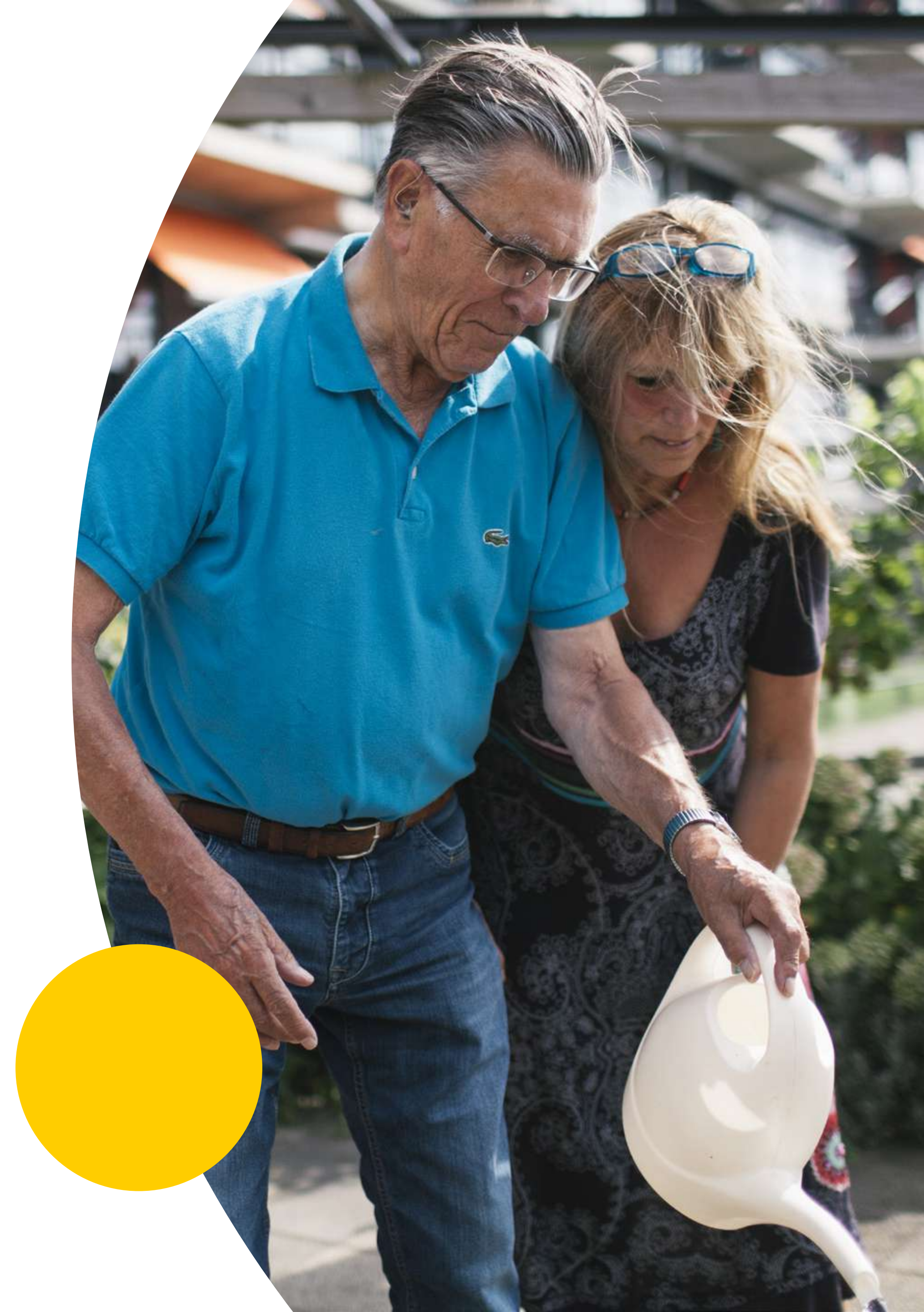
Werksessies:

Creatieve werksessies met onze medewerkers waarin we strategische vraagstukken bespreken en visie ontwikkelen



Posters:

Posters op verschillende plekken in de locaties om informatie te verzamelen van zoveel mogelijk betrokkenen



1

2

3

4

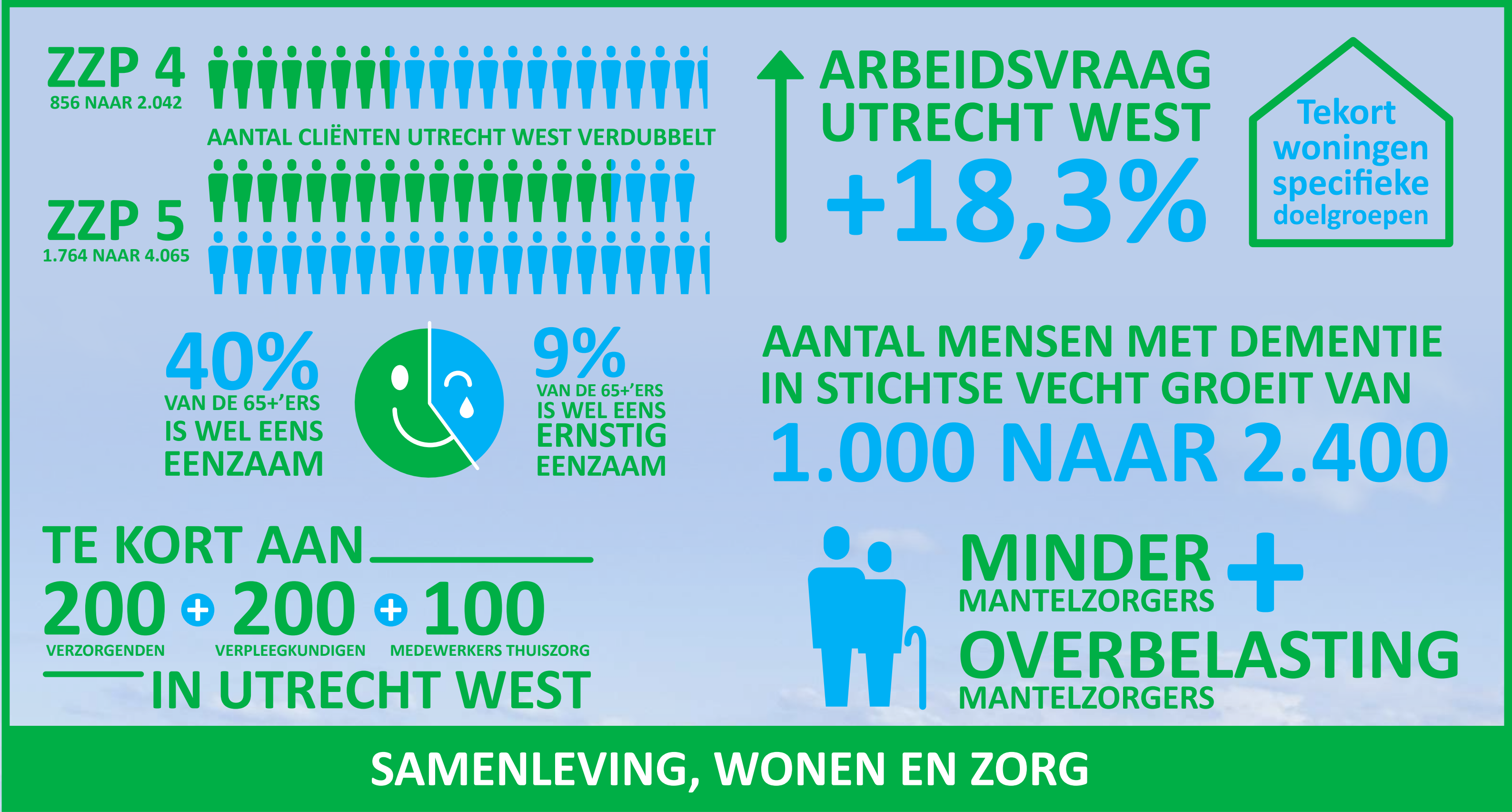


1.1 HOE DE WERELD OM ONS HEEN VERANDERT

De komende 10 jaar zien we onze omgeving veranderen. Het aantal cliënten neemt toe, er is een tekort aan zorgpersoneel en het aantal mensen met dementie stijgt.

- ^
- ≡
- 1
- 2
- 3
- 4
- ▽

Bronnen:



1.2

ONZE UITDAGING VOOR DE TOEKOMST

We hebben een grote uitdaging voor de toekomst. Het aantal ouderen met zorgvraag neemt toe, het aantal verpleeghuisplekken blijft gelijk en er is een toenemend tekort op de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd zien we ook steeds meer ouderen die vitaal blijven en iets willen betekenen voor hun omgeving.

