

# Jaarplan Evita Zorg 2026



**“Groei door verbinding en trots op  
het werk”**



## Inhoudsopgave

|                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Inleiding .....                                                                               | 3  |
| 2. De thuiszorgorganisatie Evita in het kort .....                                               | 4  |
| 3. Bedreigingen en kansen .....                                                                  | 5  |
| 4. Organisatiedoelen 2026 .....                                                                  | 6  |
| 4.1 Evita is een financieel gezonde organisatie met een nettoresultaat van 3% .....              | 7  |
| 4.2 Evita heeft tevreden en betrokken medewerkers .....                                          | 10 |
| 4.3 Evita levert zorg van hoge kwaliteit en zet in op preventie, reablement en technologie ..... | 12 |
| 4.4 Evita vergroot strategische samenwerking met partners uit de wijk .....                      | 15 |
| Overzicht KPI's .....                                                                            | 16 |
| 5. Samenvatting begroting 2026 .....                                                             | 17 |



## 1. Inleiding

2025 is voor Evita Zorg (hierna: Evita) een uitdagend jaar geweest. Er hebben interne wisselingen in de formatie plaatsgevonden en een bestuurswissel. Dat is altijd wennen en vraagt opnieuw te investeren in relaties. Daarnaast is er toenemende druk op de bedrijfsvoering door achterblijvende omzet, hoog verzuim en gelijkblijvende kosten.

Het is belangrijk dat er rust komt in de organisatie en dat er aandacht is voor verbinding en trots op het werk. Van daar uit kunnen we weer groeien.

2026 wordt een jaar waarin we bouwen aan een gezonde organisatie.

Een vertrouwde plek in de wijk voor onze abonnees, klanten en mantelzorgers, gericht op preventie, zorg en ondersteuning. En een leuke plek voor onze (zorg)medewerkers om te werken.

We volgen de ambities uit de landelijke akkoorden zoals het Integraal Zorgakkoord (IZA), het Hoofdlijnenakkoord voor de Ouderenzorg (HLO) en het Aanvullende Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA) om zorg toegankelijk en betaalbaar te organiseren, bij voorkeur thuis. Dit vraagt om inzet op preventie en het versterken van zelfstandigheid (reablement) van ouderen.

Ouderen met een zorgvraag kunnen blijven rekenen op kwalitatief goede ondersteuning en zorg bij Evita. Hierbij zetten we in op ervaren kwaliteit van leven, het gesprek over “Wat is voor u belangrijk en hoe organiseren we dat” staat centraal. Daarnaast gaan we arbeidsmarktkrapte tegen door te blijven investeren in opleiden en tegelijkertijd zorg slim te organiseren door middel van thuiszorgtechnologie. Ook zullen we intensiever gaan samenwerken met andere zorgaanbieders in de regio.

In 2025 zijn reeds belangrijke stappen gezet om te groeien naar een gezond bedrijfsresultaat en om een grotere klantgroep aan ons te verbinden met een zorgvraag voor langdurige zorg thuis: wij zijn aangesloten op het VPO (Verwijspunt Ouderen) en hebben een casemanager dementie opgeleid waarmee we casemanagement dementie kunnen aanbieden. Wij organiseren zorg en ondersteuning, uitgaande van de wensen van de klant en gericht op kwaliteit van leven.

Hier bouwen we in 2026 op door.

Dit alles doen we vanuit de drive kwalitatief goede zorg/ondersteuning te bieden, conform vigerende wet- en regelgeving en in lijn met de 4 gedragswaarden van Evita:

1. Ik help u thuis het leven voort te zetten zoals u dat wilt
2. Ik kom naast u staan, u kunt mij vertrouwen
3. Ik hoor wat u wilt en handel ernaar
4. Ik werk met passie en ontwikkel mijzelf

We willen groeien vanuit onze kracht: een kleinschalige organisatie met korte lijnen en warme en betrokken medewerkers. Bij Evita vind je alles onder 1 dak (Evita Zorg, Evita Lokaal, Evita Academie), loop je laagdrempelig binnen, is zorg en ondersteuning mogelijk vanuit alle financieringsvormen en is er ook veel aandacht en ondersteuning voor mantelzorgers.

