



Jaarplan 2026 – Leefgemeenschap De Gouden Zon

Van herstel naar vernieuwing –
Licht, liefde en professionaliteit in balans

Versie 1.4

Voorwoord	4
Inleiding en nulmeting – De Gouden Zon 2025	5
Samenvatting en conclusie	6
1. Inleiding – De Gouden Zon anno 2025	7
2. Missie, Visie en Strategie	8
Onze missie	8
Onze visie	8
Strategische koers 2026–2028	8
3. Kernwaarden 2026	9
4. Positieve Gezondheid, Eigen Regie en Zingeving	10
Gezamenlijk Koken en Eten als Dagelijks Ritueel van Verbinding (2026)	10
Huishoudelijke taken als onderdeel van eigen regie	11
5. Organisatiestructuur en Coördinatie	12
6. Kwaliteit van Zorg en de Triple C-methodiek	13
Wat is Triple C?	13
Implementatie 2026	13
7. Digitalisering en Zorgsystemen	14
Digitaal medicatiebeheer	14
Zorgsystemen	14
Zorgplannen en rapportage	14
8. Scholing en HR-beleid	15
Scholingsprogramma 2026	15
Vitaliteit en personele stabiliteit	15
Arbeidsvoorwaarden en CAO	15
Basisrooster en personele planning	15
Vakantieplanning volgens 60/40-principe	16
Weerbaarheidstraining	16
Stagiairs & Leerwerkplekken	16
Inwerkprogramma en functioneringscyclus	16
9. Kwaliteitsborging en HKZ-voorbereiding	17
Kwaliteitscyclus volgens PDCA	17
Kwaliteitshandboek 2026	17
Externe toetsing en lerende netwerken	17
Zorgkaart Nederland en huisgenotenfeedback	17

Veiligheid, preventie en crisisbeleid	17
Meldcode en grensoverschrijdend gedrag	17
AVG en digitale veiligheid	18
10. Financiën en Weerstandsvermogen	19
Financieel beleid 2026	19
In control – financieel management	19
11. Wonen, Vastgoed en Groei (WOZO-visie)	20
Meerjarenonderhoud en duurzaamheid	20
Groeï en nieuwe woonvormen	20
Ambulante groei	20
12. Governance, Toezicht en Huisgenotenparticipatie	21
Bestuur en toezicht	21
Huisgenotenparticipatie	21
13. Kwartaalplanning & KPI's 2026	22
Kwartaal 1 – Fundament & start nieuwe structuur	22
Kwartaal 2 – Professionalisering & digitalisering	22
Kwartaal 3 – Verbinding & verdieping	22
Kwartaal 4 – Evaluatie & groei	22
KPI's 2026 – Meetbare richting	23
14. Vooruitblik 2027–2028	24
Kwaliteit en certificering	24
Mens en organisatie	24
Duurzaamheid en omgeving	24
15. Slotwoord – Licht voor de toekomst	25

VOORWOORD

Met trots en dankbaarheid presenteren wij u het Jaarplan 2026 van Leefgemeenschap De Gouden Zon. Na een periode van verandering, herstel en herijking bevinden we ons opnieuw op een stevig fundament. Dit plan markeert de overgang van herstel naar groei – een fase waarin we onze oorsprong en identiteit verenigen met de professionele eisen van deze tijd.

De Gouden Zon is in haar kern een gemeenschap waar mensen samenleven, leren en herstellen. Een plek waar licht en liefde niet alleen woorden zijn, maar dagelijkse praktijk. In 2026 bouwen we verder aan een organisatie waarin menselijkheid, kwaliteit en verantwoordelijkheid hand in hand gaan. We versterken onze structuur, verbeteren onze zorgkwaliteit en borgen duurzaamheid – zowel financieel als relationeel.

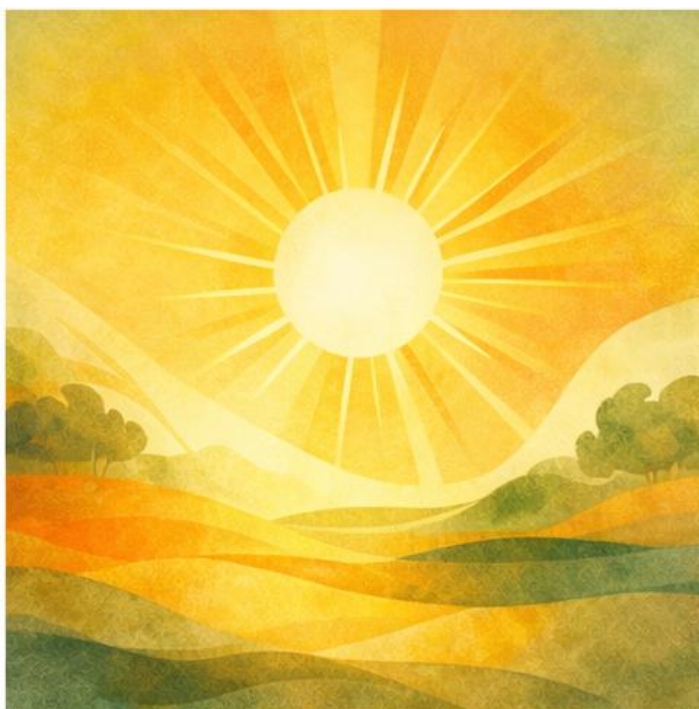
Namens alle medewerkers, huisgenoten, vrijwilligers en partners wil ik mijn waardering uitspreken voor de inzet, betrokkenheid en het vertrouwen in de toekomst.

Moge dit jaarplan richting geven aan een nieuw hoofdstuk waarin De Gouden Zon blijft doen waar zij goed in is: het bieden van een thuis, waar ieder mens zijn licht mag laten schijnen.

Met warme groet,

Maurice Darwinkel

Bestuurder, Leefgemeenschap De Gouden Zon



INLEIDING EN NULMETING – DE GOUDEN ZON 2025

Vijfentwintig jaar geleden ontstond De Gouden Zon vanuit een eenvoudig maar krachtig verlangen: een plek creëren waar licht en liefde de grondtoon vormen. Waar kwetsbare mensen zich thuis kunnen voelen in het gewone leven, in verbinding met elkaar en met de natuur.

De oprichters verwoordden het zo: *“De Gouden Zon schept de voorwaarden die nodig zijn voor ontwikkeling. Het is een plek waar licht en liefde een solide basis vormen voor iedereen die zijn licht wil laten groeien.”*

Die woorden vormen tot vandaag het kompas van de gemeenschap. De Gouden Zon is geen organisatie in de klassieke zin, maar een levende gemeenschap, gebouwd op menselijkheid, echtheid en vertrouwen. Professionele zorg en liefdevolle nabijheid versterken elkaar: het gewone leven is het hart van herstel.