Dit vraagt om nieuwe manieren van werken bijvoorbeeld:

- Preventie: zorg voorkomen of uitstellen
- Informeren van ouderen zodat zij zich beter voorbereiden op het ouder worden
- Het netwerk rondom ouderen activeren voor hulp en ondersteuning
- Het stimuleren van levensloopbestendig wonen in samenwerking met partners

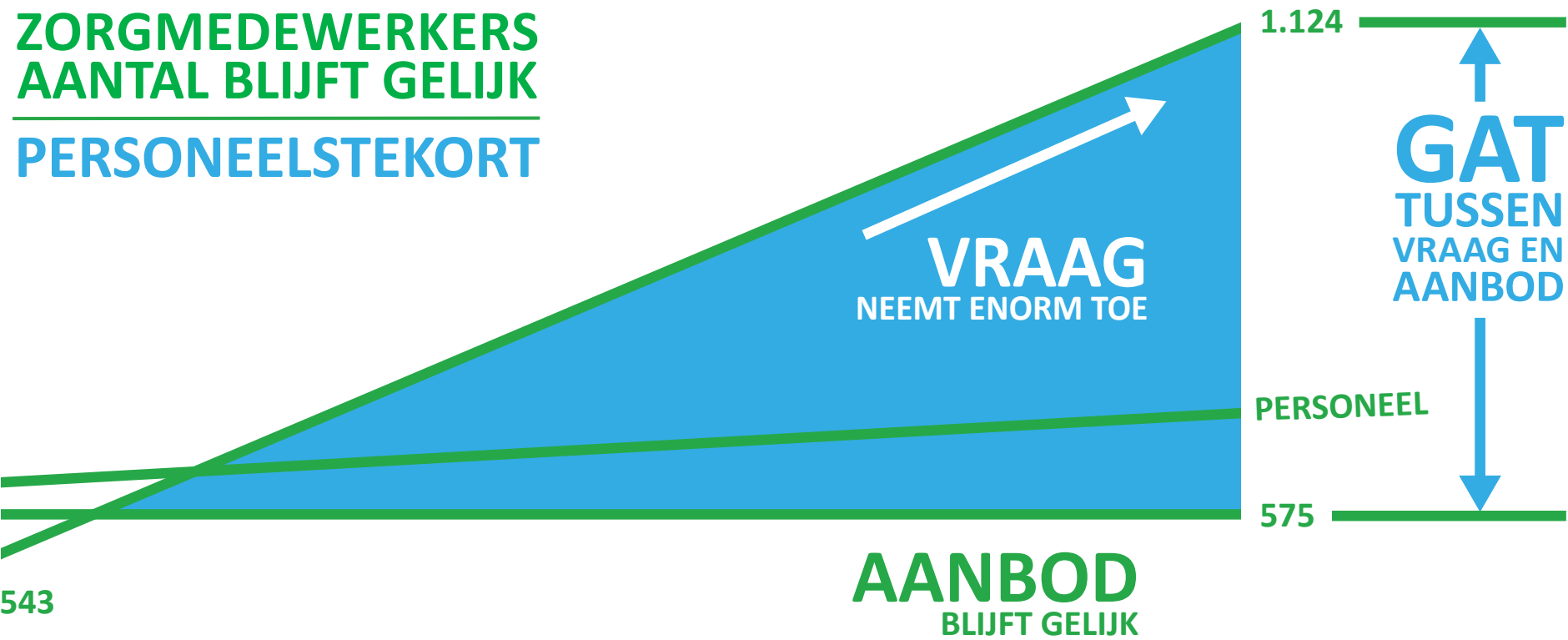
- Zorg bieden in wijken waar veel ouderen bij elkaar wonen
- Inzet van technologie en domotica thuis en in het verpleeghuis
- Meer (dementie)zorg thuis en zorg op afstand
- Creatief kijken met welke mensen we de ouderen zo goed mogelijk kunnen ondersteunen (personeel en vrijwilligers)

Bronnen:



ONZE UITDAGING

**ZORGMEDEWERKERS
AANTAL BLIJFT GELIJK
PERSONEELSTEKORT**



1. De zorgvraag in Stichtse Vecht neemt toe van 575 naar 1.124 ouderen met een zorgvraag in 2040. Het aantal mensen met dementie in Stichtse Vecht neemt toe van 1.000 naar 2.000 in 2040

2. Het aantal plekken groeit niet mee: van 575 naar 575
3. Er ontstaat een gat tussen de vraag en aanbod (het aantal verpleeghuisplekken)
4. Het aantal zorgmedewerkers groeit niet mee, we krijgen een personeelstekort.

1.3 DE OUDEREN IN ONS VERZORGINGS- GEBIED

*In het verzorgingsgebied van
Zorggroep De Vechtstreek zien we
3.588 huishoudens van 65 jaar en
ouder. Er vallen 308 huishoudens
onder het cliëntenbestand van
Zorggroep De Vechtstreek (8,6%).*

In dit hoofdstuk kijken we naar de ouderen in ons verzorgingsgebied en hoe deze populatie zich ontwikkelt. Ons verzorgingsgebied beslaat de kernen Breukelen, Kockengen, Loenen aan de Vecht en de plaatsen in de omgeving. Daarnaast kijken we naar onze cliënten en onze locaties: wie zijn zij en wat zijn de overeenkomsten en verschillen per locatie?

Bronnen:



WIE ZIJN DE OUDEREN IN ONZE OMGEVING?

Ieder mens is anders en heeft andere behoeften. Er is geen sprake van één soort 65-plusser.

In dit hoofdstuk zoomen we verder in op de ouderen in het verzorgingsgebied van Zorggroep De Vechtstreek. Wat voor mensen zijn dit en wat is hun levensstijl?

De 65-plussers uit ons verzorgingsgebied hebben verschillende kenmerken:

-  De ouderen zijn vaker hoogopgeleid (39,4% t.o.v. 28,3% in NL)
-  De ouderen hebben vaker een hoog inkomen (23,6% t.o.v. 21,8% in NL)
-  De ouderen wonen vaker in paren zonder kinderen (54% t.o.v. 51,7% in NL)
-  13,1% van de 65-plussers in Stichtse Vecht heeft een migratieachtergrond. Dit is het vaakst een Europese (5,8%) of een Aziatische (4,5%) achtergrond.

PROFIELEN OUDEREN IN HET VERZORGINGSGEBIED

De ouderen in ons verzorgingsgebied kunnen we indelen in verschillende profielen. We zien in Stichtse Vecht vier groepen (groter dan 5%):



49,8%

Betrokken senioren:

Ouderen die veel voldoening halen uit het helpen van anderen. Ze hebben een gemiddelde opleiding en inkomen. Een groot deel van hun tijd besteden ze aan vrijwilligerswerk.



10,3%

Creatieve milieuliefhebbers:

Hoogopgeleide ouderen met een hoog inkomen die het belangrijk vinden hun steentje bij te dragen aan het milieu en regelmatig in de natuur te vinden zijn.



28,5%

Intellectuele cultuurliefhebbers:

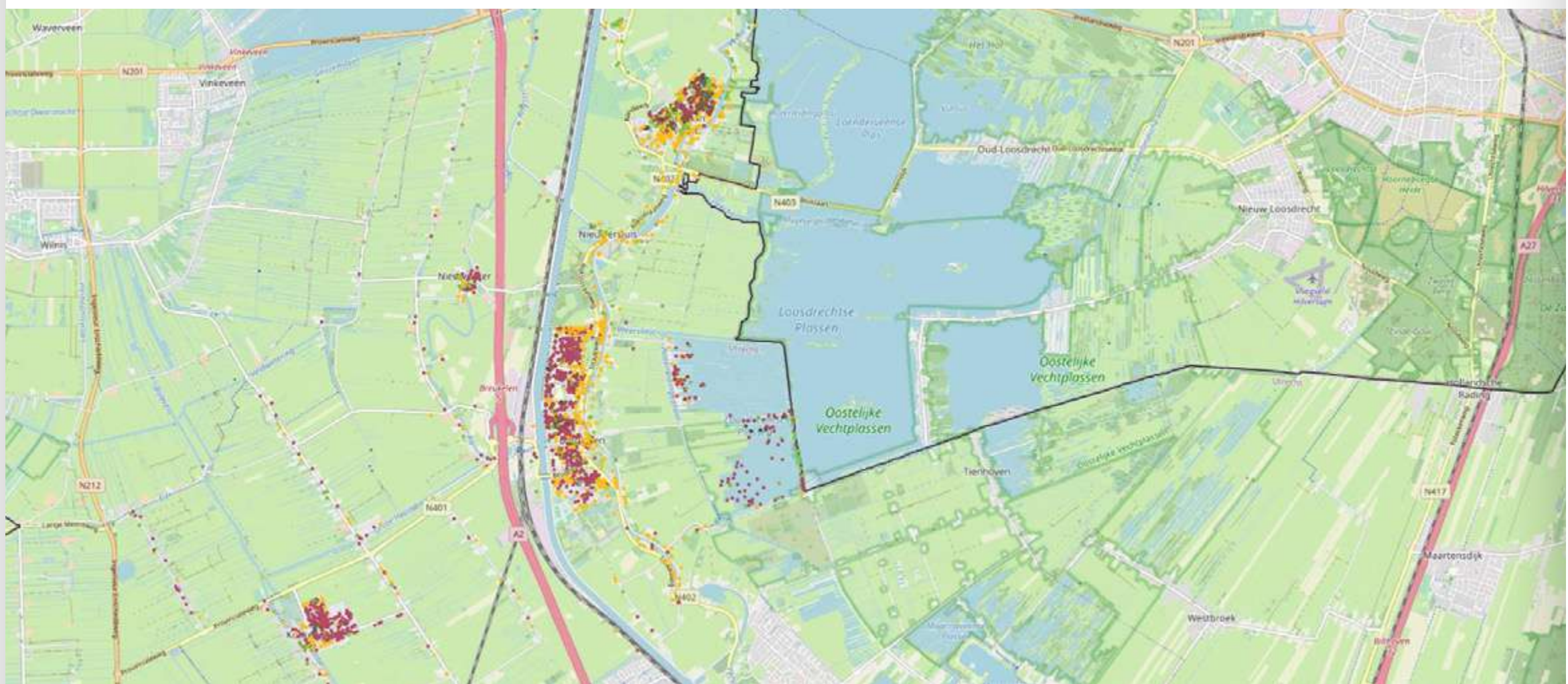
Hoogopgeleide ouderen met een hoog inkomen die graag een klassiek concert of een opera-voorstelling bezoeken.



