



## Jaarplan 2026 Hof en Hiem



## 1 Introductie

De ouderenzorg is in beweging. Maatschappelijke, demografische en politieke ontwikkelingen vragen om aanpassingsvermogen, vernieuwing en samenwerking. Mensen worden ouder, leven langer met chronische aandoeningen en er is een toenemende behoefte aan passende zorg en ondersteuning. Tegelijkertijd zet de overheid nadrukkelijk in op zelfstandigheid, langer thuis wonen en het versterken van eigen regie. Het concept *reablement* – waarbij mensen gestimuleerd worden om zelfredzamer te worden en te blijven – speelt hierin een centrale rol.

Binnen deze veranderende context blikken wij in dit jaarplan ook terug op het afgelopen jaar bij Zorggroep Hof en Hiem. Wat hebben we bereikt, wat ging goed, en waar liggen kansen voor verbetering? Reflectie is voor ons meer dan verantwoording: het is een manier om te leren, te ontwikkelen en met elkaar te blijven groeien.

Vooruitkijkend blijven we onze koers afstemmen op de behoeften van onze cliënten én op de realiteit van vandaag en morgen. We houden rekening met landelijke beleidsontwikkelingen én met wat er speelt in onze regio. We blijven bouwen aan persoonsgerichte ouderenzorg volgens onze visie 'Op Eigen Wize', waarbij eigen regie, betrokkenheid en kwaliteit van leven voorop staan.

In dit jaarplan nemen we u mee in onze resultaten, onze leerervaringen én onze plannen voor de toekomst. Omdat het jaarplan ook ons kwaliteitsbeeld van onze organisatie weergeeft, wordt er in de tekst verwezen naar de [bouwstenen van het Generiek Kompas VVT](#).



## 2 Inhoud

1	Introductie .....	2
2	Inhoud.....	3
3	Algemeen.....	4
	3.1 Profiel stichting zorggroep Hof en Hiem.....	4
4	Terugblik 2025 .....	5
	4.1 Ontwikkelingen in de strategische doelen .....	5
	4.2 Strategische doelen .....	6
	4.2.1 Zorg.....	6
	4.2.2 Welzijn .....	8
	4.2.3 Wonen .....	8
	4.2.4 Medewerkers.....	9
	4.2.5 Organisatie .....	10
5	Vooruitblik 2026 .....	12
	5.1 Op Eigen Wize .....	12
	5.1.1 Tinkwize .....	13
	5.1.2 Begeleiding en Ondersteuning .....	13
	5.1.3 Sels wer dwaan kinne.....	14
	5.1.4 Familie, naasten en mienskip .....	14
	5.1.5 Middelen en technologie .....	14
	5.1.6 Persoonlijk leiderschap .....	15
	5.2 Roosteren .....	15
	5.2.1 Roosteren conform nieuwe richtlijnen.....	15
	5.3 Nieuwe structuur Thuiszorg .....	16
	5.3.1 Specialisatie en inhoudelijke versterking.....	16
	5.3.2 Route- en roosterplanning .....	16
	5.3.3 Structuur en rollen: meer regie, minder zelfsturing .....	16
	5.4 Aandacht voor medewerkers.....	16
	5.4.1 Persoonlijke aandacht .....	16
	5.4.2 Strategische personeelsplanning .....	17
6	Belangrijke bronnen .....	18
7	Bijlagen .....	19
	7.1 Op Eigen Wize .....	19
	7.2 Open Deuren .....	19
	7.3 Generiek Kompas VVT .....	20

### 3 Algemeen

#### 3.1 Profiel stichting zorggroep Hof en Hiem

Zorggroep Hof en Hiem is een ouderenzorgorganisatie die zich met hart en ziel inzet voor ouderen in Friesland, met name in de regio De Fryske Marren en Sneek. De organisatie biedt een breed scala aan zorgdiensten, variërend van thuiszorg en dagbesteding tot wonen in kleinschalige woonvormen en woonzorgcentra. Wat Hof en Hiem bijzonder maakt, is haar nadruk op persoonlijke aandacht en het streven om ouderen zoveel mogelijk zichzelf te laten zijn, ongeacht hun zorgbehoefte.

Hof en Hiem staat naast de oudere en samen met de cliënt of bewoner, naasten en samenwerkingspartijen zoeken we naar oplossingen voor de juiste ondersteuning. We vinden het belangrijk dat ouderen zich gezien en gehoord voelen, hun welzijn staat voorop. We handelen vanuit onze kernwaarden: veilig, betrokken, open, flexibel en Frysk.

Hof en Hiem is een organisatie waar aandacht is voor elke medewerker. Dat betekent oprechte aandacht voor de wensen en behoeften van de medewerker. We bieden ruimte voor professionals om te groeien in hun vakgebied. We streven naar een open en positieve werksfeer en een goede werk- en privébalans.

We zijn trots op de waardering door onze cliënten, de gemiddelde tevredenheidsscore is een 8,6. Om goede zorg en ondersteuning te kunnen blijven bieden voor nu en in de toekomst, zijn we volop bezig met zorginnovatie. Hof en Hiem experimenteert met technologieën zoals sociale zorgrobots en zet zich actief in voor duurzame zorg. Dit doen we onder andere door deel te nemen aan de Green Deal Duurzame Zorg. De organisatie blijft zich ontwikkelen om toekomstbestendige ouderenzorg te bieden die aansluit bij de wensen en behoeften van haar cliënten.



figuur: overzicht diensten en aantal cliënten /medewerkers dd. nov. '25

#### Visie

De visie van Hof en Hiem vormt het uitgangspunt van ons dagelijks werk en geeft richting aan ons handelen op alle niveaus van de organisatie.

*Bij Hof en Hiem staan we voor leven 'Op Eigen Wize'. In overleg met u, uw naasten en uw omgeving, zetten wij de zorg- en ondersteuningsmogelijkheden in die bij uw situatie passen om uw zelfstandigheid te behouden. Uw eigen gewoonten, behoeften en wensen staan hierbij voorop. Op deze manier kunt u uw leven leiden zoals u dat wenst, binnen de mogelijkheden die Hof en Hiem biedt.' (Hof en Hiem, z.d.)*



Deze visie betekent dat wij niet alleen zorg leveren, maar vooral luisteren, afstemmen en samenwerken – met cliënten, mantelzorgers, professionals en vrijwilligers. Zo creëren we samen een leefomgeving waarin mensen zich veilig, gerespecteerd en verbonden voelen.

