

Jaarplan 2026

Zorgspectrum Het Zand

Definitief

Vastgesteld door Raad van Bestuur d.d. 11 december 2025

Inleiding

Ons jaarplan 2026 bouwt voort op onze huidige meerjarenstrategie. Daarin hebben we een stevige koers ingezet om ons verder te specialiseren in het leveren van hoogcomplexe zorg. In Zwolle doen we dat voor onze expertisedoelgroepen en in de vier dorpen leveren we steeds meer hoogcomplexe zorg en ondersteuning.

De landelijke akkoorden, zoals het recent opgeleverde HLO en AZWA, geven daarbij een belangrijke richting mee en bevestigen de keuzes die wij al hebben gemaakt. De steeds complexere zorg die wij leveren, moeten we organiseren met een kleinere groep zorgverleners. Ook van het informele netwerk wordt een steeds grotere inspanning gevraagd. Aan ons dus de opdracht om cliënten, medewerkers en het informele netwerk zo goed mogelijk te ondersteunen hierin, zodat we binnen én buiten Het Zand verder blijven bouwen aan een goed leven voor cliënten en mooi werk voor medewerkers én het informele netwerk.

We zetten daarom in 2026 verder in op het versterken van de eigen regie en zelfredzaamheid van cliënten, waarbij we optimaal gebruikmaken van (technologische) hulpmiddelen en de kracht van het informele netwerk. Tegelijkertijd investeren we verder in de deskundigheid en vitaliteit van onze medewerkers en werken we toe naar zelfstandige zorgteams. Waar mogelijk proberen we administratieve lasten te verlichten. We benutten de kansen van digitalisering, innovatie en duurzaamheid.

In zoveel mogelijk projecten zoeken we nadrukkelijk de samenwerking in de regio, zodat we samen met andere ketenpartners bouwen aan een toekomstbestendig zorglandschap.

In 2026 zullen we de meerjarenstrategie actualiseren waarbij de verwachting is dat er geen grote wijzigingen van de strategie aan de orde zullen zijn.

In navolgende worden de onderwerpen van het jaarplan 2026 toegelicht. Daarnaast is de praatplaat opgenomen als samenvatting van het jaarplan.

Jaarplan 2026 per bouwsteen (op basis van het generiek kompas)

Kennen van wensen en behoeften

1. Herijking sociotherapeutische leefmilieus (doorlopend uit 2025)
De sociotherapeutische leefmilieus zijn een belangrijk onderdeel van onze visie op zorg. In 2025 is gestart met het herijken van de leefmilieus. In 2026 is er aandacht voor een goede implementatie hiervan en borgen we dit onderwerp goed in het DNA van Het Zand.
2. Toekomstbestendige complexe verpleeghuiszorg (doorlopend uit 2025)
De complexiteit van zorg in het verpleeghuis neemt toe. Medewerkers voelen dat vooral als er sprake is van probleemgedrag. In 2025 is de visie op behandeling en begeleiding bij probleemgedrag en de bijbehorende klantreis vastgesteld. In 2026 zal de nadruk nog meer liggen op preventie en wordt de positionering van de gespecialiseerd verzorgenden opgepakt.
3. Mobiliteitsprotocol (nieuw)
Op dit moment bestaat er best veel ruimte voor medewerkers om een eigen invulling te geven aan de mobiliteit van cliënten. Hierdoor worden regelmatig handelingen overgenomen die een cliënt nog zelf kan. Dit leidt tot onnodige fysieke belasting voor medewerkers en hoogstwaarschijnlijk tot verzuim door overbelasting en fysieke klachten (met name nek-, rug- en schouderklachten komen vaak voor in het verzuim). Daarnaast is een richtlijn uit de Arbocatalogus dat een mobiliteitsprotocol onderdeel moet zijn van elk zorgdossier. Door een Zandbreed mobiliteitsprotocol te maken, alle cliënten in te delen in een mobiliteitsklasse en medewerkers hierin te scholen, kunnen medewerkers meer ergonomisch werken en blijven cliënten zo lang mogelijk doen wat ze zelf kunnen.

