

Visie en Jaarplan 2026



1. Aanleiding

In 2026 heeft Heemzicht een nieuwe visie ontwikkeld op basis van duidelijkere beleid vanuit de overheid over de toenemende mate van de verwachting van zelfstandigheid van de mens. Meer en meer wordt er verwacht van de Nederlander en specifiek de oudere Nederlander, dat hij bij zorgvraag zelfstandig thuis kan blijven wonen en eigen regie kan behouden. Deze beweging naar wonen met zelfstandigheid, zoveel mogelijk in eigen huis, met behoud van eigen regie en focus op eigen mogelijkheden i.p.v. beperkingen kwam onvoldoende terug in de eerdere visie van Heemzicht.

In februari 2026 heeft het MT en het middenkader management van Heemzicht een nieuwe visie ontwikkeld die deze beweging wel meeneemt. Hierbij is uitgegaan van de Reablement gedachte en de beweging naar eigen regie in iedere situatie. Daarnaast is de beweging naar de versterking van informele zorg en de hiervoor gebruikte Cirkel van Vijf meegenomen als uitgangspunt voor de nieuwe visie.

2. Visie Heemzicht 2026-2030

Bij Heemzicht staat de mens centraal. Ieder mens heeft wensen, mogelijkheden en doelen in het leven.

Wij stimuleren de eigen regie van de mens als onderdeel van kwaliteit van zijn bestaan en om een betekenisvol leven te blijven leiden.

Heemzicht vervult hierbij ook een centrale verbindende functie in de regio en werkt samen met partners in die regio om mensen te ondersteunen in de eigen regie.

3. Hoe doen wij dat?

Heemzicht vervult deze visie door in te zetten op drie belangrijke onderdelen van Heemzicht:

- a) De cliënt: een cliënt met eigen regie is een gelukkige cliënt
- b) De medewerker: een gelukkige medewerker is een gelukkige cliënt
- c) De organisatie: Samen Sterker in de regio, Heemzicht sterker lokaal

Op deze onderdelen zijn doelen en acties ingericht om uiteindelijk tot uitvoering van de visie te komen. Deze doelen en acties zijn opgesteld in het Heemzicht meerjarenplan 2026-2030. Vanuit het meerjarenplan zijn acties en doelen per jaar opgesteld op strategisch niveau welke verder zijn vertaald naar operationeel niveau.

4. Meerjarenplan 2026-2030 Heemzicht

A. De Cliënt

Doelstelling:

De cliënt (en zijn netwerk) heeft regie over zijn leven en ervaart dat hij een betekenisvol leven kan leiden.

Wat doen we:

We gebruiken actief de cirkel van vijf om de eigen regie te versterken. We doen dit extramuraal en daarna ook intramuraal. We versterken door middel van de cirkel van vijf het netwerk rondom de cliënt voor we starten met het bieden van professionele zorg. Informele zorg heeft binnen Heemzicht intra- en extramuraal een sterke positie en we richten ons op het activeren van cliënten en netwerk. We werken samen met andere partijen om de eigen regie en zelfstandigheid van de cliënt zo hoog mogelijk te houden. We werken vanuit de reablement gedachte en faciliteren de cliënt bij het aanleren van vaardigheden die de cliënt in staat stellen om zo lang mogelijk zelfstandig te leven in zijn eigen omgeving. Wij bieden passende zorg, niet meer of minder. Welzijn heeft een belangrijke rol binnen de dienstverlening van Heemzicht: zowel intra- als extramuraal.

We werken met passende technologische en sociale innovaties om de cliënt te ondersteunen in het behouden van zelfstandigheid en eigen regie. Om dit te kunnen doen zoeken we samenwerking in- en buiten de regio met andere (zorg)organisaties.

Medezeggenschap vindt plaats in de vorm van de cliëntenraad en cliënten kunnen op laagdrempelige wijze onderwerpen ter bespreking aandragen.

Wat is het resultaat voor de cliënt:

Zoveel mogelijk eigen regie over het leven en de benodigde zorg, in de eigen woonomgeving. Waar dit niet meer mogelijk is bieden wij eigen regie in een beschermde omgeving waar passende zorg wordt aangeboden.

Hoe meten we dit:

- Door doelmatigheid te meten per kwartaal: we voldoen aan de gestelde eisen vanuit gemeente en inkoopende partijen.
- We hebben een cliënttevredenheid van minimaal een 8. Deze is per jaar te meten en door regelmatig het Zorgleefplan te evalueren met onze cliënten.
- We hebben een actieve cliëntenraad van 5 leden in 2026
- We voldoen ruim aan het kwaliteitskompas en voldoen aan de normen die we meten via een kwaliteitssysteem. (Nog te kiezen in 2026).

