



Bartholomeus
gasthuis

Strategisch meerjarenbeleidsplan 2026-2030





INHOUD

Inleiding	2
1 Missie, visie en beloftes	2
2 Terugblik: Strategische programmalijnen 2022-2026	4
3 Programmalijnen strategische periode 2026-2030	8
3.1 Barth in de Buurt: het gasthuis als onderdeel van het ecosysteem	8
3.2 Persoonsgerichte benadering: Het netwerk centraal	8
3.3 Complexe Wlz-zorg: Als het thuis echt niet meer gaat	9
3.4 Medewerkers en arbeidsmarkt: Duurzame inzetbaarheid	9
3.5 Vastgoed en duurzaamheid: Leef- en werkbaar	10
3.6 Innovatie en zorgtechnologie: Positieve bijdrage voor bewoners en medewerkers	10
4 Proces en fasering	11

INLEIDING

In 2021 schreef Bartholomeus Gasthuis zijn missie en visie opnieuw. Die nieuwe missie en visie waren het uitgangspunt voor het strategisch meerjarenbeleidsplan 2022-2026. Nu, in 2025, passen de doelstellingen, missie, visie en beloftes ons nog steeds als een jas.

Doelstelling 1

Bartholomeus Gasthuis is een plek waar iedereen die ouder wordt zich welkom voelt om anderen te ontmoeten, advies te vragen, leuke dingen te doen en te genieten van het leven, ondersteuning te vinden, samen te zijn, beschut en veilig te wonen en zo nodig zorg te ontvangen. Het Bartholomeus Gasthuis draagt bij aan positief lichamelijk en geestelijk welzijn en gezondheid¹, waarbij optimaal deelnemen aan het maatschappelijk verkeer samengaat met kleur geven aan het leven. Het gasthuis speelt in op de wens van mensen om oud te worden op tal van manieren en streeft ernaar onderscheidend te zijn in de wereld van de ouderenzorg.

Doelstelling 2

Bartholomeus Gasthuis blijft zelfstandig en biedt conform de statuten van de organisatie 'huisvesting, goede zorg en sociaal maatschappelijk welzijn aan ouderen' in de breedste zin van het woord. Het gasthuis is voortdurend op zoek naar mogelijkheden om dit eigenstandig en op eigen wijze te blijven vormgeven, betreft cliënten en medewerkers in de koersbepaling en zoekt daarbij naar steun en samenwerking met diverse partijen. We zijn een begrip in de stad Utrecht en dat koesteren we. Het Bartholomeus Gasthuis is en blijft eigenzinnig.

1 MISSIE, VISIE EN BELOFTES

Ook de missie, visie en beloftes uit 2021 staan nog steeds als een huis. Ze sluiten bovendien naadloos aan op het Generiek Kompas.²

Bartholomeus Gasthuis is een huis in de luwte van de stad, waar omzien naar elkaar en gastvrijheid al eeuwenlang voorop staan. Vanuit deze historie zetten wij ons in om met zorg en aandacht bij te dragen aan een waardevolle dag. Dat doen we door een ontmoetingsplek en vrijplaats te zijn waar we met elkaar:

- *behouden wat er is*
- *onderzoeken wat er kan*
- *leren om iets op een andere manier te doen*
- *ondersteunen bij wat er niet gaat*
- *alleen overnemen als het noodzakelijk is*

Wat zijn kernwaarden als ze niet de gewoonste zaak van de wereld zijn? Wij hebben het liever over beloftes.

Dit beloven wij onze bewoners, gasten, collega's en partners:

¹ Positieve gezondheid gaat uit van een brede kijk op gezondheid. Mensen zijn niet hun aandoening. Dat betekent dat de focus dan ook niet ligt op klachten en gezondheidsproblemen en op hoe we die kunnen oplossen. Bij positieve gezondheid ligt het accent niet op de ziekte, maar op mensen zelf, op hun veerkracht en op wat hun leven betekenisvol maakt.

² We brachten wel enkele tekstuele wijzigingen aan.

- Wij kennen en respecteren elkaar.
- Ieder mens is uniek. Wij ondersteunen en stimuleren elkaar om dit te blijven.
- Wij spreken verwachtingen naar elkaar uit, onderzoeken mogelijkheden, streven naar het maximaal haalbare en faciliteren als dat nodig is.
- Alle extra hulp en (geld)middelen komen ten goede aan datgene dat klank en kleur geeft aan een mooie dag.
- We zoeken altijd naar oplossingen, zo nodig nét even anders.