Bouwen van netwerken

4. Informeel zorg en zelfredzaamheid (doorlopend uit 2025)
We zetten in 2026 verder in op het toewerken naar het 'team van de toekomst', waarin zorgmedewerkers, naasten en vrijwilligers samen verantwoordelijk zijn voor een zinvolle dag voor de cliënt op basis van zelfredzaamheid en 'schijf van 5' principes. We sluiten aan bij regionale projecten rondom dit onderwerp. We introduceren in 2026 het 'participatiegesprek' en willen vrijwilligers meer ruimte en ondersteuning bieden om zorgtaken uit te voeren als ze dat willen.
5. Doorontwikkeling NAH(+)/GP(+) (doorlopend uit 2025)
Rondom deze doelgroepen zijn we stevig verankerd in regionale en landelijke samenwerkingsverbanden waarin we samen ontwikkelingen oppakken. Intern pakken we deelprojecten op rondom:
 - a. De uitwerking van cliëntgebonden consultatie & advies (CCA);
 - b. Het positioneren van deskundige teams (zowel in zorg als ondersteuning);
 - c. Het regionaal toewerken naar een optimale bedbezetting;
 - d. Het positioneren van onze expertisecentra, zowel regionaal als landelijk;
 - e. Het onderzoeken van het bieden van verslavingszorg.
6. Project Dubbelgoed (doorlopend vanuit 2025)
In 2025 is gestart met een onderzoek naar de overheveling van 30 GRZ-plaatsen vanuit Het Zand naar Vereen en 30 GP-plaatsen vanuit Vereen naar Het Zand. De verwachting is dat in Q1/Q2 2026 definitieve besluitvorming zal plaatsvinden waarbij sprake moet zijn van een gelijkwaardige overdracht tussen beide organisaties wat betreft medewerkers.

Werk organiseren

7. Ontregel de zorg (doorlopend uit 2025)
We werken in 2026 verder aan het afbouwen van de dubbele medicatiecheck en aan een digitale werkvoorraad en opiatenregistratie om administratieve lasten te verlichten, medicatieveiligheid te verhogen en medewerkers meer tijd en rust te geven
8. Mobile first (doorlopend uit 2025)
In 2025 zijn we met dit project gestart waarin elke medewerker een eigen werktelefoon krijgt. Volgens het initiële plan zouden het KBC en de ondersteunende teams in 2026 volgen, maar door grote technische uitdagingen loopt de implementatie door in 2026. Daarna volgen het KBC en de ondersteunende teams.
9. Harmonisatie applicatielandschap (doorlopend uit 2025)
In 2025 implementeerden we verschillende AFAS-modules. In 2026 willen we verder gaan met het implementeren van modules rondom het vrijwilligersportaal en verhuurcontracten.
10. Nieuwbouwlocatie Zandhove en de Oude Mars (doorlopend uit 2025)
In 2025 zijn werkgroepen gestart om de nieuwbouw voor te bereiden. In 2026 gaan we hiermee verder.
11. Binden en boeien van medewerkers (nieuw)
We staan voor grote uitdagingen in de arbeidsmarkt. Als organisatie willen we hierop inspelen door diverse trajecten op te starten:
 - a. Aanscherpen verzuimbeleid inclusief preventie;
 - b. Uitvoering project "Aandacht voor de medewerker" met onder andere invulling geven aan zelfstandige teams;
 - c. Strategische personeelsplanning;
 - d. Strategisch opleidingsplan / Zand academie;
 - e. Uniforme aanpak teamontwikkeling;
 - f. Uniforme aanpak leiderschapsontwikkeling;
 - g. Uniforme aanpak van exitgesprekken;
 - h. Uniform proces van onboarding nieuwe medewerkers.
12. Duurzaamheidsbeleid (nieuw)
Uitvoering geven aan het in 2025 vastgestelde duurzaamheidsbeleid waarbij Het Zand gaat voldoen aan de wettelijke vereisten. We ons voorbereiden op het in 2027 deelnemen aan de Green Deal Duurzame Zorg en / of het behalen van het bronzen niveau van de Milieuthermometer Zorg.
13. Actualiseren vastgoedstrategie (nieuw)
In 2026 zal de vastgoedstrategie worden geactualiseerd gezien de ontwikkelingen die de komende jaren zullen plaatsvinden. Dit moet in lijn zijn met de actualisering van de meerjarenstrategie en het productportfolio.
14. Risicomanagement en fraude responsplan (nieuw)
Er zal een risicomanagementsysteem worden ontwikkeld om risico's voor Het Zand te identificeren, analyseren en beheersen. Een fraude responsplan zal worden opgesteld ten behoeve van een procesmatige aanpak van een onderzoek naar vermoedens van fraude en de opvolging en afhandeling hiervan.
15. Informatieveiligheid (doorlopend uit 2025)
In 2026 wordt het informatiebeveiligingsbeleid opgesteld en wordt het Information Security Management System in praktijk gebracht. Dit systeem zorgt voor een structurele borging van informatieveiligheid binnen de organisatie en sluit aan bij de normen van NEN 7510. Belangrijke onderdelen zijn het in kaart brengen van de voornaamste risico's, het benoemen van risico-eigenaren en het vaststellen van passende beheersmaatregelen. Daarmee versterken we zowel de naleving van wet- en regelgeving als het bewustzijn en handelingsvermogen van medewerkers.

