



Werkplan 2026

Inleiding

We staan aan de vooravond van een nieuw jaar waarin onze organisatie opnieuw stappen zet in haar ontwikkeling. 2026 markeert niet alleen het laatste jaar van onze huidige missie, visie en strategie, maar vormt ook de brug naar een vernieuwde koers voor de periode 2026–2030.

In 2025 hebben we onze doelstellingen verder aangescherpt en afgebakend. Lopende thema's zijn verdiept en krijgen in 2026 nieuwe mijlpalen, zodat we samen blijven bouwen aan het uiteindelijke doel binnen de hele organisatie. De beweging die we hebben ingezet vraagt om duidelijke kaders en eigenaarschap. Daarom hebben we rollen en verantwoordelijkheden expliciet gemaakt met behulp van het RASCI-model. Ook hebben we onze operationele sturing versterkt door de introductie van de Obeya en de maandelijkse operationeel managementbesprekingen rondom het Operationeel Management (OM) bord.

2026 staat in het teken van afronden én vooruitkijken. We benutten de inzichten en structuren die we hebben opgebouwd, terwijl we ons voorbereiden op een nieuwe strategische periode. Samen zetten we koers naar een toekomst waarin we blijven leren, verbeteren en vernieuwen – met als doel duurzame zorg en revalidatie van hoge kwaliteit.



Oog voor de cliënt



'We zien wie u bent en wie u ooit was'

We gunnen onze bewoners en revalidanten een waardevol verblijf bij Sint Jacob. Onze ambitie is een 9+ ervaring. Om dat te bereiken, werken we vanuit de visie op persoonsgerichte zorg en werken we aan een passende daginvulling. Daarbij heeft de cliënt zoveel mogelijk eigen regie en vrijheid, stimuleren we zelfredzaamheid, maken we gebruik van technologie, betrekken we informele zorg actief en werken we multidisciplinair samen.

In 2026 vergroten we leven in vrijheid voor bewoners voor wie dat passend is op 4 locaties door de introductie van nieuwe technologische oplossingen die we al succesvol geïmplementeerd hebben op Hof van Jacob. Het contact met naasten en zorgen ervoor dat de zorgplannen actueel blijven. Om hen in deze rol te versterken, investeren wij actief in hun ontwikkeling. EVV'ers krijgen gerichte scholing om hun rol optimaal te vervullen en bij te dragen aan persoonsgerichte zorg. Waarbij technologie zoals spraakgestuurd rapporteren hen ondersteunt in het nauwkeurig en efficiënt rapporteren op de zorgdoelen uit het zorgplan.

Ook werken wij aan het verbeteren van verschillende onderdelen van onze zorgprocessen, zoals het inhuizingsproces, eten en drinken en medicatieveiligheid. De audits die wij binnen de organisatie uitvoeren zijn met een waarderende insteek.



Oog voor de cliënt



Doelstellingen

1 Leven in vrijheid voor iedere bewoner waarvoor dit passend is

- In het eerste halfjaar van 2026 kunnen alle bewoners op de locaties Nieuw Overbos en Bosbeek gebruik maken van de vrijheden die hen passen. Ze maken hierbij passend gebruik van nieuwe technologie zoals een polstag en leefcirkels.
- In de tweede helft van het jaar worden alle voorbereidingen getroffen voor het leven in vrijheid voor de bewoners van de locatie Meerhoeve. Ook voor alle revalidanten op de JacobKliniek zal een passende leefcirkel in te stellen zijn.

2 Verbetering van de zorgplannen

- Tenminste 75% van de zorgplannen is up-to-date conform het kwaliteitsbeleid.
- De EVV-ers zijn bijgeschoold op het belang van een up-to-date zorgplan en hun rol hierin. Ze zijn actief eerste aanspreekpunt richting bewoners en hun naasten en organiseren dat er altijd iemand bereikbaar is, ook bij hun afwezigheid.

3 Aanpak rapporteren

- Rapportages zijn standaard gekoppeld aan het zorgplan.
- Het aantal spraakgestuurde rapportages neemt toe zodat er meer tijd overblijft voor andere activiteiten met bewoners.

4 Het inhuis-gesprek verbeteren

- Op alle Wlz-locaties verbeteren we het inhuis-gesprek. Dit wordt ondersteund met technologie, waardoor er beter passende informatie over de bewoner en de rol van naasten wordt vastgelegd.

