

“Eilandzorgers” zorgen verder!

Strategisch Meerjaren Plan Eilandzorg
op weg naar 2030

W.E. (Elzemieke) van Hunnik-Bruggeman
Augustus 2025

Hoge Molenstraat 13, 4301 KB Zierikzee
0111- 74 57 00

info@eilandzorg.com
www.eilandzorg.com



Eilandzorg

Voorwoord

Met veel passie en toewijding wordt op Schouwen-Duiveland, een eiland van de provincie Zeeland, door Eilandzorgers zorg verleend. In deze gedachte en met dezelfde toewijding is “Eilandzorgers” zorgen verder! het strategisch meerjarenplan van de organisatie Eilandzorg tot stand gekomen.

In dit document wordt gekeken naar bedreigingen, maar ook naar kansen en uitdagingen voor de organisatie Eilandzorg in de komende jaren. Dit maakt dat we een plan kunnen maken om als Eilandzorg een stabiele factor te blijven binnen Zeeland met al onze “Eilandzorgers” nu en in de toekomst!

W.E. (Elzemieke) van Hunnik-Bruggeman
Augustus 2025

Inhoud

Voorwoord	2.
Inleiding	4.
Over Eilandzorg	6.
Strategische pijlers Eilandzorg	8.
1. Strategisch pijler: Eilandzorgers	8.
2. Strategische pijler: Goede zorg op het eiland	9.
3. Strategische pijler: €ilandzorg	10.
Besturingsfilosofie	12.
De weg naar 2030	14.
Bijlage 1. Onderbouwing Strategisch Meerjaren Plan Eilandzorg	15.
Analyse externe factoren	15.
Conclusie	16.
Interne analyse	17.

Inleiding

We worden allemaal steeds ouder in Nederland. Mede dankzij goede leefomstandigheden en zorg is de gemiddelde leeftijd in Nederland de afgelopen jaren gestegen en is de verwachting dat deze nog verder zal stijgen. Vanwege de stijgende levensverwachting zal in de toekomst meer zorg nodig zijn met name voor de oudere generatie.

De groei van deze zorg zit met name in de verwachting dat het aantal 65-plussers zal gaan stijgen wat een relatie heeft tot een doelgroep van ouderen die gaan lijden aan een chronische ziekte. Dit leidt uiteindelijk tot een grotere zorgvraag en daarmee de vraag naar meer mensen die kunnen ondersteunen in het leveren van zorg om in deze behoefte te kunnen voldoen.

De demografische ontwikkeling van een groter percentage 65-plussers in Nederland heeft daarmee invloed op de beroepsbevolking. Deze laat namelijk zien dat de beroepsbevolking op de volledige Nederlandse demografie aan het afnemen is en in de komende jaren verder zal afnemen. Dit betekent ook dat ondanks dat er een stijgende zorgvraag is, er minder mensen beschikbaar gaan zijn op de arbeidsmarkt die in de zorg kunnen werken.

In 2015 heeft de commissie toekomstige zorg Zeeland een rapport uitgebracht waarin duidelijk werd dat de provincie Zeeland al te maken had met de eerder geschetste demografische ontwikkelingen en dat met name in Zeeuws-Vlaanderen, Walcheren en Schouwen-Duiveland er sprake was van bevolkingsdaling én huishoudensdaling, evenals bovenmatige vergrijzing, ontgroening en daling van de beroepsbevolking.

Daarnaast kent Zeeland nog twee specifieke uitdagingen in het zorglandschap. Ten eerste de geografie waarbij deze maakt dat het zorglandschap, door de verschillende watergrenzen, een versnippering van infrastructuur en organisatie laat zien. Hierbij wordt ook een uitdaging gezien in het regionaal samenwerken op het gebied van zorg en het behalen van doelmatigheid in relatie tot “het eiland denken”. Als tweede de aantrekkelijkheid voor toeristen welke met name invloed heeft op de huisartsen en de acute zorg.

Vanaf 2015 is er veel gebeurd in Zeeland en is het samenwerken verbeterd en meer georganiseerd. Onder andere door de Zeeuwse Zorg Coalitie wordt, in samenwerking, het programma passende zorg, waarbij effectiviteit en doelmatigheid een belangrijke plek heeft (IZA, 2022), uitgevoerd. Daarnaast vindt op veel meer plekken regionale samenwerking plaats.

Dit maakt de uitdaging in Zeeland, en daarmee voor Eilandzorg, niet kleiner in het kader van de te verwachte personeelstekorten en de groei in zorgvraag. Wel vraagt het een strategie passend bij de organisatie om deze uitdagingen het hoofd te kunnen bieden, keuzes te maken en voorbereid te zijn op de trends die op ons afkomen.