### *Kernwaarden*

Onze kernwaarden vormen de basis voor alles wat wij doen. Ze geven richting aan ons dagelijks handelen en bepalen hoe wij met elkaar én met onze cliënten omgaan:

Om dit waar te maken zijn wij **betrokken** bij onze cliënten en medewerkers en bieden we hun de **veiligheid** om te kunnen zijn wie ze zijn. We stellen ons **open** voor ideeën en willen **flexibel** zijn in het gezamenlijk bedenken van oplossingen.

## **4 Terugblik 2025**

### **4.1 Ontwikkelingen in de strategische doelen**

Nederland vergrijsst en de zorg vergrijsst dubbel. We zien meer mensen met een zorgvraag en minder instroom op de arbeidsmarkt. In het strategisch beleidsplan is op vijf thema's: Zorg, Welzijn, Wonen, Medewerkers en Organisatie beschreven hoe Hof en Hiem hier mee omgaat in de periode tot 2024 – 2040. Meer informatie vind je [hier](#).

In het afgelopen jaar is op alle thema's vooruitgang geboekt. De terugblik op de thema's lees je hieronder.



## 4.2 Strategische doelen

### 4.2.1 Zorg

#### *Op Eigen Wize*

In de zorg zet Hof en Hiem grote stappen. De zorgvraag intensificeert intramuraal en vergroot in de wijk. Nieuwe manieren van werken (bijvoorbeeld kennis van dementie en zorgtechnologie) en organiseren (werken in routes en diensten) vragen aandacht voor cliënt en medewerker. In het meerjarenprogramma Op Eigen Wize werken we hieraan. Het jaar 2025 stond in het teken van voorbereiding, verdieping en verbinding. De denktank 'Op Eigen Wize', bestaande uit collega's uit alle onderdelen van de organisatie, heeft in de eerste helft van het jaar intensief gewerkt aan het concretiseren van de visie, het uitwerken van thema's en het opstellen van een notitie waarin de plannen voor de komende jaren staan omschreven. Er werd niet alleen nagedacht, maar ook veel gedaan: inspiratiesessies, werkbezoeken, pilots en gesprekken met collega's, cliënten en hun naasten.

Hof en Hiem heeft in 2025 het programma Tinkwize ontwikkeld: een gesprekscyclus die teams helpt om de visie van 'Op Eigen Wize' te vertalen naar hun dagelijkse praktijk. Reflectie, intervisie en het delen van dilemma's staan hierin centraal. In de teams werd hierbij de methodiek De oplossingsmachine gebruikt om met elkaar in gesprek te gaan om inzicht te krijgen hoe je bewust dingen anders kunt doen.

*(Dit onderdeel past bij Bouwsteen 1 van het Generiek Kompas VVT: Het kennen van wensen en behoeften)*

Een overzicht van wat er concreet gebeurde in 2025 is terug te vinden in een tijdlijn in de bijlage, [hoofdstuk 7.1 Op Eigen Wize](#).

#### *Zorgtechnologie- en innovatie*

Zorgtechnologie speelt een sleutelrol in het versterken van eigen regie. Het afgelopen jaar heeft Hof en Hiem mooie stappen gezet in de inzet van zorgtechnologie binnen de organisatie, met als doel cliënten te ondersteunen in hun zelfstandigheid en medewerkers te ontlasten in hun werk. *(Dit onderdeel past bij Bouwsteen 3 van het Generiek Kompas VVT: Het werk organiseren)*

#### **Inzet Luna digitale dagkalender voor structuur en zelfstandigheid**

In januari is gestart met de introductie van Luna in de thuiszorg. Deze technologie helpt cliënten structuur aan te brengen in hun dag. Inmiddels wordt Luna succesvol ingezet en ervaren zowel cliënten als zorgverleners de voordelen in de dagelijkse praktijk.

#### **Leefstijlmonitoring en sociale robots**

In 2025 is een driejarig project gestart in samenwerking met Robot Ctrl en Kwadrant. We experimenteren en ontwikkelen de ondersteuning van cliënten door sociale robots. We starten eerst met medewerkers bij thuiszorg Lemmer door leefstijlmonitoring uitvoeren bij cliënten thuis.

#### **Slimme incontinentiezorg**

Talma Hiem is in januari begonnen met het gebruik van slim incontinentiemateriaal van WeSense. De start was veelbelovend, maar in de praktijk blijkt het een uitdaging om het



gebruik structureel vol te houden. Er wordt momenteel onderzocht hoe dit verbeterd kan worden, zowel qua materiaal als in de manier waarop we ermee omgaan.

### **Medicatie in eigen beheer**

Vegelin State heeft een pilot uitgevoerd rondom medicatie in eigen beheer. Deze pilot is succesvol afgerond en wordt nu uitgerold naar andere locaties. Hiermee wordt de eigen regie gestimuleerd en wordt de belasting voor zorgmedewerkers vermindert.

### **Radartechnologie**

Us Hof heeft een 'proof of concept' uitgevoerd met radartechnologie, gericht op het vergroten van veiligheid en toezicht. Deze test is succesvol afgesloten en nu wordt gekeken naar hoe hier een passend vervolg aan te geven is.

In de Parkflat onderzoeken we hoe we leefstijlmonitoring en ondersteuning van het wooncomfort gaan opzetten. Hiervoor is een subsidie aanvraag gedaan.

In dit project wordt onderzocht hoe radartechnologie gecombineerd kan worden met wooncomfort, zodat bewoners zelf kunnen bepalen wanneer bijvoorbeeld het licht aan of uit gaat.

Kortom: het afgelopen jaar stond in het teken van innovatie, leren en verbeteren. Hof en Hiem blijft zich inzetten om technologie op een zinvolle manier toe te passen, altijd met oog voor de mens achter de zorg.