In 2025 bevindt De Gouden Zon zich op een kantelpunt. Na jaren van ziekte, personele wisselingen en financiële druk is de organisatie herstellende. De jaarverslagen tonen een duidelijke omslag: financieel herstel met stabielere inkomsten, het ontstaan van ruimte om een buffer op te bouwen, hernieuwd vertrouwen in het leiderschap te creëren en de intentie om samen te bouwen aan kwaliteit en rust is voelbaar binnen het team.

De gemeenschap staat daarmee in een fase van herijking: van overleven naar vernieuwen. De uitdaging is de oorspronkelijke waarden om te zetten in eigentijdse vormen – professioneel, transparant en duurzaam – zonder verlies van ziel. Uit de speech van de oprichter en de geschiedenis van De Gouden Zon komen vijf pijlers die richting geven aan deze nieuwe fase: liefdevol samenleven, het gewone leven als basis, de natuur als leermeester, professionaliteit met een hart en gemeenschap boven organisatie. Deze kernwaarden vormen samen de rode draad in alles wat De Gouden Zon doet en de moet we zien door te vertalen naar anno 2026 zodat De Gouden Zon duurzaam georganiseerd is voor de komende vijfentwintig jaar.

De cijfers achter het verhaal – de nultering

De geanalyseerde financiële data tonen een stabiel maar nog fragiel fundament.

Indicator	Situatie 2025	Beoordeling
Omzet / inkomsten	~€ 5,1 mln (indicatief)	Herstel na eerdere dip, stabiel(er) zorginkomen
Liquiditeit	Current ratio ~1,0	Nog beperkte buffer, groei mogelijk
Solvabiliteit	~50%	Gezonde verhouding, verder versterken
Resultaat	licht positief	Positieve trend, voorzichtig herstel
Vrijwilligers & personeel	herstellend team	Groeiende betrokkenheid, behoefte aan scholing

Het jaar 2026 wordt een jaar van balans en vernieuwing. De gemeenschap mag trots zijn op haar veerkracht, maar de volgende stap vraagt verduurzaming van financiën, huisvesting en energiegebruik, herstel van rust en structuur binnen het team, en een herijking van de zorgvisie die aansluit bij moderne eisen zonder de warmte te verliezen. Tegelijkertijd blijft De Gouden Zon investeren in de kracht van haar gemeenschap – huisgenoten, medewerkers en vrijwilligers die samen het hart vormen van de organisatie.

De woorden van de oprichter blijven richtinggevend: *“Vriendelijkheid opent. Samen maken we elkaar sterker. En hoe meer wij ons licht laten schijnen, hoe lichter de wereld om ons heen zal zijn.”*

De Gouden Zon begint aan een nieuwe cyclus: van droom naar duurzaam model, van herstel naar groei. De fundamenten – liefde, eenvoud en gemeenschap – zijn sterk gebleven. Dat maakt verdere professionalisering nu mogelijk. 2026 wordt het jaar waarin De Gouden Zon haar licht opnieuw richt op vernieuwing, stabiliteit en het levend houden van dat unieke energieveld van vriendelijkheid dat haar al een kwart eeuw kenmerkt.

SAMENVATTING EN CONCLUSIE

De Gouden Zon staat in 2025 op een gedegen fundament, opgebouwd in een periode van herstel en herijking. Na enkele moeilijke jaren van ziekte, personele wisselingen en financiële druk is er opnieuw vertrouwen, stabiliteit en richting. De leefgemeenschap heeft haar veerkracht bewezen en de waarden van licht, liefde en verbondenheid zijn sterker dan ooit voelbaar.

De organisatie beweegt zich van idealisme naar duurzame verankering: van een intuïtieve, liefdevolle leefgemeenschap naar een professionele organisatie met hart. De combinatie van hernieuwd leiderschap, betrokken medewerkers en een herstellende financiële basis creëert ruimte voor ontwikkeling en groei.

De cijfers bevestigen dit beeld. De omzet is gestegen, het resultaat positief en de solvabiliteit gezond. Vrijwilligers en medewerkers tonen nieuwe energie en toewijding. Tegelijk blijft de organisatie kwetsbaar voor schommelingen in bezetting, personele druk en beperkte financiële buffers.

Conclusie: De financiële basis biedt ruimte voor gematigde groei en structurele investeringen in kwaliteit en duurzaamheid. De prioriteit ligt bij versterking van weerstandsvermogen, personele stabiliteit en voorspelbare kasstroom.

Met die focus kan De Gouden Zon haar missie verder waarmaken: een veilige, warme gemeenschap blijven waar het gewone leven helend werkt, en waar professionaliteit en menselijkheid hand in hand gaan. 2026 markeert daarmee het begin van een nieuwe fase — een toekomst waarin de oorspronkelijke droom opnieuw zichtbaar wordt in elke daad van zorg, aandacht en vriendelijkheid.

1. INLEIDING – DE GOUDEN ZON ANNO 2025

De Gouden Zon bestaat inmiddels vijftientig jaar. Wat ooit begon als een idealistische droom – een plek waar kwetsbare mensen konden leven vanuit rust, verbondenheid en vertrouwen – is uitgegroeid tot een volwassen organisatie met een helder profiel. Toch blijft de kern hetzelfde: een gemeenschap waarin liefde, licht en menselijkheid de grondtoon vormen.

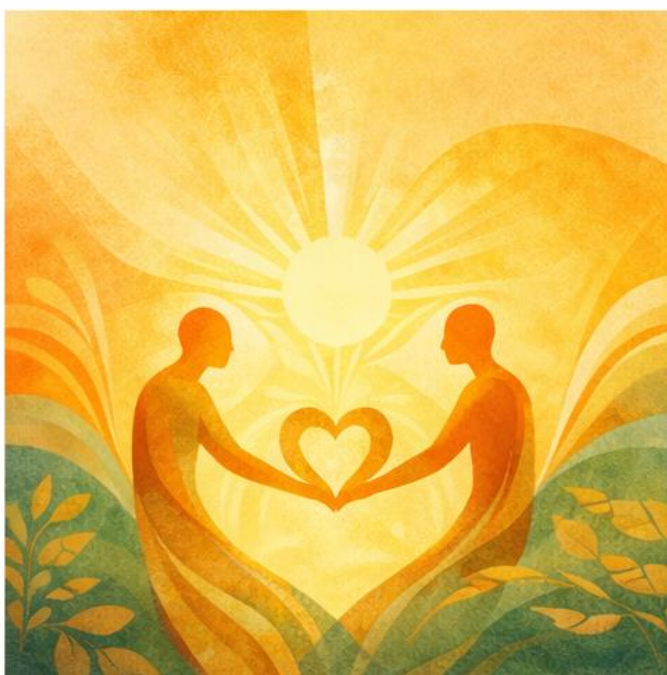
De wereld rondom ons is echter veranderd. De zorg is zakelijker geworden, de samenleving individualistischer, en de verwachtingen richting zorgorganisaties zijn hoger dan ooit. Wetgeving, kwaliteitssystemen en digitalisering vragen om een professionele organisatie die haar processen beheerst, maar haar hart niet verliest.