5 Verhogen van de kwaliteit van eten en drinken

- Een aanbesteding van eten en drinken draagt bij aan verdere verbetering van de ervaren kwaliteit van eten en drinken op alle locaties.
- Bij de maaltijd betrokken medewerkers, naasten en vrijwilligers worden getraind in hoe om te gaan met eet- en drinkmomenten.

6 Verbeteren van de medicatieveiligheid

- We verbeteren de medicatieveiligheid door het aantal medicatiefouten te verlagen door het doen van audits, het voeren van gesprekken en betere sturing.

Medewerker cruciaal



'Iedereen doet er toe'

Onze medewerkers maken het verschil.

Om te weten hoe de medewerkers het werken bij Sint Jacob ervaren blijven we jaarlijks het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitvoeren.

De handhaving van de wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) stelt ons voor extra uitdagingen met het oog op de inzet van zzp'ers. In 2025 is een begin gemaakt met het afbouwen van de inzet van zzp'ers en vanaf 1 januari 2026 werken we niet meer met zzp'ers in de zorg. Wat hierbij helpt is de grote marketing/wervingscampagne die in 2025 heeft gelopen om meer gediplomeerde medewerkers in loondienst te nemen. Hiermee is Sint Jacob als werkgever veel beter zichtbaar geworden en zijn veel extra mensen aangetrokken. Hier bouwen we op door in 2026.

We gaan verder met het verbeterde onboardingsproces. Sinds maart 2025 worden maandelijks introductiedagen georganiseerd om mensen sneller thuis te laten voelen en in te werken binnen Sint Jacob.

Ondanks alle aandacht voor het verlagen van het verzuim in 2026 is de uitdaging op dit vlak nog altijd groot. Er is in 2025 een projectgroep gestart bestaande uit teamleiders en HR, met als doel het verzuim omlaag te brengen. Dit wordt gedaan via de lean methode, waarbij gekeken wordt naar de grondoorzaken van het verzuim en de aanpak daarvan.



Medewerker cruciaal



Doelstellingen

1 Verbeteren kwaliteit van aansturing

- Het leiderschapstraject wordt voortgezet met de doorontwikkeling van managers en teamleiders naar coachend leiders op basis van onze missie, visie en kernwaarden
- Er worden afspraken gemaakt over de aansturing van de driehoeken, de wijze waarop medewerkers betrokken worden en blijven bij ontwikkelingen en er steeds beter geluisterd wordt onder andere via dagstarts op alle locaties.
- Op basis van een nieuwe evaluatie van Hof van Jacob wordt gezocht naar een passende span of control en attention van de teamleiders.

2 Sturen op de juiste capaciteit

- We sturen op de juiste capaciteit in de zorg door het vergroten van de flexpool en de verdere ontwikkeling en inzet van Flexcoop. We stellen een corporate recruiter aan die Sint Jacob als werkgever goed op de kaart zet, gesprekken voert en het werving en selectie proces verder professionaliseert.

3 Optimaliseren van personeelsplanning

- Er is een roostergroep gestart die vanuit diverse disciplines kijkt naar de huidige en gewenste wijze van roosteren. Uit diverse onderzoeken is gebleken dat dit een belangrijk onderdeel vormt in de tevredenheid van medewerkers.

4 Verlagen van verzuim

- Er wordt extra effort gezet op verzuim door het vergroten van eigenaarschap bij medewerkers en het verbeteren van gespreksvaardigheden van leidinggevenden.
- Leidinggevenden worden extra ondersteund in de complexe casuïstiek.

5 Vergroten van de impact van het facilitair bedrijf

- De inzet van het facilitair bedrijf wordt nader geanalyseerd, hier komt mogelijk een herschikking van taken uit voort. Hiermee willen we de impact van deze afdeling versterken.

6 Vraaggericht opleiden

- In 2025 is de opleidingsbegroting gekanteld van aanbodgericht naar vraaggericht. Hiermee wordt de effectiviteit van de opleidingsmiddelen versterkt. Deze ontwikkeling wordt doorgezet naar 2026.
- Alle zorgmedewerkers worden in 2025-2026 geschoold in drie belangrijke thema's; kennis van ziektebeelden, Wzd en gesprekstechniek. Op basis van de evaluatie wordt bepaald of hier verdieping of verbreding noodzakelijk is.