B. De medewerker**Doelstelling:**

Onze medewerkers zijn voldoende professioneel uitgerust, voelen zich gelukkig bij Heemzicht als werkgever en waarderen Heemzicht als werkgever met minimaal een 8. We hebben in 2026 een hogere instroom van zorgmedewerkers dan uitstroom.

Wat doen we:

Ook bij medewerkers staat geluk centraal bij Heemzicht. De medewerker heeft eigen regie over zijn werkgeluk en Heemzicht faciliteert medewerkers met een gezond rooster. Alle medewerkers binnen Heemzicht hebben de kans om te excelleren in professionele zin. We bieden trainingen en opleidingen aan die passend zijn bij hun dagelijkse taken maar ook in de realisatie van eigen werkgeluk. Trainingen en scholingen worden aangeboden in het kader van kwaliteitsverbetering en de beweging naar complexere zorg op de pg-afdelingen en somatische afdelingen maar ook in de extramurale zorg. Focus ligt hierbij op palliatieve zorg, onbegrepen gedrag en verzelfstandiging/ reablement

We zijn actief in het stimuleren van positieve initiatieven. Door het bieden van ondersteuning en financiële middelen om eigen ideeën ter verbetering van de zorg uit te voeren, geven we medewerkers regelruimte. We ondersteunen onze medewerkers met hedendaagse technologische en sociale innovaties waardoor het werk makkelijker en lichter wordt. Hierin hebben we oog voor scholing en training op digitale vaardigheden en AI gebruik. Ook is digitale veiligheid een onderwerp waarop we medewerkers zullen informeren en trainen met laagdrempelige lessen in het teamoverleg en e-learning.

We stimuleren gezond en vitaal leven bij onze medewerkers door preventief te kijken naar verzuim en de eigen regie bij verzuim te activeren. Hiervoor hebben we tijdig en laagdrempelig gesprekken met al onze medewerkers om samen te kijken naar wat de organisatie kan betekenen om een goede werk/privé balans te behouden. De teamleider is een sparringpartner voor de medewerker om tijdig disbalans in werkgeluk te bespreken. We werken om deze reden vanuit vertrouwen naar de medewerker en bouwen samen aan steeds beter wordende werkomstandigheden. Hierbij voldoen we ook aan Arbowetgeving.

De belangen van de medewerkers worden mede vertegenwoordigd door de ondernemingsraad welke op laagdrempelige wijze met het Bestuur en MT communiceert. De medewerker kan zelf onderwerpen ter bespreking via de OR aandragen. Er is een convenant medezeggenschap OR actief.

Op de regionale arbeidsmarkt is Heemzicht actief op banenmarkten, scholen en via social media. We bieden de medewerkers een goede werkplek en een goede, passende beloning voor het werk wat zij doen. Wij waarderen medewerkers met meer dan financiën; in ons dagelijkse doen staat de medewerker op één.

Hoe meten we dit:

- De medewerker geeft Heemzicht als organisatie minimaal een 8 in het MTO.
- Het verzuimpercentage is onder de 7% in de periode 2026-2030
- Vertrekkende medewerkers geven de organisatie positieve feedback
- Medewerkers met pensioengerechtigde leeftijd willen op flex basis willen werken voor Heemzicht
- Onze flexpool is 10% van de totale inzet van zorgmedewerkers
- Roosters zijn drie maanden vooraf inzichtelijk voor medewerkers zodat zij kunnen anticiperen met afspraken/sport etc. De planning voldoet aan de begrote inzet.
- We doen mee aan de verkiezing voor beste werkgever 2026 en scoren daar hoog.
- Medewerkers zijn op de hoogte van de laatste ontwikkelingen op technologische en sociale innovaties. Zij zijn ook in staat om technologie toe te passen en de digitale veiligheid binnen Heemzicht te waarborgen.
- Medewerkers zijn toegerust voor de toekomstige zorgvraag door trainingen op het gebied van palliatieve zorg en onbegrepen gedrag. Hierop zijn minimaal 5 trainingen in 2026 gegeven.

C. De organisatie

Doelstelling:

Heemzicht is een financieel gezonde organisatie welke in verbinding en samenwerking met andere (zorg)organisaties, gemeente en zorgverzekeraars opereert.

Heemzicht is een wendbare organisatie die de komende jaren snel mee kan bewegen in het veranderend facilitair, technologisch, digitaal en zorg- en welzijn landschap.