Dit jaarplan komt tot stand in samenspraak met de OR, CR, medewerkers intern en in het veld (via Evita Cafés), RVC en aandeelhouder. Dit jaarplan vormt de basis voor de uitwerking van het meerjarenplan dat in 2026 wordt vormgegeven.



## 2. De thuiszorgorganisatie Evita in het kort

Evita is een volwaardige thuiszorgorganisatie die alle soorten thuiszorg aanbiedt via alle financieringsvormen, vooral in de Haagse Hout en omliggende wijken. Evita biedt via de stichting Evita Lokaal dagbesteding en Haags Ontmoeten activiteiten. Evita helpt zo'n 950 mensen per jaar, in alle zorgvormen, met 85 fte mensen in loondienst en zet zo'n 7,5 miljoen euro per jaar om.

### 2.1 De missie van Evita: zo lang mogelijk veilig thuis blijven wonen

Het is de missie van Evita om mensen zorg en ondersteuning te bieden die nodig is om hen zo lang mogelijk zelfstandig thuis te kunnen laten wonen, waar mogelijk met behoud van hun oude leven, ondanks een groeiende zorgvraag.

### 2.2 De visie van Evita: persoonsgericht

Evita werkt vanuit de persoonsgerichte benadering, waar aandacht voor de wensen van de klant centraal staat. Evita gaat uit van zelfstandigheid, zelfredzaamheid, waardigheid en eigen regie van de klant. Evita ontzorgt de klant. Evita werkt met een loyaal team van betrokken en deskundige (zorg)medewerkers. We blijven onszelf ontwikkelen en baseren ons op de nieuwste inzichten in aanpak en zorgvormen.

### 2.3 Onze strategie

Evita werkt als zorgonderneming maatschappelijk verantwoord, gericht op een scherpe bedrijfsvoering en innovatieve zorginzet. Evita heeft veel expertise in huis op het gebied van dementiezorg en Palliatief Terminale Zorg (PTZ). Wij kunnen ouderen met een zorgvraag voor langdurige zorg thuis of ptz-zorg goed helpen. Ons bredere aanbod zorg vanuit de Zorgverzekeringswet (Zvw) en Huishoudelijke zorg (Hvz) vormt een lead voor zorg vanuit de Wet Langdurige Zorg (Wlz). Onze klanten kunnen onze zorg tevens (aanvullend) particulier financieren. Evita breidt in 2026 haar aanbod uit met casemanagement dementie. Ook blijft Evita actief dagbesteding aanbieden en breiden we ons aanbod aan mantelzorgondersteuning uit. Bij Evita vind je alles onder 1 dak: zorg, lokaal en academie.

### 2.4 Evita is onderscheidend in Den Haag

Het zorgaanbod van Evita is kleinschalig, en afgestemd op de (specialistische) zorgvraag in de wijken Benoordenhout, Bezuidenhout, Archipel, Belgisch Park/Duttendel, Scheveningen, Statenkwartier, Vogelwijk. Klanten kunnen terecht voor sterk gepersonaliseerde zorgarrangementen en begeleidingszorg, met particuliere bijbetaling. Bovendien leidt Evita medewerkers zelf op. Zorgverleners kiezen voor Evita omdat zij in vaste (wijk)teams een relatie met de klant kunnen opbouwen en kunnen doorgroeien. Hierin is Evita uniek in Den Haag. Evita kent daardoor trouwe klanten en een grote groep trouwe medewerkers, waarvan velen al jaren met veel plezier bij Evita werken.