8,35%

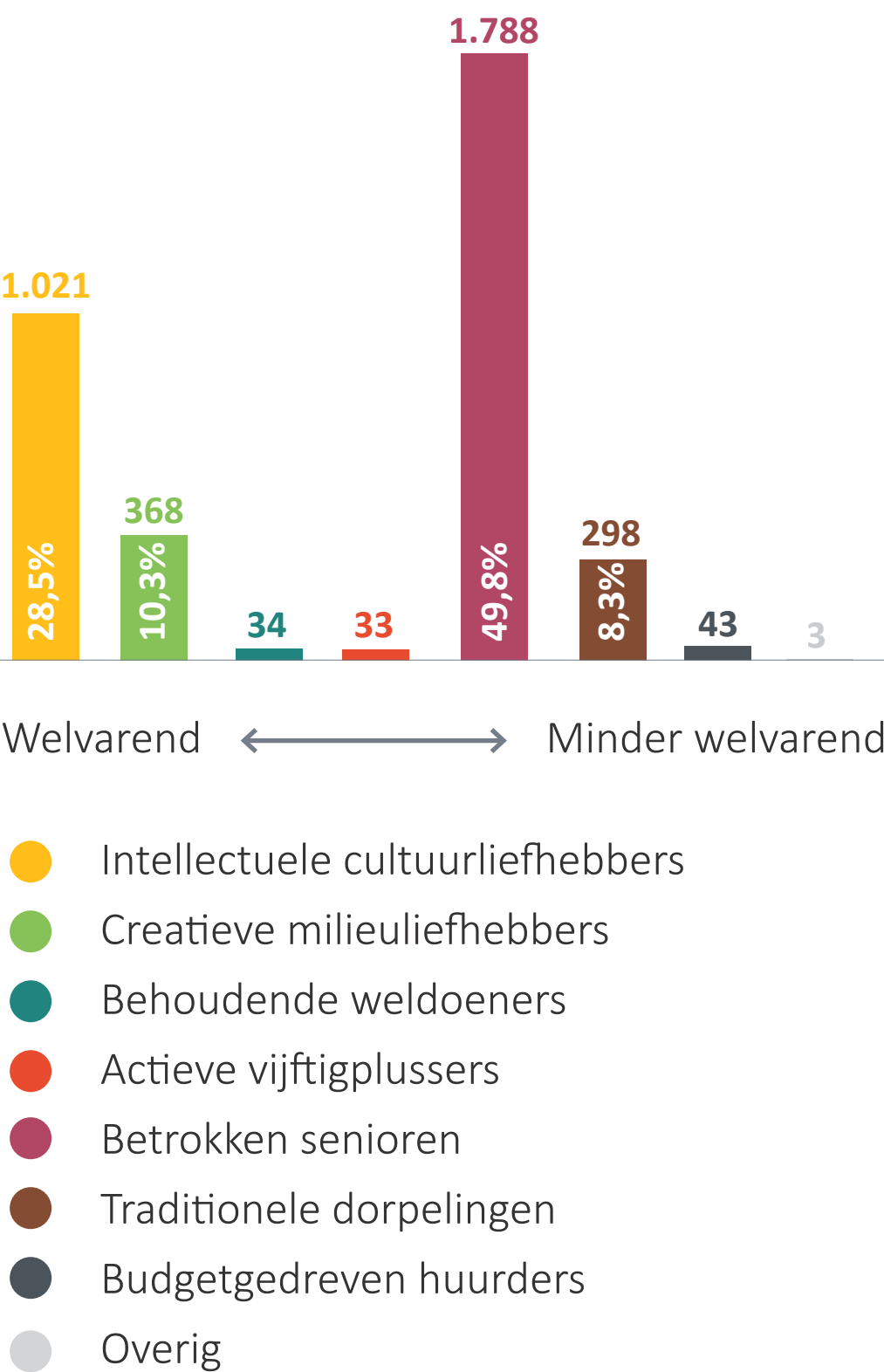
Traditionele dorpelingen:

Ouderen met een lage opleiding en een lager inkomen die graag hun vrije tijd doorbrengen in en om het huis. Ze weten vaak goed wat er in hun buurt en omgeving speelt.



LEVENSTIJLTYPEN

Let op: deze ouderen hebben elke een eigen levensstijl en komen overeen met de gekleurde stippen op de kaart van het verzorgingsgebied.



ONTWIKKELING OUDERENPOPULATIE:

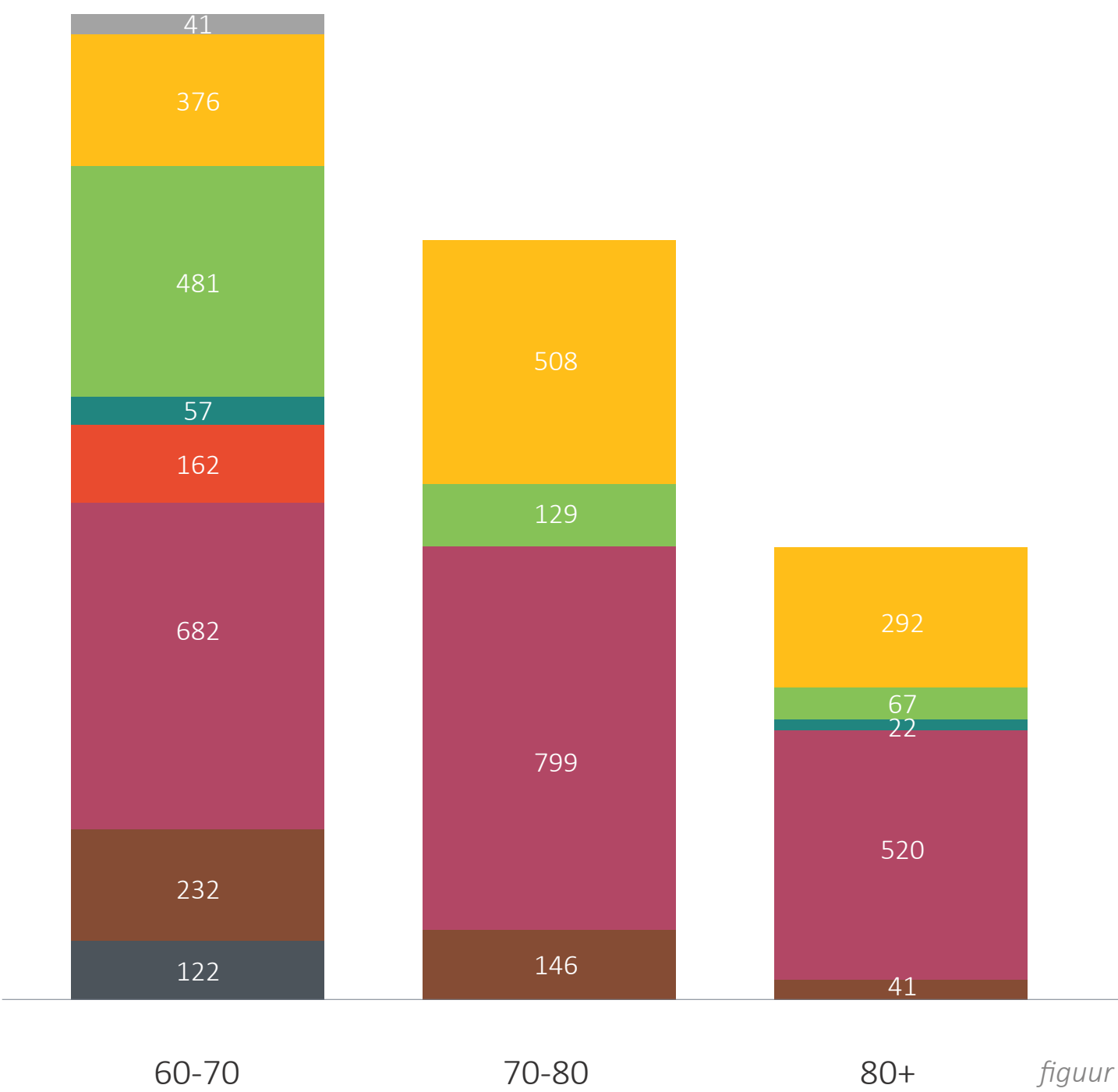
Ontwikkeling ouderenpopulatie

In figuur 1 zien we het aantal huishoudens in de leeftijden 60-70 jaar, 70-80 jaar en 80 jaar en ouder verdeeld over de verschillende leefstijl-profielen. De 80-plussers zijn vooral Betrokken senioren en Intellectuele cultuurliefhebbers. De groep van 70-80 jaar wordt uitgebreid met Creatieve milieuliefhebbers en Traditionele dorpelingen. De groep van 60-70 jaar is nog meer divers. Naast een toename in diversiteit zien we ook een toename in het aantal ouderen.