Heemzicht is onderdeel van een netwerk van samenwerkende partijen met als doel de zorg passend, kwalitatief, toegankelijk en betaalbaar te houden.

Wat doen we:

We zijn als Heemzicht in controle over onze bedrijfsvoeringprocessen, onze ICT en onze zorg- en welzijn resultaten. We sturen op data die we uit ONS en onze financiële en HR-software pakketten kunnen genereren. Ons doel is om in 2027 één data rapportage model te hebben voor alle essentiële gegevens zoals financiën, MTO, CTO, productiviteit, cliëntaantallen, verzuim etc. In 2026 maken we hiervoor de voorbereiding.

We nemen in 2026 eerste stappen om met andere zorgpartners samen te werken in regionaal verband. Op zowel zorgbemiddeling, leren/opleiden, ICT, HR advies/administratie, technische dienst en kwaliteit van zorg gaan we planmatig en doelbewust kijken of we met andere zorgaanbieders in de regio diensten kunnen verbeteren, delen en anders in kunnen richten qua werkprocessen.

Zorginhoudelijk zijn we als organisatie verbonden met Archipel en WWZ-Alliantie. Heemzicht heeft hierin een actieve en activerende houding. Wij staan niet alleen open voor samenwerking; wij maken bewuste keuzes op het gebied van samenwerking om te voldoen aan de doelstellingen van het IZA en AZWA.

Wij hebben in 2026 tot en met 2030 focus op extramuralisering van onze zorg en welzijn dienstverlening. We geven aandacht aan verdere uitbreiding van onze extramurale zorg en welzijn dienstverlening in de dorpen Piershil, Goudswaard, Nieuw-Beijerland en Zuid-Beijerland. We bieden VPT en MPT aan binnen deze gemeenten naast de reguliere Zvw en Wlz zorg. Binnen de extramuralisering gebruiken we technologische en sociale innovaties om de zelfregie te bevorderen en langer thuis

wonen met een beperking als passende oplossing te maken voor de toekomst.

Verdere extramuralisering vergt ook dat wij met andere ogen naar ons vastgoed kijken. Is het huidige gebouw over 10 jaar nog nodig op de wijze dat het nu gebruikt wordt? AAG heeft in 2026 een advies gegeven over het aanpassen van verschillende functies van het gebouw. Echter is er ondertussen een nieuw kabinet met nieuwe verregaande plannen op Zorg en Welzijn. Dat betekent dat Heemzicht in 2026 en 2027 zich verder zal oriënteren op het vastgoed gedeelte. Hierin is visievorming een belangrijk onderdeel. Daarin zijn die extramuralisering, VPT/MPT en het werken met de cirkel van vijf belangrijke aspecten om mee te nemen. Tegelijkertijd geeft dit Heemzicht ook de tijd om zich financieel goed te laten informeren over nieuwbouw of verbouw. Financiering van renovatie of nieuwbouw is hierbij van belang. In 2026 en 2027 is er ruimte om het gebouw te moderniseren bij de entree, de gangen en het kantoorgedeelte op de BG. Ook het gebruik van de tuin zal onderhevig zijn aan oriëntatie op een nieuw ontwerp en modernisering. Dit zal plaats gaan vinden in het najaar van 2026.

Regionale verbondenheid; Heemzicht wil een centrum zijn waarin verschillende maatschappelijke organisaties verbinding vinden. Van Oranjevereniging tot Dorpsvereniging, van kerkelijke genootschappen tot thema-avonden voor alle Hoeksche Waarders. Heemzicht ziet het als zijn taak om deze organisaties welkom te heten, te verbinden en mee samen te werken. Uiteindelijke doelstelling hiervan is dat we samen met deze verenigingen zorgen voor een gebied waarin mensen veilig langdurig thuis kunnen wonen met behoud van de plaatselijke en regionale voorzieningen.

Hoe meten we dit:

- Uitgaven en inkomsten verlopen positief, maar wel buiten de begroting zoals deze is opgesteld. 2026 gaat Heemzicht afsluiten met een positief resultaat. We sturen hierbij in 2026 per afdeling op een inhoudelijke en financiële rapportage die goed leesbaar is voor bestuur, middenkader en medewerker.
- Heemzicht werkt op drie ondersteunende diensten (TD/HR/Kwaliteit) samen met andere partners in de HW om continuïteit en kwaliteit van ondersteuning te borgen voor de toekomst.
- Activiteiten intern en extern leiden tot Heemzicht als woonzorgzone voor HW/ ZW

- Onze ICT-processen zijn veilig en voldoen aan de nieuwste normen
- KIK-V is geïmplementeerd voor eind 2026
- In 2026 is er op de onderdelen HR, TD, ICT en kwaliteit van zorg, waaronder zorgbemiddeling, een nauwe samenwerking tussen Heemzicht, Alerimus en Cavent
- Extramuralisering: in 2026 groeien we naar een groter extramuraal cliëntenbestand, ook met inzet van VPT en MPT. Hierbij is onze productiviteit minimaal 65%.
- In 2026 en 2027 wordt er een vastgoedvisie en MJO voor 2028-2040 opgesteld. Hieruit voortkomend zal er ook een plan gemaakt worden voor verbouwing van het vastgoed.