Het strategisch meerjarenplan Eilandzorg 2025-2030 genaamd “Eilandzorgers zorgen verder!” beschrijft waar binnen Eilandzorg tot aan 2030 aan gewerkt gaat worden om als organisatie toekomstbestendig te zijn en te blijven en ons voor te bereiden op de landelijke, regionale en lokale trends en ontwikkelingen.

De titel “Eilandzorgers” zorgen verder!” van het plan geeft meteen de focus weer, namelijk dat Eilandzorgers, ofwel de medewerkers van Eilandzorg, een prominente rol hebben en het succes alleen met elkaar te behalen valt!



Dit document beschrijft allereerst de organisatie Eilandzorg en de huidige situatie waar deze zich in bevindt. Hierna wordt ingegaan op de drie strategische pijlers voor de komende jaren namelijk:

1. Eilandzorgers → werken bij Eilandzorg
2. Goede zorg op het Eiland → kwaliteit van zorg
3. Eilandzorg → een financieel gezonde organisatie.

Aansluitend volgt de besturingsfilosofie welke is afgeleid van deze pijlers.

Als laatste wordt u meegenomen in de roadmap Eilandzorg 2026-2030 waarin beeld gegeven wordt over de volgorde van de thema's waar Eilandzorg in de komende jaren mee aan de slag gaat om de doelstellingen van strategische pijlers te realiseren.

Over Eilandzorg

Eilandzorg is een zorgorganisatie gevestigd in het hart van Zierikzee, Schouwen-Duiveland. De organisatie richt zich op het bieden van kwalitatieve zorg waarbij de cliënt de regie over het eigen leven behoudt. De zorg is aanvullend en wordt georganiseerd volgens de wensen van de cliënt. Dit klantgerichte model is mogelijk dankzij deskundige en loyale medewerkers die met liefde voor het vak werken. Binnen Eilandzorg wordt gewerkt met kleine teams, wat zorgt voor meer individuele aandacht en een persoonlijke benadering.

Eilandzorg biedt een breed scala aan zorgdiensten, waaronder verpleging en verzorging thuis, persoonlijke begeleiding, palliatieve zorg en huishoudelijke ondersteuning.

Deze diensten bieden we aan in de gedachte dat bij Eilandzorg mensen centraal staan! Onze **visie** is eenvoudig: “wij willen dat iedereen zich bij ons thuis voelt – gezien, gehoord en geliefd”.

We bieden zorg die past bij wie iemand is. Niet alleen gericht op gezondheid, maar op het hele leven: op wat iemand nodig heeft om zich veilig, menswaardig en verbonden te voelen. We luisteren, nemen de tijd en kijken verder dan de zorgvraag – naar de mens daarachter.

Onze Eilandzorgers zijn daarin van onschatbare waarde. Met hun toewijding, deskundigheid en warme betrokkenheid maken zij elke dag het verschil. We geloven dat goede zorg begint bij mensen die hun werk met hart en ziel kunnen doen. Daarom investeren we in een fijne en veilige werkomgeving, waarin collega's zich gewaardeerd voelen, kunnen groeien en met plezier samenwerken.

Samen met – bewoners, familie, medewerkers en vrijwilligers – bouwen we aan een omgeving waar iedereen zichzelf mag zijn, en waar we zorgen met hoofd, hart en handen. Een plek waar we samen elke dag het leven vieren, in grootse én in kleine dingen.

Het is daarom bij Eilandzorg ook **onze missie** om ons met hart en ziel in te zetten voor inwoners met een zorgvraag op Schouwen-Duiveland. Eilandzorg biedt kleinschalige, persoonlijke zorg die de regie bij de cliënt laat, zodat zij met waardigheid en zelfstandigheid hun leven kunnen blijven leiden. De korte lijnen zorgen voor snelle, betrokken ondersteuning precies afgestemd op de behoefte van elke cliënt.

Met elkaar werken we samen in deze visie en missie onder de volgende **kernwaarden** welke het morele kompas van Eilandzorg vormen:

- Wederzijds respect; respect voor ieders eigenheid en situatie.
- Vertrouwen; vertrouwen geven en ontvangen als basis voor samenwerking.
- Persoonlijke aandacht; oprechte aandacht voor wat er echt toe doet (welzijn).
- Deskundigheid; professioneel handelen op basis van actuele kennis.
- Mantelzorgparticipatie; samenwerking met mantelzorgers als gelijkwaardige partners.

De afgelopen jaren hebben er veel ontwikkelingen plaatsgevonden binnen de organisatie met name wanneer het gaat om de inrichting van de organisatiestructuur. Waar binnen Eilandzorg tot drie jaar terug nog zelf organiserend werd gewerkt en er in principe geen lijn werd gekend is er sinds januari 2025 weer een duidelijke lijnorganisatie zichtbaar.