We staan nog steeds volledig achter deze principes. De afgelopen jaren ontwikkelden we door, maakten we keuzes. We stopten met zaken en pakten nieuwe projecten op. In die dynamiek blijven onze uitgangspunten overeind.

2 TERUGBLIK: STRATEGISCHE PROGRAMMALIJNEN 2022-2026

In de periode 2022-2026 werkten we aan elf programmalijnen (zie onderstaande tabel). Het waren zowel inhoudelijke als ondersteunende programmalijnen, geordend naar drie thema's:

- Leefomgeving
- Levensstijl & Gezondheid
- Organisatie

Voordat we ingaan op de volgende strategische periode (2026-2030), kijken we terug: hoe gaven we vorm aan de programmalijnen?

Inhoudelijke programmalijnen

Leefomgeving			Levensstijl & Gezondheid			
Scheiden wonen & zorg	Vastgoed en Duurzaamheid	Innovatie en zorgtechnologie:	Barth in de buurt	Informele zorg	Integratie zorg en welzijn	Holistisch en systemisch werken
Doelstelling:	Doelstelling:	Doelstelling:	Doelstelling:	Doelstelling:	Doelstelling:	Doelstelling:
Diverse vormen van wonen en zorg ondersteunend aan de gewenste graduele lijn.	Leef en werkbaar vastgoed, ingezet voor de doelgroep passend in de statuten van de organisatie, rekening houdend met klimaatdoelstellingen en wet- en regelgeving.	Technische oplossingen van essentieel belang met een positieve bijdrage aan comfort, welzijn, gezondheid, zelfredzaamheid en substitutie van arbeid.	BG als onderdeel van een steunsysteem t.b.v. de 1e fase van de graduele lijn: fun, passie, ontmoeting, ontspanning en zingeving.	Informele zorg ter ondersteuning van de formele zorg t.b.v. kleur en klank aan de zinvolle dag (vrijwilligers, familie, vrienden, scholieren).	Eén team één missie: van taakgericht naar mensgericht werken. Professionaliteit aan de basis gericht op interdisciplinaire samenwerking met andere professionals.	De mens van uit de persoon en perspectief benaderen waarin wij aanvullend en ondersteunden kunnen zijn.

Ondersteunende programmalijnen

Organisatie			
Organisatie: inrichting & structuur	Medewerkers & arbeidsmarkt	Marketing & Communicatie	Netwerk samenwerkings partners
Doelstelling:	Doelstelling:	Doelstelling:	Doelstelling:
Organisatiestructuur en bestuursfilosofie dienend aan de strategische doelstelling	Strategisch HR beleid gericht op behoud en ontwikkeling van fit en gemotiveerd arbeidskapitaal bij een krappere wordende arbeidsmarkt en toenemende zorgzwaarte	Strategisch marketing- en communicatiebeleid gericht op en ondersteunend aan de strategische doelstellingen	Samenwerkingsverbanden van toegevoegde waarde die bijdragen aan strategische ontwikkelingen en van belang zijn voor het voortbestaan van de organisatie.

2.1 SCHEIDEN WONEN EN ZORG

Doelstelling: diverse vormen van wonen en zorg ondersteunend aan de gewenste graduele lijn.

Binnen deze programmalijn ontwikkelden we een somatische afdeling. Deze afdeling biedt 24-uurs zorg voor mensen met een chronische lichamelijke aandoening. Daarnaast startten we in 2025 met de ontwikkeling van een aparte afdeling voor hospicezorg (ziekenhuisverplaatste, palliatief-terminale zorg). We zien dat de zorgvraag van onze bewoners steeds complexer wordt. Dat geldt voor zowel de somatische zorg als de psychogeriatric (PG). We blijven onze kennis en kunde daarom verder ontwikkelen.

We beschouwen deze programmalijn als **afgerond**. Ons aanbod gaat van zelfstandig wonen tot volledig beschermd wonen, waarbinnen we zowel psychogeriatric, somatische als palliatief-terminale zorg aanbieden.

2.2 VASTGOED EN DUURZAAMHEID

Doelstelling: leef- en werkbaar vastgoed, ingezet voor de doelgroep, passend in de statuten van de organisatie, rekening houdend met klimaatdoelstellingen en wet- en regelgeving.