### ***Monitoring***

In 2025 is gestart met halfjaarlijkse monitoringsgesprekken op basis van het Generiek Kompas. Deze gesprekken geven teams, hbo-verpleegkundigen en kwaliteitsmedewerkers de kans om samen stil te staan bij belangrijke thema's vanuit de bouwstenen van het Generiek Kompas. Door het vaste format en de gerichte vragen ontstaat er inzicht in wat goed gaat én waar kansen liggen voor verbetering. Met de opbrengst van de gesprekken kunnen teams zelf aan de slag of worden vanuit afdeling Zorgontwikkeling en Kwaliteit stappen gezet.

### ***Interne audits***

Het afgelopen jaar hebben we ingezet op een vernieuwde manier van het organiseren van interne audits. De traditionele aanpak sloot niet langer aan bij de vernieuwde zorgvisie van Hof en Hiem. In de nieuwe werkwijze ligt de nadruk op het uitvoeren van audits op basis van behoefte in plaats van volgens een vaste planning. Wanneer blijkt dat op een bepaald thema verdieping wenselijk is, wordt daar gericht een audit op uitgevoerd. Ook de focus binnen de audits is verschoven: niet het controleren of aan alle standaarden wordt voldaan staat centraal, maar het onderzoeken wat medewerkers nodig hebben om de kwaliteit van zorg verder te verbeteren. Op deze manier sluiten de audits beter aan bij de praktijk en dragen ze actief bij aan leren en ontwikkelen binnen Hof en Hiem (*Dit onderdeel past bij Bouwsteen 5 van het Generiek Kompas VVT: Inzicht in kwaliteit*).

In 2025 zijn we bezig geweest met het verbeteren van het MIC-proces en is een evaluatieonderzoek gestart naar Palliatieve zorg binnen Hof en Hiem. Ook het HIP proces kreeg extra aandacht middels de campagne Handhygiëne.

### ***WurkWizer***



In 2024 is duidelijk geworden dat het huidige documentbeheersysteem (KMS) niet meer voldeed aan de behoeften van de organisatie. Medewerkers gaven aan dat het systeem onoverzichtelijk was, documenten verouderd waren en de zoekfunctie niet meer naar wens werkte. Daarom is in 2025 gestart met de implementatie van een nieuw documentbeheersysteem: WerkWizer. Dit systeem maakt het eenvoudiger om beleid, richtlijnen en documenten snel te vinden (*Dit onderdeel past bij Bouwsteen 3 van het Generiek Kompas VVT: Het werk organiseren*).

#### 4.2.2 Welzijn

Welzijn is een belangrijk thema waarin Hof en Hiem steeds meer samenwerkt met formele en informele partners. Trefpunten blijven mensen trekken en in onze locaties vinden allerhande activiteiten plaats. Zaak is om hierin samen te blijven werken. De publicatie in 2025 van de beleidsvisie Wonen-Welzijn-Zorg van de gemeente De Fryske Marren is hier een belangrijke stap in.

Afgelopen jaar is op de afdeling Zorgontwikkeling en kwaliteit een overzicht gemaakt van alle activiteiten die Hof en Hiem onderneemt op het gebied van welzijn. Welzijn is een breed thema. Om dit beter af te bakenen is met dit overzicht gestart om hier meer grip op te krijgen. Belangrijke onderdelen hierin zijn de trefpunten die wij organiseren, activiteiten in woonzorgcentra en de families en vrijwilligers die individuele aandacht geven aan cliënten (*Dit onderdeel past bij Bouwsteen 2 uit het Generiek Kompas VVT: Het bouwen van netwerken*).

Daarnaast is er door de technische ontwikkelingen ook steeds meer mogelijk op het gebied van welzijn. In 2025 is steeds meer gewerkt met robot huisdieren. In de Cornelia Hoeve wordt getest met Immu-kussens. Zo wordt ook op het grensgebied van zorg en welzijn innovatie en techniek steeds belangrijker.

#### 4.2.3 Wonen

##### *Zelfstandig blijven wonen*

Een belangrijk middel om de ouderenzorg goed te organiseren de komende jaren is dat mensen langer thuis blijven wonen. We zien dat ouderen in de omgeving zelf ook langer thuis kunnen en willen blijven wonen. Hier zet Hof en Hiem al meerdere jaren op in, onder andere door in te zetten op samenwerking met informele zorg, reablement en de inzet van zorgtechnologie. In 2025 zijn hier concrete stappen in gezet. Deze stappen zijn beschreven in de terugblik van [Op Eigen Wize, hoofdstuk 4.2.1](#).

We kunnen de intramurale capaciteit dan inzetten voor de mensen die dit het hardste nodig hebben. In de verduurzaming van onze gebouwen is een flinke stap gezet door renovatie, isolatie en de toevoeging van zonnepanelen. Tot slot hebben we in 2025 gewerkt aan het openen van de deuren van de locaties kleinschalig wonen.

##### *Open Deuren*

Open deuren bij Hof en Hiem betekent dat bewoners meer bewegingsvrijheid krijgen en niet langer onnodig worden opgesloten op gesloten afdelingen. De belangrijkste punten bij het Open deuren beleid zijn: Vrijheid van beweging, afname van gesloten afdelingen en er is alleen een vrijheidsbeperkende maatregel als er geen alternatieven zijn. E.e.a. conform de Wet zorg en Dwang. Dit heeft als dat dat onze bewoners van Kleinschalig wonen meer autonomie en levensgeluk ervaren. Hiermee zorgen we ervoor dat bij



mensgerichte zorg niet alleen aandacht is voor de medische kant maar ook voor ondersteuning op het sociaal en emotioneel vlak.

Afgelopen jaar is er een technische inventarisatie gedaan - wat er nodig is om de zorg te ondersteunen zodat de deuren van de Kleinschalig Wonen open kunnen. De concrete acties zijn opgenomen in de bijlage onder hoofdstuk [7.2 Open Deuren](#).