Sociale klasse ouderenpopulatie

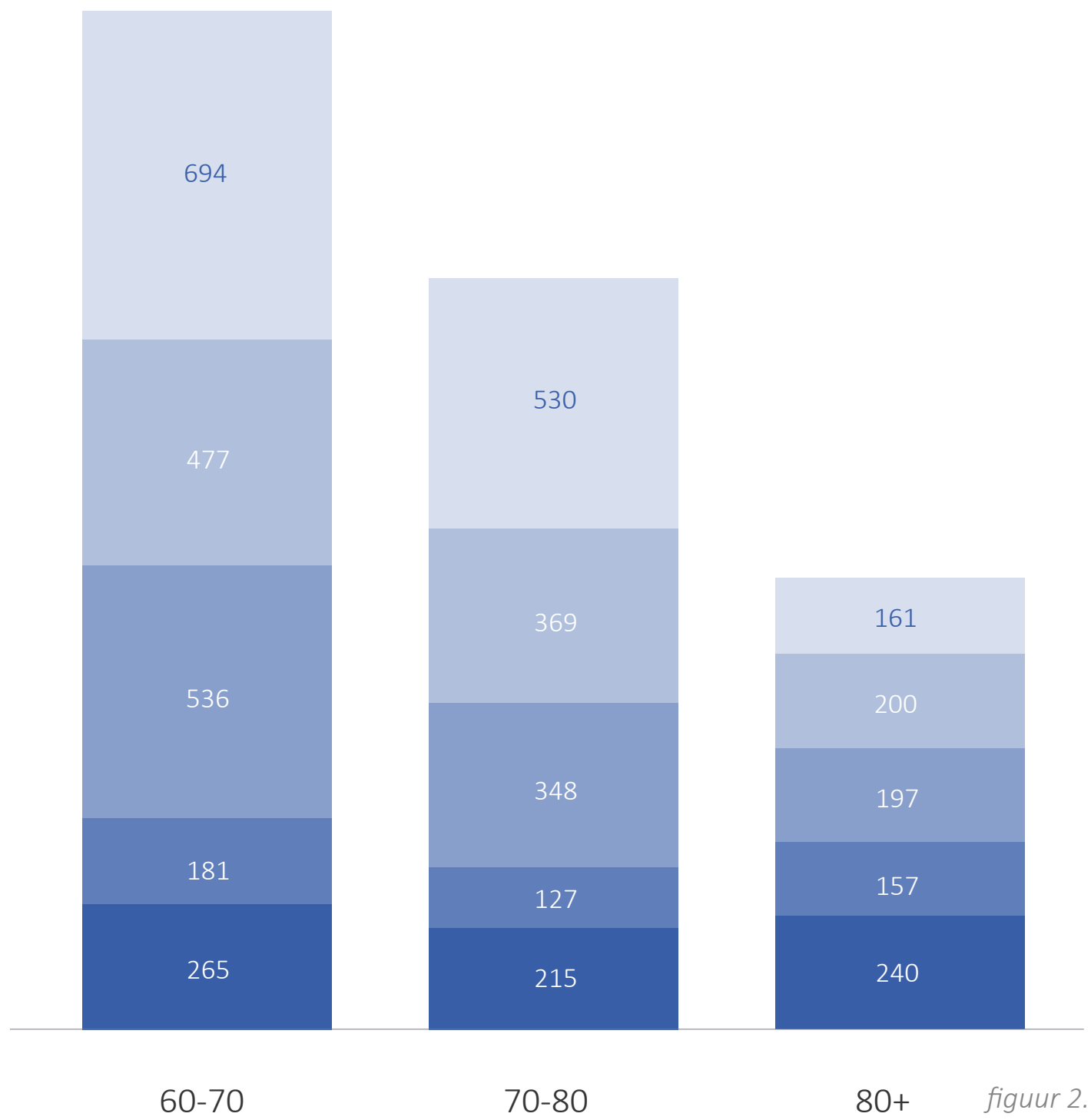
In figuur 2 zien we de opbouw van de ouderen-populatie qua sociale klasse. De populatie wordt welvarender. De 80-plussers zijn redelijk gelijk verdeeld zijn over de sociale klassen. De groep van 70-80 jaar heeft meer welvarende ouderen (klasse A, B1 en B2). De groep van 60-70 jaar bevat nog meer welvarende ouderen uit de hoge klassen. Het aantal minder welvarende ouderen (klasse C en D) blijft ongeveer gelijk over de verschillende leeftijden.

ONTWIKKELING OUDERENPOPULATIE



figuur 1.

SOCIALE KLASSE OUDERENPOPULATIE



figuur 2.

- Intellectuele cultuurliefhebbers
- Creatieve milieuliefhebbers
- Behoudende weldoeners
- Actieve vijftigplussers
- Betrokken senioren
- Traditionele dorpelingen
- Budgetgedreven huurders
- Overig

- Klasse A: welgestelden
- Klasse B1: bovenlaag middengroep
- Klasse B2: onderlaag middengroep
- Klasse C: minder welgestelden
- Klasse D: minst welgestelden

VERZORGINGSGEBIED OVERDORP 65+

Gebied Cliënten

Huishoudens | 418



71,8% 14,4% 8,4%

35 | Huishoudens



77,1% 5,7% 5,7%

De cliënten van Overdorp zijn een goede afspiegeling van de omgeving. De meeste cliënten vallen in de leefstijl van Betrokken senior en hebben een gemiddelde opleiding met een gemiddeld inkomen.

VERZORGINGSGEBIED 'T KAMPJE 65+

Gebied Cliënten

Huishoudens | 1.270



38% 23,5% 17,5% 16,2%

64 | Huishoudens



31,3% 20,3% 10,9% 10,9%

De grootste groep cliënten van 't Nieuwe Kampje zijn hoog opgeleid met een hoog inkomen en valt in de leefstijl van Intellectuele cultuurliefhebber. Deze groep komt overeen met de grootste groep in de omgeving. De tweede en derde cliëntgroepen hebben in verhouding tot het gebied een lager inkomen en lagere opleiding.

VERZORGINGSGEBIED DE AA 65+

Gebied Cliënten

Huishoudens | 1900



62,6% 25,2% 5,8%

192 | Huishoudens



70,3% 11,5% 7,3%

De grootste groepen cliënten van de Aa komen overeen met de grootste groepen in de omgeving. De meeste cliënten vallen in de leefstijl van Betrokken senior hebben een gemiddelde opleiding met een gemiddeld inkomen.

- Intellectuele cultuurliefhebbers
- Creatieve milieuliefhebbers
- Behoudende weldoeners

- Actieve vijftigplussers
- Betrokken senioren
- Traditionele dorpelingen

- Budgetgedreven huurders
- Locaties De Vechtstreek

Bronnen:



HOE DENKEN TOEKOMSTIGE OUDEREN OVER OUDER WORDEN?

De toekomst brengt nieuwe generaties ouderen met zich mee. Deze ouderen hebben eigen behoeften en percepties. Hoe kijken de ouderen van de toekomst naar het ouder worden?

Ik houd me niet bezig met ouder worden, dat zien we dan wel weer.

Ik mis wel een plek om samen te komen met anderen, dat zou me erg leuk lijken.

Ik weet ongeveer waar ik terecht kan voor zorg, maar als dat zo ver is dan vertrouw ik op mijn kinderen.

Ik wil fysiek en mentaal fit blijven. Ik probeer gezond te leven, dit doe ik door veel te bewegen en gezond eten.

Ik bereid me niet echt voor op het ouder worden,

Ik sta positief ten opzichte van het gebruik van technologie, al weet ik dat mijn buurman dat niet zou willen.

Ik wil graag thuis blijven wonen en de regie houden.

Het verpleeghuis is voor mij een schrikbeeld, dan ben ik afhankelijk.



1

2

3

4



1.4 WAT ONZE MEDEWERKERS EN VRIJWILLIGERS BELANGRIJK VINDEN

*In dit hoofdstuk kijken we naar onze medewerkers en vrijwilligers.
Hoe kijken zij naar Zorggroep De Vechtstreek?*

Medewerkers

Onze medewerkers hebben een aantal kenmerken:

- Ze komen uit de omgeving, vaak uit de dorpen Loenen, Breukelen en Kockengen zelf
- Ze hebben vaak een gezin met oudere kinderen
- Ze zijn vaker van middelbare leeftijd

Vrijwilligers

De vrijwilligers komen voornamelijk uit de omgeving van de locaties. De vrijwilligers komen uit 257 huishouden en zijn ouder dan gemiddeld en leven vaak in paren zonder thuiswonende kinderen. De vrijwilligers passen veelal in het profiel van de Betrokken senioren, tevens de grootste groep in het verzorgingsgebied.

Bronnen:



Hoe zien onze medewerkers Zorggroep De Vechtstreek?

- We worden door onze medewerkers beschreven als kleinschalig, lokaal en warm.
- Medewerkers zijn trots op de liefdevolle zorg die geleverd wordt en hebben hart voor hun werk.
- Medewerkers ervaren dat er veel ruimte is voor eigen initiatief en professionele ontwikkeling.
- We hebben een familiecultuur. Dit zorgt voor een warme omgeving waar men zich snel thuis voelt. Dit maakt echter ook dat mensen het geven van feedback lastig vinden.
- Het behouden van medewerkers wordt als een aandachtspunt gezien. Als medewerkers goed worden ingewerkt en opgevangen blijven ze vaak!
- Sommige medewerkers ervaren dat Zorggroep De Vechtstreek een zoekende organisatie is, het is niet altijd duidelijk welke prioriteiten er gesteld worden en welke projecten er lopen en wat die opleveren. De communicatie kan verbeterd worden.
- We zien dat vaak het ritme van de medewerker leidend is in plaats van het ritme van de cliënt.
- Medewerkers vinden het vaak lastig door hoge werkdruk persoonsgericht te werken.
- Medewerkers zien kansen in meer samenwerkingen met o.a. de gemeente maar ook met organisaties als welzijn om meer verbinding te creëren met de omgeving (buiten naar binnen en binnen naar buiten).
- Medewerkers zien kansen in het inspelen op digitale ontwikkelingen en technologieën, zowel intramuraal als extramuraal.
- Over het algemeen voelen medewerkers zich sterk betrokken bij hun eigen team en locatie: de Aa, t' Kampje of Overdorp. Zij hebben minder binding met de overkoepelende organisatie Zorggroep De Vechtstreek.

Medewerkers van Zorggroep De Vechtstreek geven

7,6

als ze deze zouden
aanbevelen als
dienstverlener.

“Ik zou de Zorggroep aanbevelen vanwege de betrokkenheid van medewerkers. Waarom geen 10? We kunnen nog een professionaliseringslag maken.”