We namen uiteenlopende duurzaamheidsmaatregelen. Voor de Green Deal lieten we in juni 2021 een routekaart opstellen. We isoleerden gedeelten van onze daken van binnenuit. Aan de buitenkant kregen we sedumdaken. We schaften zonnepanelen aan, brachten ledverlichting aan en verduurzaamden onze warmwatertapinstallatie.

Ook kozen we voor het afstoten van vastgoed. Het ging om vastgoed dat qua ontwikkeling past in de doelstelling van het gasthuis en past in de duurzaamheidsopdracht van maatschappelijk vastgoed. Een sluitende businesscase bleek echter niet mogelijk. Daarom waren we genooddaakt om het pand te verkopen. Het overige vastgoed blijft in ons beheer en ontwikkelen we verder. We maken daarbij steeds keuzes op basis van sluitende businesscases. We wendden geen zorgbudget aan voor de financiering van vastgoed.

We werken verder aan deze programmalijn in de volgende strategische periode.

2.3 INNOVATIE EN ZORGTECHNOLOGIE

Doelstelling: technische oplossingen van essentieel belang met een positieve bijdrage aan comfort, welzijn, gezondheid, zelfredzaamheid en substitutie van arbeid.

We stelden een strategisch innovatieplan op in 2024. Dat plan omarmen zowel onze medewerkers als het zorgkantoor. Door innovatie en zorgtechnologie komen we niet tot een sluitende businesscases als het gaat om substitutie van arbeid. We doen het wél, omdat het leidt tot verbeteringen voor bewoners (comfort, welzijn, gezondheid, zelfredzaamheid). En omdat het gebruikersgemak oplevert voor medewerkers.

We werken verder aan deze programmalijn in de volgende strategische periode.

2.4 BARTH IN DE BUURT

Doelstelling: BG als onderdeel van een steunsysteem t.b.v. de 1e fase van de graduele lijn: fun, passie, ontmoeting, ontspanning en zingeving.

Het gasthuis als spil in de wijk. Onze programmalijn Barth in de Buurt past uitstekend bij de beweging die breder op gang komt met *community care* en *reablement*. Deze programmalijn vraagt nu om verdieping en verbreding. Dit kan in samenwerkingsverbanden en in uitbreiding van de dienstverlening.

We werken verder aan deze programmalijn in de volgende strategische periode.

2.5 INFORMELE ZORG

Doelstelling: informele zorg ter ondersteuning van de formele zorg t.b.v. kleur en klank aan de zinvolle dag (vrijwilligers, familie, vrienden, scholieren).

Niet alleen in het gasthuis besteden we afgelopen jaren aandacht aan informele zorg. Landelijk is het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg vervangen door het Generiek Kompas (sinds medio 2024). Dit kompas zet volop in op de verdere bewustwording van het hele sociale netwerk van onze bewoners.

We professionaliseerden onze werkwijze met vrijwilligers in de afgelopen strategische periode, onder andere door de vrijwilligerscoördinatoren en het werken met PinkBee voor de vrijwilligersadministratie. We zijn klaar voor de doorontwikkeling.

Deze programmalijn zetten we voort en voegen we samen met de programmalijn holistisch en systemisch werken.

2.6 INTEGRATIE ZORG EN WELZIJN

Doelstelling: één team, één missie: van taakgericht naar mensgericht werken. Professionaliteit aan de basis gericht op interdisciplinaire samenwerking met andere professionals.

Het vormen van integrale teams stond hierin centraal. We gaven aandacht aan taakgericht werken en aan met elkaar verantwoordelijk zijn voor een waardevolle dag.

Dit onderdeel vraagt ook in de volgende strategische periode onze aandacht.

2.7 HOLISTISCH EN SYSTEMISCH WERKEN

Doelstelling: de mens vanuit de persoon en perspectief benaderen waarin wij aanvullend en ondersteunend zijn.

Geheel in lijn met het Generiek Kompas zijn onze werkprocessen en periodieke bewonersgesprekken gericht op wat onze bewoners nodig hebben voor een waardevolle dag. De inzet van familie en vrijwilligers zorgt voor de aanvulling die we nodig hebben. Familie en vrijwilligers zijn samen de informele zorg.

Informele zorg maken we een programmalijn in onze volgende strategische periode.

Daarbij hebben we het zeker over hoe we taken verdelen. De basis blijft altijd: hoe geven we gezamenlijk invulling aan een waardevolle dag voor bewoners?

De doorontwikkeling van de afdeling voor hospicezorg vraagt gezamenlijke aandacht voor zorgvuldigheid rondom de laatste levensfase.