### ***Renovatie & ontwikkeling***

Als Hof en Hiem willen we werken aan de verduurzaming van onze gebouwen. De renovatie van Suderigge is daar een onderdeel van. Het architectenbureau Zijlstra begeleidt de renovatie. Periodiek bespreekt de stuurgroep Suderigge de voortgang van de werkzaamheden. De renovatie verloopt hierdoor volgens plan. Inmiddels zijn de eerste 16 kamers gerenoveerd, zonnepanelen geplaatst en zijn de liften vervangen. In het kader van verduurzaming is in de verslagperiode een DUMAVA-subsidie toegekend. In de verslagperiode is een eerste aanzet gegeven om te komen tot een heldere visie met betrekking tot het appartementencomplex Yn'e Doarpsfinne. In de komende periode zal dit verder worden uitgewerkt. Naast de uitvoering van regulier en planmatig onderhoud van onze gebouwen is het dak van Doniahiem vervangen en inmiddels voorzien van zonnepanelen.

#### **4.2.4 Medewerkers**

Als werkgever is Hof en Hiem druk met het verminderen van de administratieve last. Met de nieuwe werkwijze 'bekwaam is bevoegd' is hier een belangrijke eerste stap in gezet. Het werken in diensten in de thuiszorg zal een volgende stap zijn naar minder administratie.

### ***Bekwaam is bevoegd***

In 2025 is de visie op bevoegdheid en bekwaamheid in het uitvoeren van voorbehouden en risicovolle handelingen herzien en vertaald in een nieuwe werkwijze. In de nieuwe visie op het uitvoeren van handelingen staat het vertrouwen op het vakmanschap van de zorgprofessional centraal en wordt afgestapt van het verplicht periodiek theoretisch en praktisch toetsen van handelingen. De zorgprofessional krijgt het vertrouwen en de regie om zelf aantoonbaar te bepalen of men bekwaam is in het uitvoeren van een handeling. Om de nieuwe visie en werkwijze te ondersteunen is de Hof en Hiem Academie opnieuw ingericht. Tevens is er nieuwe content aan de Hof en Hiem Academie toegevoegd.

### ***Onboarding***

In 2025 hebben we binnen Hof en Hiem grote stappen gezet in het verbeteren van het onboardingproces. De ervaring van nieuwe medewerkers wordt centraal gesteld door een gestructureerd en persoonlijk onboardingtraject aan te bieden. Het onboardingsproces wordt digitaal ondersteund doordat in 2025 ook het digitale proces in het personeelsinformatiesysteem (AFAS) is heringericht.

### ***Gezondheid – vitaliteit***

Voor het bevorderen en behouden van de vitaliteit zijn er in 2025 workshops georganiseerd op gebied van Stoppen met roken en Gezonde voeding. Tevens is 2025 getart met de voorbereiding om in 2027 als Hof en Hiem een rookvrije organisatie te zijn.



### ***Leren en ontwikkelen***

Bij Hof en Hiem staan leren en ontwikkelen centraal. In 2025 waren naast de initiatieven gekoppeld aan "Op eigen Wize" ook de volgende initiatieven, o.a.:

- Start opleidingsgroep voor de VIG-opleiding specifiek voor werken en leren in de thuiszorg;
- Ontwikkelen opleidingsroute voor MBO-V en HBO-v;
- Opleidingstrajecten voor zorgondersteuners en medewerkers welzijn voor uitbreiding van taken in de zorg;
- Herinrichting Hof en Hiem Academie en uitbreiding content;
- In samenwerking met bureau 30Buro een actieve bijdrage geleverd aan een ontmoeting tussen leerlingen van het voortgezet onderwijs en Hof en Hiem. Door deze ontmoeting (o.a. bedrijfsbezoeken, opdrachten in de praktijk, gastlessen) maakt de middelbare school leerling kennis met Hof en Hiem en de mogelijkheden in de zorg.

*(Dit onderdeel past bij Bouwsteen 4 van het Generiek Kompas VVT: Leren en ontwikkelen).*

### **4.2.5 Organisatie**

In de organisatie, tot slot, zijn goede stappen gemaakt naar een betere budgetbalans tussen zorg en vastgoed en wordt gekeken naar hoe de locaties en teams nog beter ondersteund kunnen worden.

#### ***Cliënttevredenheidsonderzoek***

Het afgelopen jaar is opnieuw een kwantitatief onderzoek uitgevoerd naar de tevredenheid van onze cliënten en hun mantelzorgers. Dit onderzoek bestond uit schriftelijke en digitale vragenlijsten, opgesteld conform het Generiek Kompas VVT. Het rapportcijfer voor Hof en Hiem is gemiddeld een **8,6**. *(Dit onderdeel past bij Bouwsteen 5 van het Generiek Kompas VVT: Inzicht in kwaliteit)*

#### ***Spiegelgesprekken woonzorgcentra***

Op verzoek van de Centrale Cliëntenraad is er ook een kwalitatief onderzoek uitgevoerd onder bewoners en verwanten van onze woonzorgcentra. Via spiegelgesprekken — waarbij medewerkers als toehoorder aanwezig waren — zijn gesprekken gevoerd over thema's als re-ablement en eigen regie. Het rapport met aandachtspunten en aanbevelingen wordt door Zorgbelang Fryslân namens de Centrale Cliëntenraad aangeboden aan de organisatie. *(Dit onderdeel past bij Bouwsteen 5 van het Generiek Kompas VVT: Inzicht in kwaliteit)*

#### ***ISO-audit***

Begin van het jaar vond er een ISO her-certificering plaats. De audit bevestigde dat het kwaliteitsmanagementsysteem goed functioneert en voldoet aan de ISO 9001-norm. Als thema is dit jaar 'Op eigen wize' als aandachtsgebied meegenomen tijdens de audit. De auditoren zagen dat het aandachtsgebied breed bekend en zichtbaar was binnen de organisatie. De auditoren benoemden ook enkele verbeterpunten, waaronder het consequenter rapporteren in het ECD, projectdocumentatie en het verbeteren van autorisaties in het kader van de AVG. Positief werd opgemerkt dat Hof en Hiem veel



ruimte biedt voor creativiteit, technologie effectief inzet (zoals de Medido en hulpmiddelen-box) en actief werkt aan vrijheid binnen de zorg, bijvoorbeeld richting open deuren. De audit bevestigt dat Hof en Hiem met zowel grote als kleine stappen blijft groeien in kwaliteit en innovatie.

