



ZORGCENTRUM
Huize Rosa

Schouder aan schouder

Onderweg naar meer zelf- en samenredzaamheid

Jaarplan 2026

Voorwoord

De meerjarenstrategie heeft een doorkijk t/m 2030. Er is een fundamentele verandering noodzakelijk in ons zorgstelsel. Dit vraagt iets van onze maatschappij, van bewoners en cliënten en hun naasten én van ons als medewerkers en vrijwilligers. Verwachtingen benoemen en in gesprek gaan is daarbij essentieel.

We staan voor eigen regie en zo veel mogelijk zelfredzaamheid. Aan iets bijdragen en je waardevol voelen. Dat betekent maatwerk voor onze bewoners en cliënten zodat wij aan een waardevolle dag kunnen bijdragen. Ieder mens is uniek en van waarde.

De overgang naar teams voor de toekomst blijft de rode draad voor dit jaar. Het werken in het inclusieve team met een andere functiemix, meer informele zorg en werken volgens de schijf van vijf samen met het bijbehorende rooster- en planningsbeleid zijn essentiële thema's. Wij zijn volop bezig met fundamentele veranderingen van onze manier van werken.

Daarnaast is preventie en daling van ziekteverzuim één van onze prioriteiten. Een andere prioriteit is sturen op groei in de wijk. Dat past ook bij 'Zelf als het kan, thuis als het kan en digitaal als het kan'.

**Jannette Booij
Bestuurder**

Inclusieve teams

Het doel van het werken in inclusieve teams is dat er meer nabijheid kan worden geboden aan de bewoners. Door leefondersteuners in te zetten combineren we verschillende taken (ADL zorg, eten en drinken, welzijn en huishoudelijke taken) waardoor de leefondersteuners langer en dus meer in nabijheid bij de bewoners kunnen zijn. Afgelopen jaar hebben we op de woontoren en in de woongroepen pilots gedraaid met de inzet van leefondersteuners.

Per 1 januari 2026 zullen in elk team leefondersteuners werkzaam zijn. De teams werken op basis van gelijkwaardigheid waarbij 'een fijne dag' voor onze bewoners voorop staat. Het doel is dat ongeveer de helft van een inclusief team bestaat uit leefondersteuners.

De optimale samenstelling van het team is in 2025 in kaart gebracht. Daarbij is gekeken naar de diverse functies, ervaringsjaren en contracturen. Er komt een plan hoe we van de huidige situatie naar de gewenste situatie toe kunnen bewegen.

Roosterbeleid

De uitgangspunten en de kaders voor het roosterbeleid zijn vastgesteld. Dit jaar gaan we werken met een basisrooster. Teams krijgen zelf invloed op eigen rooster en dat leidt tot meer tevredenheid en betere balans werk en privé.

Het dienstenpatroon is aangepast aan de optimale functiemix van het inclusieve team en de behoefte van bewoners. Dat wordt dit jaar geïmplementeerd.

Informele zorg

In 2025 zijn de eerste stappen gezet rondom informele zorg. Dit is ontzettend goed gegaan en is ook gewaardeerd door bewoners en medewerkers. Het inzetten van informele zorg draagt bij aan een fijne en waardevolle dag van onze bewoners. Iedereen wil graag zijn naasten zoveel mogelijk om zich heen.

Er zijn ook mantelzorgbijeenkomsten geweest om input en suggesties op te halen. In 2026 gaan we deze input gebruiken om beleid vast te stellen en verder in de praktijk te brengen.

Kwaliteit

MIC/MIC: verdieping via analysebesprekingen door de verpleegkundigen met de teams. Bewustwording vergroting in verschil MIC en MIM. MIM digitaliseren.

Good practices: In samenwerking met verpleegkundigen implementeren van verbeterinitiatieven, zoals blaasspoelen i.p.v. kathespoelen om infectierisico te verlagen.

Wet Zorg en dwang: meer bewustzijn van alternatieven en scholing WZD/ art. 21.

Palliatief terminale zorg: Beleid actualiseren, werkgroep zichtbaarder maken en vragenlijst gebruik versterken.

Scholing: 'zeg ja tegen dementie'.

Medicatie: implementatie goodpractice van vier naar drie deelrondes. Automatische medicatieherkenning.

Vitale Medewerker

In 2026 ligt onze primaire focus op het verminderen van verzuim, met een sterke samenwerking tussen medewerker, teamleider en Arbo als belangrijkste uitgangspunt. We ronden de RI&E af en zetten een integraal gezondheidsbeleid op dat duurzame inzetbaarheid ondersteunt.

Daarnaast starten we met het eerste thema van het arbeidsvermogenonderzoek om inzicht te krijgen in wat medewerkers nodig hebben om gezond en betrokken te blijven. Het thema fysieke belasting krijgt dit jaar extra aandacht, met maatregelen gericht op preventie en ergonomie.

Zo werken we gericht aan een gezonde, veilige en toekomstbestendige organisatie.

Medewerkers

In 2026 komt er een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Het functiehuis wordt afgemaakt. De functies rond het inclusieve team zijn in 2025 geactualiseerd. Ontwikkeling en implementatie van een feedbackinstrument als invulling voor een gesprekscyclus.

ICT en Innovatie

Een nulmeting en plan van aanpak voor informatiebeveiliging (NEN7510) in samenwerking met netwerk Nonna.

Autorisatie op basis van planning. Planning is realisatie. Slimme sloten in de thuiszorg. Dit draagt bij aan informatieveiligheid.

Automatisch koppelen van mailboxen, teamskanalen en documentbeheerssysteem aan in- door- en uitstroom personeel.

Actualiseren visie op ICT en innovatiekalender.

Groei in de wijk

Dankzij haar faciliteiten is Huize Rosa goed in staat om dit volledig pakket thuis te bieden. De prioriteit voor 2026 blijft gericht op het bieden van volledige ondersteuning in de thuissituatie, zodat mensen zo lang en zo prettig mogelijk thuis kunnen blijven wonen.

Dynamische jaarcyclus

De zorgsector verandert in hoog tempo door maatschappelijke ontwikkelingen en politieke koerswijzigingen. Daarom is het essentieel om onze strategie regelmatig te toetsen, zodat we tijdig kunnen bijsturen. Hiermee waarborgen we dat Huize Rosa niet alleen reageert op veranderingen, maar ook proactief inspeelt op risico's en kansen.

In Q1 wordt een adviesrapport opgeleverd waarin zowel landelijke en lokale ontwikkelingen als interne factoren worden geanalyseerd. Op basis hiervan werken we in Q2 een plan van aanpak uit om onze strategische koers waar nodig te verfijnen.

Daarnaast onderzoeken we hoe we onze begrotings- en jaarcyclus wendbaarder kunnen maken. De toenemende dynamiek in de zorg vraagt om een model dat continu inzicht biedt en tussentijds bijsturen mogelijk maakt. Daarom verkennen we in Q1 of een dynamisch begrotings- en planningsmodel passend is voor Huize Rosa. Bij een positieve uitkomst starten we in Q2 met de implementatie en werken we vanaf Q3 volgens het nieuwe model, waarin financiële resultaten worden gekoppeld aan de voortgang op strategische doelen.