

KOERSDOCUMENT  
ouder worden op  
z'n Thools



**schutse**  
**zorg** tholen

KOERSDOCUMENT SCHUTSE ZORG THOLEN 2025-2035

# ouder worden op z'n Thools

Sint-Annaland  
17 juli 2024



## VOORWOORD

### Hoe je kijkt, bepaalt wat je ziet

Wie steeds op de wind let, zal niet zaaien; en wie steeds naar de wolken ziet, zal niet maaien  
(Prediker 11:4)

In de voorbij maanden organiseerden we visiebijeenkomsten om na te denken over de toekomst. We zagen dat sommige veranderingen zeker zijn, zoals bijvoorbeeld de groei van het aantal ouderen. Andere ontwikkelingen zijn veel minder duidelijk, omdat ze afhankelijk zijn van politieke keuzes, die bovendien veel sneller veranderen. Als iets onzeker is, vragen we ons af of dit dan het moment is waarop we belangrijke keuzes moeten maken. Zoals Prediker zegt: een ideaal moment voor het maken van toekomstbestendige plannen lijkt er niet te zijn.

En toch hebben we houvast nodig en duidelijkheid waar we heen willen. Want de ontwikkelingen in de samenleving en de zorg vragen geen kortdurende interventies, maar een fundamentele omslag in denken (waarden, paradigma's), handelen (houding, gedrag) en organiseren (wetten, beleid). Tegelijkertijd willen we blijven wie we zijn: een Thoolse organisatie die vanuit een protestants-christelijke identiteit mensen ondersteunt en verzorgt bij het ouder worden.

In dit koersdocument beschrijven we daarom langs welke lijnen we onze afwegingen zullen maken in de komende 10 jaar. Vanuit de ambitie om als gewortelde en wendbare organisatie bij te blijven dragen aan een goed leven voor de oudere inwoners van de regio Tholen.

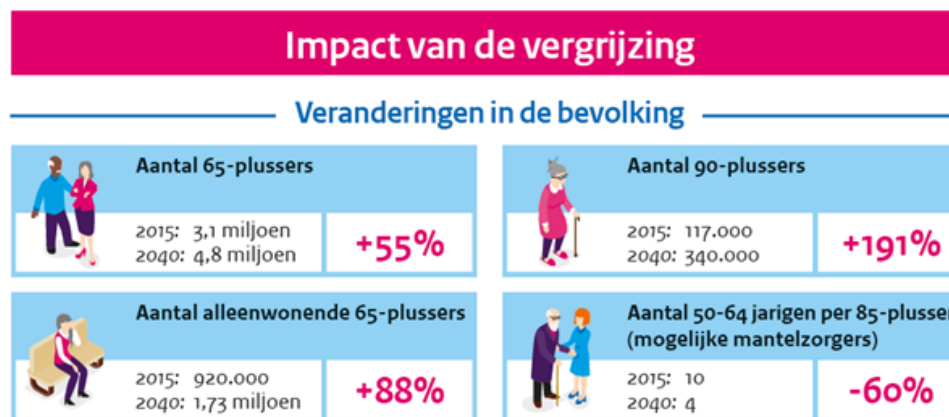
Hoe je kijkt, bepaalt wat je ziet. Wij kijken vanuit het vertrouwen dat God onze levens leidt en dat wij naasten mogen zijn voor anderen die hulp nodig hebben bij het alledaagse. Die taak nemen we, nog steeds, vol overtuiging en met plezier op ons, nu en later – hoe de wind ook waait.

op d'r Thools



## AANLEIDING

De horizon ligt voor ons en niemand weet exact hoe de toekomst er uit zal zien. Toch willen we ons er op voorbereiden. Zeker als toekomstige ontwikkelingen nieuwe uitdagingen met zich meebrengen. Dat lijkt het geval.



In 2044 werkt 60% van de Nederlandse bevolking; nu, in 2024, is dat nog 71%. Financieel loopt de verzorgingsstaat tegen de grenzen aan. Het rijk neemt keer op keer maatregelen om de voortdurende stijging van de kosten voor de langdurige zorg te keren. Iedereen moet zo lang mogelijk zelfstandig wonen en voor zichzelf zorgen, al dan niet met hulp van familie, vrienden en kennissen in de buurt. Het gewone leven wordt de basis. En waar het kan moeten passende huisvesting en technische en digitale mogelijkheden de zelfredzaamheid ondersteunen.

De oplossingen uit het verleden passen dus niet meer bij de uitdagingen van de toekomst. Zeker niet omdat ouderen van nu andere keuzes maken dan ouderen in het verleden. Bovendien zijn er door technologische ontwikkelingen heel andere ideeën over wat mensen zelf kunnen en willen blijven doen. Minder zorg en andere zorg, dat is wat ook van Schutse Zorg Tholen wordt gevraagd. Hoogste tijd dus om te doordenken hoe we blijven wie we zijn als de tijden veranderen.

### **Hoe we tot dit koersdocument zijn gekomen**

In het strategisch plan 2021-2025 is vastgelegd dat Schutse Zorg Tholen huisvesting, verpleging en verzorging biedt aan ouderen binnen een identiteitsgebonden protestants-christelijke setting. In lijn met dit strategisch plan hebben we elk jaar een Kwaliteitsjaarplan opgesteld en uitgevoerd.

Na de bestuurderswisseling in het najaar van 2022 zijn we in het voorjaar van 2023 gestart met het programma Samen Zorgen voor de Toekomst. Doelstellingen van genoemd programma zijn:

- Integrale en kwalitatief goede zorg en continuïteit voor cliënten en bewoners;
- Meer samenwerking met familie/ mantelzorgers en vrijwilligers;
- Een gezond rooster en meer zelfregie en werkplezier;
- Risicobeheersing en procesmatiger werken;
- Betaalbare en toekomstbestendige zorg- en dienstverlening.

Daarnaast zijn we gestart met de voorbereidingen voor onze nieuwe visie en koers. We hebben in 2023 4 themabijeenkomsten georganiseerd, waaraan collega's, medezeggenschapsraden en relaties deelnamen. We hebben gesproken over de situatie in onze eigen regio en over de rol die onze organisatie speelt in het leven en welbevinden van de ouderen. En we zijn in gesprek gegaan over de betekenis van onze protestants christelijke identiteit voor ons mensbeeld en onze visie op ondersteuning en zorg.

1. 'Dubbel grijs, enkel zorg?': welke trends zien we, wat zijn de demografische ontwikkelingen in de regio Tholen en wat betekent dat voor de toekomstige ouderen?
2. 'Samenwerken aan vitale gemeenschappen': waar willen toekomstige ouderen wonen en hoe organiseren we dan de zorg en ondersteuning?
3. 'Kleur bekennen': wat is onze identiteit en hoe zie je die terug in ons alledaagse werk?
4. 'Samen bewegen': vanuit de nieuwe kernwaarden en gebaseerd op positieve gezondheid, wat is dan kenmerkend voor onze organisatie en hoe dragen we dat uit?

hoe je kijkt, bepaalt wat je ziet



### **Hoe we verder gaan**

Het visietraject eindigt nu, met de lijnen die we in dit koersdocument beschrijven. We kijken terug om te zien waar we vandaan komen en we kijken vooruit om te kijken waar we heen willen. Zodat we kunnen blijven wie we zijn: een protestants christelijke organisatie die mensen bij het ouder worden helpt en ondersteunt in het leven van alledag. En die medewerkers en vrijwilligers een werkomgeving biedt, waarin zij met veel plezier kunnen doen waar zij goed in zijn.

We schetsen bewust geen eindbeeld van onze organisatie in 2030 of nog verder in de toekomst. We denken niet dat dát de manier is waarop we aan de toekomst bouwen. We bouwen voort op het verleden, we herijken de uitgangspunten die bij de start in de statuten zijn verwoord en we herformuleren de missie. We kiezen een koers die richting geeft aan de ontwikkelingen de komende jaren. En die kaders geeft voor onze jaarplannen, onze visie op vastgoed en onze meerjarenbegroting. Een koers die speelruimte geeft voor gesprekken met onze partners: het zorgkantoor, de verzekeraars, de corporatie, de gemeente, ontwikkelaars, collega-zorgaanbieders, onderwijs, vrijwilligersorganisaties en andere samenwerkingspartners. Het beleid dat we in de loop van de tijd opnieuw formuleren vindt het startpunt in dit koersdocument.