2026 wordt het jaar waarin De Gouden Zon die balans vindt. We bouwen voort op de herstelde stabiliteit van 2025 en werken aan een duurzame toekomst. Dit jaarplan vormt daarbij onze routekaart: het beschrijft wie we zijn, waar we voor staan, en hoe we onze missie concreet maken in beleid, structuur en dagelijkse praktijk.

Onze koers sluit aan bij landelijke ontwikkelingen zoals het Generiek Kompas, de WOZO-visie (Wonen, Ondersteuning, Zorg en Ouderen), en de beweging richting Positieve Gezondheid. De Gouden Zon kiest nadrukkelijk voor *kwaliteit van bestaan* als leidraad: zorg is er om mensen te helpen leven zoals zij dat willen – niet andersom.

Wat dit betekent in de praktijk:

We kijken in 2026 steeds vaker niet alleen naar wat iemand nodig heeft, maar ook naar wat iemand wil bijdragen. Het gewone leven – samen koken, lachen, rust nemen of verantwoordelijkheid dragen – is de basis van herstel.



2. MISSIE, VISIE EN STRATEGIE

Onze missie

De Gouden Zon biedt mensen met een psychische en/of sociale kwetsbaarheid en/of verstandelijke beperking een thuis waar zij zichzelf mogen zijn. We creëren een leefgemeenschap waarin liefde, eenvoud en professionaliteit samenkomen en waarin ieder mens, ongeacht beperking of verleden, kan groeien in eigen regie en zingeving.

Onze visie

Wij geloven dat ieder mens een innerlijk licht draagt.

Dat licht kan soms schuilgaan achter nevelen van angst, ziekte of eenzaamheid, maar het dooft nooit. De taak van De Gouden Zon is dat licht weer te laten stralen – door nabijheid, aandacht en vertrouwen. Onze zorg is niet alleen gericht op stabiliteit, maar op ontwikkeling, verbinding en betekenis.

We omarmen de uitgangspunten van Positieve Gezondheid: niet de beperking, maar het vermogen om met het leven om te gaan staat centraal. Huisgenoten worden gezien als mensen met mogelijkheden, niet als cliënten met problemen.

Strategische koers 2026–2028

Onze strategische koers rust op vier pijlers:

1. **Professionalisering met behoud van warmte** – we versterken onze processen, werken planmatiger en gebruiken digitale middelen, zonder de menselijke maat te verliezen.
2. **Kwaliteit van bestaan** – onze zorg is gericht op herstel, groei en eigen regie, niet enkel op stabiliteit.
3. **Duurzame organisatie** – financieel gezond, organisatorisch sterk, en met voldoende veerkracht om schommelingen op te vangen.
4. **Lerende gemeenschap** – een organisatie waarin iedereen leert: huisgenoten, medewerkers en leiding.

Wat dit betekent in de praktijk:

Elke keuze die we maken moet passen binnen deze koers. Of het nu gaat om scholing, beleid of investeringen – we vragen steeds: draagt dit bij aan menselijkheid, kwaliteit en duurzaamheid? Tevens willen we samen met huisgenoten, medewerkers en andere betrokkenen de missie en visie verder gaan vormgeven en actueel maken, zodat het een kompas gaat worden in ons dagelijks leven en handelen.

3. KERNWAARDEN 2026

Om richting te geven aan ons handelen hebben we onze kernwaarden opnieuw geformuleerd. Ze vormen het morele en praktische kompas van De Gouden Zon.

1. **Menselijkheid** – We zien altijd de mens, nooit alleen de zorgvraag. We handelen met mededogen en echtheid.
2. **Eigen regie** – We ondersteunen huisgenoten om hun eigen leven te leiden en keuzes te maken.
3. **Verbinding** – We bouwen samen: huisgenoten, medewerkers, vrijwilligers en omgeving.
4. **Verantwoordelijkheid** – We zijn professioneel, betrouwbaar en transparant in wat we doen.
5. **Zingeving** – We zoeken samen naar betekenis, ook in kleine momenten en gewone dagen.

Deze waarden zijn niet vrijblijvend; ze vragen om dagelijks oefenen. Menselijkheid vraagt tijd en aandacht, verbinding vraagt communicatie, en zingeving vraagt reflectie.

We willen dat elke medewerker deze waarden kent, doorleeft en toepast in contact met huisgenoten, collega's en partners. Deze waarden willen we in 2026 verder gaan laden met elkaar en verdiepen. Ze zijn dus niet in beton gegoten maar vormen een gezamenlijk vertrekpunt.

Wat dit betekent in de praktijk:

Elke nieuwe medewerker wordt in 2026 geïnformeerd, geschoold en begeleid in deze kernwaarden. Ze vormen onderdeel van jaargesprekken, scholing en teambesprekingen.



4. POSITIEVE GEZONDHEID, EIGEN REGIE EN ZINGEVING

De Gouden Zon kiest er nadrukkelijk voor om te werken vanuit het gedachtegoed van Positieve Gezondheid. In plaats van te focussen op wat er niet meer lukt, kijken we naar wat iemand wél kan, wil en als waardevol ervaart. We zien gezondheid als het vermogen om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven om te gaan en zoveel mogelijk eigen regie te behouden.

Dit betekent dat we in de begeleiding de nadruk leggen op betekenisvolle relaties, zingeving en ontwikkeling. Een huisgenoot is niet het voorwerp van zorg, maar een actieve deelnemer aan de gemeenschap. Begeleiders ondersteunen die deelname door vragen te stellen aan elkaar als:

- *Wat geeft jou energie?*
- *Wat zou je willen bijdragen?*
- *Wat maakt jouw dag de moeite waard?*

Zingeving krijgt op De Gouden Zon een concrete vorm. Het zit in kleine rituelen, in het vieren van seizoenen, in samen koken of in het werken met dieren en tuin. We geloven dat deze gewone, menselijke ervaringen de sleutel vormen tot herstel van vertrouwen en eigenwaarde.