### ***IGJ***

De Inspectie van Gezondheidszorg en Jeugd heeft het afgelopen jaar een bezoek gebracht aan Hof en Hiem om te toetsen of er wordt voldaan aan het Open Deuren beleid.

Ondanks dat de open deuren op de bezochte locatie Us Hof nog niet standaard is, is de IGJ van mening dat de zorgverleners bewust omgaan met het beleid en de vrijheid van haar bewoners. De Inspectie vond geen aanleiding voor een herhaalbezoek of extra toezicht.

### ***Informatiebeveiliging en NIS2***

De digitale weerbaarheid van organisaties staat hoog op de Europese agenda. Met de inwerkingtreding van de NIS2-richtlijn op 17 oktober 2024 is een belangrijke stap gezet richting een veiliger digitaal landschap binnen de EU. Hoewel de Nederlandse implementatiewet – de Cyberbeveiligingswet – nog niet volledig van kracht is, bereidt Hof en Hiem zich actief voor op de aankomende verplichtingen.

In 2025 is een nulmeting uitgevoerd door een externe partner. Hieruit bleek dat veel praktische aspecten van informatiebeveiliging al goed op orde zijn. Wel was er ruimte voor verbetering in de documentatie en borging. Daarom is in 2025 gestart met het opzetten van een Information Security Management System (ISMS), dat eind 2025 volledig geïntegreerd zal zijn in ons bestaande kwaliteitsmanagementsysteem.

In 2026 wordt het project voortgezet op het gebied van: toetsing, borging en verdere verankering van informatiebeveiliging binnen de organisatie. Zo zorgen we ervoor dat Hof en Hiem tijdig voldoet aan de Cyberbeveiligingswet en de bredere NIS2-verplichtingen.

### ***Green Deal***

Hof en Hiem is aangesloten bij de Green Deal Samen werken aan duurzame zorg. Het doel van de Green Deal Samen werken aan duurzame zorg is de realisatie van een onomkeerbare transformatie naar zorg met minimale impact op klimaat, milieu en leefomgeving. Met het ondertekenen van de Green Deal Samen werken aan duurzame zorg committeert Hof en Hiem zich aan de afspraken ten behoeve van dit doel.

## 5 Vooruitblik 2026

### 5.1 Op Eigen Wize

Een van de grootste thema's van het afgelopen jaar en de komende jaren is 'Op Eigen Wize', een nieuwe manier van werken die ons helpt om cliënten en bewoners in hun eigen kracht te zetten.

In 2025 heeft Hof en Hiem al een belangrijke stap gezet in de transformatie van ouderenzorg. Onder de noemer '**Op Eigen Wize – sels wer dwaan kinne**' is een beweging op gang gebracht die niet alleen de zorg voor ouderen vernieuwt, maar ook de manier waarop medewerkers, familieleden en de gemeenschap samenwerken. De kern van deze beweging is eenvoudig: mensen ondersteunen om zo zelfstandig mogelijk te blijven leven, op hun eigen manier. Met deze beweging zet Hof en Hiem in op het toekomstbestendig houden van de zorg.



*Figuur: Routekaart 'Op Eigen Wize'*

#### **Toekomstgericht en gedragen**

'Op Eigen Wize' is geen project met een einddatum, maar een beweging die de komende jaren verder groeit. Er zal ruimte zijn voor leren, bijstellen en borgen. Voor 2026 zal in ieder geval aandacht uitgaan naar de notitie 'Op Eigen Wize' waarin concreet de planning voor de komende jaren wordt uitgewerkt. *(Dit onderdeel past bij de Bouwstenen 1 tot en met 4 van het Generiek Kompas VVT)*

De beweging rust op zes inhoudelijke thema's:

- TinkWize
- Begeleiding en ondersteuning
- 'Sels wer dwaan kinne'
- Familie, naasten en 'mienskip'
- Middelen en technologie
- Persoonlijk leiderschap

Specifieke aandacht zal uitgaan naar de thema's Tinkwize en Begeleiding en Ondersteuning. Uiteraard zullen de andere thema's binnen 'Op Eigen Wize' ook aandacht krijgen.



De beweging sluit aan bij landelijke ontwikkelingen zoals het Integraal Zorgakkoord, het Generiek Kompas en het gedachtegoed van reablement. Maar bovenal is het een eigen koers, passend bij de identiteit van Hof en Hiem: dichtbij, betrokken en toekomstgericht.

### **5.1.1 Tinkwize**

#### ***Verankering van de visie in de praktijk***

Tinkwize is het hart van de cultuurverandering binnen Hof en Hiem. Het is een gestructureerde gesprekscyclus die teams helpt om de visie van 'Op Eigen Wize' te vertalen naar hun dagelijkse werk. De aanpak is cyclisch en bestaat uit vier fasen: bewustwording, samenwerking, gedragsverandering en evaluatie.

Door middel van reflectieve gesprekken, intervisie en het gebruik van de toolkit van *De Oplossingsmachine* worden collega's uitgedaagd om stil te staan bij hun normen, waarden en dilemma's. Teamcoaches begeleiden dit proces op maat per locatie. Eind 2025 is een start gemaakt met deze bijeenkomsten en in 2026 zal dit vervolgd worden. Het doel is om een gedeeld moreel kompas te ontwikkelen en de visie daadwerkelijk te laten leven in de organisatiecultuur.

### **5.1.2 Begeleiding en Ondersteuning**

#### ***Ruimte voor groei en coaching***

De overgang van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat' vraagt veel van medewerkers. Daarom is begeleiding cruciaal. Binnen dit thema zijn het de hbo-verpleegkundigen (wijkverpleegkundigen en hbo-vgg'ers) die de collega's ondersteunen en begeleiden in de uitvoering van de nieuwe werkwijze.