Vanuit deze lijn is in de afgelopen jaren gewerkt aan het verbeteren van de zorgverlening. Door de afschaf van zelforganisatie zijn medewerkers en teams zoekende geweest naar de eigen rol binnen de organisatie. Focus hierbij heeft gelegen op de zorgprofessionals terug te zetten in de eigen professie en de daarbij behorende verantwoordelijkheden. In beginsel werd dit door twee zorgmanagers gedaan, echter ondersteuning dichterbij de uitvoering bleek nodig en gewenst. Om deze reden zijn er sinds januari 2025 teamleiders om de medewerkers en teams van dichtbij te coachen en sturen.

Naast de inzet van teamleiders is er gestart met het verplaatsen van zorgactiviteiten naar welzijnstaken. Er wordt beter aangesloten bij individuele behoeften van cliënten en ook medewerkers groeien in hun taakbewustzijn.

De focus van de afgelopen jaren heeft daarmee in het primaire proces een mooie bijdrage geleverd aan de kwaliteit van zorg en het werkgeluk. Maar hiermee is Eilandzorg er nog niet en kijken we nu verder naar 2030.

Om ervoor te zorgen dat de Eilandzorgers de komende jaren goede zorg op het eiland kunnen leveren is het nu van belang om het accent van de strategie te gaan leggen op de ondersteuningsorganisatie. Met deze ondersteuningsorganisatie worden zowel de medewerkers in een overhead functie bedoeld als systemen en processen.

De reden hiervoor is dat wordt gezien dat er nog veel onduidelijkheid is ten aanzien van processen, systemen en ondersteuning. Enerzijds wordt gezien dat systemen de organisatie in de steek laten, denk hierbij bijvoorbeeld aan het netwerk, zorgtechnologie maar ook beperkingen in administratie. Anderzijds wordt gezien dat er gebrek is aan systemen, heldere processen en correcte documentatie. Resultaat hiervan is dat informatie niet altijd op het juiste moment beschikbaar is, systemen veelvuldig het primaire proces in de steek laten of niet optimaal faciliteren en kent de organisatie een achterstand wanneer het gaat om voldoen aan wet- en regelgeving. Dit is inherent aan de focus die in de afgelopen jaren op de organisatiestructuur/zorg heeft gelegen.

De uiteindelijke reden van deze focus is dat bovenstaande een directe invloed heeft op werkgeluk van onze Eilandzorgers, kwaliteit van zorg voor onze cliënten, bestaansrecht op het gebied van wet- en regelgeving, maar ook op continuïteit en effectiviteit vanuit een financieel perspectief.

Strategische pijlers Eilandzorg

Vanuit waar Eilandzorg voor staat, kijkend naar landelijke en regionale trends, en ook de ontwikkelingen in de zorg en de uitdagingen in de ondersteunings-organisatie, worden voor de komende jaren 3 strategische pijlers gedefinieerd die leiden tot doelstellingen om Eilandzorg klaar te stomen voor de toekomst als wendbare, bestendige organisatie waarin werken leuk is, en de kwaliteit van zorg hoog!

1. Strategische pijler: Eilandzorgers

De strategische pijler “Eilandzorgers” staat voor de medewerkers van Eilandzorg en het werken bij Eilandzorg. Schouwen-Duiveland heeft net als de rest van Nederland te maken met dubbele vergrijzing waarbij de verwachting is dat de zorgvraag alleen maar verder zal toenemen. Ook heeft Schouwen-Duiveland te maken met ontgroening waarbij enerzijds het geboortecijfer achterblijft en anderzijds jongeren verhuizen naar elders. De populatie die zorg nodig heeft groeit dus aan de ene kant terwijl de populatie die zorg kan verlenen slinkt.

Bovenstaande in ogenschouw nemende laat direct zien welke uitdaging er ligt op het gebied van het werken bij Eilandzorg. De aanwas van nieuwe collega's is laag en de arbeidsmarkt krap, daarom wordt er focus aangebracht op enerzijds het behoud van medewerkers en anderzijds op het opleiden van nieuwe collega's.

Wanneer het gaat om het behoud van medewerkers wordt ingezet op wat het werken bij Eilandzorg kenmerkt en leuk maakt. Ofwel de goede dingen voor en met de medewerkers nog beter gaan doen. Anderzijds zal er gewerkt gaan en moeten worden aan de ondersteuning en facilitering van de Eilandzorgers. Systemen en processen zijn veelal niet op orde wat leidt tot frustratie, verzuim of vertrek.

Het opleiden van nieuwe Eilandzorgers is iets waar Eilandzorg de afgelopen jaren al flink op heeft ingezet en blijft inzetten. Er wordt gezien dat veel leerlingen na hun opleiding bij Eilandzorg blijven werken en hier ligt dus een kans. Ook hiervoor geldt dat Eilandzorg reeds een goede opleider is, maar nog beter wil worden en wil uitbreiden in het aanbod.

Als laatste wordt gezien dat mensen bewust kiezen om bij Eilandzorg te werken vanwege de kleinschaligheid, familiale cultuur en korte lijnen. Deze unique selling points zullen verder worden onderzocht en uitgebreid om door middel van storytelling onderscheidend te kunnen zijn in de arbeidsmarkt.