7,3

als ze deze zouden
aanbevelen als
werkgever.

“Er wordt naar je geluisterd en de drempels zijn laag”

7,8

voor hun
betrokkenheid

“Ik voel me er betrokken bij de bewoners en mijn team op mijn locatie”.



1

2

3

4



1.5 HOE ZIEN ONZE SAMENWERKINGS- PARTNERS ZORGGROEP DE VECHTSTREEK?

*In dit hoofdstuk kijken we
naar de percepties van onze
samenwerkingspartners.*

- Het beeld dat samenwerkingspartners van Zorggroep De Vechtstreek hebben is vriendelijk, toegankelijk, dorps, lokaal, warme zorg, betrokken, geworteld in de wijk, kneuterig, beschaafd en behoudend.
- De Zorggroep is volgens partners te veel naar binnen gericht is. Ze wordt gezien als een belangrijke speler in grote vraagstukken buiten de muren bijvoorbeeld: (levensloop- bestendig) wonen, kwetsbare ouderen die langer thuis wonen en de groeiende vraag naar thuiszorg
- Partners zijn nieuwsgierig naar de rol van Zorggroep De Vechtstreek in de voorgenoemde vraagstukken en de dienstverlening die hierbij hoort.



WAAR DENKEN PARTNERS EN STAKEHOLDERS AAN ALS
ZE AAN ZORGGROEP DE VECHTSTREEK DENKEN?

*degelijk, soms te,
niet heel proactief*

*open staan voor
ontwikkeling en advies*

betrouwbaar

*Inspelen op eenzaamheid, werkgroep
eenzaamheid benutten*

consistent in samenwerking

*Naar binnen gericht, uitdaging ligt buiten,
welke rol willen ze daar spelen?*

kennis

benaderbaar

korte lijnen

*bescheiden, niet sterk in
profiëren van eigen organisatie*

*innovatiever zijn, meer
richten op ontwikkelingen*

betrokken

makkelijke communicatie

- Kwaliteiten
- Verbeterpunten

1.6 CONCLUSIES: STERKTES, ZWAKTES, KANSSEN EN BEDREIGINGEN

Op basis van alle feiten en inzichten kunnen we de volgende sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen benoemen.

	POSITIEVE FACTOREN	NEGATIEVE FACTOREN
INTERN	<i>Sterktes</i> S1 Sterke positie, enige intramurale aanbieder in verzorgingsgebied S2 Goede naam als aanbieder en partner, betrouwbaar S3 Locaties, restaurants, centraal in de kernen S4 Lokaal verankerd, dorps, toegankelijk en dichtbij S5 Zeer betrokken medewerkers die warme, goede, persoonlijke zorg bieden S6 Veel vrijwilligers	<i>Zwaktes</i> Z1 Kleine organisatie, minder innovatie(kracht) en capaciteit Z2 Tekort medewerkers niveau 3 en 4, complexere generalistische zorg Z3 Zwakke positie wijkverpleging (kleine teams) Z4 Intern gerichte en traditionele organisatie Z5 Weinig zichtbaar voor doelgroepen Z6 Niet al het vastgoed is geschikt voor toenemende complexiteit zorgvraag
EXTERN	<i>Kansen</i> K1 Vergrijzing, meer ouderen met (complexere) zorgvragen, groeiende vraag naar (thuis)zorg K2 Stijgende groep welvarende ouderen en betrokken ouderen (vrijwilligers) K3 Mogelijkheden tot inzet van technologie K4 Wordt gezien als belangrijke speler in maatschappelijke vraagstukken K5 Samenwerking lokale partijen (welzijn, woningcorporaties) en collega VVT organisaties	<i>Bedreigingen</i> B1 Krappe arbeidsmarkt B2 Concurrentie op de arbeidsmarkt B3 Bekostiging van de zorg B4 Negatief imago verpleeghuis

Lees meer over hoe we invulling geven aan deze speerpunt in hoofdstuk 3 >

Strategische keuzes

- We worden gezien als belangrijke speler in maatschappelijke vraagstukken (K6) zoals bijv. de vergrijzing en toenemende vraag aan (thuis)zorg (K1). We nemen onze verantwoordelijkheid als enige intramurale aanbieder in ons verzorgingsgebied (S1 en S2) door een zo volledig mogelijk zorgaanbod te bieden (o.a. door versterken en groeien wijkverpleging Z2) dat aansluit bij de behoeften van de ouderen (**speerpunt 1 en 2**).
- Meer ouderen blijven met hulp- of zorgvragen langer thuis wonen (K1). Als lokale speler (S1) spelen we hierop in door onze lokaal verankerde en centraal gelegen locaties (S2, S3) te transformeren naar Huizen van de Wijk (**speerpunt 3**) met een centrale ondersteuningspunten (**speerpunt 4**).
- De arbeidsmarkt kent krapte en concurrentie (B1, B2) waar het aantal ouderen met een (steeds complexere) zorgvraag (K1) stijgt. We hebben een relatief kleine organisatie met beperkte innovatiekracht (Z1) en merken nu al het tekort aan medewerkers (Z2). Dit vraagt dat we ons zichtbaar profileren als werkgever, onze medewerkers helpen ontwikkelen (**speerpunt 5, 7**) en we tijdig anticiperen op de toekomst (o.a. bepalen strategische personeelsplanning, in toenemende mate werken met technologie, vastgoedstrategie etc.) (**speerpunt 6**).

Bronnen:



2. Waar willen we staan in 2025?

De behoeften van de ouderen veranderen en daarmee ook het zorglandschap, het (zorg)netwerk en de samenleving. Daardoor verandert ook onze rol als ouderenzorgorganisatie, voor onze cliënten, (wijk)bewoners, medewerkers, vrijwilligers en samenwerkingspartners.



1

2

3

4



2.1 WAT IS ONZE ROL: VISIE EN MISSIE

In dit hoofdstuk beschrijven we onze visie en missie. Onze visie is het beeld van de wereld van morgen dat wij hebben. Onze missie beschrijft onze rol in die wereld van morgen.



VISIE:

Stichtse Vecht kent een groeiende groep ouderen.

In elke kern zien we ouderen met verschillende levensstijlen. Zij hebben elk andere behoeften en ideeën over het leven en ouder worden.

Want ouder, dat worden we met elkaar steeds meer. Het liefst in onze eigen (sociale) omgeving met een veilig gevoel. Vaak kan dat in goede gezondheid, maar soms ook niet. Op dat moment is er een steunnetwerk nodig dat voorziet in de nodige ondersteuning en zorg zodat iemand zijn leven zoveel mogelijk kan voortzetten op de wijze zoals hij dat wil.

Het wordt dan ook steeds belangrijker dat we met samenwerken om steunnetwerken realiseren: ouderen, naasten, vrijwilligers én (zorg)professionals samen.

MISSIE:

Zorggroep De Vechtstreek ondersteunt de mensen van Stichtse Vecht bij het ouder worden in de dorpskernen.

Hoe?

1.

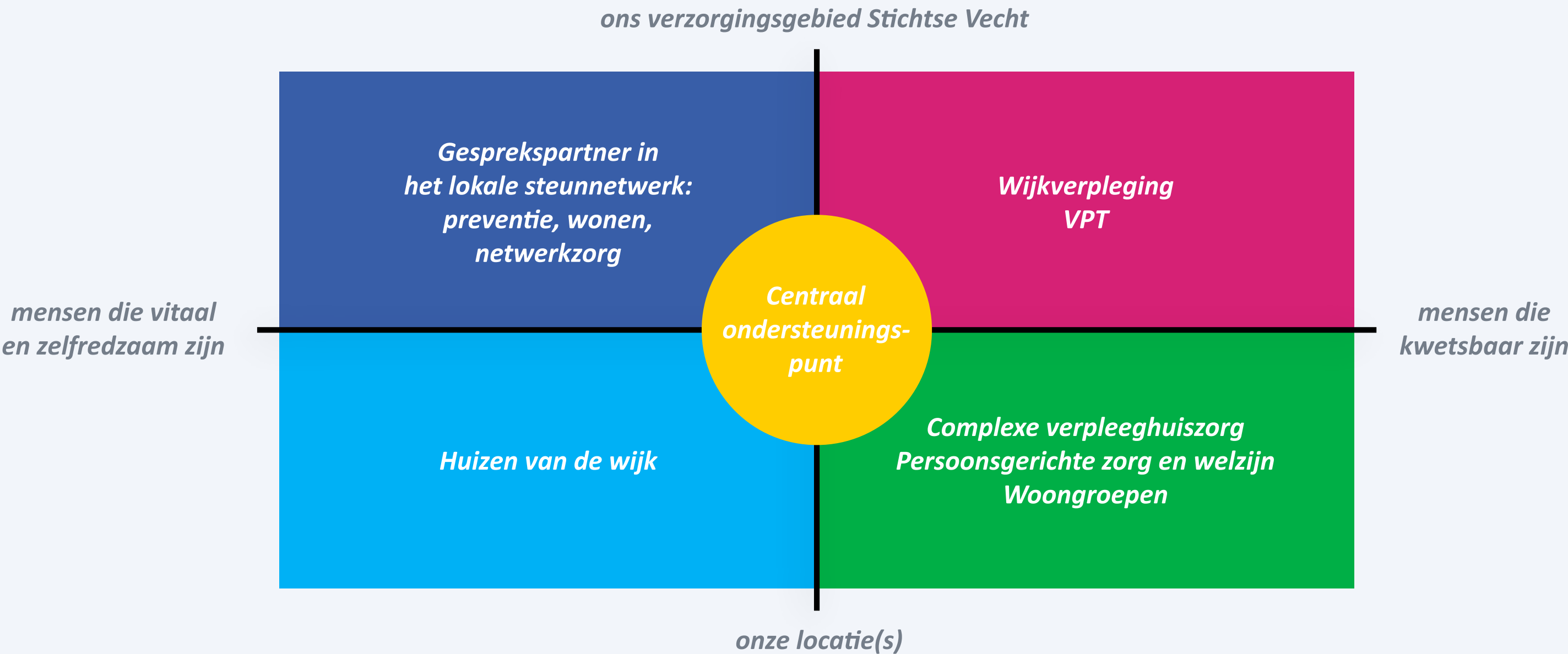
Uw leefplezier is leidend voor de wijze waarop we samen de zorg en ondersteuning organiseren zodat u uw leven zoveel mogelijk kan voortzetten zoals u dat wil.
2.