Leren & ontwikkelen

16. Kennisontwikkeling en kennisdeling (doorlopend uit 2025)

In 2026 zal een kenniscommissie worden ingericht die zich éérst op onze expertisedoelgroepen zal richten en daarna op onze andere doelgroepen. Hier wordt de interne en externe onderzoeksagenda bepaald en wordt een goede implementatie van nieuwe kennis geagendeerd. Er worden interne en externe kenniscafés georganiseerd om onze expertise breder te delen binnen én buiten de organisatie.

17. Bekwaam is bevoegd (doorlopend uit 2025)

In 2026 wordt ons leerplatform Buddie volledig aangepast en ingericht op het anders werken volgens het 'bekwaam is bevoegd' principe. De scope van voorbehouden en risicovolle handelingen wordt bepaald.

18. Opzetten 2^e leerafdeling (doorlopend uit 2025)

Na het succes van leerafdeling de Velner op Het Wooldhuis, wordt dit project uitgebreid naar Het Weijtendaal.

19. Gestructureerd innoveren in de zorg (doorlopend uit 2025)

Vanuit het Hoofdlijnenakkoord (HLO) en Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA) zijn twee transitiedoelen geformuleerd die voor ons ook leidend zijn. Het betreft voorkomen van een onbeheersbaar arbeidsmarkttekort en het versterken van gelijkwaardige toegang tot passende, persoonsgerichte zorg.

Om de doelen te realiseren werken we vanuit drie samenhangende thema's: zelfredzaamheid, passende zorg en hybride zorg. Elk thema versterkt het andere en draagt bij aan toekomstbestendige zorg waarin kwaliteit van bestaan centraal staat. De volgende projecten zullen worden uitgevoerd:

- Inzet van slim incontinentiemateriaal: toepassing van slim incontinentiemateriaal verkennen, testen en implementeren binnen één locatie, met als einddoel een organisatiebreed schaalbaar werkproces;
- Zorgtechnologiewinkel Het Zand: het creëren van een centrale, gestructureerde werkwijze voor het gebruik van gevalideerde zorgtechnologische hulpmiddelen, zodat iedere medewerker en cliënt toegang heeft tot passende technologie;
- Spraakgestuurd rapporteren (AI-ondersteund): de invoering van spraakgestuurd rapporteren (AI) om de administratieve last te verminderen en de efficiëntie van rapportages te verhogen;
- Effectieve inzet van zorgcapaciteit met AI: onderzoeken en testen hoe een toekomstbestendige en efficiënte inzet van zorgcapaciteit kan worden vormgegeven, ondersteund met AI;
- Ondersteunende ontwikkeling demo-, test- en innovatieruimte: inrichten van een fysieke omgeving waar zorgtechnologie getest, gedemonstreerd en getraind kan worden.

Daarnaast realiseren we in 2026 een basis ICT-infrastructuur die signalen en meldingen uit verschillende zorgtechnologieën op één centrale plek samenbrengt, onafhankelijk van het ECD en uitbreidbaar voor toekomstige koppelingen. We richten dit in volgens het lagenmodel van Nictiz en borgen wet- en regelgeving en databeveiliging. Hiermee voldoen we ook aan de afspraken die met de zorgkantoren zijn gemaakt in het kader van de contractafspraken 2026.

Inzicht in kwaliteit

20. Uitvoeren kwaliteitsbeleid 2025-2027 (nieuw)

Het kwaliteitsbeleid is in 2025 vastgesteld. Op basis daarvan wordt in 2026:

- de PDCA cyclus geïmplementeerd, als basis voor het meten en sturen op kwaliteit;
- interne audits uitgevoerd;
- cliëntervaringsonderzoek: de landelijke vragenlijst (Generiek Kompas) wordt in eigen beheer afgenomen en gekoppeld aan zorgleefplangesprekken;
- periodieke kwaliteitsrapportages van de afdeling kwaliteit, op basis van analyses van MIC, MIM, klachten, cliëntervaringen en Wzd, worden besproken in commissies, vakgroepen, MT en DO. Vervolgens worden verbetermaatregelen genomen;
- implementatie van procesmanagementsysteem: het doel is om processen inzichtelijk te maken, risico's te beheersen en eenduidigheid te creëren.

JAARPLAN 2026

