



VAN BETEKENIS VOOR VANDAAG EN MORGEN

BOUWEN AAN WAT ONS IS TOEVERTROUWD

Toen De Schutse in 1985 werd opgericht, kon niemand overzien hoe de zorg er veertig jaar later uit zou zien. Wat vanuit de nood van ouders werd geboren en begon met dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking, is in de loop der jaren uitgegroeid tot een brede organisatie die midden in de samenleving staat.

Vandaag de dag biedt De Schutse nog steeds ondersteuning aan jong en oud en in verschillende fases van het leven. Met diverse woonlocaties, dagbesteding, ambulante begeleiding, gezinshuizen, kinderdagcentra (KDC), dagbehandeling jonge kind (DJK) en pedagogische begeleiding in de klas beschikken we over een ruim en gevarieerd zorgaanbod. Onze KDC's en DJK's zijn veelal geïntegreerd met het onderwijs en gevestigd binnen scholen, waar kinderen in hun eigen leeromgeving onderwijs en begeleiding ontvangen die zij nodig hebben. Vanuit onze visie is ons streven om een regionaal dekkend zorgaanbod te bieden. Om deze reden starten we D.V. in oktober 2026 in Gouda een DJK en in januari 2027 een KDC in Wemeldinge.

EEN VERTROUWDE PLEK

Wij willen een veilige en vertrouwde plek bieden voor kinderen, jongeren en volwassenen die zorg en begeleiding nodig hebben, dicht bij hun naasten, waarbij de Bijbel richting geeft aan ons dagelijks handelen. Vanuit die basis mogen medewerkers iedere dag van betekenis zijn voor de mensen die aan hun zorg zijn toevertrouwd. Daarin ligt de kracht van De Schutse en de opdracht die de organisatie sinds 1985 met zich meedraagt.

Als bestuurder kijkt Kommer den Uil daarbij bewust verder dan de vragen van vandaag. Dat vraagt om meer dan het oplossen van de dagelijkse vraagstukken. Dit vraagt om rentmeesterschap. Om vooruitzien. Om keuzes die ook de volgende generatie ten goede komen. Dit alles in het besef dat wij de toekomst niet in eigen hand hebben.

BOUWEN VOOR DE VOLGENDE GENERATIE

De wereld verandert. Cliënten worden ouder, gezinnen veranderen, de maatschappij ontwikkelt en zorgvragen worden complexer. Tegelijkertijd staan de beschikbaarheid van medewerkers en de betaalbaarheid van de zorg onder druk. Daarom investeren we als organisatie bewust in leiderschapsontwikkeling, opleidingen, technologie en organisatieontwikkeling.

*"MIJN WENS IS, DAT DE SCHUTSE
OOK OVER VEERTIG JAAR NOG
VAN BETEKENIS MAG ZIJN."*

Zo hebben we in het afgelopen jaar onze eigen Schutse Academie opgezet. De lessen binnen de Academie worden verzorgd door professionele docenten uit het beroepsonderwijs en trainers vanuit onze eigen organisatie die de studenten, veelal zij-instromers, de kneepjes van het begeleidingsvak bijbrengen. Zelf geeft Kommer een gastles over organisatieontwikkeling. Samen met de studenten maakt hij de vertaalslag vanuit de organisatievisie 2035 naar het werken aan continue verbetering in hun dagelijkse praktijk. Vanuit ervaring weet hij welke dilemma's werken en leren met zich meebrengen. Dat geeft verbinding en zorgt ervoor dat we elkaar begrijpen.

De studenten zijn enthousiast en ervaren ruimte om zich te ontwikkelen. Naast zorginhoudelijke onderwerpen wordt er voortdurend nagedacht over vragen die op langere termijn op de organisatie afkomen. Deze gesprekken voeren we niet alleen met de studenten van de Academie, maar ook tijdens teamoverleggen in de organisatie. Veel organisaties in onze sector werken vanuit een horizon van de branchevereniging tot 2030. Wij kiezen er met onze organisatievisie 2035 voor om nu al na te denken over de vragen die de komende jaren op de zorg afkomen. Vanuit die overtuiging bouwen we met elkaar aan toekomstbestendige zorg voor de volgende generatie.