Evita is een erkende, betrouwbare en innovatieve organisatie, met goede relaties met andere zorginstellingen. Evita levert:

- Zvw zorg (verzorging en verpleging)
- Wlz-zorg voor mensen met een grote en intensieve zorgvraag, zoals langdurige begeleiding voor mensen met cognitieve (dementie, Parkinson) of somatische (MS, hartfalen, ALS) klachten.



- Huishoudelijke zorg
- Palliatief terminale zorg (PTZ)
- Begeleiding en gezelschap
- Casemanagement dementie
- Dagbesteding
- Gepersonaliseerde zorgarrangementen, waarbij alle combinaties van wettelijke geregelde zorgfinanciering en particuliere bijbetaling mogelijk zijn.
- Consulten GZ-neuropsycholoog en casemanager dementie
- Evita abonnement, gericht op preventie; met voordelen bij Evita Lokaal en voorrang op zorg wanneer dat nodig is. Het plusabonnement is speciaal ontwikkeld voor buitenlands verzekerden en biedt naast de voordelen van het reguliere abonnement indicatiestelling conform het Nederlandse zorgstelsel.
- Mantelzorgondersteuning

### 3. Kansen en bedreigingen

#### 3.1 Overheidsbeleid wat inzet op langer thuis wonen

Al sinds de start van Evita is onze missie gericht op zo lang mogelijk veilig thuis blijven wonen als de klant dit wenst. Inzet gericht op eigen regie en zelfredzaamheid. Dit past in het huidige overheidsbeleid waarin de opdracht ligt op langer thuis blijven wonen, waar mogelijk. Evita is er voor ouderen die een zorgvraag hebben. Wij werken met deskundige, betrokken zorgmedewerkers, wij organiseren de zorg rondom de klant samen met het netwerk van informele zorg (naar draagkracht) en formele zorg en maken waar mogelijk gebruik van thuiszorgtechnologie.

#### 3.2 Toenemende concurrentie op het aanbod Volledig pakket Thuis (VPT)

Meer mensen blijven langer thuis wonen. Wachtlijsten voor verpleeghuizen worden kleiner en er ontstaat soms leegstand. Aanbieders van verpleegzorg kunnen ervoor kiezen hun verpleeghuizen om te bouwen tot VPT-locaties, waar het VPT geclusterd en hiermee efficiënt kan worden ingezet. Evita biedt thuiszorg en heeft geen locatie die omgebouwd kan worden tot een geclusterde VPT locatie. Evita biedt VPT gespreid aan (verspreid in de wijk). Wel ziet Evita in VPT een kans om te groeien. Het zorgkantoor hanteert nog geen plafond op VPT inzet. Dit biedt een kans om de omzet te laten stijgen en de klantgroep te vergroten. Evita heeft deze groei financieel nodig voor gezonde bedrijfsvoering. Daarnaast biedt het VPT voor de klant de mogelijkheid om in de eigen vertrouwde omgeving te blijven wonen met voldoende zorg en ondersteuning.

#### 3.3 Kleinschaligheid is een kracht en tevens een beperking

Evita is een kleinschalige thuiszorgorganisatie. Met een kleine club mensen maken we een grote impact. Tegelijkertijd zijn we hiermee beperkt in onze capaciteit om te groeien. Om mee te kunnen met alle ontwikkelingen is het belangrijk samen te werken met andere partners in het netwerk.



#### 4. Organisatiedoelen 2026

In 2026 bouwt Evita aan een gezonde organisatie. Een vertrouwde plek in de wijk voor onze abonnees, klanten en mantelzorgers, gericht op preventie, zorg en ondersteuning. En een leuke plek voor onze (zorg)medewerkers om te werken.

Evita wil in 2026 groeien, vanuit ambassadeurschap (trots) en door in te zetten op verbinding. Verbinding onderling tussen medewerkers, verbinding tussen Evita en onze (potentiële) klanten en hun naasten en verbinding in het netwerk.