2.8 ORGANISATIESTRUCTUUR

Doelstelling: organisatiestructuur en besturingsfilosofie dienend aan de strategische doelstelling.

De organisatiestructuur is aangepast en functioneert goed. Inhoudelijk houden we aandacht voor deskundigheidsbevordering. Deze programmalijn is **afgerond**. Wel blijven we ons ervan bewust: als de doelgroep steeds complexere zorg nodig heeft, vereist dit continu flexibiliteit van de organisatie.

2.9 MEDEWERKERS EN ARBEIDSMARKT

Doelstelling: strategisch HR-beleid gericht op behoud en ontwikkeling van fit en gemotiveerd arbeidskapitaal bij een krappere wordende arbeidsmarkt en toenemende zorgzwaarte.

De inzet van personeel niet in loondienst in de vorm van uitzendkrachten en zzp'ers vermijden we zoveel mogelijk. De nieuwe belastingwetgeving helpt hierin een handje. We doen er alles aan om zo veel mogelijk flexibiliteit te bieden, voor zover onze 24/7 dienstverlening dat toelaat en dit past binnen het arbeidsrecht.

We blijven actief leerlingen begeleiden. We geloven dat goede begeleiding tijdens de studie duurzaam is voor ons gasthuis en voor de sector. Dit is een continu proces en daarom niet een programmalijn of apart project.

We starten met beleid voor duurzame inzetbaarheid. **Duurzame inzetbaarheid werken we verder uit en implementeren in de volgende strategische periode.**

2.10 MARKETING EN COMMUNICATIE

Doelstelling: strategisch marketing- en communicatiebeleid gericht op en ondersteunend aan de strategische doelstellingen.

We besteedden in de afgelopen strategische periode veel aandacht aan ons beeldmerk, de website en andere communicatie-uitingen, afgestemd op onze doelstelling. Wat ons betreft een mooi **afgeronde programmalijn**, die onderdeel is van de normale bedrijfsvoering.

2.11 NETWERK SAMENWERKINGSPARTNERS

Doelstelling: samenwerkingsverbanden van toegevoegde waarde, die bijdragen aan strategische ontwikkelingen en van belang zijn voor het voortbestaan van de organisatie.

Bartholomeus Gasthuis is eigenzinnig, maar beseft ook dat zelfstandig blijven alleen kan als je zichtbaar bent in de stad en in de regio. Daarom nemen we actief deel aan IVVU, Trijn, Actiz, Utrechtzorg en REIN. Zo blijven we op de hoogte van wat er speelt. Zo zorgen we ook dat partijen met ons willen samenwerken. En zo nodig onze belangen behartigen op plekken waar we zelf niet bij kunnen zijn. Dit zit inmiddels in ons DNA en behoeft **geen apart programma**.

3 PROGRAMMALIJNEN STRATEGISCHE PERIODE 2026-2030

Verandering is er altijd. Toch lijkt de huidige tijd anders dan vier jaar geleden. De voormalige voorzitter van het College van Regenten (Marlien Verhoef) verwoordde dat als volgt: 'We leven nu niet in een tijdperk van verandering, maar in een verandering van tijdperken.' Dat maakt het bepalen van een strategische koers extra uitdagend.

In een tijd van 'veranderende tijdperken' werken we toch vanuit een strategisch plan. In deze strategische periode hanteren we steeds de volgende startpunten:

- We toetsen onze plannen in zorgvuldig opgezette businesscases. Dat is extra van belang, vanwege de grote veranderingen en de toenemende financiële druk. Kloppen onze aannames en kennis? Is de businesscase (nog) sluitend?
- We zijn flexibel. Als onze plannen niet uitpakken zoals we hadden bedacht, dan stellen we bij.
- Juist in onzekere tijden hebben we verbeeldingskracht nodig. Welke eigenzinnige en innovatieve wegen kunnen we bedenken die de organisatie beter maken voor bewoners, gasten, medewerkers, mantelzorgers en vrijwilligers?

Voor de periode 2026-2030 zetten we een aantal programmalijnen voort en voegen we nieuwe programmalijnen toe. We komen tot de volgende zes programmalijnen:

1. Barth in de Buurt: het gasthuis als onderdeel van het ecosysteem
2. Persoonsgerichte benadering: het netwerk centraal
3. Complexe Wlz-zorg: als het thuis echt niet meer gaat
4. Medewerkers en arbeidsmarkt: duurzame inzetbaarheid
5. Vastgoed en duurzaamheid: leef- en werkbaar
6. Innovatie en zorgtechnologie: positieve bijdrage voor bewoners en medewerkers

Vanuit de vorige strategische periode waren we op de goede weg. Nu ontwikkelen we lijnen door met wat we onderweg leerden. Op onderdelen verleggen we ook onze focus.