Ambitie en doelen voor 2030

Gelukkige Eilandzorgers die ondersteund en gefaciliteerd worden, komen tot de beste zorg voor de cliënten is de ambitie die wordt nagestreefd. Hierbij zijn de volgende doelen gesteld:

1. Eilandzorg heeft de volledige formatie in eigen beheer voor het primaire proces en een flexibele schil met andere zorgorganisaties.
2. De ondersteunende diensten en systemen zijn dienstverlenend en faciliterend aan het primair proces. Er is een interne basisvoorziening en een externe flexibele schil waarbij gebruik wordt gemaakt van regionale kennis en kunde.

2. Strategische pijler: Goede zorg op het eiland

Goede zorg op het eiland is de strategische pijler die de kwaliteit van zorg representeert. Kwaliteit van zorg en het leveren van goede zorg blijven enigszins vage begrippen. Immers niets is zo persoonlijk als het ontvangen van zorg of het bepalen welke zorg je wel of niet wenst te ontvangen bij ziekte of gebrek.

Binnen Eilandzorg wordt gewerkt aan een omslag van het zorgen voor naar zorgen dat. Dit sluit aan bij landelijke ambities vanuit de overheid, Actiz en V&VN, maar belangrijker nog het sluit aan op het welbevinden van cliënten. Door niet langer automatisch te zorgen voor maar te zorgen dat wordt een verschuiving gemaakt van zorgen naar welzijn en welbevinden.

Binnen Eilandzorg wordt er op twee manieren gefocust op het welbevinden en welzijn van de cliënt. Enerzijds wordt de cliënt zoveel mogelijk gestimuleerd om datgene wat hij nog zelf kan ook zelf te doen. Op deze manier zorgen we ervoor dat een cliënt, zowel intra- als extramuraal, zo lang mogelijk voor zichzelf kan zorgen en hierdoor eigen regie en gezondheid behoudt. Anderzijds wordt er steeds meer ingezoomd op wat voor een cliënt ècht belangrijk is en welke interventies hier wel of niet bij passen.

Dit betekent dat Eilandzorg ook een andere visie heeft ontwikkeld ten aanzien van het medisch model. Het huidige medisch model gaat nog veel uit van behandeling, dit past niet bij de verschuiving van zorg naar welzijn. Daarbij is Eilandzorg tot op heden afhankelijk van externe partijen wanneer het gaat om de inzet van (para)medici.

Om de verschuiving te kunnen maken naar welzijn en welbevinden is het belangrijk om cure en care met elkaar te integreren binnen de interne organisatie. Dit betekent dat Eilandzorg een opgave heeft met betrekking tot de (para)medische dienst.

Ambitie en doelen voor 2030

Goede zorg op het eiland waarbij Eilandzorg staat voor het welzijn en welbevinden van de inwoners op Schouwen-Duiveland en bekend staat als betrouwbare en persoonlijke organisatie. Eilandzorg zoekt hierbij samenwerking op als het nodig is, echter blijft een zelfstandige organisatie met eigen identiteit.

1. Eilandzorg kent een eigen (para)medische dienst welke de visie van Eilandzorg uitdraagt en implementeert.
2. Eilandzorg zet primair in op welbevinden in haar zorgsegmenten en ontwikkelt dit door in al het interne beleid en processen, vanuit het oogpunt continue verbeteren op het welzijnsperspectief.
3. Eilandzorg heeft samenwerkingscontracten met verschillende partijen die bijdragen aan het primaire proces op welzijn waar dit toegevoegde waarde levert voor medewerker en cliënt.

3. Strategische pijler: €ilandzorg

De strategische pijler €ilandzorg staat voor een financieel gezonde organisatie. Binnen Eilandzorg heerst de overtuiging dat wanneer de twee voorgaande pijlers goed zijn georganiseerd een financieel gezonde organisatie hiervan een gevolg is. Een mooie ambitie om na te streven, echter tot aan 2030 niet realiseerbaar.

Zoals in de inleiding reeds is aangegeven heeft de focus binnen Eilandzorg de afgelopen jaren gelegen op de inrichting van de organisatie en de zorgverlening. Doordat er minder aandacht is geweest voor ondersteuning, facilitering en systemen ligt daar een uitdaging. Enerzijds een uitdaging omdat met de huidige inrichting medewerkers niet optimaal worden gefaciliteerd en ondersteund, anderzijds omdat Eilandzorg risico's loopt doordat niet wordt voldaan aan normen en wetgeving.

Het herinrichten van de ondersteuningsorganisatie vraagt om investeringen wat direct een spanningsveld oplevert. Immers Eilandzorg heeft geen reserves en investeringen zullen uit de (schaarse) liquide middelen moeten plaatsvinden. Dit vraagt om prioritering door zowel Raad van Bestuur als Raad van Toezicht.