GEZAMENLIJK KOKEN EN ETEN ALS DAGELIJKS RITUEEL VAN VERBINDING (2026)

Vanaf 2026 wordt het avondeten van maandag t/m vrijdag centraal georganiseerd in de soos. Dit besluit komt voort uit de wens om de leefgemeenschap te versterken, de werkdruk in de avonddiensten te verlagen en opnieuw ritme, eenvoud en samen-zijn centraal te zetten in het dagelijkse leven op De Gouden Zon.

Het gezamenlijk bereiden en delen van maaltijden sluit naadloos aan bij de kern van Positieve Gezondheid: betekenisvolle relaties, een gevoel van erbij horen, en bijdragen aan gewone, waardevolle activiteiten. Koken wordt een onderdeel van de dagbesteding, waarin huisgenoten – ieder op hun eigen manier – kunnen meedoen: voorbereiden, snijden, koken, tafeldekken, opruimen, werken met producten uit de eigen moestuin.

Samen eten biedt een dagelijks ritueel dat verbinding creëert en de sociale basis versterkt. Tegelijkertijd blijft eigen regie volledig gewaarborgd: voor huisgenoten die niet aanwezig kunnen of willen zijn, worden de maaltijden altijd beschikbaar gehouden om later op te warmen. Zo stimuleren we gemeenschap zonder keuzevrijheid te verliezen.

Deze aanpak ondersteunt zowel huisgenoten als medewerkers. Voor assistenten vervalt de kooktaak in de avonden, waardoor piekbelasting vermindert en er meer ruimte ontstaat voor nabijheid, rust en begeleiding in kwetsbare momenten. Voor huisgenoten betekent het meer structuur, eenvoud en samen doen, precies wat de leefgemeenschap altijd heeft gedragen.

Het gebruik van biologische, centraal ingekochte producten en ingrediënten uit de eigen moestuin sluit aan bij onze missie van eenvoud, duurzaamheid en zorg voor elkaar en de aarde.

HUISHOUDELIJKE TAKEN ALS ONDERDEEL VAN EIGEN REGIE

In 2026 leggen we meer huishoudelijke taken terug bij huisgenoten, passend bij hun mogelijkheden. Dit stimuleert zelfredzaamheid en draagt bij aan het gewone leven als leer- en ontwikkelomgeving. Hierdoor kunnen schoonmaakkosten geleidelijk worden afgebouwd en worden middelen vrijgespeeld die direct bijdragen aan onze missie en visie.

Wat dit betekent in de praktijk:

Elke huis krijgt in 2026 een eigen coördinator die als aanspreekpunt verantwoordelijk is voor kwaliteit, samenhang en signalering. De coördinatoren rapporteren periodiek aan de teammanager en werken samen in één gedeelde agenda, afgestemd op de jaarplanning.

Het gezamenlijk koken en eten wordt een dagelijks ritueel dat verbinding, rust en gemeenschap brengt. Huis0houdelijke taken gaan weer onderdeel worden van de dagdagelijkse taken van huisgenoten.



5. ORGANISATIESTRUCTUUR EN COÖRDINATIE

Na een periode van heroriëntatie is De Gouden Zon in 2025 gestart met een nieuwe organisatiestructuur. In deze structuur zijn coördinatoren aangesteld die de inhoudelijke lijnen binnen de verschillende domeinen van de organisatie bewaken. Elke coördinator heeft een duidelijk profiel en verantwoordelijkheid voor een bepaald terrein, zoals wonen, dagbesteding, ambulante trajecten of teamontwikkeling.

Deze structuur is ontworpen om:

- de kwaliteit van zorg beter te borgen,
- communicatie en eigenaarschap te versterken,
- en professionalisering duurzaam te verankeren in de organisatie.

De coördinatoren vormen samen met de teammanager en het bestuur de inhoudelijke ruggengraat van De Gouden Zon. Ze zorgen dat beleid vertaald wordt naar praktijk, dat teams ondersteund worden in hun groei, en dat signalen van de werkvloer worden meegenomen in besluitvorming.

De recent gestarte coördinatordagen blijven een vast onderdeel van onze ontwikkelcyclus. Ze bieden ruimte voor reflectie, kennisdeling en koersbepaling. Hier komen thema's aan bod als teamcultuur, intervisie, communicatie en methodisch werken.

De coördinatoren worden in 2026 verder ondersteund met scholing in leiderschap, kwaliteitsdenken en intervisievaardigheden. Hun rol vraagt om balans: dichtbij het team blijven, maar ook boven de dagelijkse hectiek uit kunnen stijgen om richting te geven.

Wat dit betekent in de praktijk:

De coördinatoren rapporteren periodiek aan de teammanager en werken samen in één gedeelde agenda, afgestemd op de jaarplanning. In 2026 wordt intervisie een structureel onderdeel van onze kwaliteitscyclus. Teams reflecteren op casuïstiek, waarden, samenwerking en dilemma's. De coördinatoren faciliteren deze intervisiemomenten en bewaken de kwaliteit van reflectie en vervolgacties. Zo bouwen we samen aan een lerende organisatie waarin ontwikkeling vanzelfsprekend is.

6. KWALITEIT VAN ZORG EN DE TRIPLE C-METHODIEK

De kern van De Gouden Zon is altijd de relatie geweest. In 2026 gaan we die mensgerichte basis versterken met een duidelijke methodische structuur: Triple C – een werkwijze die aansluit bij onze visie op zorg, herstel en menselijkheid.

WAT IS TRIPLE C?

Triple C staat voor *Cliënt – Coach – Competentie*.

Het uitgangspunt is dat ieder mens betekenisvolle relaties nodig heeft om zich veilig te voelen en te kunnen ontwikkelen. Triple C helpt teams om gedrag beter te begrijpen en te kijken naar de onderliggende behoefte.

- **Cliënt:** de mens wordt gezien als iemand met mogelijkheden, niet met beperkingen.
- **Coach:** begeleiders zijn niet alleen hulpverleners, maar partners in ontwikkeling.
- **Competentie:** groei ontstaat door het bieden van gewone, haalbare uitdagingen in een voorspelbare omgeving.

Triple C sluit nauw aan bij het DNA van De Gouden Zon: *zien wat erachter zit, handelen vanuit vertrouwen, en het gewone leven als doel*. Door deze methodiek te implementeren, brengen we structuur in onze warmte – een noodzakelijke stap richting kwaliteit en continuïteit.