### **Leeswijzer**

In het eerste hoofdstuk schetsen we in een paar ruwe streken wie we zijn en waar we vandaan komen. In het tweede hoofdstuk schetsen we de ontwikkelingen die van betekenis zijn voor onze organisatie. Daarna gaan we in hoofdstuk 3 in op onze kernwaarden en de keuzes die we voor de toekomst willen maken. In hoofdstuk 4 geven we een overzicht van de stappen die we de komende jaren willen zetten om onze plannen uit te voeren.



## HOOFDSTUK 1. WAAR WE VANDAAN KOMEN

Schutse Zorg is een begrip op Tholen. De eerste locatie was Zorgcentrum De Schutse in Sint-Annaland. Nu, bijna zestig jaar later, zijn zowel onze cliëntenpopulatie, als onze ondersteunings- en zorgvormen meer divers geworden. En je komt onze thuiszorgmedewerkers op de fiets of in een Schutse Zorg auto tegen binnen de hele regio. Met meer dan 400 medewerkers en zo'n 140 vrijwilligers zijn we een belangrijke werkgever op Tholen. Er zijn collega's die familie zijn van andere medewerkers, of die hun ouders of opa en oma tegenkomen tijdens het werk. De meeste mensen op Tholen weten niet beter: Schutse Zorg is er als je ouder wordt en hulp nodig hebt.

Schutse Zorg Tholen is gestart onder de naam Protestantse Bejaardenzorg Eiland Tholen en Sint Philipsland. Een aantal kerkelijke gemeenten nam destijds het initiatief voor de bouw van het bejaardenhuis. Ze hebben zich gezamenlijk ingezet om voor hun ouderen een goede leefomgeving te realiseren, waar wonen en zorg samen kwamen. De Schutse werd gebouwd in 1968. Het ontwikkelde zich in de jaren daarna van bejaardenhuis tot verzorgings- en verpleeghuis. Naast het zorgcentrum werden aanleunwoningen gebouwd en in 2005 werd een nieuw zorgcentrum gebouwd op dezelfde locatie met een directe verbinding met de appartementen van Vroonhof. De verbondenheid met de kerken is er nog steeds. De protestants-christelijke identiteit geeft kleur aan onze waarden en ons werk.

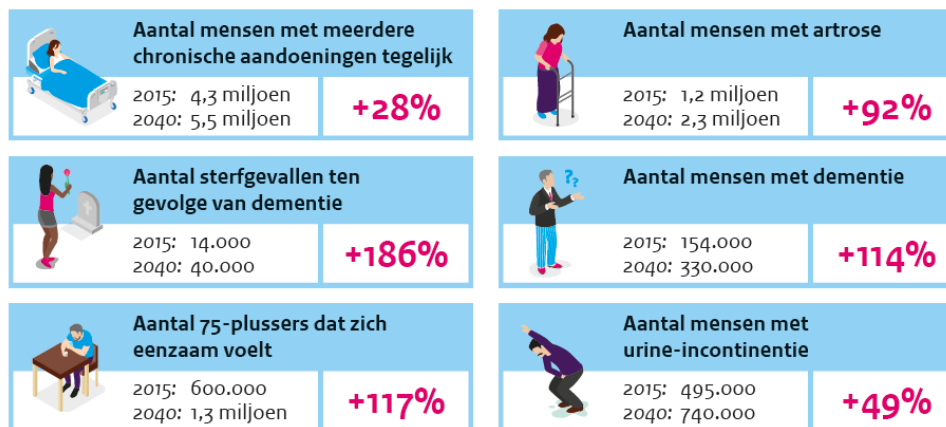
Met de veranderingen in zorgvragen en wet- en regelgeving groeide de organisatie uit tot een all-round-aanbieder van professionele zorg en ondersteuning aan ouderen; thuis, in zorgcentrum De Schutse of in geclusterde wooncomplexen elders in de regio, zoals in Scheldeoord in Stavenisse en Vestehof in Tholen-stad. In Zorgcentrum De Schutse bieden we naast verzorging en verpleging ook Eerste Lijns Verpleging en Hospicezorg. De zorg en ondersteuning in de wijk en in de wooncomplexen varieert van (digitale) zorg tot tafeltje dekje, (wijk)verpleegkundige zorg, huishoudelijke hulp en zorgalarmeringen. Bij An de Koaie (Sint-Annaland) en op de Zorgboerderij An de Diek (Sint-Maartensdijk) kunnen (jongere) ouderen terecht voor een zinvolle dagbesteding en in het servicecentrum Elenahof organiseren we activiteiten.



## HOOFDSTUK 2. WAT ER SPEELT EN WAT ONS BEZIGHOUDT

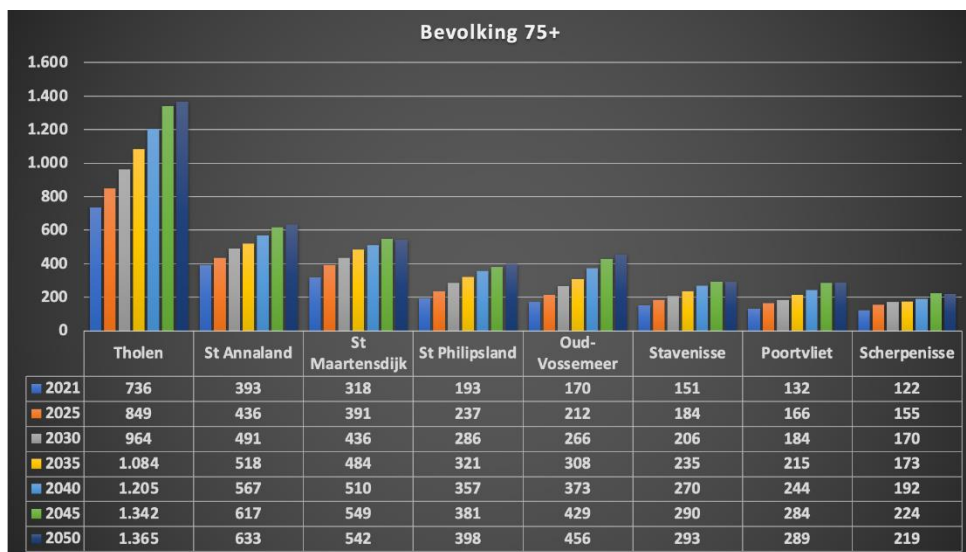
Onze samenleving verandert. We zien het om ons heen en merken het wanneer we terugkijken. Er zijn meer ouderen en gezinnen worden kleiner en anders van samenstelling. We maken veel meer gebruik van technologie en digitale middelen en we richten onze woon- en werkomgeving anders in. Ook de ideeën over ouder worden veranderen. Het accent verschuift van zo lang mogelijk leven en maximale zorg naar een zinvolle en comfortabele oude dag. Zelfstandig blijven en volwaardig deel blijven uitmaken van vriendenkringen of een buurt is belangrijker dan ooit. We benoemen de belangrijkste ontwikkelingen, waarop we zullen inspelen.

### Gevolgen voor de volksgezondheid



### 2.1 Ontgroening en dubbele vergrijzing

De dubbele vergrijzing en de krimp van de jongere leeftijdsgroepen zorgt voor een 'zorgkloof': met steeds minder gekwalificeerde mensen moeten we voor meer mensen met complexere vragen zorgen. Ook het aantal mantelzorgers en vrijwilligers neemt af, de zgn. 'mantelzorgkloof'.