Samen in de Wijk



In het eerste kwartaal van 2026 wordt het eerste gebouw voor Verzorgd wonen in Hof van Jacob opgeleverd en nemen de eerste bewoners hun intrek. Op de begane grond van dat gebouw wordt de ZOED gevestigd, waarmee ook eerstelijnszorg binnen Hof van Jacob beschikbaar komt.

We sluiten aan bij de landelijke beweging Langer Thuis, want de toekomst van de ouderenzorg ligt niet alleen in instellingen, maar juist in de wijk of buurt. Daar waar mensen wonen, leven en elkaar kennen. Daarom bouwen we samen aan buurtcommunities: sterke, impactvolle netwerken van bewoners, vrijwilligers en professionals die omzien naar elkaar. Want als we ondersteuning samen organiseren, kan iedereen langer zelfstandig, veilig en met plezier thuis blijven wonen. Daarbij ondersteunen we initiatieven zoals Koffie on Tour en blijven we samenwerken met andere partijen zoals scholen, om verbinding tussen generaties en de buurt verder te versterken.

Naast intramurale zorg bieden we vanaf 2026 ook extramurale zorg, waarmee we starten binnen Hof van Jacob. Zo zorgen we dat bewoners en buurtgenoten passende ondersteuning krijgen in hun eigen vertrouwde omgeving. Door deze integratie van wonen, zorg en maatschappelijke functies wordt Hof van Jacob een belangrijke spil in de wijk.



Samen in de Wijk



Doelstellingen

1 Buurtcommunities

- De toekomst van de ouderenzorg ligt niet alleen in instellingen, maar juist in de wijk of buurt. Daarom bouwen we samen met de welzijnsorganisaties en Adsysco aan buurtcommunities in twee wijken in Haarlem (Haarlem Noord en Boerhaave) en in De Glip in Heemstede.

2 Verhogen gemiddelde score op welzijn

- Welzijn is van ons allemaal! Iedereen die bij Sint Jacob werkt of op bezoek is, is van harte welkom om bij te dragen. Samen met bewoners, buurtbewoners, vrijwilligers en naasten slaan we de handen ineen voor zinvolle dagbesteding voor bewoners en revalidanten.

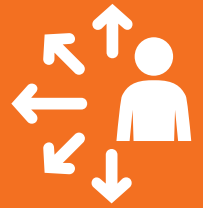
3 Extramurale zorg

- Vanaf februari leveren we extramurale zorg (wijkverpleging, MPT en VPT) in het eerste Verzorgd wonen gebouw Hof van Jacob conform alle eisen die er aan extramurale zorg, zowel vanuit de ZVW als de Wlz gesteld worden.

4 Samen doen

- Goede zorg ontstaat niet alleen door professionals. Het is teamwork – tussen cliënt, naasten, onze medewerkers en vrijwilligers. We vinden het belangrijk dat iedereen zich serieus genomen en gelijkwaardig voelt in die samenwerking. Want alleen samen kunnen we aansluiten bij wat de cliënt nodig heeft. Zo neemt de tevredenheid over wonen en werken binnen onze locaties toe. Zorgen doen we samen!

Verbondenheid in de keten



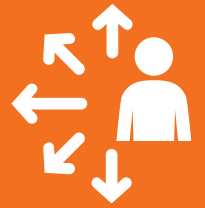
Onze overtuiging is dat we alleen in gezamenlijkheid met onze collega's en andere organisaties passende oplossingen gaan vinden voor de maatschappelijke uitdagingen van dit moment. De afgelopen jaren hebben we dan ook de samenwerking gezocht met onze partners in de regio en dat zetten we voort in 2026.

Sint Jacob is 1 van de 5 VVT spelers in de regio Zuid-Kennemerland en onderdeel van de Zilveren Kruis zorgkantoorregio Kennemerland. Boven het kanaal in Midden-Kennemerland zijn 2 tot 3 VVT organisaties actief. Naar beneden toe, in de regio Haarlemmermeer, een zorgkantoorregio van Zorg & Zekerheid, zijn 2 grotere spelers actief. De relatie met al deze spelers is van belang om gezamenlijk vorm en inhoud te geven aan de zorg van de toekomst. Op verschillende terreinen werken we nauw met elkaar samen, bijvoorbeeld waar het gaat om de zorgcoördinatiefunctie Wlz en de acute zorg.