IMPLEMENTATIE 2026

- In november en december 2025 vinden de eerste trainingen plaats, inclusief e-learning.
- In 2026 volgt de implementatie in alle teams, met intervisie en praktijkcoaching.
- We gebruiken Triple C als leidraad bij opstellen en besprekingen zorgleefplan, teamreflecties, formats en bij nieuwe aanmeldingen.

Wat dit betekent in de praktijk:

Huisgenoten ervaren meer voorspelbaarheid en rust.

Begeleiders werken met een gedeeld kader dat houvast biedt in de omgang met complex gedrag. Triple C helpt om menselijkheid te verbinden met professionaliteit.

7. DIGITALISERING EN ZORGSYSTEMEN

Om kwaliteit en veiligheid te borgen, zet De Gouden Zon in 2026 belangrijke stappen in digitalisering. De uitdaging is helder: hoe benutten we technologie zó dat het de mens ondersteunt, in plaats van vervangt?

DIGITAAL MEDICATIEBEHEER

De Gouden Zon wil gaan werken volgens de landelijke Veilige Principes in de Medicatieketen. We onderzoeken de implementatie van digitaal medicatiebeheer systeem (bv. Medido, een digitaal aftekensysteem) om de medicatieveiligheid verhogen. Het systeem helpt fouten te voorkomen, vergroot de autonomie van huisgenoten en maakt de administratie efficiënter. Medewerkers kunnen zo meer tijd besteden aan aandacht, en minder aan papierwerk.

ZORGSYSTEMEN

Daarnaast verkennen we welk systeem het beste aansluit bij onze manier van werken: ONS (Nedap) of Ncare. Beide systemen bieden mogelijkheden voor digitale zorgplannen, rapportages en roosterbeheer. Ook kunnen we hiermee de Triple-C methodiek beter inzetten en borgen. In 2026 voeren we een vergelijking uit op basis van gebruiksgemak, AVG-veiligheid en kosten.

ZORGPLANNEN EN RAPPORTAGE

Vanaf 2026 worden zorgplannen volledig digitaal beheerd en gekoppeld aan begeleidingsdoelen. Evaluaties vinden minimaal twee keer per jaar plaats. Iedereen is verantwoordelijk op volledigheid en eenduidigheid in rapportage op basis van Triple-C.

Wat dit betekent in de praktijk:

Digitale systemen worden hulpmiddelen, geen doel. We blijven werken met aandacht, maar met meer overzicht en minder risico. Medewerkers krijgen scholing en ondersteuning in het gebruik van deze systemen, zodat iedereen bekwaam en zelfverzekerd kan werken.



8. SCHOLING EN HR-BELEID

Een gemeenschap kan alleen bloeien als de mensen die haar dragen zich veilig, bekwaam en gewaardeerd voelen. 2026 wordt daarom het jaar waarin we stevig investeren in professionele ontwikkeling, teamcultuur en vitaliteit.

De Gouden Zon is een plek waar mensen werken met hart en ziel. Toch vraagt professionele zorg om kennis, reflectie en bekwaamheid. We willen dat elke medewerker weet *waarom* we dingen doen zoals we ze doen, en dat iedereen beschikt over de juiste vaardigheden om huisgenoten deskundig te ondersteunen.

SCHOLINGSPROGRAMMA 2026

In 2026 wordt het scholingsprogramma volledig geactualiseerd. Er komt een meerjarenmatrix waarin per functie en thema wordt vastgelegd welke scholingen verplicht, wenselijk of verdiepend zijn. Belangrijke thema's zijn:

- Triple C-methodiek en relatiegericht werken
- Medicatie en veiligheid
- BHV en calamiteitszorg
- Communicatie en feedbackvaardigheden
- AVG en digitale hygiëne
- Teamreflectie en intervisie

Het scholingsprogramma sluit aan bij de kwaliteitscyclus: leren, toepassen, reflecteren en borgen.

VITALITEIT EN PERSONELE STABILITEIT

We willen medewerkers behouden door zorg te dragen voor hun welzijn.

Een gezond rooster, voldoende rust, open communicatie en erkenning zijn hierbij sleutelwoorden. We streven naar een verzuimpercentage van maximaal 4% en investeren in preventie: tijdige signalering van overbelasting en het voeren van 'warme gesprekken'.

Een PNIL-inzet van maximaal **2%**, met als uiteindelijke doelstelling nul structurele PNIL-inzet. Door een stabiel basisrooster, gezamenlijke taken en duidelijke rustmomenten bouwen we aan duurzame inzetbaarheid.

Het centraal organiseren van de avondmaaltijd vermindert de piekbelasting in avonddiensten, wat direct bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid, lagere werkdruk en een voorspelbaar rooster.

ARBEIDSVOORWAARDEN EN CAO

De Gouden Zon houdt zich strikt aan de CAO GGZ. In 2026 wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan correcte toepassing van ORT, reiskosten, slaapdiensten en compensatie van eerdere afwijkingen. Dit is niet alleen een juridische verplichting, maar een morele: mensen moeten kunnen vertrouwen op rechtvaardigheid binnen hun organisatie.

BASISROOSTER EN PERSONELE PLANNING

Een stabiel rooster biedt rust in het team en voorspelbaarheid voor huisgenoten.

Vanaf 2026 werken we met een basisrooster als uitgangspunt. Afwijkingen worden alleen toegestaan bij noodzaak, om balans tussen menskracht en kosten te behouden.

De stelregel blijft: *geen PNIL, tenzij onvermijdelijk*.

VAKANTIEPLANNING VOLGENS 60/40-PRINCIPE

In 2026 wordt gewerkt volgens het 60/40-principe: op ieder moment is minimaal 60% van het personeel aanwezig, zodat 40% met vakantie kan. Dit zorgt voor stabiliteit, continuïteit en het voorkomen van kwetsbare momenten in de zomermaanden.

WEERBAARHEIDSTRAINING

In 2026 wordt weerbaarheidstraining onderdeel van het scholingsprogramma. Deze training richt zich op fysieke en mentale weerbaarheid, het bewaken van grenzen, de-escalerend werken en veilig handelen. Dit versterkt de professionaliteit, zekerheid en balans van medewerkers.

STAGIAIRS & LEERWERKPLEKKEN

De Gouden Zon investeert in het aantrekken van meer stagiairs door structurele leerwerkplekken en een passende stagevergoeding te bieden. Stagiairs worden actief betrokken bij dagbesteding, koken, begeleiding en ondersteunende taken. Hierdoor versterken we toekomstige instroom én dagelijkse continuïteit.