We bieden een zo volledig mogelijk zorgaanbod. Bij u thuis of op een van onze locaties.
3.

U kunt terecht bij onze locaties als centraal ontmoetingspunt en ondersteuningspunt voor vragen over ondersteuning, wonen en zorg voor ouderen.
4.

We delen onze kennis met andere organisaties in de regio om samen te werken aan sterk steunnetwerk in Stichtse Vecht.

Onze medewerkers zetten zich met hart en ziel in voor ons gemeenschappelijk doel: fijn ouder worden in Stichtse Vecht. Als betrokken werkgever staat werkplezier van onze medewerkers centraal. We bieden we een stimulerende werkomgeving waar we de teams en individuele medewerkers ondersteunen in hun ontwikkeling en samenwerking.



2.2

WAAROM KIES JE VOOR ONS: ONZE POSITIONERING

*In onze positionering beschrijven
we waar wij als Zorggroep
De Vechtstreek voor staan.*

De belofte die wij doen aan bewoners, hun
naasten, medewerkers en samenwerkings-
partners. We beschrijven vijf merkwaarden
die richtinggevend en organiserend zijn voor
alles wat we doen.

1. Wat zijn we?
2. Waarin onderscheiden wij ons?
3. Welke functie en rol hebben
we voor onze doelgroepen?
4. Welk gevoel roept dit op?
5. Wat is ons belangrijkste doel?

aansluiting bij
eindwaarden

welk gevoel
roept het op

rol, functie voor de
doelgroepen

onderscheidende
eigenschappen

product, dienst
organisatie,
activiteit

Gemeenschapskracht
krachten bundelen

*Leefplezier
en werkplezier*
wat maakt jou gelukkig?

*Centraal
ondersteuningspunt:
Huizen van de wijk*

Dichtbij
lokaal, het leven voortzetten

Expert op het gebied van ouderenzorg
zorg en ondersteuning voor alle ouderen, kennisdeling in het netwerk



1

2

3

4



WAT ZIJN WE?

1

WAARIN ONDSCHIEDEN
WE ONS?

2

WELKE FUNCTIE
EN ROL HEBBEN WE?

3

WELK GEVOEL
ROEPT DIT OP?

4

Expert op het gebied van ouderenzorg

Zorggroep De Vechtstreek is de expert op het gebied van ouderenzorg in onze omgeving. Daarom zijn wij er voor alle ouderen vanaf het moment dat zij behoefte krijgen aan ondersteuning tot en met de laatste levensfase. Bij u thuis of op een van onze locaties organiseren we een zo volledig mogelijk zorgaanbod passend bij uw situatie.

Vanuit onze expertrol delen we ook onze kennis in het lokale steunnetwerk van organisaties op het gebied van wonen, welzijn en zorg. Samen werken we proactief aan thema's als: netwerkzorg, een gezonde (ouderen) populatie en levensloopbestendig wonen.

Dichtbij

Wij zijn van hier

We zijn een lokaal gewortelde organisatie, we zijn er voor de ouderen in dorpskernen Stichtse Vecht.

Wij kennen u en u kent ons

Wat voor u het leven zinvol maakt, is leidend voor de manier waar op we gezamenlijk de ondersteuning en zorg organiseren zodat u uw leven zoveel mogelijk kan voortzetten zoals u dat gewend bent. Onze professionals vormen samen met u, uw naasten en onze samenwerkingspartner één team om dit te realiseren.

Wij doen het samen

Ouder worden kan mooi zijn, maar soms ook confronterend. We staan naast u en bieden een luisterend oor en steun. Ook in de kwetsbare momenten van de laatste levensfase.

Centraal ondersteuningspunt 'Huizen van de wijk'

Onze 'Huizen in de wijk' staan midden in de gemeenschap. Sterker nog, wij geven kleur aan de huizen samen met de mensen, verenigingen en lokale partners. Onze huizen zijn gezellig en bruisend, iedereen is welkom, de deur staat altijd open.

U bent dus altijd welkom bij de Aa, Overdorp en t' Nieuwe Kampje. Voor warmte en gezelligheid, maar ook voor antwoorden op alle vragen die te maken hebben met ouder worden, zorg, ondersteuning en wonen.

„Wij zijn het centrale ondersteuningspunt voor de ouderen van Stichtse Vecht. We denken mee en helpen u verder! “

Leefplezier en werkplezier

Wij geloven dat iedere oudere, vrijwilliger of medewerker zijn eigen ideeën en behoeften heeft als het gaat om leven en/of werken. Als je daarin gehoord en gesterkt wordt, dan ervaar je plezier.

We verdiepen ons daarom elke dag in wat onze cliënten én medewerkers gelukkig maakt: wat hen leefplezier of werkplezier geeft!

Wij zijn blij als cliënten en medewerkers zichzelf kunnen zijn en zich gestimuleerd voelen in hun eigen keuzes en ontwikkeling.



1

2

3

4



WAT IS ONS BELANGRIJKSTE DOEL?

GEMEENSCHAPSKRACHT

*Verbinding met de mensen om je heen, dat maakt het leven zinvol.
Het is leuker samen, makkelijker samen en samen bereik je meer.*

In alles wat we doen gaat Zorggroep De Vechtstreek uit van gemeenschapskracht: dat is de optelsom van de ouderen, hun naasten, vrijwilligers, professionals en samenwerkingspartners met elk hun eigen passies, talenten, mogelijkheden, kennis en expertise.

Door krachten te bundelen en als één team te werken, maken we het verschil op onze afdeling, locatie en in onze omgeving.

***Samen bereiken we ons belangrijkste doel:
fijn ouder worden in Stichtse Vecht***



1

2

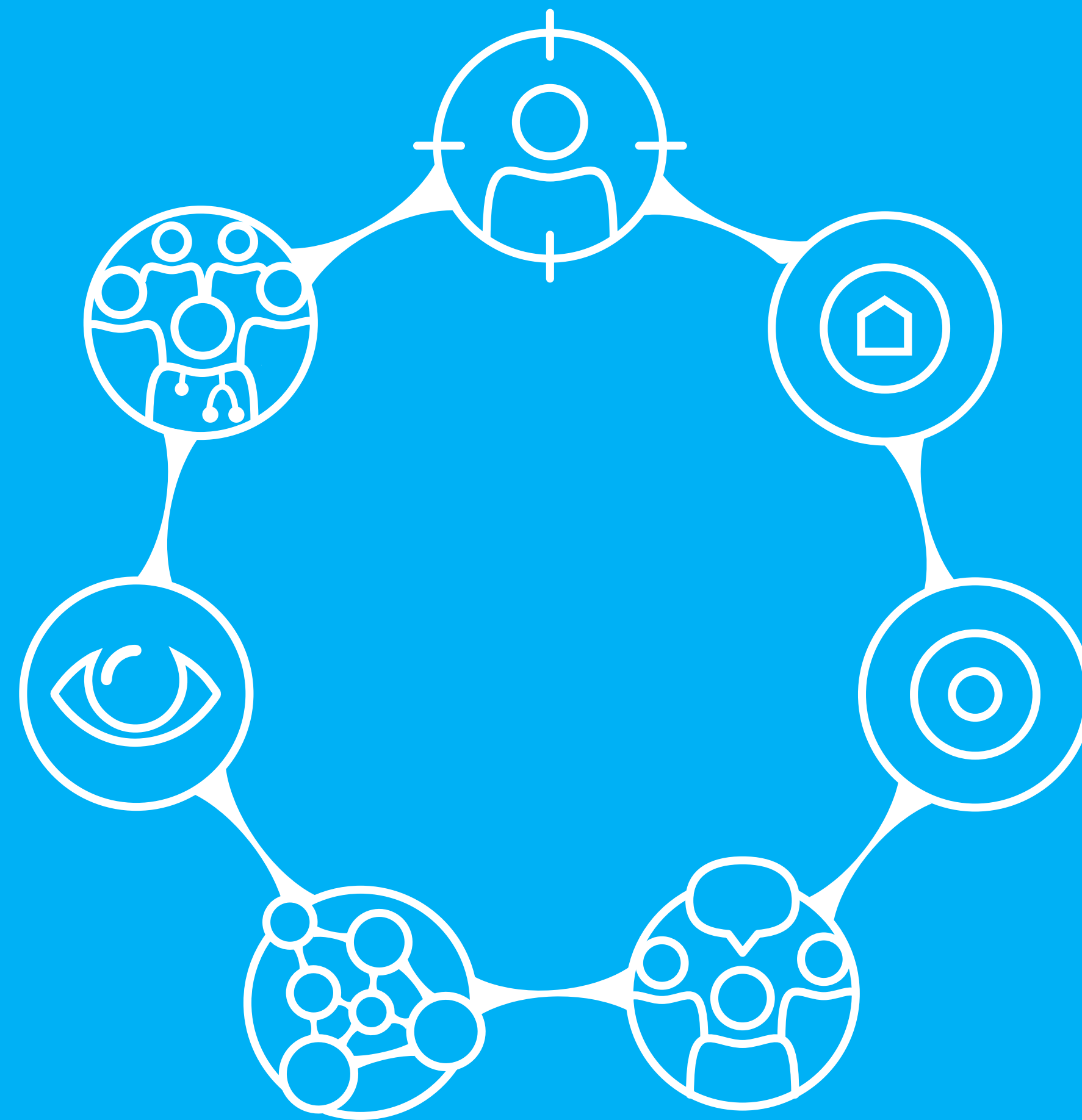
3

4



3. Strategische speerpunten.

Onze visie, missie en positionering hebben we vertaald naar concrete speerpunten. Doelstellingen die we als Zorggroep De Vechtstreek, in samenwerking met onze partners bereikt willen hebben in 2025.