3.1 BARTH IN DE BUURT: HET GASTHUIS ALS ONDERDEEL VAN HET ECOSYSTEEM³

We ontwikkelen activiteiten in de buurt verder. Daarbij zien we de buurt als ecosysteem, waaronder:

1. Barths buurtactiviteiten, waaronder de Aanschuijtafel, Barths Buurtcafé, straatambassadeurs en het inloopsprek uur.
2. Samen (g)oud, waarbij we in regio Utrecht samenwerken aan wijkgerichte steunsystemen.

Langer thuis is het devies. We sluiten als gasthuis aan bij die ontwikkeling. We zetten in op zorg en ondersteuning thuis vanuit het gasthuis. Dat gaat over:

- a. Zorgaanbod (Wlz/Zvw) thuis, al dan niet in samenwerkingsverband.
- b. Woon-leef aanbod (Wmo-> in onderaanneming of samenwerkingsverband, gemeentebestuur is nog onduidelijk).
- c. Ontwikkeling systeem ter ondersteuning van de eerstelijns.

3.2 PERSOONSGERICHTE BENADERING: HET NETWERK CENTRAAL

We zien dat we de juiste dingen doen, die passen bij de maatschappelijke cultuuromslag: toewerken naar een informeel zorgsysteem. In dit informeel zorgsysteem nemen naasten zorg over van formele zorgverleners. Informele en

³ We kiezen voor de formulering 'ecosysteem', omdat die herkenbaar is voor partijen die aan het Integraal Zorgakkoord werken. Daarvoor is ook een landelijk transformatieplan ingediend.

formele zorgverleners werken meer samen. We maken ook een omslag van 'overnemen' naar *reablement*. De zorg die we zelf leveren wordt steeds specialistischer (ook ziekenhuisverplaatste zorg).

In deze programmalijn werken we aan:

- Implementatie van mantelzorgbeleid ter ondersteuning van de bewoners.
- Implementatie van vrijwilligersbeleid ter ondersteuning van wonen en welzijn bewoners.
- Cultuuromslag bij medewerkers en naasten: gezamenlijk komen tot een informeel zorgsysteem.

3.3 **COMPLEXE WLZ-ZORG: ALS HET THUIS ECHT NIET MEER GAAT**

De maatschappelijke beweging is: mensen blijven tot op hoge leeftijd met intensieve zorg thuis wonen. De zorg in het gasthuis wordt zwaarder én specialistischer. Dat gaat de komende periode nog meer gelden. We blijven investeren in de kwaliteit van onze zorg, die gaat over:

- Psychogeriatrische zorg met gedragsproblematiek (niet psychiatrisch⁴).
- Somatische zorg, waarbij we op termijn verkennen of een aanmerking voor 'laag volume hoog complex' mogelijk en wenselijk is.
- Palliatief-terminale zorg (afdeling voor ziekenhuisverplaatste zorg / hospicezorg).

3.4 **MEDEWERKERS EN ARBEIDSMARKT: DUURZAME INZETBAARHEID**

We ontwikkelen ons beleid voor duurzame inzetbaarheid door. Dit beleid focust op het gezond, gemotiveerd en competent houden van medewerkers.

We onderzochten waar medewerkers nu tegenaan lopen en waar ze behoefte aan hebben. Deze informatie komt onder andere uit werkoverleggen, gesprekken met medewerkers (zoals jaargesprekken), interviews en uit het medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) van 2023.

We onderscheiden specifieke doelgroepen, zoals nieuwe medewerkers, anderstaligen, medewerkers met overgangsklachten, jonge ouders, oudere medewerkers en medewerkers met fysieke/mentale belasting. Voor deze doelgroepen werken we verschillende thema's uit, bijvoorbeeld:

- Workshops op het gebied van overgangsklachten, inzet taalcoaches en ergocoaches.
- Investeren in de 'landing' van nieuwe medewerkers.
- Skills-based opleiden, waarbij we meer werken met certificaten. Bijvoorbeeld huishoudelijke hulpen die certificaat voor ADL halen of mensen met taalbeperking die een specifiek certificaat halen.