**Het aantal 75-plussers groeit.<sup>1</sup>**

2020: 40.810 (10,6%\*)

2040: 65.370 (16,9%\*)

\* van de totale bevolking

**Het aantal potentiële mantelzorgers per hulpbehoevende persoon daalt.<sup>2</sup>**

2020: 12

2040: 5

**65-plussers wonen minder vaak in geschikte woningen.<sup>3</sup>**

2020: 13.230 (65-plussers in een Europese woning)

2040: 7.650 (65-plussers in een Europese woning)

2020: 71.860 (65-plussers in een geschikte woning)

2040: 5.530 (65-plussers in een riel-aangepaste woning)

2040: 6.040 (65-plussers in een riel-aangepaste woning)

**De arbeidsmarkt voor zorgpersoneel is gespannen.<sup>4</sup>**

**Artsen:** zeer krappe arbeidsmarkt (22,65\*)

**Verpleegkundigen (mbo):** zeer krappe arbeidsmarkt (4,10)

**Gespecialiseerd verpleegkundigen:** zeer krappe arbeidsmarkt (6,49)

**Verzorgenden:** krappe arbeidsmarkt (2,11)

\* Niet openbaarlijst aantal dat staat voor het gemiddelde aantal openbare plaatsen in de dienst voor het aantal personen dat achter de vingers een WW-voorzijg ontvangt

**Het aantal mensen met dementie groeit.<sup>5</sup>**

2020: 8.000

2040: 13.000 (toename van 63%)

**Voor veel 65-plussers zijn voorzieningen ver weg.<sup>6</sup>**

Voorzieningen zijn nabij: 2020: 29.590, 2040: 34.330 (toename van 16%)

Voorzieningen zijn ver weg: 2020: 61.030, 2040: 77.750 (toename van 27%)

**De vraag naar verpleeghuiszorg stijgt.<sup>7</sup>**

Huidige aantal plaatsen: 3.490

2020: 3.726

2040: 6.359 (toename van 71%)

Bronnen:  
1. Bron: ABF Research, Privus bevindingsprogramma. Cijfers representatief de provincie Zeeland.  
2. Bron: PWS, Regionale ontwikkelingen in het aantal potentiële helpers met oudere mensen 1975-2046 (2016). Cijfers representatief de provincie Zeeland.  
3. Bron: ANBO/ANBOZ, Investeringsspeel Langer Thuis Wonen (2019). Cijfers representatief de zorgaanbieder Zeeland.  
4. Bron: UWV, Vacaturesmarkt, 24 februari 2020. Cijfers representatief de arbeidsmarkt Zeeland.  
5. Bron: Alzheimer Nederland, prognose mensen met dementie per gemeente 2020-2050 (2021). Cijfers representatief de provincie Zeeland.  
6. Bron: ANBO/ANBOZ, Investeringsspeel Langer Thuis Wonen (2019). Cijfers representatief de zorgaanbieder Zeeland.  
7. Bron: TNO, Prognose capaciteitsontwikkeling verpleeghuiszorg fase 1 (2020). Cijfers representatief de zorgaanbieder Zeeland. Vrij op basis van het geprojecteerde aantal verpleeghuisplaatsen, met inbegrip van de VVO-VO-capaciteit in 2020.

Zeeland heeft een grote opgave op het gebied van wonen, welzijn, ondersteuning en zorg voor ouderen in Zeeland. Al in 2030 zal er een personeelstekort zijn van zo'n 7.500 medewerkers.

Uit onderzoek van ABF Research (maart 2024) blijkt dat de groei van het aantal zorgbehoevende ouderen op Tholen harder gaat dan gemiddeld in Nederland en ook harder dan gemiddeld in Zeeland. Eén op de vier Tholenaren is straks 65-plusser. Het aantal ouderen op Tholen dat is aangewezen op verpleeghuiszorg groeit van 220 nu naar 420 in 2040. Naar verwachting zullen dan zo'n 180 ouderen verpleeghuiszorg krijgen op een andere plek dan in een verpleeghuis.

## 2.2 Soms is er geen medicijn

We worden gemiddeld steeds ouder en blijven gemiddeld ook langer gezond. Wel hebben de meeste mensen aan het eind van hun leven te maken met één of meer chronische ziekten, zoals hartziekte, diabetes of artrose. Vaak helpen medicijnen of een aangepast voedingspatroon. Maar niet voor alle ziekten zijn medicijnen of een andere behandeling beschikbaar, denk bijvoorbeeld aan dementie en Parkinson. Dan moet de oudere en zijn of haar omgeving leren leven mét de ziekte. Bij sommige chronische ziekten bereiken we met preventie, voorlichting en begeleiding, voor zowel ouderen, als mantelzorgers, meer dan met medicijnen.

*Zelfredzaamheid is een term die in de ouderenzorg, thuiszorg en welzijn gebruikt wordt.*

*Zelfredzaamheid gaat meer over algemene dagelijkse activiteiten: jezelf wassen, je huis verzorgen, contacten met anderen onderhouden.*

*In (geneeskundige) zorgstandaarden wordt meer gesproken over zelfmanagement.*

*Zelfmanagement gaat niet alleen over goed kunnen omgaan met de ziekte en de gevolgen daarvan, maar vooral ook over een goed leven hebben mét de ziekte. Hoe kan de chronische ziekte ingepast worden in het dagelijkse leven van iemand.*

*Een belangrijk onderdeel van zelfredzaamheid en zelfmanagement is eigen regie, ofwel zelfregie.*

*Eigen regie gaat om het zelf beslissen over je leven en zorg en ondersteuning daarbij. Centraal staat: wat wil ik? Eigen regie is: het vermogen om je eigen leven en noodzakelijke ondersteuning te regelen en het praktische vermogen om jezelf te redden in lichamelijk, sociaal en psychisch opzicht.*

*(Bron: [www.zorgvoorbeter.nl](http://www.zorgvoorbeter.nl))*

## 2.3 Een passende woning en buurt

Woonwensen veranderen. Onder andere omdat mensen langer gezond en vitaal zijn en zo lang mogelijk willen blijven wonen in de omgeving waar ze zich thuis voelen. Ouderen willen en kunnen niet zomaar naar een zorgcentrum verhuizen. Volgens het ministerie van VWS maken meer nultredenwoningen en geclusterde woningen het makkelijker voor ouderen om zelfstandig te blijven wonen, wat kan zorgen voor uitstel/afstel van overgang naar het verpleeghuis (programma WOZO,

ministerie van VWS, juli 2022). Behalve de woning is ook de woonomgeving; de buurt, belangrijk voor ouderen.

Bijna 48% van de mensen op Tholen kent gevoelens van eenzaamheid. Dit is zo'n 4% meer dan het gemiddelde percentage in Nederland. Eenzaamheid zal door de individualisering en de ontkerkelijking naar verwachting nog verder toenemen. De gemeente Tholen zet samen met maatschappelijke partners, zoals de woningcorporatie, zorgcoöperaties en zorgaanbieders, in op veilige buurten, waar mensen zich thuis voelen en anderen kunnen ontmoeten.



#### 2.4 De relevantie van het christelijk geloof

Het christelijk geloof is de vanzelfsprekendheid voorbij. Nog maar 42% van de Nederlandse bevolking noemt zichzelf gelovig (was in 2013 53%), waarvan 17% rooms-katholiek, 13% protestant en 6% islamitisch. En zo'n 33% van de protestanten komt regelmatig in de kerk. Op Tholen liggen

deze percentages beduidend hoger. Het merendeel van de inwoners is gelovig of betrokken bij een levensbeschouwing. Hun geloof heeft invloed op hoe zij omgaan met levensvragen, zeker rond ziekte, zorg en dood. Een leefomgeving die aansluit bij de protestants christelijke identiteit en herkenning en respect van de christelijke waarden is van toegevoegde waarde voor ouderen, ook in de laatste levensfase.