In 2025 zijn bijeenkomsten georganiseerd waarin deze professionals aangaven wat zij nodig hebben: tijd, kennis, handvatten en een helder trainingsprogramma. Dit trainingsprogramma richt zich op zelfreflectie, coachingstechnieken en het versterken van de Tinkwize-denkwijze. Dit trainingsprogramma is in 2025 ontwikkeld en zal worden uitgevoerd in 2026. Ook is er in 2025 verkend om een traineeship te starten voor nieuwe hbo-vgg'ers. De start staat gepland voor februari 2026. Met dit traineeship wordt zowel een slag gemaakt in de kwaliteit van onze hbo-vgg'ers als in de uitbreiding van drie hbo-vgg'ers.

#### ***Wachtlijstbeheer en coördinatiepunt***

Tijdens het onderzoeken van de mogelijkheden binnen de uitbreiding van het aantal hbo-vgg'ers werd de conclusie getrokken dat er binnen de organisatie op gebied van wachtlijstbeheer nog ontwikkeld kan worden. Hierdoor is eind 2025 het project wachtlijstbeheer tot stand gekomen. In dit project wordt gewerkt aan een centraal punt waar cliëntaanvragen terecht komen en nieuwe cliënten begeleid worden in het vinden van passende zorg. Hof en Hiem houdt hierbij als uitgangspunt dat cliënten zo lang mogelijk thuis wonen met ondersteuning.



### 5.1.3 Sels wer dwaan kinne

#### *Praktische ondersteuning van zelfstandigheid*

Binnen het programma 'Op Eigen Wize' staat het versterken van eigen regie en zelfstandigheid centraal. Hof en Hiem geeft hieraan invulling met het thema 'Sels wer dwaan kinne', onze vertaling van het landelijke reablement-gedachtegoed. Dit betekent dat we cliënten ondersteunen bij het (opnieuw) aanleren van vaardigheden, afgestemd op hun mogelijkheden en situatie. In de Parkflat in Sneek is dit jaar een pilot gestart waarin 'Op Eigen Wize' centraal staat. Met een vast team en extra aandacht voor wat cliënten nog wél kunnen, zetten we stappen richting meer zelfstandigheid, vertrouwen en kwaliteit van leven. De ervaringen uit deze pilot vormen een waardevolle basis voor verdere implementatie van 'Sels wer dwaan kinne'. Vanuit het vaste 'Op Eigen Wize' team in de Parkflat worden in 2026 waardevolle inzichten vastgelegd en gedeeld met de rest van de organisatie. Daarnaast zal in 2026 de pilot geëvalueerd gaan worden.

### 5.1.4 Familie, naasten en mienskip

#### *Samen zorgen voor welzijn*

De betrokkenheid van familie, naasten en de 'mienskip' is essentieel voor toekomstbestendige zorg. Hiervoor zal steeds meer aandacht zijn richting de medewerkers bij Hof en Hiem. Het betrekken van familie, naasten en 'mienskip' vergt een nieuwe manier van gesprekken voeren die aangeleerd moet worden. In 2025 is het idee ontstaan om te werken aan een integrale aanpak voor samenwerking met deze groepen. Het doel is om het welzijn van bewoners en cliënten te verhogen en de zorg te verankeren in de lokale gemeenschap. In 2026 zal onderzocht worden welke methode(s) Hof en Hiem hiervoor wil gebruiken en wat voor vorm van training/scholing hiervoor nodig is.

Vanuit het zorgkantoor loopt daarnaast de opdracht Zorgzame Gemeenschappen. Deze sluit nauw aan bij onze ambitie om de kracht van familie, naasten en de mienskip beter te benutten. Binnen deze opdracht onderzoeken we samen met lokale partners hoe we gemeenschappen kunnen ondersteunen om (nog) meer voor elkaar te zorgen, met Hof en Hiem als één van de schakels in het netwerk

### 5.1.5 Middelen en technologie

#### *Slimme inzet voor meer zelfstandigheid*

##### **Leefstijlmonitoring en sociale robots**

In 2026 willen we samen met medewerkers in thuiszorg Lemmer leefstijlmonitoring uitvoeren bij cliënten thuis. We experimenteren en ontwikkelen de ondersteuning van cliënten door sociale robots. Het driejarige project in samenwerking met RobotCTRL en Kwadrant is gestart in 2025.

In de Parkflat willen we in 2026 leefstijlmonitoring en ondersteuning van het wooncomfort gaan opzetten. Hiervoor is een subsidie aanvraag gedaan.

##### **Slimme incontinentiezorg**

Naar aanleiding van slimme inco pilot onderzoeken we in 2026 hoe we medewerkers het best kunnen ondersteunen in de incontinentiezorg. Dit onderzoek doen we in Talma Hiem in Balk.



## **Radartechnologie**

We gaan verder met het onderzoeken van radartechnologie in Us Hof. Radar technologie ondersteund bij val en dwaaldetectie maar kan ook inzichten geven over slaapritme en in/uit bed gaan in de nacht.

## **Overzicht hulpmiddelen met Arna applicatie**

We willen graag overzicht en inzicht in de (technologische) hulpmiddelen die Hof en Hiem heeft. Met de Arna applicatie kunnen medewerkers in 2026 eenvoudig opzoeken hoe een hulpmiddel en wat er beschikbaar is binnen de organisatie. We zijn in 2025 gestart met het gebruik van de applicatie in Vegelin State en Talma Hiem. In 2026 willen we de applicatie op meer woonzorglocaties inzetten.

Daarnaast willen we de zorgtechnologieën die lopen in 2026 monitoren en vervolgen. We kijken daarbij naar hoe ondersteunend ze zijn in de zelfredzaamheid van bewoners en cliënten en hoe ze de medewerker ondersteunen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden.