3.1 VOLLEDIG ZORGAANBOD



Wonen met zorg op onze locaties:

“Cliënten die bij ons komen wonen kunnen bij ons blijven tot en met de laatste levensfase.”

- Cliënten met een Wlz-indicatie 4, 5 en 6 kunnen bij ons komen wonen en blijven, ook al wijzigt gedurende het verblijf de Wlz-indicatie.
- Nieuwe cliënten met een Wlz indicatie 7 of 8 kunnen bij ons komen wonen.
- We werken samen met andere zorgaanbieders in het organiseren van medische- en paramedische zorg.
- Bij cliënten met een specialistische zorgvraag (bijv. Huntington of NAH), onderzoeken we of we de zorg kunnen organiseren. Als dat niet kan verwijzen we hen door naar expertisecentra en zorgen we voor een ‘warme overdracht’.
- We benutten bewezen technologische oplossingen in het arbeidsproces (ten

behoefte van kwaliteit en/of arbeidsbesparing) maar ook in het dagelijks leven van ouderen om hun zelfstandigheid en leefplezier te vergroten.

Om dit te realiseren zetten we de komende 5 jaar in op:

- Deskundigheidsbevordering van onze medewerkers
- Flexibele inzet van personeel, passend bij de behoefte van de cliënt
- Samenwerking met collega-instellingen in het doorverwijzen van cliënten met een specialistische zorgvraag en/of het organiseren van (specialistische) zorg op een van onze locaties

Wonen met zorg thuis

“We bieden een zo volledig mogelijk zorgaanbod voor onze ouderen in onze dorpskernen zodat zij zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen.”

- We ondersteunen mensen met een zorgvraag thuis zo lang mogelijk met behulp van wijkverpleging, zorgalarmering, dagbesteding en huishoudelijke zorg.
- Waar nodig werken we samen met andere zorgaanbieders (bijv. voor palliatieve zorg en specialistische zorg).
- Mensen die begeleiding/structuur nodig hebben, ontvangen dit via individuele begeleiding thuis en/of in de Blijf Actief groepen.
- We streven ernaar dat mensen met een Wlz indicatie 4, 5 of 6 zelfstandig kunnen blijven wonen, in geschikte woonvormen met behulp van technologie en passende zorg.

- Cliënten hebben één aanspreekpunt voor alle zorg gerelateerde vragen, die samen met de cliënt en zijn naasten de coördinatie voor de totaal benodigde zorg overziet.

Om dit te realiseren zetten we de komende 5 jaar in op:

- Samenwerking met andere zorg- en ondersteuningsorganisaties in het efficiënt organiseren van kwalitatief goede zorg in de regio en het delen van de kennis en informatie die hieraan bijdragen
- Uitbreiden van de zorg bij mensen in de thuissituaties zowel als het gaat om wijkverpleging als verpleeghuiszorg thuis



3.2 PERSOONSGERICHTE ZORG



3.3 HUIZEN VAN DE WIJK



“We sluiten aan bij het ritme en de mogelijkheden van de cliënt en ondersteunen aanvullend met persoonsgerichte en professionele zorg.”

- De cliënt en zijn naasten zijn in de regie, wij ondersteunen in hun eigen keuze.
- Mensen die bij ons komen wonen zijn hier thuis, wij zijn te gast.
- Het welzijn en leefplezier van mensen is leidend voor de manier waarop wij werken. Zorg en ondersteuning moet hier op elke manier aan bijdragen.
- We verdiepen ons in wat het leven voor iedere cliënt zinvol maakt en wat hij nodig heeft voor een fijne dag, ook in de laatste levensfase.
- We vormen met naasten en vrijwilligers een team dat gezamenlijk de ondersteuning en zorg voor de cliënt vormgeeft, zonder dat we dingen uit handen nemen.

- We werken aan een cultuur van eigenaarschap, waar naasten, vrijwilligers en medewerkers vrijheid voelen om initiatieven te ontplooiën ten behoeve van de cliënten.

Om dit te realiseren zetten we de komende 5 jaar in op:

- Het ontwikkelen van een eenduidige visie en gezamenlijke werkwijze m.b.t. persoonsgerichte zorg en welzijn
- Het benutten van de mogelijkheden van de locaties (restaurant, activiteitenprogramma, faciliteiten) om deze optimaal aan te sluiten bij de leefstijl en het dagritme van cliënten

“Onze locaties transformeren in Huizen van de Wijk. Laagdrempelige en bruisende plekken voor ouderen in de gemeenschap.”

- We bieden een centrale gastvrije ontmoetingsplek voor bewoners, wijkbewoners en verenigingen in onze omgeving.
- Het programma en de invulling van de Huizen van de Wijk worden voor- en met de doelgroep georganiseerd.
- Er wordt een derde geldstroom gerealiseerd die voldoende opbrengt om extra kosten te kunnen dekken en extra activiteiten te kunnen ontplooiën.
- Er wordt onderzocht of er ruimtes in de locaties verhuurd kunnen worden aan externen.

Om dit te realiseren zetten we de komende 5 jaar in op:

- Een planmatige aanpak om vanuit de behoeften van de mensen in de omgeving onze locaties in de wijk te transformeren naar Huizen van de Wijk
- Samenwerking met lokale partners in het organiseren van faciliteiten en activiteiten in de Huizen van de Wijk bijvoorbeeld: Stichting Welzijn en lokale bewonersraden, lokale horeca, gemeente, verenigingen, dagbesteding/gehandicaptenzorg, bibliotheek etc.
- Positionering van- en communicatie over de Huizen van de Wijk



3.4 CENTRAAL ONDERSTEUNINGSPUNT

“Iedere (naaste van een) oudere inwoner van Stichtse Vecht met een hulpvraag op het gebied van wonen, welzijn en zorg voor ouderen kan terecht bij ons centrale ondersteuningspunt.”

- We bieden een centraal ondersteuningspunt voor iedere (naaste van een) oudere inwoner van Stichtse Vecht die een hulpvraag heeft op het gebied van wonen, welzijn en zorg voor ouderen.
- Waar wij onze expertise in brengen op het gebied van ouderenzorg, werken we samen met stichting Welzijn, WMO-consulenten van de gemeente en woningstichtingen om te voorzien in brede informatiebehoefte.
- Voor vragen waar het centrale ondersteuningspunt geen antwoord op heeft, wordt de vragen doorverwezen naar een organisatie die de vraag wel kan beantwoorden.
- Het ondersteuningspunt is gekoppeld aan zorgbemiddeling.

Om dit te realiseren zetten we de komende 5 jaar in op:

- Een planmatige aanpak om vanuit de behoeften van de mensen in de omgeving en het centrale ondersteuningspunt te ontwikkelen
- Samenwerking en kennisdeling met regionale collega-instellingen op dit thema.
- Samenwerking met lokale partners in het creëren van overzicht van ondersteuningsdiensten en ontsluiten voor ouderen in de omgeving bijvoorbeeld: zorgorganisaties, Stichting Welzijn, wmo-gemeente
- Positionering van- en communicatie over het centraal ondersteuningspunt





3.5 BETROKKEN WERKGEVER EN EEN STIMULERENDE WERKOMGEVING



“We worden ervaren als een betrokken werkgever. We bieden een stimulerende werkomgeving waar we de teams en individuele medewerkers ondersteunen in hun ontwikkeling en samenwerking.”

- We werken aan een cultuur van eigenaarschap, waar medewerkers binnen hun team vrijheid voelen om zelf initiatieven te ontplooiën ten behoeve van onze cliënten en/of het team.
- We bieden medewerkers de mogelijkheid expert te worden op hun eigen vakgebied en door te groeien.
- Medewerkers, oud-medewerkers, stagiaires en vrijwilligers zijn ambassadeur van onze organisatie en dragen het verhaal uit.
- We betrekken (nieuwe) medewerkers bij de ontwikkeling van de organisatie.

- Het verhaal van Zorggroep De Vechtstreek (de strategische positionering) wordt beleefd en geleefd in de organisatie.
- We versterken samenwerkingsverbanden met opleidingsinstituten om de instroom te vergroten en de aansluiting tussen opleidingen en arbeidsmarkt te verbeteren.
- We enthousiasmeren stagiaires en leerlingen zodat zij graag willen blijven of terug willen komen in volgende stages en na hun studie.
- We sluiten aan bij de behoeften van medewerkers in iedere fase van hun leven en streven naar tevreden werknemers.

Om dit te realiseren zetten we de komende 5 jaar in op:

- Het actief ondersteunen en bijdragen aan kennisdeling tussen teams en samenwerking binnen teams.
- Het inzichtelijk maken en creëren van leerpaden en doorgroeipaden binnen de organisatie
- Leren op maat: afhankelijk van behoeften en leerstijlen van medewerkers
- Ons profileren naar potentiële medewerkers vanuit onze eigen kracht en aantrekkelijkheid als werkgever
- Een levensfase-bewust personeelsbeleid
- Duurzame inzetbaarheid van personeel



3.6 TOEKOMSTGERICHTE ORGANISATIE



3.7 ZICHTBAARHEID



“We werken aan een toekomstgerichte organisatie die tijdig anticipeert op ontwikkelingen in de samenleving.”