In 2026 zet Evita in op de volgende organisatiedoelen:

- 4.1 Evita is een financieel gezonde organisatie met een nettoresultaat van 3%
- 4.2 Evita heeft tevreden en betrokken medewerkers
- 4.3 Evita levert zorg van hoge kwaliteit en zet in op preventie, reablement en technologie
- 4.4 Evita vergroot strategische samenwerking met partners uit de wijk

Deze organisatiedoelen worden hierna uitgewerkt in subdoelen en concrete werkzaamheden, aangevuld met KPI's.



#### 4.1 Evita is een financieel gezonde organisatie met een nettoresultaat van 3%

Evita heeft in 2024 en 2025 te maken gehad met tegenvallende omzet en hogere kosten dan begroot. De hogere kosten hadden vooral te maken met een hoog ziekteverzuim en kosten aan (tijdelijke) externe inhuur van personeel en advieskosten.

In 2026 wil Evita een gezond nettoresultaat behalen van 3%. Daarom werken we aan de volgende subdoelen:

4.1.1 Omzetgroei naar € 7,300 000

4.1.2 De productiviteit stijgt naar 70%

4.1.3 Het verzuimpercentage onder medewerkers is maximaal 8%

4.1.4 Kostenbeheersing

4.1.5 Doorontwikkeling stuurinformatie

4.1.1 Omzetgroei naar € 7,300 000

Evita wil groeien in volume klanten en omzet. Meer klanten helpen, met doelmatige zorginzet. Evita zet zich in om zorg betaalbaar en toegankelijk te houden. Door middel van het Evita abonnement komen wij vroegtijdig in beeld bij ouderen en werken we aan preventie. Van hieruit kunnen we snel opschalen met deskundige zorg als dit nodig is, ook al is dit tijdelijk.

Het zorgkantoor stimuleert langer thuis wonen als alternatief voor verpleeghuiszorg via een VPT (Volledig Pakket Thuis), MPT (Modulair Pakket Thuis), Persoons Gebonden Budget (PGB) en een combinatie van MPT met PGB. Ook in de samenleving is er toenemende behoefte aan eigen regie en zelfredzaamheid en willen ouderen thuis blijven wonen. Goede langdurige zorg thuis biedt ook ondersteuning aan mantelzorgers zodat thuisblijven echt een haalbare optie is. Deze ontwikkelingen liggen in lijn met de missie en visie van Evita om klanten zo lang mogelijk veilig thuis te kunnen laten wonen, als deze wens er is.

Evita heeft zich in 2025 voorbereid op een grotere klantinstroom door haar zorgaanbod continu onder de aandacht te brengen bij verwijzers en casemanagers dementie in regio. Daarnaast hebben wij een casemanager dementie opgeleid en zijn wij aangesloten op het VPO voor wijkverpleging en casemanagement dementie.

Evita is goed ingericht om langdurige zorg thuis te organiseren: met een casemanager, unieke positie van een GZ-neuropsycholoog, kernteam dementie en groot mantelzorgaanbod. We leiden onze medewerkers zelf op in onze Academie. Om deze omzetgroei te bewerkstelligen werven we continu nieuwe medewerkers, leerlingen en zij-instromers met onze BBL-trajecten.

Om de beoogde omzetgroei te halen zetten we in op de volgende acties:

##### 1. Groei in klantgroep VPT en casemanagement dementie

Evita wil groeien in het aantal VPT-klanten. Het VPT budget ligt hoger dan bij een MPT en Evita kan er meer uren zorg en begeleiding uit bieden dan uit een MPT. Voor de klant betekent het alle zorg vanuit 1 zorgaanbieder wat bijdraagt aan efficiëntie en kwaliteit van zorg. Het VPT zorgt daarnaast voor stabiele inkomsten voor Evita. We willen groeien naar gemiddeld 20 VPT-klanten tegelijkertijd in zorg in 2026.