INWERKPROGRAMMA EN FUNCTIONERINGSCYCLUS

Vanaf 2026 werkt De Gouden Zon met een gestructureerd inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers, waarin aandacht is voor kernwaarden, veiligheid, communicatie, Triple C, digitalisering en het dagelijkse leven van de gemeenschap. Daarnaast voeren we een vaste gesprekscyclus in: een startgesprek, een voortgangsgesprek en een jaargesprek. Daarmee zorgen we voor helderheid, zorgvuldigheid en professionele ontwikkeling vanaf de eerste werkdag.

Wat dit betekent in de praktijk:

Iedere medewerker weet waar hij of zij aan toe is. Teams kunnen beter plannen, huisgenoten ervaren continuïteit en de organisatie houdt grip op de financiën.



9. KWALITEITSBORGING EN HKZ-VOORBEREIDING

Kwaliteit is niet alleen een norm, maar een cultuur. Bij De Gouden Zon betekent kwaliteit: doen wat goed is, én kunnen laten zien dat het goed is gedaan.

KWALITEITSCYCLUS VOLGENS PDCA

De Gouden Zon werkt in 2026 volgens de PDCA-cyclus: plannen, uitvoeren, evalueren en borgen. Kwaliteitsresultaten worden elk kwartaal besproken in teamoverleggen, in de coördinatorenvergadering en in het overleg tussen bestuur en teammanager. Op basis hiervan worden verbeteracties vastgesteld en gevolgd. Zo ontstaat een continue cyclus van leren en verbeteren.

KWALITEITSHANDBOEK 2026

In 2026 vernieuwen we het kwaliteitshandboek volledig. Het nieuwe handboek wordt opgebouwd volgens de principes van het Generiek Kompas en het Kwaliteitskader GGZ. Het beschrijft niet alleen protocollen, maar vooral de bedoeling erachter: waarom doen we dit zo, en wat draagt het bij aan de huisgenoot?

EXTERNE TOETSING EN LERENDE NETWERKEN

De samenwerking met het kwaliteitsnetwerk KJOZ wordt waar mogelijk voortgezet. KJOZ biedt intervisie, spiegelgesprekken en externe toetsing. Daarnaast oriënteren we ons op de eisen van HKZ (Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorg). De Gouden Zon streeft ernaar om in 2027–2028 de basis te hebben gelegd om deze certificering aan te vragen.

ZORGKAART NEDERLAND EN HUISGENOTENFEEDBACK

Vanaf 2026 worden ervaringen van huisgenoten en verwanten actief verzameld via Zorgkaart Nederland en interne tevredenheidsmetingen. Feedback wordt besproken in teamoverleggen en vertaald naar verbeteracties. We willen leren van ervaringen – niet om te voldoen aan cijfers, maar om beter te worden in menselijkheid.

VEILIGHEID, PREVENTIE EN CRISISBELEID

In 2026 versterkt De Gouden Zon haar veiligheidsbeleid. Dit omvat agressiepreventie, vroegsignalering, de-escalerend werken en duidelijke handelingskaders bij onveilig gedrag. Ook vernieuwen we het calamiteitenprotocol en de afspraken rond crisiscommunicatie. Medewerkers worden geschoold in veilig handelen en melden volgens de landelijke Meldcode. Hiermee borgen we een veilige en voorspelbare omgeving voor bewoners én medewerkers, passend bij de normen van IGJ en HKZ.

MELDCODE EN GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG

De Gouden Zon werkt met de Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling als verplicht handelingskader. Alle medewerkers worden hierover geschoold en de meldcode is geïntegreerd in signaleren, overleg, dossiervoering en besluitvorming.

Voor (mogelijk) grensoverschrijdend gedrag – fysiek, verbaal, psychisch of seksueel – geldt een duidelijk meld- en onderzoeksproces, inclusief ondersteuning van betrokkenen en eventueel extern onderzoek. Indien nodig vindt melding plaats bij Veilig Thuis, IGJ of andere wettelijke instanties. Dit beleid vormt samen met agressiepreventie, de-escalatie en crisisinterventie een geïntegreerd veiligheidskader voor cliënten, medewerkers en de leefgemeenschap.

AVG EN DIGITALE VEILIGHEID

In 2026 versterken we onze privacy-borging door te werken vanuit bewustzijn, zorgvuldigheid en respect voor de zorgrelatie. We gaan bewuster om met welke informatie we delen en vastleggen, en kiezen er nadrukkelijk voor alleen te registreren wat echt nodig is voor goede zorg. Privacy wordt gezien als onderdeel van vertrouwen: wat in relatie wordt gedeeld, behandelen we met zorg. Digitale systemen richten we eenvoudig en veilig in, met aandacht voor duidelijke toegang en minimale gegevensverwerking. Wij verwerken alleen gegevens die noodzakelijk zijn voor zorgverlening, veiligheid en bedrijfsvoering. Zo ontstaat een cultuur waarin privacy geen technische regel is, maar een vanzelfsprekende manier van omgaan met elkaar.

Wat dit betekent in de praktijk:

Kwaliteit wordt zichtbaar én voelbaar. Huisgenoten weten dat hun mening telt, medewerkers zien resultaten van hun inzet, en het bestuur beschikt over betrouwbare data voor sturing.

10. FINANCIËN EN WEERSTANDSVERMOGEN

Een gezonde organisatie is een voorwaarde voor duurzame zorg. Financiële stabiliteit betekent bij De Gouden Zon: voldoende middelen om de kwaliteit te behouden, mensen te belonen en te kunnen investeren in de toekomst.

FINANCIEEL BELEID 2026

We streven naar een structureel positief resultaat van minimaal 1,5%.

Dat percentage is nodig om:

- een weerstandsbuffer op te bouwen,
- te kunnen investeren in onderhoud en innovatie,
- en onverwachte uitgaven op te vangen zonder de zorg in gevaar te brengen.

De begroting voor 2026 wordt opgebouwd vanuit realistische tarieven, gebaseerd op de CAO GGZ en kostendekkende zorgcontracten. De financiële sturing is gericht op voorspelbaarheid van kasstromen en controle over de grootste kostenpost: personeel.

IN CONTROL – FINANCIEEL MANAGEMENT

Om grip te houden op de financiën werken we in 2026 met:

- liquiditeitsrapportages,
- kwartaalanalyses,
- en een jaarcyclus met begrotings- en verantwoordingsmomenten.

Contractbeheer, inkoop en energiekosten worden jaarlijks geëvalueerd.