Daarbij stellen we ons steeds dezelfde vraag:

Draagt het besluit wat we nu nemen bij aan menswaardige en toekomstbestendige zorg?

Persoonlijk draagt Kommer dit uit binnen de organisatie, maar ook daarbuiten. Hij participeert actief in de bestuurlijke adviescommissies Duurzaamheid en Kwaliteit & Veiligheid van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN). Hier gaan zij het gesprek aan met ministeries, inspectie en kenniscentra. Deze commissies adviseren het bestuur over de toekomstige koers van de vereniging en ontwikkelen praktische hulpmiddelen voor de leden. Ook vormt hij samen met een collega-bestuurder het dagelijks bestuur van de regiotafel Gehandicaptenzorg Rivierenland. Hier stimuleren zij de onderlinge kennisdeling over complexe casuïstiek, waardoor organisaties de kennis en ervaring van elkaar kunnen benutten om de zorg verder te verbeteren.



"WIJ STAAN NIET AAN DE ZIJLIJN. WIJ WILLEN MEEDOEN. STERKER NOG, WE WILLEN INVLOED UITOEFENEN OP DE TOEKOMST VAN DE ZORG."

ACTIEF SAMENWERKEN

Meedoen typeert onze organisatie. Er is aandacht voor identiteit, innovatie en ondernemerschap. Ook buiten de eigen organisatie zoekt De Schutse actief de samenwerking op en denken onze medewerkers in verschillende regionale overleg- en bestuursverbanden mee over de toekomst. Vanuit onze reformatische identiteit leven we in het besef dat onze toekomst niet maakbaar is. Ontwikkelingen laten zich niet volledig voorspellen en de vragen van morgen zijn groter dan wij als mensen kunnen overzien. Dat besef brengt ook afhankelijkheid met zich mee.

OPENHEID, VERTROUWEN EN SAMEN LEREN

De cultuur binnen De Schutse wordt gekenmerkt door korte lijnen en onderlinge betrokkenheid. Medewerkers zoeken elkaar op en dragen samen hun verantwoordelijkheid. Op deze wijze creëren we openheid en ruimte voor persoonlijke groei. Soms is dit nog ingewikkeld, maar we zien organisatiebreed een positieve ontwikkeling waarin mensen elkaar meer open en eerlijk aanspreken en geleerde lessen met elkaar delen.

Via de overlegstructuren worden steeds meer vragen, zorgen en ideeën gedeeld, zodat er samen gezocht kan worden naar oplossingen en verbeteringen. Ook verwanten geven signalen door aan medewerkers, zodat we gezamenlijk de zorg en begeleiding verder kunnen versterken. Die openheid vraagt om wederzijds respect. Bij ons staat niet de hiërarchie centraal, maar de gezamenlijke opdracht: kwalitatief hoogwaardige, veilige en identiteitsgebonden zorg en begeleiding bieden. Vanuit die houding groeien vertrouwen en verbondenheid.

"TOEN IK ALS BESTUURDER AANTRAD IN 2023 HEB IK ÉÉN KEIHARDE CULTUURVOORWAARDE GESTELD, NAMELIJK: GESPREKKEN WORDEN NIET OVER ELKAAR GEVOERD, MAAR MÉT ELKAAR."

Zoals binnen een gezin normen en waarden zichtbaar worden in het dagelijks leven, zo wil De Schutse een organisatie zijn waarin principes zichtbaar worden en blijven in houding en gedrag. Wie bij De Schutse werkt, vindt vaak meer dan alleen een baan. Er ontstaat verbondenheid rondom een gezamenlijke opdracht en het verlangen om van betekenis te zijn voor mensen die aan onze zorg zijn toevertrouwd.





MENSEN DIE WILLEN BOUWEN

Als Kommer vooruitkijkt, ziet hij een organisatie die blijft leren en die wendbaar is. Die inspeelt op veranderingen, maar tegelijk vasthoudt aan wat wezenlijk is. Daar horen medewerkers bij die verantwoordelijkheid nemen, zich willen ontwikkelen, flexibel zijn en samen willen bouwen aan de toekomst en overzicht houden, ook als het complex is.