### **5.1.6 Persoonlijk leiderschap**

#### ***Eigenaarschap en richting geven***

Persoonlijk leiderschap is de motor achter duurzame verandering. Ideeën die in 2025 ontstaan zijn gaan vooral over: Hoe coach je collega's op een manier die past bij 'Op Eigen Wize'? Hoe maak ik als professional gebruik van de richtlijnen en kaders maar gebruik ik ook de vrijheid en het vertrouwen dat mij in mijn functie gegeven wordt? Wat zijn de leidende principes in ons handelen? En wat betekent dit concreet per rol? Door hierover in gesprek te gaan ontstaat een gedeeld kompas dat richting geeft aan keuzes, gedrag en samenwerking. Het eigen kompas van de zorgprofessional moet leidend zijn in de zorg voor cliënten en bewoners, in tegenstelling tot de (uiteraard niet te negeren) regels en richtlijnen. Hof en Hiem wil onderzoeken hoe dit eigen kompas weer aangezet kan worden. Om dit te realiseren zal er in 2026 met de leidinggevenden in gesprek worden gegaan over wat zij nodig hebben om het persoonlijk leiderschap te ondersteunen en ruimte te geven aan begeleiding op de werkvloer.

## **5.2 Roosteren**

### **5.2.1 Roosteren conform nieuwe richtlijnen**

In 2025 is de nieuwe CAO VVT 2025-2026 vastgesteld. Belangrijk onderdeel daarvan is dat er verschillende nieuwe richtlijnen zijn voor roosteren en werktijden. In de tweede helft van 2025 heeft Hof en Hiem deze nieuwe richtlijnen uitgewerkt tot een praktische nieuwe werkwijze. In november 2025 is in 11 bijeenkomsten uitgelegd wat er verandert voor medewerkers in 2026. Dit heeft geleid tot een inventarisatie van alle wensen van medewerkers conform de nieuwe CAO.

In het eerste kwartaal van 2026 zullen alle ingebrachte wensen worden samengebracht en door roosteraars en leidinggevenden verwerkt in nieuwe werkroosters. De praktische uitwerking hiervan zal waar nodig te merken zijn vanaf het tweede kwartaal.



## 5.3 Nieuwe structuur Thuiszorg

Een werkgroep van Hof en Hiem Thuiszorg is het afgelopen jaar bezig geweest met de toekomstvisie voor zorg aan huis. Dit heeft geresulteerd in drie speerpunten.

Specialisatie en inhoudelijke versterking

- Route- en roosterplanning
- Structuur en rollen: meer regie, minder zelfsturing

### 5.3.1 Specialisatie en inhoudelijke versterking

In 2025 is gestart met een onderzoek of en welke specialisatie en inhoudelijke versterking nodig is binnen de thuiszorg. Denk hierbij aan verpleegkundige specialisme in bijvoorbeeld Parkinson en wondzorg. Dit onderzoek krijgt een vervolg in 2026 met als mogelijk doel het opstellen van een concreet plan.

### 5.3.2 Route- en roosterplanning

Binnen de thuiszorgteams merken we dat de huidige wensen en behoeften van medewerkers en cliënten veranderen. Dat doet wat met de routeplanning en de roosterplanning. We moeten hierin vooruitkijken met elkaar. Middels een enquête is aan de medewerkers van thuiszorg hoe zij tegen de routeplanning en roosterplanning aan kijken. Deze uitkomsten zijn meegenomen in de besluitvorming

In het najaar van 2025 is er een start gemaakt met het stoppen van de teamtaak route- en roosterplanning. Voor de twee regio's, noord en zuid, gaan in totaal vier planners aan de slag met routeplanning en roosterplanning. Voor 2026 is het doel om daadwerkelijk te starten met nieuwe roosters en routeplanning. Doel ervan is om langere diensten te creëren in de thuiszorg.

### 5.3.3 Structuur en rollen: meer regie, minder zelfsturing

Hof en Hiem Thuiszorg is de laatste jaren behoorlijk gegroeid. Meer cliënten betekenen ook meer medewerkers in de teams en meer wijkverpleegkundigen. Het is tijd om te evalueren of zelfsturing in de huidige vorm nog werkt. De regiegroep is tot de conclusie gekomen dat de structuur moet wijzigen. In 2026 is het doel dat zelfsturing is gestopt. De teams krijgen een teamleider die verantwoordelijk is voor de medewerkers. De wijkverpleegkundigen zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de zorg. Met deze wijzigingen bij thuiszorg zorgen we ervoor dat Hof en Hiem toekomstbestendig zorg kan blijven geven in een veranderend zorglandschap.

## 5.4 Aandacht voor medewerkers

### 5.4.1 Persoonlijke aandacht

Een belangrijke reden voor medewerkers om te blijven bij een werkgever is de persoonlijke aandacht die zij voelen. Met de groei die Hof en Hiem afgelopen jaren heeft doorgemaakt wordt het steeds moeilijker om dit goed te doen. Er is zijn meer medewerkers per leidinggevende en de inhoudelijke druk op zorgverleners neemt toe door toenemende zorgzwaarte.

In 2026 zal de afdeling HR samen met leidinggevenden komen tot een plan om de persoonlijke aandacht goed vorm te geven. Dit zal starten met een inventarisatie van



hoe medewerkers dit nu ervaren en wat hun wensen zijn. De uitkomsten daarvan worden verwerkt in de evaluatie van de huidige werkwijze.

### **5.4.2 Strategische personeelsplanning**

Met de veranderingen in de zorg die eraan zitten te komen is het belangrijk om vooruit verder vooruit te kijken in de personeelsplanning. Hof en Hiem werkt in 2026 aan een strategische personeelsplanning met nadrukkelijke aandacht voor de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand en doorstroomkansen voor medewerkers.



## 6 Belangrijke bronnen

*Generiek kompas*. (2025, 15 september).

[Waardigheidentrots NI. https://www.waardigheidentrots.nl/themas/werken-aan-kwaliteit/generiek-kompas](https://www.waardigheidentrots.nl/themas/werken-aan-kwaliteit/generiek-kompas)

Hof en Hiem. (z.d.). *Visie zorggroep*. <https://www.hofenhiem.nl/wp-content/uploads/2025/04/Zorgvisie-Zorggroep-Hof-en-Hiem.pdf>

*Over ons - Hof en Hiem*. (2025, 26 juni). Hof en Hiem. <https://www.hofenhiem.nl/over-ons/>

Toekomstvisie Thuiszorg. Notitie Thuiszorg Hof en Hiem.