### **2.5 Digitaal is normaal**

Technologische ontwikkelingen zijn niet meer weg te denken en gaan razendsnel. Generatieve AI is ineens overal. Ook in de zorg maken we dankbaar gebruik van alle mogelijkheden die er zijn om bijvoorbeeld met e-health en domotica mensen een betere kwaliteit van leven te bezorgen. Ouderen zijn tegenwoordig net zo vaardig op de tablet en de smartphone als vroeger met de huistelefoon. Via het digitaal cliëntendossier, apps en sociale media gaat de communicatie met familie gemakkelijker en sneller. En ook de samenwerking in de keten wordt ondersteund met applicaties en systemen, bijvoorbeeld om medicatie voor te schrijven.

Naast een verruiming van mogelijkheden brengen de nieuwe technologieën voor onze medewerkers en de organisatie ook uitdagingen mee. Het werk verandert erdoor en vraagt meer digivaardigheden van medewerkers. Vernieuwingen van systemen, verbeterde applicaties en informatiebeveiliging vragen van de organisatie forse investeringen.

### **2.6 Samenwerking in zorgnetwerken**

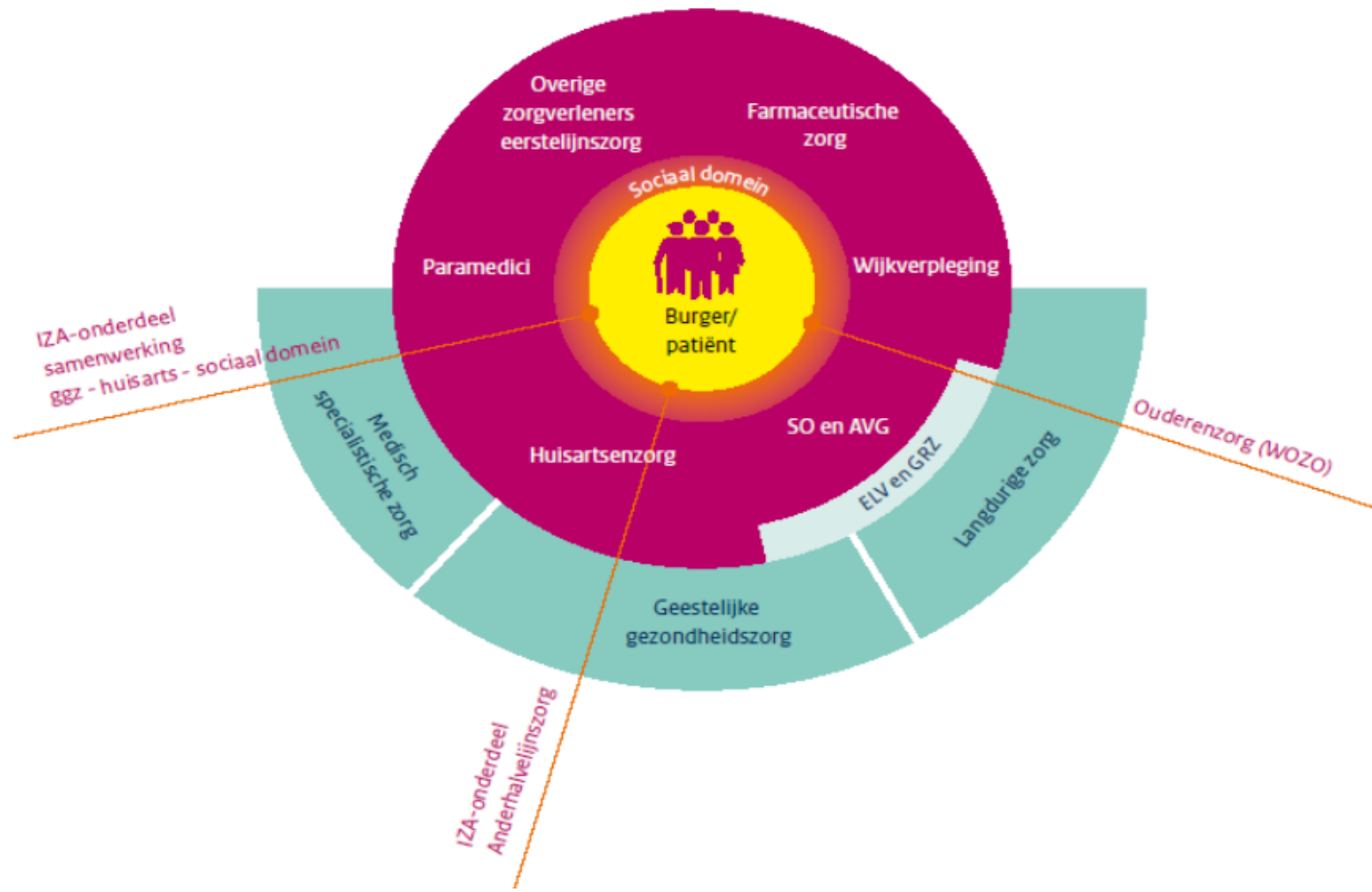
Ook het ecosysteem<sup>1</sup> van organisaties en verantwoordelijkheden in de ouderenzorg (zie afbeelding) is in beweging. Willen we de ouderenzorg duurzaam maken, dan is een verschuiving nodig van de geriatrische zorg vanuit het ziekenhuis en het verpleeghuis naar de eerste en anderhalve lijn. Dit is waarom bijvoorbeeld volop geïnvesteerd wordt in de wijkverpleging, zodat ouderen in de thuissituatie complexe verpleegkundige zorg kunnen krijgen.

---

<sup>1</sup> Ecosysteem: een begrip uit de biologie dat ook gebruikt wordt voor de duiding van de onderlinge relaties en afhankelijkheid van organisaties in een bepaalde regio. Ecosystemen zijn dynamisch en complex, omdat alle organisaties voortdurend in ontwikkeling zijn en dat van invloed is op de onderlinge wisselwerking

Ook werken huisartsen binnen hun praktijk steeds vaker met een voor ouderen gespecialiseerde ondersteuner of een verpleegkundig specialist.

De komende jaren zal er dus nog meer aandacht nodig zijn voor de samenwerking in de zorgnetwerken rond ouderen. Vanuit gezamenlijke visie en ambities en een deels nieuwe verdeling van verantwoordelijkheden kunnen de zorgaanbieders in de regio Tholen, en breder in de provincie Zeeland, elkaar aanvullen en versterken. Dit vraagt een open en ondernemende houding op alle niveaus in de betrokken organisaties; van de verpleegkundigen in de wijk tot de bestuurders.





## **2.7 Voldoende en goed opgeleide medewerkers**

De krapte aan medewerkers is in de hele samenleving merkbaar. Minder jongeren kiezen voor een op de zorg gerichte opleiding. Door de dubbele vergrijzing en ontgroening groeit het tekort aan voldoende en goed opgeleide medewerkers in Zeeland sneller dan elders in het land. Met een Deltaplan wordt in de provincie gewerkt aan een integrale arbeidsmarktaanpak voor zorg en welzijn. Dit richt zich op leren en ontwikkelen, netwerkzorg en innovatie en samenwerking op het gebied van HR. Door regionaal werkgeverschap krijgen medewerkers de mogelijkheid kennis te maken met de verschillende zorgsectoren, waardoor het werken in de zorg aantrekkelijker blijft.

Voor praktijkgericht leren en ontwikkelen is samenwerking nodig tussen zorgaanbieders en (MBO)opleidingen, hogescholen en universiteiten. Daarbij gaat het niet alleen om de instroom van jongeren, maar ook van volwassen zij-instromers. Zij beschikken vaak al over voldoende kennis en vaardigheden om versneld in zorg en welzijn aan het werk te kunnen gaan.

## **2.8 Zorgen voor mens en milieu**

Zorgaanbieders zijn grootverbruikers van bijvoorbeeld energie, water en grondstoffen voor catering en zorgmaterialen. Om de verduurzaming in de zorg te versnellen ondertekenden ruim 150 partijen eind 2022 de derde landelijke Green Deal “Duurzame Zorg 3.0”. Verduurzaming in de zorg is sinds die tijd flink in de versnelling geraakt en staat nu bij het ministerie van VWS en CZ Zorgkantoor hoog op de agenda.