Naast investeringen is het gebrek aan control een belemmering ten aanzien van een gezonde bedrijfsvoering. Eilandzorg heeft geen accurate stuurinformatie c.q. systemen tot haar beschikking. Tevens zijn processen en systemen dusdanig niet op orde dat er sprake is van dubbele uitgaven, inefficiëntie en vervuiling.

Wanneer gekeken wordt naar de verschillende segmenten binnen Eilandzorg dan wordt een divers beeld gezien.

- De Wieken; een stabiel segment met voorspelbare inkomsten. Tevens ook het segment wat financieel gezien de organisatie draagt.
- Mitt Hem; een financiële bedreiging voor de organisatie. Herstelplan is reeds ingezet en zal deze bedreiging moeten mitigeren.
- Wijkverpleging; sinds 2025 een redelijk stabiel segment doordat is ingezet op een andere financieringsvorm.
- WMO; stabiel en groeiend, echter zeer dunne marges.

Uitgangspunt in de begroting en exploitatie van Eilandzorg is dat ieder segment "zijn eigen broek kan ophouden", echter dit is al jaren niet het geval. Door de val van het kabinet in 2025 lijkt er wat reservetijd te zijn ingegaan, echter wijzigingen en kortingen binnen de verschillende financieringsstromen lijken onvermijdelijk. Om ervoor te zorgen dat Eilandzorg financieel gezond wordt, is het dan ook belangrijk om er daadwerkelijk voor te zorgen dat ieder segment zichzelf kan bedruipen. Raad van Bestuur en Raad van Toezicht zullen zich dan ook nader buigen over segment Mitt Hem wanneer het ingezette herstelplan geen verbetering laat zien.

Omdat nog niet duidelijk is welke veranderingen er gaan plaatsvinden binnen de verschillende financieringsstromen stelt Eilandzorg zich flexibel op. Dit wordt gedaan door in te blijven zetten op verschillende leveringsvormen waardoor er snel geschakeld kan worden wanneer door een nieuw kabinet richting is bepaald.

Ambitie en doelen voor 2030

Zoals eerder is aangegeven is het in de komende jaren niet waarschijnlijk dat Eilandzorg een positief resultaat laat zien. Echter dit is wel de ambitie voor 2030 waarbij voorwaarde is dat ieder segment voor zichzelf kan zorgen, dus financieel gezond is en zijn eigen overheadkosten draagt. Daarbij is de ambitie dat in 2030 voorspelbaarheid van kosten geldt doordat er de komende jaren zoveel mogelijk in de exploitatie wordt geïntegreerd en producten als dienst of service worden afgenomen. Deze voorspelbaarheid leidt tot een exacte(re) kostprijsberekening en maakt dat het mogelijk is te stoppen met een standaard begroting en toe te werken naar rolling forecast.

1. Eilandzorg is compliant aan geldende wet- en regelgeving of kan uitleggen waarom zij dit niet is.
2. Eilandzorg heeft volledig inzicht over haar uitgaven. Het proces van bestelling tot aan factuur is volledig gedigitaliseerd en leidt tot minder administratieve last en meer controle op de uitgaven.
3. Eilandzorg beschikt over continue en actuele stuurinformatie op verschillende niveaus waardoor zowel de inkomsten- als uitgaven kant duidelijk in beeld is maar er ook bijgestuurd kan worden op onderliggende factoren als bijvoorbeeld productie, doelmatigheid, inzet.

Besturingsfilosofie

Om verantwoordelijkheid en beslissingsruimte daar te leggen waar ze thuishoren wordt er een besturingsfilosofie gehanteerd. Deze filosofie dient niet als strikte regel maar als toelichting en ondersteuning op zowel het organogram als de manier waarop er wordt samengewerkt. Het uiteindelijke doel hierbij is werkgeluk voor de medewerkers en het bieden van de best mogelijke zorg en bijdragen aan een zo gelukkig mogelijk leven voor cliënten.

Principes van besturing

De zorg voor cliënten is het hart van de organisatie. Alles wat er wordt georganiseerd, beslist of ontwikkelt moet dat proces ondersteunen. Of het nu gaat om tijd, middelen, scholing of systemen; de centrale vraag is “draagt deze actie bij aan het verbeteren van het werkgeluk van de zorgprofessional én het welbevinden van de cliënt?”.

Ondersteuning als fundament

De ondersteunende diensten fungeren als samenhangend geheel en zijn geen aparte eilanden. Zij treden op als dienstverleners aan het primaire proces. Ze werken proactief, laagdrempelig en oplossingsgericht samen met de zorgteams. De ondersteunende dienst wordt hierbij zelf gefaciliteerd door systemen die vóór hen werken. Deze systemen zelf vormen ook een ondersteuning voor de zorgprofessionals. De ondersteunende diensten zorgen voor structuur, controle en compliance zodat zorgprofessionals goed en veilig hun werk kunnen doen.

