

Jaarplan 2026 Aqua Viva

December 2025



Inleiding:

Wij hebben bestuurlijk en op het gebied van de zorg een belangrijk en vruchtbaar jaar achter ons liggen. En ook 2026 zal een belangrijk jaar voor ons worden.

Toen wij ons in 2015 voorbereidden op de verhuizing naar de locatie waar ons huis nu gevestigd is, kregen wij van de Provinciale Overste van de Jezuïeten in Nederland en Vlaanderen – toen nog eindverantwoordelijk voor de stichting die ons huis bestuurt, de SJB (Stichting Jan Berchmans) – de opdracht om ons te verzelfstandigen. Die verzelfstandiging zou een einde moeten maken aan de financiële en bestuurlijke eindverantwoordelijkheid van de Jezuïeten voor ons huis. Als richtdatum werd 2025 genoemd.

Die datum hebben wij gehaald. De verzelfstandiging heeft de vorm gekregen van de omzetting van de kerkelijke stichting die de SJB was, naar een stichting naar burgerlijk recht. Met de daarvoor benodigde statutenwijziging hebben wij bovendien de bestuursstructuur van de SJB aangepast aan het vigerende model in de zorg, met een Raad van Bestuur (van maximaal 3 personen) en een Raad van Toezicht (met 3 tot 5 leden).

Wij hebben deze bestuurlijke aanpassing kunnen markeren met een feestelijke bijeenkomst op 9 april 2025. Bewoners en medewerkers van ons huis en andere genodigden vulden de aula en luisterden naar speeches van onze bestuursvoorzitter, Marianne Nicolassen, en de Regionale Overste van de Jezuïeten, Marc Desmet SJ waarna wij met een drankje en een hapje de dag besloten. De dag kreeg bovendien nog extra kleur door het bezoek van burgermeester Hubert Bruls, die met enkele bestuursleden, leden van de Raad van Toezicht, bewoners en vrijwilligers een geanimeerd gesprek had.

De zorgverlening in ons huis kreeg eind augustus 2025 een belangrijke impuls door de introductie van nieuwe zorgtechnologie. Wij merken dat de samenstelling van onze bewonersgroep verandert. Terwijl er enige jaren geleden nog een helder onderscheid gemaakt kon worden tussen bewoners met behoefte aan psychogeriatrische zorg en bewoners met somatische klachten, merken wij nu dat nieuwe bewoners vaak binnenkomen met een complexe zorgvraag. Dat stelt nieuwe eisen aan onze medewerkers. De zorgtechnologie die wij dit afgelopen jaar introduceerden, maakt het mogelijk om met grotere flexibiliteit in te gaan op de meer complexe zorgbehoefte van bewoners. En het maakt het beter mogelijk voor onze medewerkers om die aangepaste zorg op een kwalitatief goede wijze te blijven geven.

De veranderingen in de zorg en de toename in de complexiteit van de zorgvraag van onze bewoners nodigen ons uit om met medewerkers, vrijwilligers en mantelzorgers te blijven nadenken over de manier waarop wij zorg verlenen. Wij willen ons werk in huis met plezier en trots blijven doen, en ontwikkelen op een wijze die toekomstbestendig is. Daartoe hebben wij in 2025 een start gemaakt met het programma VLOT (Versterken, Leiding, Organisatie en Teams). Het geeft ons een platform en een kader om met elkaar in gesprek te gaan en ideeën uit te wisselen over de manier waarop wij zorg verlenen en met elkaar willen samenwerken ten dienste van onze bewoners.

2026 wordt een jaar waarin de consolidering van de nieuwe zorgtechnologie en de gezamenlijke reflectie op de zorgverlening aan onze bewoners voorop zullen staan. Wij zullen bovendien in de vernieuwde raden van bestuur en toezicht lijnen naar de toekomst uitzetten in het Meerjarenplan 2026-2030 dat wij dit jaar gaan schrijven. Ook 2026 zal bovendien een feestelijk jaar worden. Want wij vieren dit jaar, dat wij 10 jaar in het nieuwe woon- zorgcentrum Aqua Viva wonen en werken.

Hieronder presenteren wij u meer in detail onze visie, voornemens en plannen voor 2026.

Landelijke Visie Zorgkantoren

De landelijke visie van de zorgkantoren voor 2024-2028 sluit aan op het WOZO-programma en focust op:

1. **Zelf als het kan:** Mensen worden gestimuleerd om, waar mogelijk, zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun welzijn, gezondheid en woonsituatie.
2. **Thuis als het kan:** Mensen met een Wlz-indicatie blijven zoveel mogelijk thuis wonen, mits hun woonomgeving geschikt is.
3. **Digitaal als het kan:** Technologie wordt ingezet om schaarse zorgverleners te ontlasten.
4. **Passende zorg:** Toegankelijke en passende zorg, ook voor kwetsbare en complexe doelgroepen, blijft een prioriteit.

Deze uitgangspunten harmoniëren met onze eigen Visie (en Missie):

Missie:

Het is onze missie om persoonsgerichte zorg te leveren aan ouderen met een hulpvraag. Binnen een veilige en vertrouwde omgeving waarin mensen de ruimte ervaren om zichzelf te zijn.

Visie:

Wij geloven dat mensen floreren als zij de vrijheid krijgen om oprecht zichzelf te zijn en op hun eigen manier te leven en te groeien. Daarom heerst er in ons huis een sfeer van rust, warmte en aandacht voor elkaar. We creëren veilige kaders en lopen samen op met onze medewerkers en bewoners in hun persoonlijke ontwikkelproces. Hoe dit er ook uit ziet. Want goede zorg betekent oog hebben voor het individu en in verbinding staan met elkaar.