Het financieel beleid wordt ondersteund door een nauwe samenwerking tussen bustuur, manager financiën, administratie en teammanager.

Wat dit betekent in de praktijk:

Er is helderheid over budgetten en verantwoordelijkheden. Medewerkers weten dat elke euro besteed wordt aan wat ertoe doet: goede zorg, duurzame gebouwen en waardering van mensen.

11. WONEN, VASTGOED EN GROEI (WOZO-VISIE)

De Gouden Zon staat letterlijk en figuurlijk op waardevolle grond. Onze panden zijn niet alleen gebouwen, maar dragers van gemeenschap. Tegelijkertijd zijn ze verouderd en vragen ze om zorg en visie.

MEERJARENONDERHOUD EN DUURZAAMHEID

In 2025 laten we een bouwkundig rapport opstellen voor alle locaties. Op basis daarvan wordt in 2026 een meerjarenonderhoudsplan (MJOP) gemaakt, inclusief financieringsstrategie. Het doel is om onze leefomgeving duurzaam, veilig en toekomstbestendig te maken.

GROEI EN NIEUWE WOONVORMEN

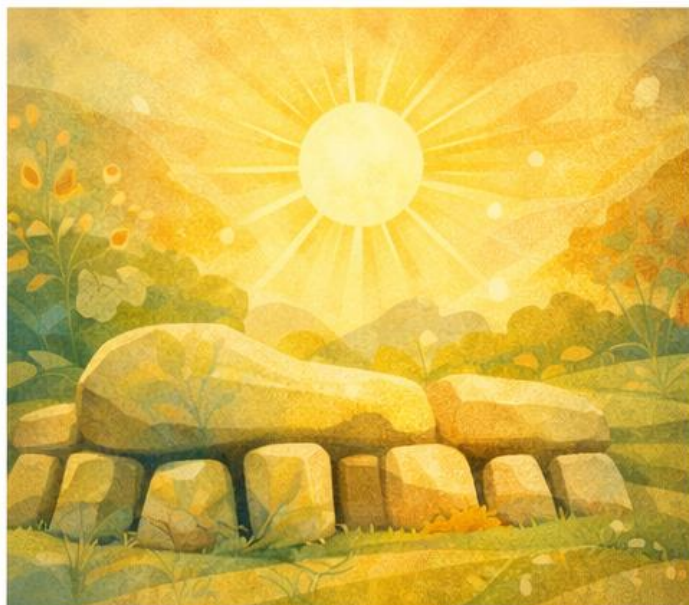
De komende jaren willen we groeien, maar kleinschalig en mensgericht. We onderzoeken de mogelijkheid om chalets, tiny houses of mantelzorgwoningen te plaatsen op het terrein. Deze woonvormen maken semi-ambulante zorg mogelijk: huisgenoten wonen zelfstandig, maar dichtbij ondersteuning. Deze ontwikkeling past binnen de WOZO-visie van de gemeente Borger en de landelijke koers: langer zelfstandig wonen, lichtere zorg, dichtbij huis.

AMBULANTE GROEI

Naast intramurale zorg willen we de ambulante begeleiding uitbreiden. We versterken samenwerking met lokale partners, huisartsen en wijkteams. De ambulante lijnen helpen om cliënten te ondersteunen in hun eigen omgeving, met behoud van regie en verbondenheid met De Gouden Zon.

Wat dit betekent in de praktijk:

In 2026 wordt een centrale keuken in de soos gerealiseerd ter ondersteuning van het nieuwe gemeenschappelijke kook- en eetbeleid.



12. GOVERNANCE, TOEZICHT EN HUISGENOTENPARTICIPATIE

Goed bestuur is meer dan structuur — het is de kunst om richting te geven én ruimte te laten. De Gouden Zon wil in 2026 werken vanuit vertrouwen, transparantie en betrokkenheid.

BESTUUR EN TOEZICHT

De Raad van Toezicht (RvT) speelt een belangrijke rol in het bewaken van de koers, het financieel beleid en de naleving van wet- en regelgeving. In 2026 wordt de RvT uitgebreid naar volledige sterkte, met aandacht voor diversiteit in deskundigheid (zorg, financiën, vastgoed en governance). Er wordt gewerkt aan een open en wederkerige relatie tussen bestuur en RvT, gebaseerd op gedeelde waarden en dialoog.

De bestuurder is verantwoordelijk voor het dagelijks beleid, kwaliteit van zorg en de strategische uitvoering van het jaarplan. Periodiek overleg borgen transparantie in de voortgang.

De Gouden Zon onderschrijft de Governancecode Zorg 2022 en geeft invulling aan de zeven principes door o.a. transparant toezicht, jaarlijkse zelfevaluatie van de Raad van Toezicht, beleid op belangenverstrengeling en actieve betrokkenheid van huisgenoten en medewerkers bij strategie en kwaliteit.

HUISGENOTENPARTICIPATIE

De Gouden Zon is meer dan een organisatie: het is een gemeenschap. De stem van huisgenoten is essentieel in het vormgeven van beleid, sfeer en kwaliteit van leven. De huisgenotenraad blijven in 2026 vaste overlegorganen. Ze vergaderen minimaal vier keer per jaar met vertegenwoordiging vanuit het bestuur en kwaliteit. Onderwerpen als daginvulling, veiligheid, voeding, sfeer, regels en wensen worden hierin besproken.

Huisgenoten worden ook betrokken bij het werven van nieuwe medewerkers en bij evaluaties van activiteiten. Hun stem weegt zwaar, want zij ervaren dagelijks wat onze zorg betekent.

De Gouden Zon werkt in 2026 conform de Wkkgz (kwaliteitsbeleid, melden van incidenten, klachten- en geschillenregeling) en de Wmcz 2018 (huisgenotenraad als vorm van cliëntenmedezeggenschap met formele bevoegdheden). Deze wetgeving vormt, samen met de Governancecode Zorg 2022, het juridische kader onder ons kwaliteits- en governancebeleid

Wat dit betekent in de praktijk:

Besluiten worden niet alleen voor huisgenoten genomen, maar *mét* hen.
Hun beleving is een toetssteen voor de kwaliteit van ons werk.



13. KWARTAALPLANNING & KPI'S 2026

Om richting en ritme te behouden, werken we met een kwartaalcyclus. Elk kwartaal heeft zijn eigen focus en levert concrete resultaten op die bijdragen aan de jaardoelen.