Echter, niet de landelijke verplichtingen, maar onze eigen visie en identiteit maken dat Schutse Zorg Tholen goed wil zorgen voor mens en milieu. Bij de organisatie en uitvoering van ons werk kunnen we verduurzamen op thema's zoals energie, afval en vervoer. Het begint bij bewustwording en elkaar aanspreken. Of het nu gaat om de verwarming een paar graden lager of het voorkomen van voedselverspilling, elke kleine stap is er één.

**ouder worden op z'n Thools**



### HOOFDSTUK 3. OVER ONS

In de statuten staat dat de stichting tot doel heeft om bij te dragen aan de huisvesting en verzorging van ouderen in de ruimste zin des woords.<sup>2</sup> De behoefte van de kerken destijds was niet om een keten van bejaardenhuizen te starten, of om er een winstgevend bedrijf van te maken, maar om te zorgen voor een plek waar de Thoolse ouderen zich thuis voelen, een plek die geborgenheid en veiligheid biedt. Dat uitgangspunt staat voor Schutse Zorg Tholen nog fier overeind.

Ons allereerste bejaardenhuis stond in Sint-Annaland. Daar staat het zorgcentrum De Schutse nog steeds. Nagenoeg op dezelfde plek. Inmiddels zijn we ook in andere dorpen te vinden en rijden onze auto's door de hele regio, maar niet verder dan daar. We waren en zijn Thools.

Ook een belangrijk deel van onze netwerken bevindt zich in de regio Tholen. We werken samen met andere zorgaanbieders, zoals huisartsen, het ziekenhuis of andere aanbieders van ouderenzorg. Zodat we de zorg betaalbaar houden en samen wél kunnen organiseren wat alleen niet lukt. Ook de welzijnsorganisaties in de verschillende kernen, de gemeente Tholen, corporaties en ontwikkelaars, lokale ondernemers en onderwijsorganisaties rekenen we tot onze partners.

Een ander deel van ons ecosysteem bevindt zich in andere delen van de provincie Zeeland. We zetten ons samen met CZ-Zorgkantoor en de collega zorgaanbieders in om ervoor te zorgen dat er in de toekomst voor alle Zeeuwse ouderen hulp of zorg beschikbaar blijft.

---

<sup>2</sup> Statuten, artikel 2.1 De stichting heeft ten doel het bijdragen aan de huisvesting en verzorging van bejaarden in de ruimste zin des woords. Zij tracht haar doel te bereiken, hetzij alleen of met anderen, door oprichting en instandhouding van een of meer bejaardenhuizen, eventueel bejaardenwoningen en alle wettige middelen, welke ter bereiking van dit doel bevorderlijk kunnen zijn.

### **Onze visie**

Schutse Zorg Tholen helpt mee aan een goede oude dag, wanneer mensen het alledaagse niet meer zelf kunnen organiseren en wanneer zelfstandig wonen niet meer gaat. Mensen voelen zich gezien en gerespecteerd en ervaren elke dag als waardevol en betekenisvol.

### **Onze missie**

Schutse Zorg Tholen ondersteunt, begeleidt, verzorgt en behandelt mensen in de regio Tholen bij het ouder worden. We doen dat in een voor hen vertrouwde en veilige woonomgeving. We werken mensgericht en omgevingsbewust. We bouwen mee aan een lokale zorgzame samenleving en hebben een warme en hechte band met de kerkelijke gemeenschappen binnen Tholen. We zijn professioneel in ons handelen en denken in mogelijkheden. We werken met hart en ziel en laten ons in ons doen en laten inspireren door wat de Bijbel ons leert.

### **Onze kernwaarden**

Onze kernwaarden vertellen niet wat we doen, maar hoe we als organisatie in het leven staan en wat we in onze medewerkers en vrijwilligers zoeken. Ze vertellen over hoe we zijn in ons werk en hoe we beoordelen wat bij ons past.

We werken voortdurend aan een professionele cultuur met kwaliteit hoog in het vaandel. Tegelijkertijd koesteren we de onderlinge betrokkenheid die vanzelfsprekend is voor Schutse Zorg. De onderlinge betrokkenheid, dat dichtbije, dat vertrouwde, dat is met stip het meest kenmerkende voor onze organisatie. Onze medewerkers en vrijwilligers wonen en leven hier, ze zijn vertrouwd met de gewoontes en kennen de dorpen waar bewoners en cliënten zijn opgegroeid. Dat geeft een extra dimensie aan onze persoonsgerichte zorg.

- Dichtbij:** We komen dichtbij, bij je thuis. Want dat is de plek waar we zorgen of begeleiden als mensen het zelf niet meer redden. Voor ons betekent dat we aansluiten bij wat je zelf nog kunt, ook als dat bijna niks meer is en we ook fysiek heel dichtbij mogen komen.
- Vertrouwd:** We spreken je taal en kennen de dorpen en buurten in de regio Tholen. We delen de geschiedenis en we kennen de leefomgeving van de mensen voor wie we zorgen. Dat voelt vertrouwd voor ons en voor jou.
- Stevig:** We weten waar we goed in zijn. Vanuit een professionele houding wegen we af hoe we handelen als de omstandigheden veranderen of als er een nieuwe vraag op ons afkomt of de regels veranderen. We staan stevig, we zijn een 'merk'. Dat blijft.
- Beziëld:** We doen ons werk met hart en ziel. Ons geloof inspireert ons daarbij. We werken vanuit de overtuiging dat elk mens is geschapen naar Gods beeld en dat wij een deel van zijn of haar leven voor de ander -vanuit onze professie- een naaste mogen zijn.

In de keuzes die we dagelijks maken, spelen onze kernwaarden een rol – al dan niet bewust.

Maar ook in strategische afwegingen lopen we onze kernwaarden langs:

Draagt een voorstel bij aan de stevigheid van onze organisatie? Voegt het iets toe?

Maakt het de bedrijfsvoering gezonder?

Zorgt het voor een tevreden cliënt en voor een blije medeweker?

Kunnen we onze identiteit erin kwijt en past het bij onze Thoolse cultuur?

## De vreugde van het geloof

De vreugde van het geloof  
dat je gezien wordt  
dat je gerespecteerd wordt  
dat je gewaardeerd wordt

de vreugde van het geloof  
dat je anderen kunt zien  
dat je respect doorgeeft  
dat je anderen waardeert

de vreugde van het geloof  
kijkt niet omhoog  
kijkt niet naar beneden  
kijkt naar elkaar om

die vreugde geeft levenskracht.

Marinus van den Berg (2016)



#### **HOOFDSTUK 4. ONZE KEUZES EN AMBITIES**

Ons belangrijkste doel voor de komende jaren is dat alle ouderen in de regio Tholen een goed leven kunnen leiden op de plek die bij hen past; daar waar ze zich thuis voelen.

Wij leveren, als expert, de ondersteuning die mensen nodig hebben om voor zichzelf te kunnen blijven zorgen, we zijn er voor ouderen die afhankelijk zijn van ondersteuning of zorg. En we zorgen voor een woonomgeving die de veiligheid en geborgenheid biedt die mensen nodig hebben als ze kwetsbaar zijn.

Als we zeggen dat 'wij leveren' dan kan dat alleen omdat onze medewerkers en vrijwilligers zich met hart en ziel inzetten voor een betekenisvolle dag van de ouderen. Ons andere doel is daarom net zo belangrijk. We zijn een regionaal werkgever en zorgen dat onze medewerkers hun kennis en kunde kunnen inzetten voor de ouderen. We houden onze medewerkers scherp met opleidingen en trainingen. Zij krijgen mogelijkheden zich volgens hun eigen pad te ontwikkelen. De positieve gezondheid van onze medewerkers en vrijwilligers is voor ons een groot goed. Daarom is er binnen Schutse Zorg Tholen ook veel aandacht voor de arbeidsomstandigheden en voor de inbreng en het werkplezier van de medewerkers en vrijwilligers.

#### **Onze keuzes voor de toekomst**

1. We zijn expert bij het ouder worden;
2. We werken aan vitale gemeenschappen voor een goede oude dag;
3. We zijn geworteld in onze identiteit;
4. We zijn een professionele en duurzame organisatie.