Samenhang en Samenwerking

Heemzicht is onderdeel van Archipel waarin de uitvoering van het Integraal Zorg Akkoord (IZA) is belegd. Met vijf focuspunten is Archipel de drijvende kracht in de transitie naar passende zorg.

1. Verpleegzorg van de Toekomst
2. Langer Thuis
3. Innovatie en Digitalisering
4. Coördinatie van zorg en Acute zorg
5. Arbeidsmarkt

Heemzicht heeft in Archipel een bestuurlijke stoel maar geen ambassadeurschap. Dit is passend bij de grootte van Heemzicht en wij hebben de ambitie om actief deel te nemen maar verder geen bestuurlijke rol binnen Archipel te vervullen. De financiering van Archipel vanuit de transitiegelden zal na 2026 stoppen. Archipel zal dan financiering moeten vinden vanuit de 13 organisaties die in Archipel verbonden zijn. De vraag is of alle partijen hierin financieel en met commitment willen investeren na 2026. Deze vraag zal in 2026 beantwoord gaan worden. De visie van Heemzicht is dat wij graag samenwerken sub regionaal en regionaal op kleine onderdelen die voor Heemzicht en de Hoeksche Waard van belang zijn. Kennis delen is voor Heemzicht van belang in de samenwerking binnen Archipel. Heemzicht heeft ook behoefte aan denk- en uitvoeringskracht op innovatie en projecten echter is dit ook sub regionaal te organiseren.

Heemzicht heeft als lid van de raad van bestuur van SPHW een stem in de verdere ontwikkeling van deze stichting welke zich nu voornamelijk bezighoudt met de opvolging van persoonsalarmering en het verstrekken van de technische middelen en randvoorwaarden voor personenalarmering in de Hoeksche Waard. Uitbreiding van activiteiten van deze stichting is een mogelijkheid maar hierop is nog geen duidelijke visie en geen planmatige

aanpak. Ook zijn er vragen over de bestuurlijke structuur. In 2026 is de doelstelling om deze vragen te beantwoorden en een duidelijker beeld te krijgen van de volgende stappen van SPHW.

Vrienden van Heemzicht is een stichting die actief Heemzicht ondersteunt bij het realiseren van activiteiten, het verbeteren van het welzijn van bewoners en een financiële bijdrage kan leveren aan bewegingen binnen Heemzicht die direct of indirect een positieve bijdrage leveren aan het welzijn van bewoners en cliënten van Heemzicht. In 2026 is er een volledig bestuur en zal de stichting zich actiever profileren in de Hoeksche Waard. Dit gaat gebeuren door sponsorship te introduceren, activiteiten voor ondernemers te organiseren, een wijnproeverij/picknick en kunstmarkt aan te bieden. Met als doel het genereren van fondsen voor de realisatie van een dementievriendelijke tuin en de aanschaf van rolstoelvervoer voor mantelzorgers.

De samenwerking tussen verschillende zorgorganisaties in de Hoeksche Waard is van belang om toekomstige veranderingen in het zorg/welzijn beleid op te kunnen vangen. Heemzicht is kwetsbaar op meerdere ondersteunende diensten qua bezetting van essentiële functies. Voorbeelden hiervan zijn de Kwaliteitsadviseur, Technische Dienst, Salarisadministratie, HR-advies, Verzuimbegeleiding, Beleid en projecten, zorgadministratie, ICT, Innovatie. Om deze kwetsbaarheid op te vangen gaat er in 2026/2027 een beweging plaatsvinden richting concrete samenwerking met Alerimus en Cavent op deze ondersteunende diensten. Hiervoor zal er in 2026 gewerkt gaan worden aan een intentieverklaring voor verdere samenwerking in de toekomst. Deze intentieverklaring zal de basis worden voor de verkenning van inrichting van de samenwerking met als mogelijke uitkomst een Shared Service Center namens de deelnemende organisaties. De deelname van andere zorg/welzijn organisaties aan een dergelijk Shared Service Center is een stap die daaruit weer kan volgen.