Kwartaal 1 – Fundament & start nieuwe structuur

- Coördinatoren starten met jaarcyclusoverleggen.
- Alle zorg- en begeleidingsplannen worden beoordeeld op actualiteit.
- Scholingsplan 2026 vastgesteld en eerste trainingen ingepland.
- Bouwkundig onderzoek voor MJOP aanbesteed.
- Start gezamenlijke avondmaaltijden in de soos, inclusief organisatie van dagbestedingstaken, centrale kookplanning en tijdelijke faciliteiten totdat de nieuwe keuken gereed is.

Kwartaal 2 – Professionalisering & digitalisering

- Implementatie van ONS of Ncare gestart.
- Medido-pilot loopt op één locatie.
- Eerste kwartaalanalyse verzuim en financiën gepresenteerd.
- Eerste huisgenotenraad en RvT-bijeenkomst van het jaar afgerond.
- Per 1 april 2026 is het centrale kook- en eetmoment volledig ingevoerd op alle doordeweekse avonden, met een dekking van minimaal 90% van de dagen (plan B: Huuskes) en aantoonbare vermindering van piekbelasting in de avonddiensten.

Kwartaal 3 – Verbinding & verdieping

- Evaluatie van Triple C-methodiek in alle teams.
- Teamdagen over kernwaarden en zingeving.
- Eerste resultaten MJOP en onderhoudsplanning.
- Voorbereiding begroting 2027 en meerjarenraming.

Kwartaal 4 – Evaluatie & groei

- Jaarverslag en zelfevaluatie kwaliteitsbeleid.
- Huisgenoten- en medewerkerstevredenheidsonderzoek.
- RvT en directie evalueren jaarplan en formuleren koers 2027.
- Afronding Medido- en digitaliseringsproject.

1. **Kwaliteit van zorg**
 - $\geq 99\%$ huisgenoten met actueel zorgplan (laatste evaluatie ≤ 6 maanden).
 - ≥ 1 tevredenheidsonderzoek huisgenoten uitgevoerd (minimaal 7,5 gemiddeld).
2. **Personeel en scholing**
 - Verzuim $\leq 4\%$, personeelsverloop $\leq 10\%$.
 - PNIL $\leq 2\%$
 - 100% medewerkers met actueel scholingsdossier
 - Alle teams werken eind Q2 aantoonbaar volgens Triple C (minimaal 2 teamreflecties en 1 casusbespreking per kwartaal).
3. **Financiën en weerstandsvermogen**
 - Jaarresultaat $\geq +1,5\%$ van de totale begroting.
 - MJOP vastgesteld en minimaal 1 onderhoudsproject gerealiseerd.
4. **Dagelijks leven, Zelfredzaamheid & Digitalisering**
 - Minimaal 70% van de huisgenoten neemt in 2026 deel aan huishoudelijke taken op eigen niveau.
 - Definitieve keuze voor ONS (Nedap) uiterlijk Q1 2026; implementatieplanning gereed eind Q2
5. **KPI Leefgemeenschap & Verbinding**
 - Minimaal 4 vaste gemeenschapsactiviteiten per maand, waarvan ten minste 1 met huisgenotenparticipatie in voorbereiding en uitvoering.
 - Minimaal 20% van alle gebruikte groenten komt in 2026 uit eigen moestuin, overige 80% van (lokale) biologische leveranciers.
 - Minimaal 80% van de huisgenoten neemt wekelijks deel aan een vorm van dagbesteding op de Gouden Zon, die aansluit bij eigen mogelijkheden.
6. **KPI Huisgenotenparticipatie**
 - Bij minimaal 100% van nieuwe sollicitaties wordt een huisgenoot betrokken bij kennismaking of beoordeling.
 - Het management deelt elk kwartaal een korte update met huisgenoten en medewerkers over voortgang van jaarplan en kwaliteit

Wat dit betekent in de praktijk:

Iedereen weet wat de doelen zijn en hoe de voortgang wordt gemeten.
De cijfers zijn geen doel op zich, maar een spiegel van onze groei.



14. VOORUITBLIK 2027–2028

De Gouden Zon kijkt verder dan één jaar. 2026 is het jaar van consolideren en verbeteren – 2027 en 2028 worden de jaren van verdieping, duurzaamheid en verdere samenwerking.

Kwaliteit en certificering

Na de herijking van het kwaliteitshandboek en de implementatie van Triple C bereiden we in 2027 de HKZ-certificering voor. De ambitie is om in 2028 een stabiel kwaliteitssysteem te hebben dat voldoet aan externe eisen én past bij onze waarden.

Mens en organisatie

We blijven investeren in onze medewerkers. Naast scholing op vakinhoud wordt in 2027 ingezet op persoonlijk leiderschap, teamontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. We willen een cultuur waarin leren vanzelfsprekend is, en waar fouten gezien worden als kansen tot groei.

Duurzaamheid en omgeving

De komende jaren zetten we stappen in energiebesparing, onderhoud en vergroening van onze panden. We zoeken samenwerking met de gemeente Borger en lokale partners om semi-ambulante zorg te ontwikkelen via tiny houses of mantelzorgwoningen. Zo blijven we verbonden met onze omgeving en dragen we bij aan een inclusieve samenleving.

Wat dit betekent in de praktijk:

De Gouden Zon groeit niet door groter te worden, maar door dieper te wortelen.

We bouwen aan een stabiele, bewuste en liefdevolle organisatie die klaar is voor de toekomst.

15. SLOTWOORD – LICHT VOOR DE TOEKOMST

De Gouden Zon is meer dan een organisatie: het is een levend verhaal. Een verhaal over mensen die ondanks kwetsbaarheid kiezen voor verbinding, over medewerkers die trouw blijven aan wat echt is, en over een gemeenschap die steeds weer het licht kiest – ook als het donker is.

2026 staat in het teken van vertrouwen, professionaliteit en samen groeien. We hebben geleerd dat kwaliteit niet ontstaat door regels, maar door relatie. Door aandachtig te werken, eerlijk te kijken en liefdevol te handelen, houden we de zon brandend in ons dagelijks werk.

Onze toekomstvisie is helder: een organisatie die stevig staat in beleid en financiën, maar zacht blijft in haar menselijkheid. Waar huisgenoten zich thuis voelen, medewerkers trots zijn en partners vertrouwen. Waar licht en liefde niet alleen woorden zijn, maar richting.

**“Vriendelijkheid opent. Samen maken we elkaar sterker.
Hoe meer wij ons licht laten schijnen, hoe lichter de wereld om ons heen zal zijn.”**

Met dat besef kijken we vol vertrouwen naar de toekomst. De Gouden Zon straalt verder – als thuis, als gemeenschap, als voorbeeld van menselijkheid in de zorg.