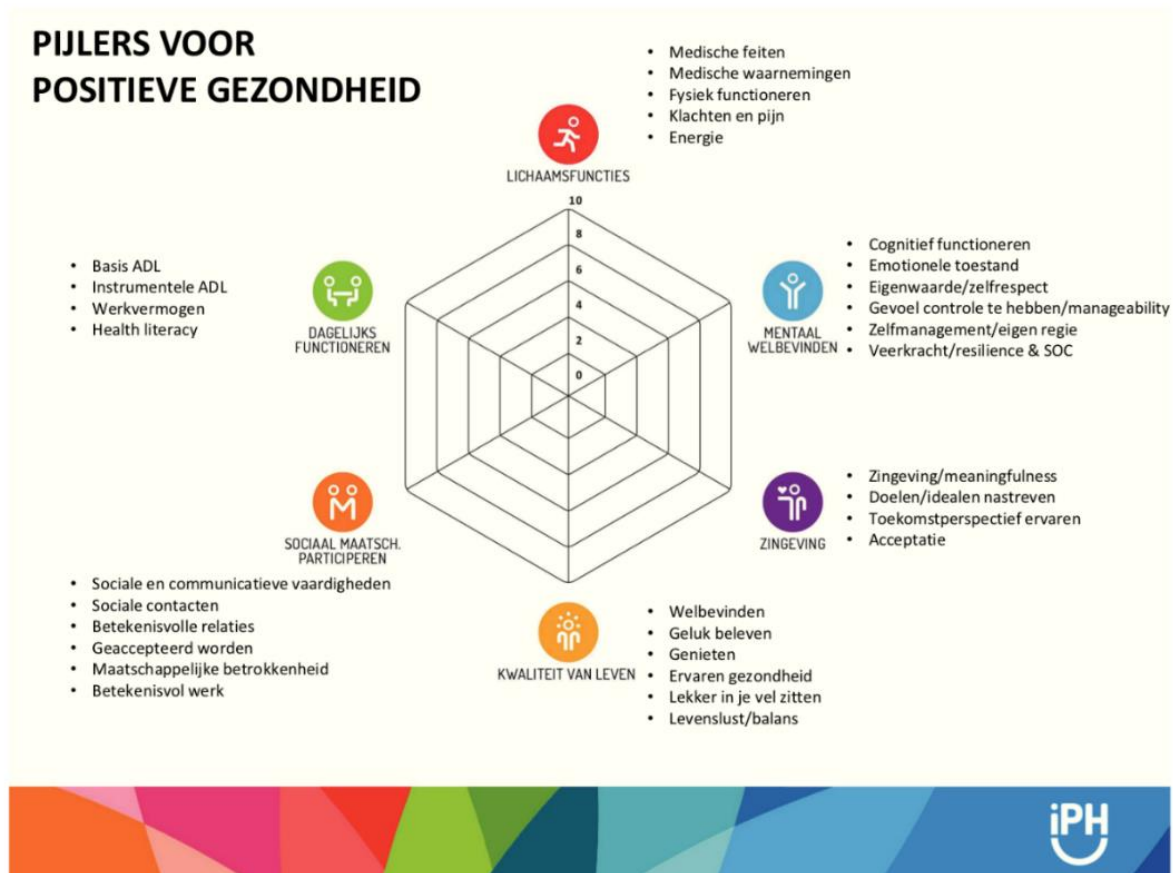




## 4.1 We zijn expert bij het ouder worden

### 4.1.1 Specialist in de ouderenzorg

Onze primaire focus is de oudere in onze regio met een ondersteunings- of zorgvraag. Iedere oudere is welkom bij ons, ongeacht de levensovertuiging. En voor elke oudere doen we ons best om te zorgen dat er elke dag weer een reden is om uit bed te komen en de nieuwe dag verwachtingsvol tegemoet te zien. Ook als het leven gepaard gaat met ziekte en het ouder worden ongemak en onrust met zich meebrengt.



We beschikken over een breed palet van deskundigheden, van welzijnsmedewerkers tot verpleegkundig specialisten. En van medewerkers wonen tot een eigen keuken waar de maaltijden vers bereid worden. Onze verpleegkundigen specialiseren zich, bijvoorbeeld op het gebied van wondzorg, geriatrie, Parkinson of palliatieve zorg en we bouwen aan een eigen medisch en paramedisch team. Onze ondersteunende diensten denken na of het beter kan en we zitten op de voorste rij waar het gaat om het innoveren en transformeren, want nieuwe generaties vragen andere zorg en ondersteuning.

#### **4.1.2 Een zinvolle dag staat voorop**

Wij onderschrijven dat een mens een geheel is en dat we niet alleen aandacht moeten hebben voor lichaamsfuncties en wat iemand niet meer zelfstandig kan. Vanuit positieve gezondheid bezien we ook de andere levensgebieden, zoals het meedoen, mentaal welbevinden en zingeving.

De nabijheid van familie en vrienden, de band met de kerkelijke gemeente en de buurt en het delen van het geloof geven betekenis aan het leven en zijn misschien wel belangrijker voor het welzijn van ouderen dan op tijd een pilletje. En een opgeruimd huis en een schone jurk geven misschien wel meer het gevoel gezien en gehoord te worden, dan een functioneel praatje. Te lang was het antwoord op de vraag naar 'hulp bij het gewone leven' een aanbod van zorg. Nu maken we de beweging van focus op zorg naar aandacht voor welbevinden. De kapper, de pedicure, het restaurant en de linnenkamer zijn geen luxe aanvullende diensten, maar in onze organisatie net zo vanzelfsprekend aanwezig als de psycholoog, de ergotherapeut, de geestelijk verzorger en de medewerker wonen.

We gaan vanaf het begin met de cliënt en zijn of haar naasten in gesprek om in beeld te krijgen wat hij of zij als een zinvolle dag ervaart. Het 'gewone leven' blijft uitgangspunt, thuis, in het verpleeghuis en binnen onze centra voor dagbesteding. We werken met kleine groepen, vaste medewerkers en alledaagse bezigheden. Waar het kan doen we de werkzaamheden samen met de cliënten en bewoners en stimuleren we hen om er (mee) op uit te gaan voor een karweitje, een wandeling, of op de (duo-)fiets.

#### **4.1.3 We leren en verbeteren elke dag**

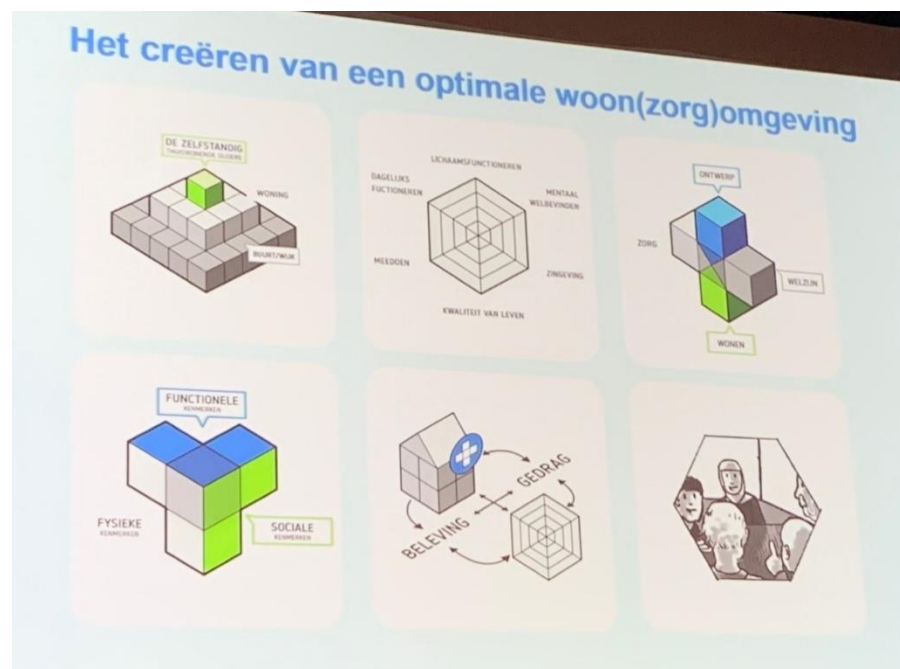
We zijn een organisatie van professionals en werken doelbewust aan kwaliteit. Het kwaliteitssysteem van Schutse Zorg Tholen is gebaseerd op het kwaliteitsmodel van PREZO Care en het landelijk kwaliteitskader Generiek Kompas: 'samen werken aan kwaliteit van bestaan'. Dit kwaliteitsmodel helpt ons om mensgerichte zorg en kwaliteitsbewustzijn actief en duurzaam vorm te geven. We vragen naar de ervaringen van cliënten, naasten, zorgprofessionals, vrijwilligers en samenwerkingspartners om een meervoudig beeld te krijgen van de kwaliteit binnen onze organisatie. Het resultaat is een continu proces van leren en reflecteren op de dagelijkse praktijk én een optimaal cliëntgerichte zorg- en dienstverlening.