Sinds 2025 heeft Evita een eigen casemanager en biedt Evita casemanagement dementie. Naast deze kwalitatieve aanvulling op ons zorgaanbod, zorgt dit ook voor een omzetverhoging. De casemanager opereert onafhankelijk van Evita, vanuit het belang van de klant. Wanneer zorg en ondersteuning nodig is, zal de casemanager met de klant kijken naar passend aanbod. Indien wenselijk kan zorg bij Evita worden ingekocht.

## *2. Groei in klantgroep PTZ (palliatief terminale zorg)*

Evita heeft veel expertise in huis op het gebied van palliatief terminale zorg en een eigen PTZ team met een eigen wijkverpleegkundige. Evita wil zich in de regio positioneren als dé aanbieder van PTZ-zorg. Waarbij ook directe doorverwijzing vanuit het VPO voor PTZ-zorg kan plaatsvinden. Hiermee maken we onszelf minder afhankelijk van doorverwijzing vanuit collega-aanbieders. We willen groeien naar minstens 8 PTZ-klanten tegelijkertijd in zorg in 2026.

## *3. Uitbreiding op preventie: preventiegesprekken*

Evita gelooft in de kracht van preventie. Door middel van ons abonnement steken we reeds in op tijdig in beeld zijn bij ouderen. Onze ruim 200 klanten die zorg ontvangen vanuit de WMO worden bezocht door de wijkverpleegkundige voor een preventiegesprek, t.b.v. goede aansluiting op de actuele en toekomstige wensen/behoeften. En ter voorkoming van overbelasting/meer formele zorginzet. Indien gewenst kan daarnaast zorguitbreiding plaatsvinden vanuit Evita door middel van thuiszorgtechnologie, Zvw, Wlz of particuliere bijbetaling. Deze preventiegesprekken zijn declarabel.

In 2026 worden minstens 100 WMO-klanten bezocht voor een preventiegesprek.

## *4. Zichtbaarheid Evita verbeteren*

Instroom van nieuwe klanten gebeurt bij Evita veelal vanuit mond tot mond-reclame van bestaande tevreden klanten, vanuit onze relaties met verwijzers/collega-aanbieders en inmiddels ook via het VPO. Ook het Evita Lokaal is een warm doorstroomluik naar Evita Zorg. Ons aanbod in mantelzorgondersteuning (het Mantelzorghuis) is aantrekkelijk en past op de groeiende vraag naar ondersteuning. In 2026 moet het Mantelzorghuis beter op de kaart gezet worden in onze doelwijken. Daarnaast onderzoeken we hoe we onze dienstverlening kunnen verduurzamen (bijv. meer stimuleren reizen met de fiets en omgang met materiaal) en willen hiermee actief naar buiten treden. Dit zal potentiële klanten en medewerkers aanspreken. Evita investeert in 2026 op marketing en zal het marketingplan herijken. Gedacht kan worden aan uitbreiding en aanscherpen van advertenties, inzet op branding, organiseren van inloopspreekuren, events, open dagen etc.

## *5. Onderzoek naar uitbreiding van ons aanbod in Vogelwijk/andere wijken*

Evita heeft al langer de ambitie om te groeien in de Vogelwijk. In 2026 zullen we gebiedsonderzoek doen en mogelijk inzetten op uitbreiding van ons werkgebied. Voorwaarde is dat we met voldoende medewerkers een wijkteam kunnen neerzetten.

### **4.1.2 De productiviteit stijgt naar 70%**

De productiviteit van onze wijkverpleegkundigen, casemanager en EVV-ers kan stijgen door declarabele uren beter te registreren. Dit zorgt tevens voor omzetgroei.

Er komt een norm voor urenregistratie, met uitleg over wettelijke normen en afspraken over (wel/niet) declarabele werkzaamheden. Dit vraagt niet om harder of extra werk, maar om juiste registratie.