Leiderschap

Leidinggevendend zijn zichtbaar, aanspreekbaar en faciliterend. Zij zorgen voor een heldere richting, stimuleren samenwerking en staan naast de teams. Leiderschap binnen Eilandzorg wordt gekenmerkt door “gewoon, en heel persoonlijk”. Leidinggevendend passen daarom situationeel leiderschap toe, coachen en coördineren teams en individuen met oog voor kwaliteit en werkplezier. Daarnaast bewaken zij kwaliteit, compliance en doelmatigheid.

Eenvoud in structuur, processen en transparantie

Er is bewust gekozen voor een overzichtelijke organisatiestructuur. Werkbare afspraken en systemen dragen bij aan wat belangrijk is namelijk goede zorg en tevreden medewerkers. Tevens wordt ervoor zorggedragen dat er wordt voldaan aan externe normen en wetgeving. Er is transparantie in wat goed gaat en wat beter kan, hierover wordt zowel intern als extern verantwoording afgelegd.

Leren en verbeteren

Eigenaarschap wordt actief gestimuleerd op ieder niveau; van de zorgprofessional die keuzes maakt bij de cliënt tot de beleidsadviseur die beleid afstemt op de praktijk. Er vindt samenwerking plaats met respect voor ieders rol en deskundigheid.

Van filosofie naar praktijk

Binnen Eilandzorg wordt op de volgende manieren uitvoering gegeven aan deze filosofie:

- Zorgteams hebben de ruimte om te handelen binnen hun eigen professie en afgesproken kaders.
- Leidinggevendend zijn hierbij zichtbaar, aanspreekbaar en faciliterend.
- De ondersteunende diensten en systemen dragen bij aan het werkgeluk van alle medewerkers binnen Eilandzorg.

- Er wordt gestuurd met behulp van adequate en relevante stuurinformatie langs de lijn van de drie strategische pijlers.
- Er heerst een cultuur waarin elkaar aanspreken, leren, reflecteren en verbeteren vanzelfsprekende onderdelen zijn.
- Kwaliteit, veiligheid en rechtmatigheid zijn geborgd door middel van beleid, audits en monitoring.
- Er wordt aantoonbaar voldaan aan wetgeving (Wkkgz, WMO, Wzd, AVG, Arbowet en ISO/NEN-normen).

Deze besturingsfilosofie is een uitnodiging aan iedereen binnen Eilandzorg om te werken vanuit een gedeeld besef; goede zorg is mensenwerk en om te komen tot de beste zorg is iedere schakel en iedere rol daarbij nodig. Want goede zorg maak je samen. En de beste zorg binnen Eilandzorg wordt gemaakt door Eilandzorgers; professionele medewerkers die met elkaar werken aan een gezamenlijk doel. Gewoon, en heel persoonlijk.

De weg naar 2030

Gelukkige Eilandzorgers, welzijn en welbevinden voor de inwoners van Schouwen-Duiveland èn een financieel gezonde organisatie zijn het uitgangspunt van dit strategische meerjarenplan. Alle drie de strategische pijlers zijn in de voorgaande hoofdstukken toegelicht. Rode draad door deze pijlers is de ondersteunings-organisatie en het welbevinden.

Met de ondersteunings-organisatie wordt het geheel van processen, systemen en collega's in een ondersteunende functie bedoeld. De focus zal de komende jaren dan ook uitgaan naar het herinrichten, optimaliseren en verbeteren van deze ondersteunings-organisatie. Omdat het zowel financieel als door ontbrekende executiekracht onmogelijk is veel zaken gelijktijdig aan te pakken is er in gezamenlijkheid met het MT gewerkt aan de onderwerpen die wij als Eilandzorg dienen op te pakken om onze strategische doelstellingen te gaan behalen. Deze is uiteindelijk vertaald in onderstaande roadmap.

Deze roadmap zal gebruikt worden als leidraad in volgorde van prioriteit waarin de onderwerpen worden opgepakt en verder worden vorm gegeven in de jaarplanning en P&C cyclus. Al deze onderwerpen worden alvorens geëxecuteerd eerst in een plan van aanpak gezet om bijvoorbeeld een kosten/baten analyse te doen als ook te kijken naar de impact op investeringsruimte en liquiditeitsprognose.

Bijlage 1 Onderbouwing Strategisch Meerjaren Plan Eilandzorg

Om te kunnen komen tot een gedegen strategisch meerjarenplan is gebruik gemaakt van een analyse methode. In eerste instantie wordt gekeken naar de externe factoren die van invloed zijn op Eilandzorg. In tweede instantie wordt de interne organisatie geanalyseerd. In deze analyse is ook rekening gehouden met het rapport van Twynstra & Gudde uit 2014 om te kunnen zien welke ontwikkeling er de afgelopen 8 jaar is gemaakt.