## 4.2 We werken aan vitale gemeenschappen voor een goede oude dag

### 4.2.1 Blijven wonen in je eigen omgeving

De meeste mensen willen zo lang mogelijk voor zichzelf zorgen in hun eigen vertrouwde omgeving. Schutse Zorg komt daar waar je woont en waar je je thuis voelt. We komen thuis zolang het kan, we doen digitaal wat er kan en we doen het samen, voor zover dat kan. We leveren de juiste zorg en ondersteuning op de juiste plek.



We erkennen het belang van een veilige woonomgeving met goede voorzieningen en volop mogelijkheden om elkaar te ontmoeten. Zo'n woonomgeving kan ertoe bijdragen dat ouderen langer zelfstandig kunnen wonen. Schutse Zorg werkt mee aan vitale gemeenschappen in alle dorpskernen van Tholen en Tholen-stad. We kiezen niet voor centraliseren van woonzorg-centra in



Ouder  
worden  
op z'n  
Thools

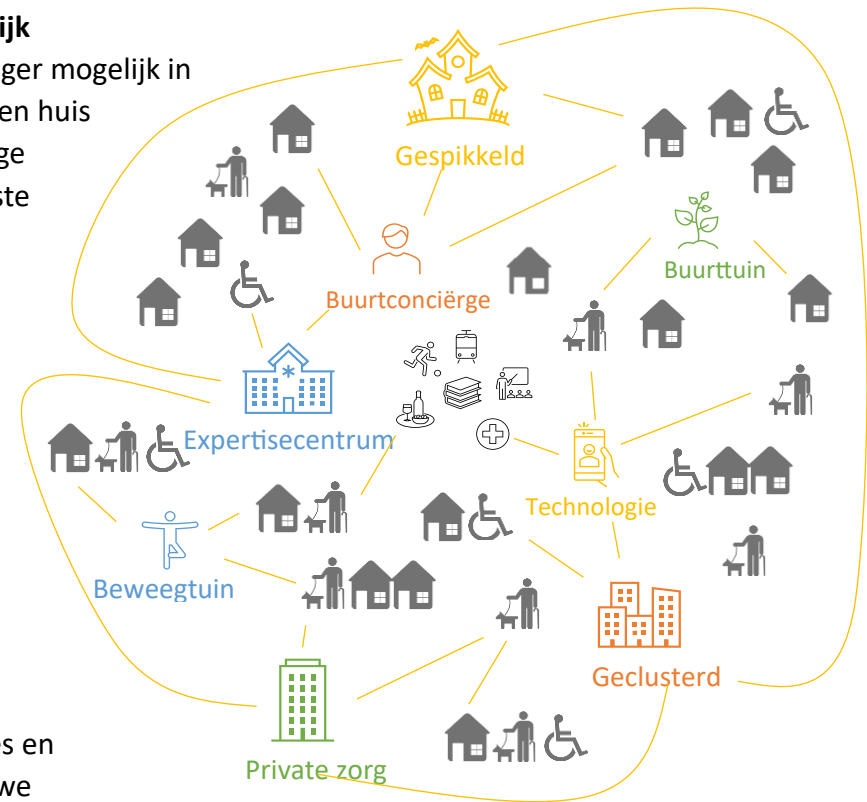
de nabijheid van ons expertisecentrum in Sint-Annaland, maar voor kleinschalige woonvormen en dagbesteding in de verschillende dorpen. Zo kunnen ouderen mee blijven doen in hun familie, vriendschappen, vertrouwde buurten en kerkelijke gemeenschappen.

#### 4.2.2 Geclusterd wonen in de wijk

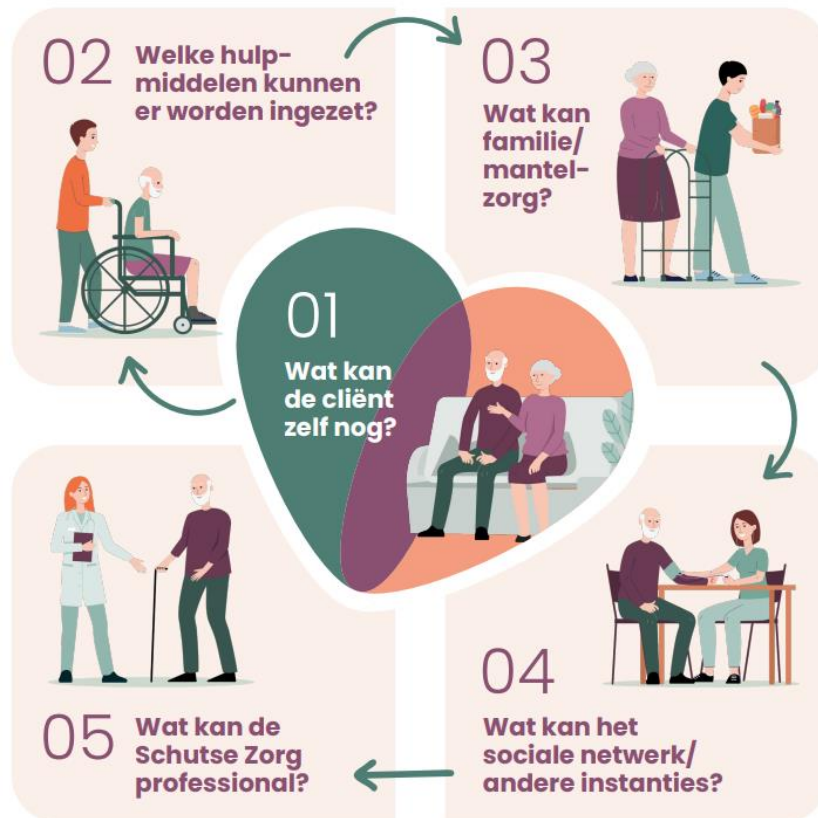
Soms is zelfstandig wonen niet langer mogelijk in de eigen woning. Voor wie het eigen huis niet langer geschikt is als een veilige thuisomgeving, zoeken we het beste alternatief. Met VPT of MPT in het eigen dorp als het kan, in het zorgcentrum als het moet. We werken vanuit meerjarenbeleid op het gebied van vastgoed en wonen en zetten ons in voor geclusterde woonvormen die voor ouderen een veilige woonomgeving bieden, met een gezellige leefruimte om elkaar te ontmoeten en elkaar te helpen.

Samen met vrijwilligersorganisaties en de gemeente Tholen organiseren we sociale activiteiten in de buurten.

Ook dragen we bij aan een bereikbare en toegankelijke buitenruimte, zoals een beweegtuintje of een buurttuin. Immers een wandelingetje – al dan niet achter de rollator – is goed voor de spieren, een ritje op de duofiets brengt kleur op de wangen en zorgt voor vitamine D.