#### 4.1.3 Het verzuimpercentage onder medewerkers is maximaal 8%

In 2025 had Evita te maken met een relatief hoog verzuimpercentage van gemiddeld 11%. Dit verzuim werd grotendeels veroorzaakt door medewerkers in de categorie langdurig verzuim met veelal fysieke klachten. Vanuit HR wordt, samen met de leidinggevende en planner ingezet op re-integratie vanuit mogelijkheden. Passend bij belastbaarheid van de medewerker, zoveel mogelijk in eigen werkzaamheden, waar nodig tijdelijk op alternatieve werkzaamheden. Dit moet bijdragen aan betrokkenheid en re-integratie.

In 2026 introduceert Evita een vitaliteitsbudget per medewerker, om vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Bij Evita geloven we daarnaast in de kracht van de relatie: betrokkenheid tussen leidinggevende, planner en zorgverlener en een goede werk-privébalans dragen bij aan het voorkomen van verzuim.

#### 4.1.4 Kostenbeheersing

Evita moet de kosten beheersbaar houden. Er is de afgelopen jaren voldoende geïnvesteerd in verbetering van softwarepakketten en infrastructuur. Dit moet leiden tot efficiency en automatisering. En minder kosten voor advies en inrichting.

T.a.v. de formatie intern is de huidige bezetting minimaal nodig om het bedrijf te laten draaien én te laten groeien. I.v.m. continuïteit op de HR-afdeling zal Evita moeten investeren in een (tijdelijke) verzwaring van de HR-afdeling met een HR-adviseur. Tegelijkertijd behoeft de formatie in de wijkteams meer flexibiliteit en zal hierop worden geworven.

Investeringsen doen we ook op het gebied van marketing.

#### 4.1.5 Doorontwikkeling stuurinformatie

Medewerkers van Evita kunnen hun werkzaamheden beter organiseren door real-time inzage te hebben in het resultaat van hun handelen, versus de vastgestelde norm. Bijvoorbeeld door te zien hoe de omzet stijgt/daalt per zorgproduct, hoe het verzuim zich ontwikkelt of hoeveel evaluaties er de komende periode uitgevoerd moeten worden. Dit draagt bij autonomie, en trots op het werk. In 2026 trainen we onze medewerkers in actief gebruik van beschikbare stuurinformatie en ontwikkelen we door naar behoefte.



## 4.2 Evita heeft tevreden en betrokken medewerkers

Om onze kwaliteit van zorg te waarborgen en groei te bewerkstelligen kunnen we niet zonder onze medewerkers. We zetten in 2026 nadrukkelijk in op het vergroten van medewerkerstevredenheid en betrokkenheid. Werkplezier, waardering, verbinding en trots zijn belangrijke thema's. Een stabiel, gemotiveerd en samenwerkend team vormt de basis voor continuïteit van zorg én een prettig werkklimaat. Dat behoudt medewerkers, en maakt Evita een aantrekkelijke werkgever.

We werken aan de volgende subdoelen:

4.2.1 We verbeteren de onderlinge communicatie

4.2.2 Het teamoverleg als basis voor kwaliteit en verbinding

4.2.3 We verbeteren de onboarding voor nieuwe collega's (digitale efficiëntie AFAS)

4.2.4 Er is stabiliteit op de interne formatie

4.2.5 Medewerkers zijn ambassadeur van de organisatie en dragen dit actief uit

### 4.2.1 We verbeteren de onderlinge communicatie

Evita zet in op duidelijke, transparante en tijdige communicatie. Iedereen werkzaam voor Evita heeft hierin een voorbeeldrol naar de ander. We creëren feedbackmomenten tijdens reguliere overlegmomenten en via onze communicatiekanalen om de onderlinge communicatie te toetsen.