*Zorggroep Hof en Hiem*. (z.d.). ZorgpleinNoord. <https://www.zorgpleinnoord.nl/organisaties/zorggroep-hof-en-hiem>

Zorggroep Hof en Hiem. (2024, 12 november). *Op Eigen Wize, sels wer dwaan kinne | Zorggroep Hof en Hiem* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=hI2rIKYtm7U>

Zorggroep hof en Hiem, Notitie 'Op Eigen Wize'



## 7 Bijlagen

### 7.1 Op Eigen Wize

#### TIJDLIJN: WAT GEBEURDE ER CONCREET IN 2025?

- Voorjaar 2025: De denktank werkte aan de notitie, de routekaart en de projectstructuur. Er vonden bijeenkomsten plaats met de werkvloer, de OR, VVAR, CCR en het CMT om draagvlak te creëren.
- Mei-juni 2025: De notitie werd afgerond en gedeeld met alle gremia. Er werd feedback verzameld over taalgebruik, communicatievormen en de balans tussen cliënt en medewerker.
- Juni 2025: Tijdens de *Radendag* op 13 juni werd het plan besproken met alle betrokken raden. Dit markeert het formele moment waarop de organisatie zich committeert aan de implementatie.
- Zomer 2025: De voorbereidingen voor de implementatiefase werden getroffen. Denk aan het inrichten van de projectstructuur, het aanstellen van projectleiders per thema en het opstellen van communicatiestrategieën.
- Najaar 2025: De officiële start van de implementatie is voorzien in november. Vanaf dat moment gaan teams daadwerkelijk aan de slag met de nieuwe werkwijze.

### 7.2 Open Deuren

#### WAT IS ER TECHNISCH IN 2025 GEREALISEERD.

Momenteel is voor Doniahiem c.q. Us Hiem de technische ondersteuning geïnstalleerd, voor de locatie Ôs Hof moet dit nog gebeuren. Voor de Cornelia Hoeve moet nog gekeken worden wat er nodig is, voor De Werf gaan ze eerst zonder technische ondersteuning aan de slag omdat een technische oplossing niet meteen praktisch zal ondersteunen.

**Cornelia Hoeve:** Technisch is er bekeken wat nodig is om de leefcirkel te vergroten.

**Ôs Hof:** De deuren van Ôs Hof staan overdag open, cliënten kunnen het Atrium in lopen. Vanuit het Atrium kunnen cliënten naar buiten toe. Dit is tot nu toe niet voorgekomen. Vanuit de technische kant komen er nog sensoren op de deuren die toegang geven naar buiten. Om eventueel op slot te gaan en de registreren dat een cliënt door de deur gaat.

**De Werf:** De uitgang is een schuifdeur, als die automatisch open gaat zullen cliënten hiervan schrikken. Er is voor gekozen dit eerst anders op te lossen.

**Ôs Hiem:** Op Ôs Hiem is de deur los naar Doniahiem. Een cliënt loopt de gang op, d.m.v. sensoren wordt de klapdeur naar achteren automatisch gesloten zodat de cliënt de gang in wordt geleid richting receptie. Klapdeur richting keuken wordt ook gesloten, en voordeur kan worden gesloten als dat voor deze cliënt ingesteld staat. Klapdeuren kunnen normaal met de hand worden geopend, mocht een cliënt door een klapdeur lopen dan registreert het systeem dit en wordt er een melding naar de zorg gestuurd. Dit gebeurt ook als een cliënt door de voordeur gaat.. de zorg heeft zelf de mogelijkheid om de instellingen per cliënt te wijzigen waar ze wel of niet mogen komen.

### 7.3 Generiek Kompas VVT

Het Generiek Kompas VVT (Verenigde Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg) is een belangrijk instrument voor zorgorganisaties in Nederland, met als doel de kwaliteit van zorg te waarborgen en verbeteren. Het Kompas is gericht op verpleeghuiszorg, wijkverpleging, en zorg thuis (WLZ-zorg), en vervangt sinds 1 juli 2024 de Kwaliteitskaders Verpleeghuiszorg, Wijkverpleging en het Addendum WLZ-zorg thuis (Zorginstituut Nederland, 2024).

#### DE BOUWSTENEN VAN HET GENERIEK KOMPAS

Het kompas is opgedeeld in vijf bouwstenen die essentieel zijn voor het leveren van kwalitatief goede zorg:

1. Het kennen van wensen en behoeften:  
Dit bouwblok benadrukt het belang van goed contact met cliënten om te begrijpen wat zij nodig hebben en verwachten van de zorg. Het houdt in dat zorgprofessionals inzicht hebben in de persoonlijke voorkeuren en doelen van de cliënten.
2. Het bouwen van netwerken:  
Het bouwen van netwerken gaat over het opzetten van samenwerkingsverbanden met andere zorgverleners, familieleden, en sociale netwerken. Dit draagt bij aan de integrale zorg rondom de cliënt, wat de kwaliteit en continuïteit van zorg bevordert.
3. Het werk organiseren:  
Dit bouwblok richt zich op de organisatie van de zorg. Het betreft de manier waarop zorgprocessen en middelen worden ingezet om de zorg efficiënt en effectief te leveren. Denk hierbij aan de inzet van personeel, hulpmiddelen en technologische ondersteuning.
4. Leren en ontwikkelen:  
Continu leren en ontwikkelen van zorgprofessionals is van groot belang voor het verbeteren van de zorgkwaliteit. Dit bouwblok benadrukt het belang van scholing, bijscholing, en het stimuleren van een cultuur van leren binnen zorgorganisaties.
5. Inzicht in kwaliteit:  
Het verkrijgen van inzicht in de kwaliteit van de zorg wordt gestimuleerd. Dit kan door middel van kwaliteitsmetingen, cliënttevredenheidsonderzoeken en evaluaties, die helpen bij het identificeren van verbeterpunten.



Figuur: Vijf bouwstenen van het Generiek Kompas VVT