- We werken aan een sterke personele formatie waarin we creatief omgaan met werving én inzet van mensen.
- Vanuit het oogpunt van efficiëntie, continuïteit van de organisatie en kwaliteit kijken we continu hoe we back-officefuncties efficiënt kunnen organiseren (bijv. administratie, communicatie, IT).
- We benutten de mogelijkheden van (technologische) innovaties in onze manier van werken met als resultaat: het verhogen van (gevoel van) veiligheid en leefplezier bij cliënten, arbeidsbesparing en het vergroten van werkplezier bij medewerkers.
- We verkennen de mogelijkheden tot het op gang brengen van een derde geldstroom door dienstverlening te ontwikkelen

die bijdraagt aan de behoeften van onze cliënten en/of buurtbewoners.

- We werken aan ons strategisch huisvestingsplan om de werkomgeving en de woonomgeving aan te blijven sluiten op de (veranderende) behoeften van onze cliënten.

Om dit te realiseren zetten we de komende 5 jaar in op:

- Strategische personeelsplanning
- Samenwerking met collega-instellingen waar we krachten kunnen bundelen zowel in de back-office, onderzoek en ontwikkeling zaken efficiënter kunnen organiseren.
- Het ontwikkelen van strategisch huisvestings- en vastgoedplan
- Het ontwikkelen van derde geldstromen

“We vertellen actief ons verhaal, binnen en buiten de organisatie, we profileren ons in de onze omgeving naar onze doelgroepen zodat zij ons weten te vinden.”

- We delen actief intern het verhaal van de Vechtstreek en de ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie.
- We zijn zichtbaar in onze omgeving en profileren ons vanuit onze toegevoegde waarde in het steunnetwerk naar andere professionals.
- De identiteit en eigenheid van de locaties worden meer zichtbaar in de dorpskernen t.o.v. en naast het merk Zorggroep De Vechtstreek.
- Het bieden van duidelijke en laagdrempelige informatie over onze dienstverlening.
- Het profileren van onze locaties: de Huizen van de Wijk en centrale ontmoetingspunten.

Om dit te realiseren zetten we de komende 5 jaar in op:

- Ontwikkelen van een communicatieplan en planning en het borgen van communicatie om gestructureerd ons onze doelgroepen binnen en buiten de organisatie deelgenoot te maken van het verhaal van Zorggroep De Vechtstreek
- De profilering van locaties de Aa, 't Nieuwe Kampje en Overdorp ten opzichte van het organisatie- en werkgeversmerk Zorggroep De Vechtstreek

4. Bijlagen.



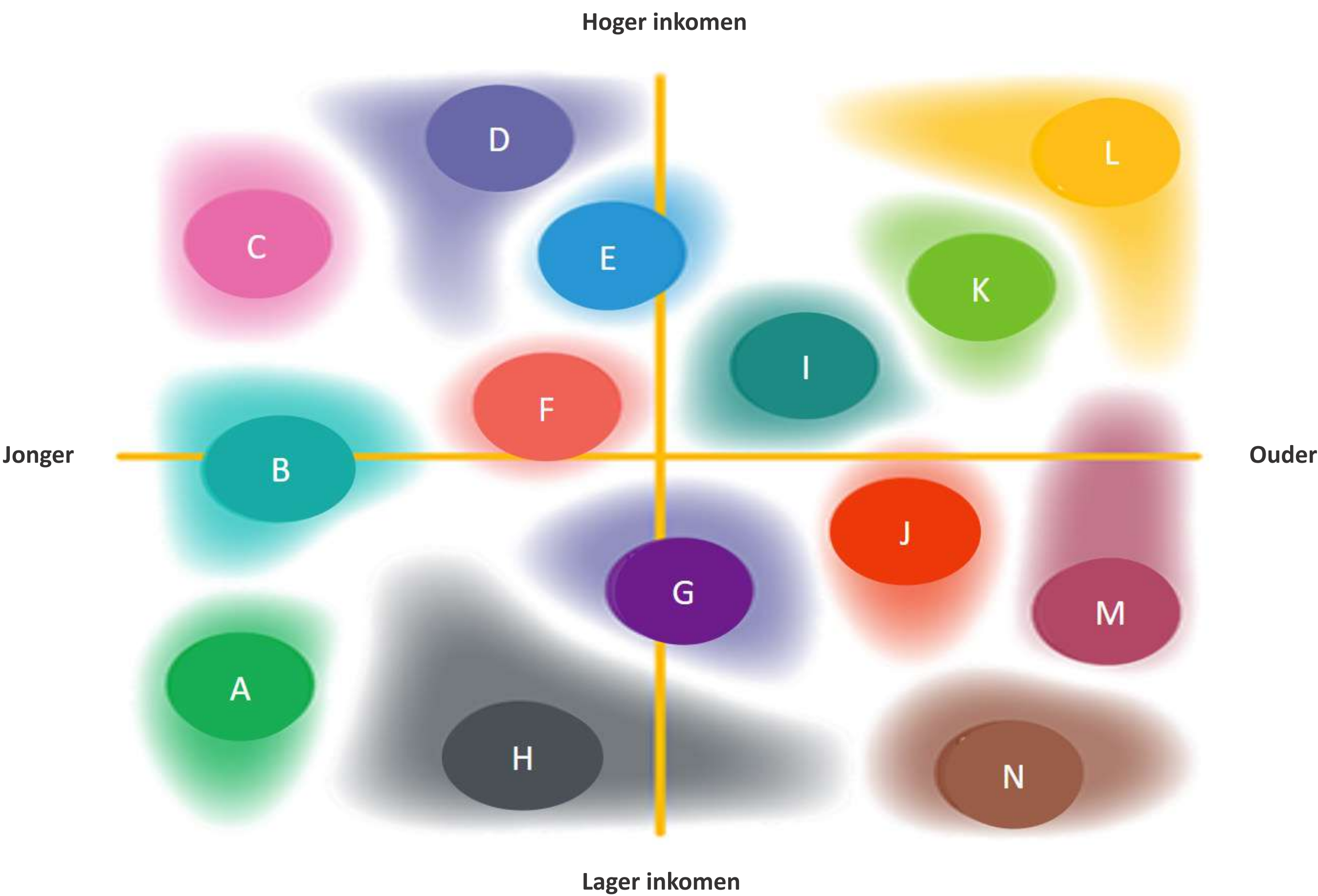
LEVENsstijLEN

Bij het ontwikkelen van het strategisch beleidsplan van Zorggroep De Vechtstreek is gebruik gemaakt van het segmentatiemodel Geotypen.

Dit model is gebaseerd op ‘Geotypen-data’. Dit segmentatiemodel identificeert en classificeert alle 7,9 miljoen huishoudens in Nederland in 14 herkenbare levensstijl- groepen. met gebruik van meer dan 160 databronnen, geeft dit model een duidelijk beeld van beeld van huishoudens voor wat betreft hun socio-demografische en economische kenmerken, levensstijl en (bestedings)-gedrag.

Deze levensstijl-groepen zijn verdeeld over het geotypen-model. dit model kent twee assen: de leeftijds-as (horizontaal) en een inkomens- as (verticaal). De oudere groepen zie je aan de rechterkant van het model: groep I t/m M.

Bronnen:



- | | | |
|--|---|---|
| A Modale sportfanaten | F Huiselijke families | K Creatieve milieuliefhebbers |
| B Online netwerkers | G Gezinsgerichte voordeelzoekers | L Intellectuele cultuurliefhebbers |
| C Ambitieuze trendvolgers | H Budget gedreven huurders | M Betrokken senioren |
| D Ondernemende internetgezinnen | I Behoudende weldoeners | N Traditionele dorpelingen |
| E Eigenzinnige computerfanaten | J Actieve vijftigplussers | |

BRONNEN



Big data

De ontwikkelingen in ons verzorgingsgebied

- *Geohuishouden, EDM (2020)*
- *Geohuishouden Wonen, EDM (2020)*



Deskresearch

- *Bevolking, leeftijd, huishoudens, ontwikkeling bevolking naar gemeenten CBS (2021)*
- *Prognose model Zorg en Welzijn, VWS (2021)*
- *Krachtig Verbindende Toekomstvisie Utrecht (Februari 2021)*
- *Regioplan 2020 Verpleeghuiszorg Utrecht (2020)*
- *Woonopgave voor ouderen inzichtelijk per gemeente, VNG (2021)*
- *Cliëntenbestand Zorggroep De Vechtstreek: intramuraal, extramuraal, wachtlijst (januari 2021)*
- *De ouderen van Utrecht: 60 stads- en dorpsinterviews met ouderen vanaf 60 jaar, Weyond (2019).*



Diepte-interviews met medewerkers

Interviews met medewerkers van Zorggroep De Vechtstreek uit alle verschillende lagen van de organisatie: zorgprofessionals, facilitair, welzijn, beleid en management, cliëntenraad, Ondernemingsraad, Raad van Toezicht en Raad van Bestuur.

Diepte-interviews met stakeholders en samenwerkingspartners

Interviews met verschillende partners en stakeholders uit Stichtse Vecht en omgeving: onderwijsinstellingen, welzijn, huisarts, woningcorporaties, gemeente, dorpsraad, seniorenraad, zorgkantoor en opleidingsadviseurs.



1

2

3

4





Zorggroep De Vechtstreek

De Aa 50 • 3621 VV Breukelen • Tel: (0346) 258 400 • Email: info@szdv.nl

Strategie en alignment is
ontwikkeld met begeleiding van

WEYOND ALIGNING PEOPLE