Speerpunten:

- I. Medewerker op 1
- II. Kwaliteit en veiligheid bewoner, persoonsgerichte zorg
- III. Doelmatigheid
- IV. Duurzaamheid

I. Medewerker op 1

We werken heel 2026 aan het versterken van leiding, organisatie en teams. Medewerkers werken met plezier en trots: zij voelen zich gewaardeerd en gemotiveerd. Welzijn van de medewerker is het uitgangspunt.

1. *Ziekteverzuim Terugdringen*

Doelstelling: Verminderen van ziekteverzuim tot 6% voor verzuim <1 jaar. Totaal niet hoger dan 8% (Verzuim december 2025: 9%)

2. *Binden en behouden personeel*

Doelstelling: M.i.v. Q1 verbeteren van stabiliteit van de teams door te werken met zoveel mogelijk vaste collega's en zo min mogelijk ZZP'ers (continue proces). In Q4 meetbaar resultaat (evt. d.m.v. MTO).

3. *Versterken Leiding, Organisatie en Teams*

Doelstelling: Meer aandacht in de lijn voor medewerkers, verlagen werkdruk. In Q4 meetbaar (evt. d.m.v. MTO) resultaat.

II. Kwaliteit en veiligheid bewoner, persoonsgerichte zorg

1. *Implementeren van open deuren beleid*

Doelstelling: In Q2 2026 is het open deuren beleid volledig ingevoerd, met passende leefcirkel per bewoner.

2. *Implementeren slimme INCO*

Doelstelling: In Q2 2026 is voor alle incontinent bewoners de slimme inco geïmplementeerd: enerzijds om de zorg te optimaliseren door tijdige en efficiënte incontinentiezorg te bieden en anderzijds om door de inzet de werkdruk voor medewerkers te verminderen.

3. *Nieuwe visie ontwikkelen op zorg op basis van VLOT*

Doelstelling: In 2026 door ontwikkelen van een visie op de zorg binnen Aqua Viva waarin het onderscheid tussen somatische en psychogeriatrische zorg wordt verminderd c.q. opgeheven. Meer integrale zorg, afgestemd op de totale behoefte van bewoners. Versterkte samenwerking en deskundigheid binnen teams. Daarbij hoort/ontstaat een nieuw organogram: zie bijlage.

4. *Zorgtechnologie; versterken van de rol van de key-users*

Doelstelling: In Q2 2026 wordt de rol van de key-user versterkt.

5. *Verbeteren methodisch werken*

Doelstelling: In Q4 2026 zijn alle zorgdossiers volledig en actueel volgens de checklijst zorgdossier, gecontroleerd na ieder MDO/zorgplanbespreking.

6. *Privacy & bejegening binnen Aqua Viva*

Doelstelling: In Q4 werkt iedereen volgens een vastgestelde gedragscode (omgangsvormen, gastvrijheid, bejegening, respecteren privacy) vastgelegd in een protocol.

7. *Regie en triage bij valincidenten*

Doelstelling: iedere bewoner met valrisico heeft een valrisico beoordeling en dit is opgenomen in het zorgplan

III. Doelmatigheid

1. *Governance op orde*

Doelstelling: Statuten en reglementen zijn in overeenstemming met de Zorgbrede Governancecode 2022.

2. *Meerjarenstrategie*

Doelstelling: In Q3 zijn in overleg met de vernieuwde RvB/RvT de lijnen naar de toekomst uitgezet en is het meerjarenplan (2026-2030) geformuleerd. Wij zien een aantal actuele ontwikkelingen en zullen daarop inspelen:

- a) Positionering: wat voor huis willen we zijn over 5 jaar?
- b) Sociale benadering: samenspel met wijk en omgeving.
- c) Zorgteams van de toekomst (samenstelling, rol & werkwijze).
- d) Het werken in allianties en netwerken (zoals Nonna).

3. *Communicatieplan*

Doelstelling: een heldere en doeltreffende communicatie tussen de diverse groepen, functionarissen, organen, stakeholders en individuen binnen en buiten Aqua Viva, daarbij gebruik makend van de daarvoor meest geschikte kanalen/media, bestaand of evt. nieuw. In Q1 wordt aan een communicatiedeskundige gevraagd een communicatieplan te schrijven.

IV. Duurzaamheid

1. Toewerken naar groene, klimaatneutrale zorg.

Doelstelling:

In Q2 2026 hebben we een beleid dat richting geeft aan het toewerken naar klimaatneutrale zorg.

2. Besparen op CO2 uitstoot

Doelstelling: In 2026 gaan we 10% CO2 reductie realiseren t.o.v. 2025

3. Reduceren voedselverspilling.

Doelstelling: in 2026 gaan we onze voedselverspilling met 10% verminderen. Eerste acties werden in 2025 al opgestart, maar wegens personele wisselingen in de keuken en de wijze en inrichting van de processen rond het eten door bewoners niet verder doorgezet. Nulmeting is gedaan, maar aangepaste plannen worden meegenomen in scholing/ontwikkeling voor de koks.

4. Toewerken naar gescheiden afvalverwerking.

Doelstelling:

In Q2 2026 is er beleid op het scheiden van afval.

5. In de menucyclus vervangen we dierlijke eiwitten voor plantaardige eiwitten.

Doelstelling:

In Q3 2026 is onze menucyclus 80% plantaardig. We zetten in op behoud van smaak, voedzaamheid en wensen van bewoners. Gelinkt aan het doel m.b.t. voedselverspilling wordt er in samenwerking met leverancier van Hoeckel training/scholing ontwikkeld om meer plantaardig te koken.

Bijlage 1: Organogram

Aqua Viva - 01-04-2026