Analyse externe factoren

We worden allemaal steeds ouder in Nederland. Mede dankzij goede leefomstandigheden en zorg is de gemiddelde leeftijd in Nederland de afgelopen jaren gestegen en is de verwachting dat deze nog verder zal stijgen. Vanwege de stijgende levensverwachting zal in de toekomst meer zorg nodig zijn met name voor de oudere generatie. De demografische ontwikkeling van een groter percentage 65-plussers in Nederland heeft daarmee invloed op de beroepsbevolking. Deze laat namelijk zien dat de beroepsbevolking op de volledige Nederlandse demografie aan het afnemen is en in de komende jaren verder zal afnemen. Dit betekent ook dat ondanks dat er een stijgende zorgvraag is, er minder mensen beschikbaar gaan zijn op de arbeidsmarkt die in de zorg kunnen werken.

Daarnaast kent Zeeland nog twee specifieke uitdagingen in het zorglandschap. Ten eerste de geografie waarbij deze maakt dat het zorglandschap, door de verschillende watergrenzen, een versnippering van infrastructuur en organisatie laat zien. Hierbij wordt ook een uitdaging gezien in het regionaal samenwerken op het gebied van zorg en het behalen van doelmatigheid in relatie tot “het eiland denken”. Als tweede de aantrekkelijkheid voor toeristen welke met name invloed heeft op de huisartsen en de acute zorg.

Vanaf 2015 is er veel gebeurd in Zeeland en is het samenwerken verbeterd en meer georganiseerd. Onder andere door de Zeeuwse Zorg Coalitie wordt, in samenwerking, het programma passende zorg, waarbij effectiviteit en doelmatigheid een belangrijke plek heeft (IZA, 2022), uitgevoerd. Daarnaast vindt op veel meer plekken regionale samenwerking plaats.

Op basis van bovenstaande herkennen we daarom de volgende externe factoren:

Demografische Ontwikkelingen

De vergrijzing in Nederland, en specifiek in Zeeland, heeft een aanzienlijke impact op de zorgvraag. Het aantal 65-plussers neemt toe, wat leidt tot een grotere zorgvraag, vooral voor chronische ziekten. Dit betekent dat er meer zorgverleners nodig zijn, terwijl de beroepsbevolking afneemt. Dit fenomeen, bekend als dubbele vergrijzing, vormt een grote uitdaging voor Eilandzorg.

Geografische Uitdagingen

Zeeland, en met name Schouwen-Duiveland, kent specifieke geografische uitdagingen. De versnippering van infrastructuur en organisatie door watergrenzen maakt regionale samenwerking en doelmatigheid moeilijker. Dit heeft invloed op de efficiëntie en effectiviteit van zorgverlening.

Economische Invloeden

Eilandzorg heeft te maken met financiële uitdagingen, waaronder het gebrek aan reserves en de noodzaak om investeringen te doen uit schaarse liquide middelen. Daarnaast is er een gebrek aan accurate stuurinformatie en control, wat de financiële gezondheid van de organisatie beïnvloedt.

Technologische Innovaties

Er is een groeiende behoefte aan technologische innovaties in de zorg om de efficiëntie te verhogen en de kwaliteit van zorg te verbeteren. Dit omvat de implementatie van nieuwe IT-systemen en zorgtechnologie. Eilandzorg moet investeren in technologie om bij te blijven met de ontwikkelingen en de zorgverlening te optimaliseren.

Samenwerking met Regionale Partijen

Eilandzorg heeft samenwerkingscontracten met verschillende partijen die bijdragen aan het primaire proces op welzijn. Deze samenwerkingen zijn cruciaal om de zorgvraag aan te kunnen en de kwaliteit van zorg te waarborgen. De Zeeuwse zorgcoalitie speelt een belangrijke rol in het verbeteren van de samenwerking en het organiseren van passende zorg.

Sociaal-culturele Trends

Er is een verschuiving in de zorgbehoeften van ouderen. De nieuwe generatie ouderen heeft minder behoefte aan grote gezamenlijke activiteiten en waardeert meer één-op-één momenten. Dit vraagt om een meer gepersonaliseerde benadering van zorg, waarbij de individuele behoeften en wensen van cliënten centraal staan (Provincie Zeeland, 2024).

Concurrentie

Allévo en Buurtzorg.

Conclusie

Eilandzorg staat voor aanzienlijke uitdagingen, waaronder demografische veranderingen, geografische beperkingen, financiële druk en de noodzaak voor technologische innovaties. Echter, door te investeren in samenwerking met regionale partijen en in te spelen op sociaal-culturele trends, kan Eilandzorg deze uitdagingen aangaan en de kwaliteit van zorg blijven waarborgen.