In het kader van het integraal zorgakkoord regio Kennemerland werken we nauw samen met huisartsen, GGZ, ziekenhuis, gemeente en welzijnsorganisaties. Ook in het Medisch Coördinerend Centrum (MCC) Haarlem en Meer werken we samen met huisartsen, ziekenhuis en andere VVT-organisaties. Sint Jacob vervult een rol als voorzitter van de bestuurlijke bijeenkomsten MCC en neemt deel aan de bestuurlijke IZA-tafel. Deze deelname komt voort uit het bestuurlijk trekkerschap op het thema kwetsbare ouderen en multimorbide patiënten in de regio.

Verder krijgt het onderwerp Integraal CapaciteitsManagement volop aandacht om zo gezamenlijk capaciteit af te stemmen. Dit gebeurt onder begeleiding van Rythm.

Verbondenheid in de keten



Doelstellingen

1 Rhythm

- Gezamenlijk met het ziekenhuis, de huisartsen en de andere VVT-organisaties in de regio zetten we in op het verbeteren van de doorstroming van cliënten zodat ze zo snel mogelijk op de juiste plek terecht kunnen. Het doel is hierbij om zorg te dragen voor de juiste capaciteit op het juiste moment.

2 Samenwerking aan de verbetering van de acute zorg in de regio

- Verder professionaliseren van de dienstverlening van CAZHEM. We maken gezamenlijk nieuwe visie op CAZHEM om te bekijken hoe we CAZHEM verder kunnen uitnutten ter ondersteuning in het aanbod van cliënten en ondersteunend aan de ketenpartners.
- Ervaring opdoen met een Acute Medische Unit in de JacobKliniek om op die manier ouderen die niet per se in het ziekenhuis opgenomen hoeven worden een passende plek te bieden voordat ze weer terug naar huis kunnen.

Nieuwsgierig naar innovatie



In 2026 brengen we meer focus aan in onze innovatieportefeuille, omdat het afgelopen jaar heeft laten zien dat het borgen van innovaties in de praktijk uitdagend is en het niet gelukt is om alle innovaties vanuit Hof van Jacob op te schalen. We kiezen er daarom voor om eerst lopende projecten goed af te ronden, te standaardiseren en in te bedden voordat we nieuwe projecten starten.

Innovaties koppelen we zoveel mogelijk aan inhoudelijke thema's, zoals het verbeteren van rapportages met behulp van spraakgestuurd rapporteren en het versterken van medicatieveiligheid met passende technologie. Hiermee vergroten we de onderlinge afstemming en het draagvlak in de organisatie. We sluiten nauw aan op het regionale programma zodat borging, opschaling en regionale samenwerking elkaar versterken.



Nieuwsgierig naar innovatie



Doelstellingen

① Spraakgestuurd opnemen en samenvatten

Na de succesvolle ervaringen met spraakgestuurd rapporteren is er een nieuwe functionaliteit ontwikkeld waarmee medewerkers gesprekken kunnen opnemen en automatisch laten samenvatten. Dit levert aanzienlijke tijdswinst op en heeft potentieel brede toepasbaarheid binnen Sint Jacob

② Implementatie succesvolle innovatie Hof van Jacob

Na de positieve resultaten binnen Hof van Jacob wordt de HelpSoq organisatie breed geïmplementeerd.

③ Verbeteren van medicatieveiligheid

Ter verbetering van de medicatieveiligheid worden twee technologische innovaties verkent:

- Medicijndispenser intramuraal, passend binnen het regionale programma Zorgtechnologie, met als doel fouten te verminderen en de autonomie van cliënten te vergroten.
- Automatische dubbele controle via smartphone, zodat zorgprofessionals efficiënter en veiliger kunnen werken en de administratieve lasten afnemen.

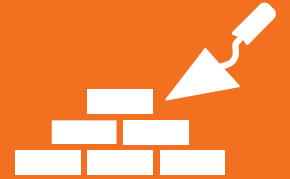
④ Assettracking

In 2026 wordt een pilot uitgevoerd met assettracking. Bij positief resultaat wordt in 2027 assettracking opgeschaald binnen Sint Jacob.

⑤ Technologie in de regio

- In 2026 zetten we het programma van 2025 voort en versterken we de regionale samenwerking tussen Sint Jacob, Kennemerhart en Zorgbalans.
- We schalen op in de regio m.b.t. spraakgestuurd rapporteren, assettracking en cliëntondersteunende technologieën breed.
- Door gezamenlijke scholing, kennisdeling en een vaste overlegstructuur borgen we dat innovaties duurzaam landen in alle organisaties.