### 4.2.2 Het teamoverleg als basis voor kwaliteit en verbinding

Het teamoverleg vormt een centrale plek om te werken aan kwaliteit, kennisdeling, samenwerking en teamspirit. In 2026 betrekken we ook actief huishoudelijk medewerkers bij wijkteam overleggen om hun betrokkenheid bij de organisatie en de kwaliteit van zorg te vergroten. We optimaliseren het format en de voorwaarden voor het teamoverleg; en combineren het overleg met een borrel of klein event t.b.v. de teamspirit. Het teamoverleg vindt minstens elke 8 weken plaats.

### 4.2.3 We verbeteren de onboarding voor nieuwe collega's (digitale efficiëntie AFAS)

Een goede start zorgt voor vertrouwen, kwaliteit en binding. Daarom professionaliseren we onze onboarding: met een gestructureerd inwerkprogramma, een vast maatje en duidelijke werkafspraken. Nieuwe collega's worden geïntroduceerd in onze nieuwsbrief, warm ontvangen en snel onderdeel van het team. AFAS moet daarnaast optimaal ondersteunen in efficiënte onboarding.

### 4.2.4 Er is stabiliteit op de interne formatie

Stabiliteit op de interne formatie draagt bij aan rust en werkplezier. Een vertrouwd team voor zowel klanten als medewerkers in het veld, dat in een langdurige samenwerkingsrelatie investeert. Zo vormt de afdeling planning een cruciale afdeling binnen Evita als het gaat om werkafspraken en verbinding. De afgelopen 2 jaar heeft binnen dit team veel wisseling plaatsgevonden. Relaties, vertrouwen en begrip moesten opnieuw worden opgebouwd. In 2026



bouwen we het team van planners uit tot een stevig team dat inzet op de relatie met de medewerker, goede communicatie in- en extern en roostert conform roosterbeleid.

#### 4.2.5 Medewerkers zijn ambassadeur van de organisatie en dragen dit actief uit

In 2025 waardeerden medewerkers het werken bij Evita met een gemiddeld cijfer van 8,2 en respons van 39% (versus een in 8,2 in 2023). We weten dat wisselingen in de interne formatie en een rommelige start van wijkgericht werken een negatief effect hebben gehad op het werkplezier en de trots op het werken bij Evita. In 2026 investeren we weer actief in de verbinding onderling en trots. Voor 2026 sturen we op gemiddeld minimaal het cijfer 8,2 in het medewerker-tevredenheidsonderzoek en een respons van minstens 60%.

We vergroten ons bereik via het netwerk van onze medewerkers. We vragen medewerkers actief successen/inspiratie/vacatures te delen via sociale media. We hopen hiermee medewerkers te werven die de organisatie goed passen, omdat ze via een bekende van Evita binnenkomen.

##### *Inzet van ZZP beleid 2026*

Binnen Evita hanteren we een strikt beleid ten aanzien van de inzet van zelfstandigen zonder personeel (ZZP). Het harde uitgangspunt is dat we onze zorgverlening en diensten ten alle tijden met onze eigen medewerkers organiseren. De inzet van ZZP wordt hierin uitsluitend overwogen in situaties van uiterste nood, wanneer wij zelf niet in staat zijn om de benodigde zorg te leveren en dit de continuïteit dan wel kwaliteit van zorg schaadt voor onze klanten.

PTZ-zorg: Specifiek voor de Palliatief Terminale Zorg geldt dat ZZP'ers alleen worden ingezet indien we door onvoorziene omstandigheden (bijvoorbeeld ziekte of ongeval) of grotere zorgvraag tijdelijk niet kunnen voorzien in de noodzakelijke zorg. Dit betreft een noodmaatregel en is geen structureel onderdeel van onze reguliere personeelsinzet.

Zvw en Wlz-zorg: Hetzelfde principe geldt voor zorg die onder de Zorgverzekeringswet en de Wet langdurige zorg valt. Indien we door calamiteiten of onverwachte uitval van personeel niet in staat zijn om de zorgverlening te garanderen, maken wij gebruik van externe inzet. Hierbij is nadrukkelijk gekozen voor één vaste samenwerkingspartner: Zorgwerk. Door deze exclusieve samenwerking borgen wij kwaliteit, betrouwbaarheid en continuïteit, terwijl wij tegelijkertijd grip houden op de inzet van externe capaciteit.