We staan open voor gezamenlijke initiatieven. Door samenwerking wordt het realiseren van (identiteitsgebonden) geclusterd wonen in de wijk mogelijk, waar dat voor Schutse Zorg alleen niet haalbaar is. We werken samen met andere zorg- en welzijnsaanbieders, de woningcorporatie en ontwikkelaars. Het gaat om partners die de regio kennen, zich in willen zetten voor onze ouderen en zich kunnen vinden in onze ambities. Soms voor geclusterd wonen van verschillende doelgroepen die voor elkaar van betekenis kunnen zijn.



#### 4.2.3 Samenwerken met en voor mantelzorgers

De familie en vrienden vormen voor ons een vanzelfsprekend netwerk dat dichterbij de zorgvrager staat dan wij met ons professionele aanbod. Onze medewerkers ontwikkelen zich meer als coaches voor de mantelzorgers en vrijwilligers. Zo werken we aan de beweging van 'zorgen voor' naar 'zorgen'. We communiceren helder over (de grenzen aan) de zorg en ondersteuning die we kunnen bieden. We werken volgens de 'schijf van 5' (zie afbeelding) en stemmen onze professionele inzet af op de mogelijkheden van cliënten en hun netwerk.





### **4.3. We zijn geworteld in onze identiteit**

#### **4.3.1 Alle ouderen zijn welkom bij onze organisatie**

Schutse Zorg Tholen is ontstaan omdat kerkelijke gemeenten goed voor hun eigen ouderen wilden zorgen. De verbondenheid met de Thoolse kerken is er nog steeds. Maar de identiteit van onze zorgorganisatie kan niet alleen bestaan door de relatie met de kerken. We werken vanuit christelijke waarden, die in onze mens- en zorgvisie beschreven zijn. We hebben respect voor ieder mens en hebben oog voor zijn of haar waardigheid, ook als de ander geen regie meer heeft over zijn of haar eigen leven.

De waarden die we uitdragen en de normen die we hanteren zijn geïnspireerd op lessen die de Bijbel ons leert. Van ons wordt gevraagd dat we die blijven vertalen naar ons dagelijks werk. Dat betekent dat we ons inzetten voor alle Thoolse ouderen, zonder aanzien des persoons. We verwachten dat al onze cliënten onze normen en waarden respecteren, ook als ze zelf niet gelovig zijn.

#### **4.3.2 We werken samen met hart en ziel**

Medewerkers kiezen voor een organisatie waar we vanuit ons geloof leven. De Bijbelse visie geeft kleur aan de manier waarop we werken en met elkaar omgaan. We voelen ons verantwoordelijk voor het resultaat van ons handelen. We werken samen, maar zijn ook autonoom. We zijn collegiaal, bereid verantwoording af te leggen over wat we doen en altijd bezig onze taak zo goed mogelijk te vervullen.

We werken met hart en ziel. Ons geloof inspireert ons om een naaste te zijn. We verwachten van elkaar dat we open, eerlijk en betrouwbaar zijn. We delen onze dilemma's, bijvoorbeeld in een teamoverleg of een moreel beraad. We denken in mogelijkheden. We gaan uitdagingen niet uit de weg. We zijn creatief en innovatief in het inspelen op de vragen die op ons afkomen. We blijven ons persoonlijk ontwikkelen.

### **4.3.3 We maken werk van onze identiteit**

We maken werk van onze identiteit, omdat veranderingen in de samenleving en ontwikkelingen in de zorg steeds opnieuw doordinking vragen hoe we daar mee omgaan. Op onze locaties vieren we de feesten uit het liturgisch jaar. In zorgcentrum de Schutse organiseren we daarnaast elk jaar twee momenten om de overleden bewoners te herdenken. We hebben een geestelijk verzorger in dienst, die de bewoners van zorgcentrum de Schutse en andere locaties bezoekt en bijstaat bij levensvragen. Ook participeert hij als collega in de vraagstukken rond identiteit.

Onze organisatie is verbonden met de kerken in de regio Tholen en stelt alle kerken in de gelegenheid om een bijdrage te leveren aan de invulling van de christelijke identiteit, bijvoorbeeld door te participeren in de weeksluiting of de Bijbellezing.



Dicht bij jou

#### **4.4 We zijn een professionele en duurzame organisatie**

##### **4.4.1 We hebben een gezonde bedrijfsvoering**

Als relatief kleine organisatie zijn we voortdurend alert op de keuzes die we maken. We moeten werken binnen de kaders van wet- en regelgeving en we moeten het doen met de budgetten die we krijgen voor het verlenen van zorg en ondersteuning.

Onze financiën zijn op orde. We maken duurzame, rendabele keuzes bij investering en vervanging. We richten de zorg zo efficiënt mogelijk in door te werken met logische zorgroutes die uitgaan van wat de zorgvrager nodig heeft en we werken in teams met verschillende functies, waarbij we kijken wie die gevraagde ondersteuning het best kan leveren. Waar mogelijk maken we gebruik van arbeidsbesparende technologieën. We richten een goede verantwoordingsstructuur in en maken daarbij gebruik van betrouwbare digitale tools en processen.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is geïntegreerd in onze bedrijfsvoering, we zijn o.a. werkgever voor collega's die begeleiding nodig hebben bij de werkzaamheden in de huishouding of de linnenkamer.

##### **4.4.2 Goed werkgever**

Zorgen voor ouderen is een vak. En taken overnemen die mensen eigenlijk liever zelf zouden doen vraagt vakmanschap. Elke oudere is immers een uniek mens, met een unieke zorgvraag en een eigen verwachtingspatroon. Van onze medewerkers verwachten we dat ze dat aanvoelen en respecteren en daarop in kunnen spelen, zonder hun professionaliteit daaraan ondergeschikt te maken. Dat geldt voor de zorgmedewerkers, maar net zo goed voor de mensen die in de ondersteuning ervoor zorgen dat het allemaal loopt, dat de kleding gewassen en gestreken in de kast hangt, dat de huiskamers er schoon en gezellig uitzien, of dat de planning op orde is.

We werken met bevoegde en bekwame medewerkers, bij voorkeur in vaste dienst. We investeren in onze medewerkers om de theoretische kennis op peil houden en besteden aandacht aan de

professionele houding naar de zorgvragers. Medewerkers krijgen de kans om zich te blijven ontwikkelen, wanneer ze dat willen. Leidinggevend zijn beschikbaar om de medewerkers te coachen in hun ontwikkeling, professioneel en persoonlijk. Medewerkers krijgen ook de mogelijkheid in de ontwikkeling van onze organisatie en zorgverlening regie te nemen en te participeren. Boeien en binden noemen we dat.

We investeren in vitaliteit van onze medewerkers. Ons uitgangspunt is de theorie van positieve gezondheid. We zetten ons als werkgever met training en coaching in voor een goede gezondheid, veerkracht en eigen regie van al onze medewerkers en ontwikkelen levensloopbeleid.



#### **4.4.3 Kennispartner en samenwerkingspartner**

Schutse Zorg Tholen heeft veel kennis van ouderenzorg. Die kennis willen we delen met anderen in ons ecosysteem. Samenwerkingspartners kunnen op ons rekenen, zodat we samen kunnen zorgen voor een dekkende ondersteuningsstructuur in onze regio.

We werken met partners binnen de regio Tholen aan ambities en plannen die waarde toevoegen voor onze cliënten, medewerkers en de lokale samenleving. Samen kunnen we doelen bereiken die voor ons alleen niet haalbaar zijn.

We maken deel uit van de Zeeuwse samenwerkingsverbanden die relevant zijn voor de ontwikkelingen van de ouderenzorg, voor de arbeidsmarkt en voor de betaalbaarheid van de zorg.

We werken intensief samen met K3; het samenwerkingsverband met Cleijenborch (Noord-Beveland) en Eilandzorg (Schouwen-Duiveland). Als kleinschalige organisaties zijn we wendbaar en op sommige gebieden ook kwetsbaar. Daarom zetten we in op samenwerking in ondersteunde functies, zoals de invulling van adviesfuncties HR, Financiën en IT.



De Barmhartige Samaritaan  
F. Roerdink (1989)