Bouwen met de blik vooruit



Na de oplevering van gebouw 1 en 2 van Hof van Jacob in 2024 wordt momenteel met Achmea gewerkt aan het realiseren van het totaalconcept Hof van Jacob: Wonen, Zorg en Ontmoeten in de Wijk. Er wordt een horecaexploitant geselecteerd voor het Hart van Jacob. De woonruimteverdeling van de zelfstandige Achmea Woningen wordt, in samenwerking met Zorgbemiddeling, bepaald en het project Buurtcommunity zal door JacobActief, in samenwerking met Buurts verder worden geoperationaliseerd. De afdeling Vastgoed speelt in alle processen een verbindende rol.

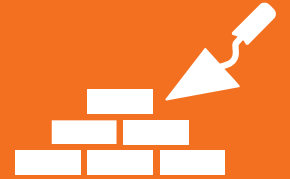
Afgelopen jaar is hard gewerkt aan het strategische vastgoedplan (SVP) en het nieuwe concept Wonen, Zorg en ontmoeten in de Wijk. In 2026 wordt de financiële vertaling van het SVP in de meerjarenbegroting verwerkt en vastgesteld. Daarmee kunnen dan de Programma van Eisen- en de Schetsontwerpfasen van de nieuwbouwprojecten worden gestart.

Tegelijkertijd werken we met de gemeente Haarlem aan het planologische proces om tot nieuwbouw van Sint Jacob in de Hout en de locatie Sportweg te komen en bereiden we de grondruil Sportweg-Nieuw Delftweide voor.

In 2025 is de verkoop van de leegstaande tijdelijke locatie Klein België afgerond. In 2026 werken we naast de nieuwbouwprojecten ook aan de toekomststrategie van Schalkweide en Oldenhove, twee andere leegstaande locaties.



Bouwen met de blik vooruit



Doelstellingen

1 Verhuizingen

- Verhuizing van de huurders in Schalkweide naar Hof van Jacob Verzorgd wonen
- Verhuizing van het kantoor van Sint Jacob naar het Hart van Jacob

2 Bouwprojecten

- Definitief maken van de meerjarenbegroting en naar aanleiding daarvan gepaste acties ondernemen met betrekking tot verschillende nieuwbouwontwikkelingen en bestaande panden.

3 Verduurzaming Bosbeek

4 Verhuur Schalkweide en Oldenhove



Overige belangrijke onderwerpen



Financiën

Stuurinformatie genereren met behulp van digitalisering

- We maken een digitaliseringsslag in lijn met het Hoofdlijnenakkoord Ouderenzorg (HLO). Dit helpt ons gemakkelijker en beter te sturen op alle belangrijke KPI's in de organisatie.

We verbeteren de operationele inkoopfunctie

- Het bestelproces van producten maken we eenvoudiger voor onze medewerkers.
- Ons softwaresysteem Spendcloud gaan we zo goed mogelijk benutten.

Instroom

We besteden aandacht aan het aantrekken van nieuwe cliënten specifiek op de locaties Nieuw Delftweide en Meerhoeve en de JacobKliniek. Op de locatie Nieuw Delftweide ontwikkelen we de logeerfunctie door.

Duurzaamheid

We zorgen organisatiebreed voor aandacht voor duurzaamheid. In 2026 starten we op drie locaties (Bosbeek, Hart van Jacob en Hof van Jacob) met het uitbreiden van het gescheiden inzamelen en ophalen van ons afval.

ICT

- Er wordt een meerjarenvisie ontwikkeld. In 2026 starten we met de uitvoering.
- In 2026 vervangen we op Bosbeek, Nieuw Overbos, Meerhoeve en JacobKliniek de telefonie, domotica en de ICT infrastructuur.

Overig

Verslimmen behandeldienst

We vernieuwen onze behandeldienst naar een flexibele, vraaggerichte aanpak die beter aansluit bij de verandering in de langdurige zorg. Zo waarborgen we toegankelijkheid van behandeling en stappen we af van de klassieke intramurale setting.

Verbeteren van het proces van herindiceren

We monitoren de zzp-indicatie van elke cliënt en ondernemen tijdig actie indien deze niet (meer) passend is.