VAN BOUW EN VEILIGHEID NAAR DE GEHANDICAPTENZORG

Kommer den Uil maakte in 2023 de overstap naar De Schutse. Daarvoor was hij 12 jaar werkzaam in de metaalsector en 23 jaar werkzaam in de bouw- en veiligheidswereld, waar hij verschillende leidinggevende functies vervulde bij BAM Nederland. Vanuit zijn achtergrond in techniek, bedrijfskunde, veiligheid en organisatieontwikkeling koos hij bewust voor een nieuwe uitdaging.

De zorg kwam dichtbij toen zijn vader dementie kreeg. Dat wakkerde het verlangen aan om een maatschappelijke bijdrage te leveren. Als zij-instromer ontdekte hij een nieuwe wereld, waarin hij zijn kennis en ervaring mag inzetten voor mensen die zorg en begeleiding nodig hebben.



Kommer den Uil

"JE MOET SOMS EEN STAP DURVEN ZETTEN: ACHTERLATEN
WAT JE KENT IS SPANNEND, MAAR BOUWEN AAN IETS DAT ER
ECHT TOE DOET, GEEFT DE MEESTE VOLDOENING."



ACHTERBERG KESTEREN LUNTEREN
OCHTEN OPHEUSDEN OUD-VOSSEMEER
SLIEDRECHT WERKENDAM

Tegelijk willen wij die flexibiliteit ook bieden. We zoeken bewust naar een gezonde balans tussen werk en privé, zodat we ons werk met betrokkenheid en energie kunnen blijven doen. Een voorbeeld hiervan is het programma Werken 3.0 dat we afgelopen jaar hebben doorgevoerd. Uitgangspunt hierbij is dat medewerkers aangeven wanneer zij wel en niet kunnen of willen werken. We streven ernaar om minimaal tachtig procent van deze wensen te honoreren. Daarmee creëren we overzicht en ruimte in de privéagenda. Met de resterende twintig procent gaan we flexibel om. Mensen die volledige vrijheid wensen, kunnen als flexmedewerker aan de slag en zelf bepalen welke diensten aansluiten bij hun opleiding en beschikbaarheid.



Wie zich aangesproken voelt door deze visie en benieuwd is naar de mogelijkheden om bij De Schutse te werken, is van harte welkom om een kijkje te nemen op [WERKENBIJDESCHUTSE.NL](https://werkenbijdeschutse.nl)



SAMENWERKEN EN VERBINDEN

Veranderingen zullen elkaar in steeds sneller tempo opvolgen. Daarom zoeken we mensen die kunnen en willen samenwerken, ook met het informele netwerk, en zich niet laten verlammen door onzekerheid. Mensen die verantwoordelijkheid durven dragen. Mensen die kritisch kunnen meedenken, zonder de verbinding met elkaar te verliezen. Mensen die willen instappen, meedoen en samen bouwen aan wat ons is toevertrouwd.

Dat geeft vertrouwen. Niet omdat alles maakbaar is, maar omdat kennis, vakmanschap en betrokkenheid samen veel draagkracht geven.

OOK IN DE TOEKOMST VAN BETEKENIS ZIJN

Als Kommer vooruitkijkt, hoopt hij dat De Schutse een warme en geborgen plaats mag blijven waar mensen kunnen wonen, zich ontwikkelen en een zinvolle daginvulling ontvangen. Een organisatie die stevig geworteld is in de Bijbel als richtsnoer en die, met Gods hulp, ook in een veranderende maatschappij trouw blijft aan haar principes.

"MET ELKAAR HEBBEN
WE HONDERDEN JAREN
ERVARING IN HUIS."

Vanuit die basis wil De Schutse met een open blik blijven meedenken, samenwerken en verantwoordelijkheid nemen. Omdat zij weet waar zij voor staat en wat zij mag bijdragen, kan zij ook in de toekomst van betekenis zijn. Voor cliënten, voor verwanten, voor medewerkers en voor de samenleving waarvan zij deel uitmaakt.