We concluderen daarmee de volgende kansen en bedreigingen voor Eilandzorg:

Kansen (Opportunities)

- Opleiden van nieuwe medewerkers: Eilandzorg heeft al flink ingezet op het opleiden van nieuwe medewerkers en ziet dat veel leerlingen na hun opleiding bij Eilandzorg blijven werken.
- Samenwerking met regionale partijen: Er zijn samenwerkingscontracten met verschillende partijen die bijdragen aan het primaire proces op welzijn.

Bedreigingen (Threats)

- Dubbele vergrijzing: De zorgvraag zal toenemen terwijl de beroepsbevolking afneemt, wat leidt tot een tekort aan zorgverleners.

- Geografische uitdagingen: De versnippering van infrastructuur en organisatie door de watergrenzen in Zeeland maakt regionale samenwerking en doelmatigheid moeilijker.

Interne analyse

Eilandzorg is een zorgorganisatie gevestigd in het hart van Zierikzee, Schouwen-Duiveland. De organisatie richt zich op het bieden van kwalitatieve zorg waarbij de cliënt de regie over het eigen leven behoudt. De zorg is aanvullend en wordt georganiseerd volgens de wensen van de cliënt. Dit klantgerichte model is mogelijk dankzij deskundige en loyale medewerkers die met liefde voor het vak werken. Binnen Eilandzorg wordt gewerkt met kleine teams, wat zorgt voor meer individuele aandacht en een persoonlijke benadering.

Onze Eilandzorgers zijn daarin van onschatbare waarde. Met hun toewijding, deskundigheid en warme betrokkenheid maken zij elke dag het verschil. We geloven dat goede zorg begint bij mensen die hun werk met hart en ziel kunnen doen. Daarom investeren we in een fijne en veilige werkomgeving, waarin collega's zich gewaardeerd voelen, kunnen groeien en met plezier samenwerken.

Binnen Eilandzorg wordt gezien dat er nog veel onduidelijkheid is ten aanzien van processen, systemen en ondersteuning. Enerzijds wordt gezien dat systemen de organisatie in de steek laten, denk hierbij bijvoorbeeld aan het netwerk, zorgtechnologie maar ook beperkingen in administratie. Anderzijds wordt gezien dat er gebrek is aan systemen, heldere processen en correcte documentatie.

Resultaat hiervan is dat informatie niet altijd op het juiste moment beschikbaar is, systemen veelvuldig het primaire proces in de steek laten of niet optimaal faciliteren en kent de organisatie een achterstand wanneer het gaat om voldoen aan wet- en regelgeving. Dit is inherent aan de focus die in de afgelopen jaren op de organisatiestructuur/zorg heeft gelegen.

Het herinrichten van de ondersteuningsorganisatie vraagt om investeringen wat direct een spanningsveld oplevert. Immers Eilandzorg heeft geen reserves en investeringen zullen uit de (schaarse) liquide middelen moeten plaatsvinden. Dit vraagt om prioritering door zowel Raad van Bestuur als Raad van Toezicht. Naast investeringen is het gebrek aan control een belemmering ten aanzien van een gezonde bedrijfsvoering. Eilandzorg heeft geen accurate stuurinformatie c.q. systemen tot haar beschikking. Tevens zijn processen en systemen dusdanig niet op orde dat er sprake is van dubbele uitgaven, inefficiëntie en vervuiling. Belangrijk hierbij te vermelden is, dat de situatie zoals deze in 2014 was en beschreven staat in het rapport van Twynstra en Gudde op de bedrijfsvoering weinig tot geen verbetering laat zien.

We definiëren op basis van bovenstaande daarom de volgende sterkten en zwaktes van Eilandzorg:

Sterktes (Strengths)

- Klantgerichte zorg: Eilandzorg biedt zorg die is afgestemd op de wensen en behoeften van de cliënt, met een focus op persoonlijke aandacht en deskundigheid.
- Kleinschalige teams: Werken met kleine teams zorgt voor meer individuele aandacht en een persoonlijke benadering.
- Deskundige en loyale medewerkers: De medewerkers van Eilandzorg werken met liefde voor het vak en zijn van onschatbare waarde voor de organisatie.

Zwaktes (Weaknesses)

- Gebrek aan systemen en processen: Er is onduidelijkheid over processen en systemen, wat leidt tot inefficiëntie en frustratie bij medewerkers.
- Financiële uitdagingen: Eilandzorg heeft geen reserves en moet investeringen doen uit schaarse liquide middelen. Daarnaast is er een gebrek aan accurate stuurinformatie en control en staat de liquiditeit onder druk.
- Familiecultuur zoals beschreven in rapport Twynstra & Gudde 2014 en nog steeds actueel, citaat uit rapport: “Veel belangrijker is of Eilandzorg de koers kan waarmaken. Onder de noemer ‘bedrijfsvoering’ zal een grote sprong gemaakt moeten worden van een familiecultuur met bijbehorende sturing en personele kwetsbaarheid naar een professionele zakelijke cultuur met bijbehorende sturing en robuustheid.