⁴ Zie ook in- exclusiecriteria

3.5 VASTGOED EN DUURZAAMHEID: LEEF- EN WERKBAAR

Vastgoed en duurzaamheid zijn de komende jaren een belangrijk aandachtspunt.

Activiteiten op dit terrein:

- In het hoekpand ontwikkelen we acht levensloopbestendige appartementen } *houdt verband*
- Ontwikkeling apotheek
 - 1. kapper
 - 2. pedicure
 - 3. winkel } *krijgen een vervangende plek*
- Onderhoud, renovatie en verduurzaming overige service- en zorgappartementen en groepswoningen (in elk geval de leegkomende appartementen).
- Verduurzaming en onderhoud monument.
- Verbouwing serre.
- Voorbereiden op onafhankelijkheid van voorzieningen (calamiteiten met GWE, voedselvoorziening etc.).

3.6 INNOVATIE EN ZORGTECHNOLOGIE: POSITIEVE BIJDRAGE VOOR BEWONERS EN MEDEWERKERS

Innovatie en zorgtechnologie behouden onze aandacht. Daarbij weten we dat we als kleine organisatie businesscases niet (altijd) sluitend krijgen. We kiezen daarom bewust, voor innovaties die positief bijdragen aan het leven van bewoners en werk van medewerkers.

- Technologische innovatie in leven en werken, voor comfort en welzijn.
- Technologische innovatie voor administratieve lastenverlichting, zowel binnen het gasthuis als tussen netwerkpartners (huisarts, ziekenhuis, apotheek), externe toezichthouders (NZa, IGJ) en inkopers (zorgkantoor, zorgverzekeraars, gemeente).
- Niet-technologische zorginnovatie, voor prettige zorg, dag- en nachtritme.

4 PROCES EN FASERING

4.1 PROCES: HOE WE KWAMEN TOT DIT STRATEGISCH MEERJARENBELEIDPLAN

Al 658 jaar heeft het gasthuis een rol in de Utrechtse binnenstad. Vanuit die historie is een sterk bewustzijn geworteld: keuzes maken betekent alert zijn op wat er om ons heen gebeurt en op wat (oudere) bewoners in de binnenstad nodig hebben. Dat is ook de basis voor dit strategisch meerjarenbeleidsplan. We voerden gesprekken met mensen binnen en buiten de organisatie over de toekomst van Bartholomeus Gasthuis. Bijvoorbeeld:

- Op 23 januari en 30 oktober was het SMJB onderwerp van gesprek in brede beleidsdagen. Met een groep van circa 20 collega's dachten we na over onze toekomst. Daar spraken we bijvoorbeeld over de uitgevoerde DESTEP-analyse⁵ en over kansen en bedreigingen voor het gasthuis.
- Het MT besteedde eveneens eigen beleidsdagen aan de meerjarenstrategie.
- Op 6 november legden we ons conceptplan voor in een stakeholdersbijeenkomst met bijna 40 deelnemers. Deelnemers waren vooral oudere binnenstadsbewoners en vrijwilligers. Ook mensen van het Netwerk Informele Zorg Utrecht (NIZU) en het ministerie van VWS dachten mee.

4.2 FASERING: PER JAAR VULLEN WE PROGRAMMALIJNEN CONCREET IN

De zes programmalijnen in dit strategisch meerjarenbeleidsplan gelden als centrale richtingwijzers voor de komende jaren. Per jaar koppelen we concrete activiteiten aan de programmalijnen. Die leggen we elk jaar vast in een jaarplan.

Het jaarplan voor 2026 laat zien hoe we het eerste jaar van de nieuwe strategische periode concreet invullen. Zo markeert het jaar 2026 meteen een aantal belangrijke stappen:

- Na alle voorbereidingen in de vorige strategische periode, start in 2026 de verbouwing van het hoekpand: de apotheek en de acht woonzorgappartementen.
- Ook innovatie en zorgtechnologie krijgen in 2026 een impuls, met de implementatie van een nieuw verpleegoproepsysteem (VOS).
- Verder richten we ons op de intramurale zorg, waaronder onze afdeling palliatief-terminale zorg. Zo borgen we de veranderingen die we in gang hebben gezet.
- Ondertussen gebruiken we het jaar 2026 om ons voor te bereiden op mogelijkheden voor extramurale zorg en ondersteuning.

⁵ Een analyse van de externe factoren die invloed hebben op de organisatie, maar waar we zelf niet direct invloed op hebben. De letters DESTEP staan voor demografisch, economisch, sociaal-cultureel, technologisch, ecologisch en politiek-juridisch.