Met dit beleid onderstreept Evita onze inzet om zorg zoveel mogelijk met eigen medewerkers te leveren en externe inzet alleen te benutten als vangnet bij onvoorziene omstandigheden. Ook in 2026 zullen we er alles aan doen onze medewerker capaciteit zo ver mogelijk op peil te krijgen met ultiem doel om ZZP niet meer in te hoeven zetten.



#### 4.3 Evita levert zorg van hoge kwaliteit en zet in op preventie, reablement en technologie

Kwaliteit van zorg staat hoog in het vaandel bij Evita. Ook in 2026 werken we aan kwalitatief goede zorg en ondersteuning. We zetten in op de ervaren kwaliteit van leven en zijn actief met onze klant in gesprek over hoe wij daar als zorgorganisatie in kunnen bijdragen. Hiermee volgen we de kwaliteitsrichtlijnen vanuit Het Generiek Kompas, wat leidend is in onze zorg- en dienstverlening. In 2026 versterken we onze koers op het gebied van passende zorg door gericht te investeren in preventie, reablement en thuiszorgtechnologie. Deze koers sluit aan bij de landelijke beweging richting het toegankelijk, toekomstbestendig en duurzaam organiseren van zorg.

We werken aan de volgende subdoelen:

4.3.1 Preventie, reablement en thuiszorgtechnologie zijn de norm

4.3.2 Informele zorg is betrokken in het zorgproces en wordt naar mogelijkheden ingezet

4.3.3 Medewerkers werken conform opleidingsniveau en zijn bekwaam

4.3.4 Evita start met een pilotgroep Sociale Benadering Dementie

4.3.5 We ontwikkelen onze dagbesteding door

##### 4.3.1 Preventie, reablement en thuiszorgtechnologie zijn de norm

###### *Preventie*

Door middel van het Evita Abonnement komen we tijdig bij ouderen in beeld en kunnen zo meereizen in de laatste fase van het leven van de oudere en passende ondersteuning bieden bij wat op dat moment nodig is. Via het Lokaal bieden we activiteiten en lezingen aan gericht op het ouder worden en positieve gezondheid. Ons scala aan mantelzorgondersteuning (het Mantelzorghuis) breiden we in 2026 uit met extra mantelzorgsprekken. Onderzoek wijst uit dat goede mantelzorgondersteuning leidt tot meer/langere draagkracht en voorkomt formele zorginzet/stelt formele zorginzet uit. Regionaal zoeken we samenwerking om gezamenlijk op preventie in te zetten. In 2026 zal onze GZ-neuropsycholoog samenwerken met het behandelcentrum van Respect Zorg in laagdrempelige, toegankelijke screening in de wijk, gericht op preventie.

###### *Reablement*

Onze zorg- en dienstverlening richt zich al sinds de start van Evita op het versterken van eigen regie en zelfredzaamheid van ouderen. Zo ook op herstel in functioneren, waar mogelijk. Ook in 2026 zetten we hierop in en blijven we klanten, abonnees, mantelzorgers en wijkbewoners ondersteunen op het gebied van reablement door middel van informatie en lezingen, praktische scholingen en activiteiten in het Lokaal.

###### *Thuiszorgtechnologie*

Sinds eind 2024 zet Evita thuiszorgtechnologie in. Evita wil in 2026 groeien naar gemiddeld minstens 20 klanten die gebruik maken van beeldzorg en minstens 20 klanten die gebruik maken van de Medido Medicijndispenser. We stimuleren het principe “thuis tenzij, digitaal tenzij”. Ook is Evita voornemens te investeren in leefpatroonmonitoring, wat bij de klantgroep VPT zorgt voor veiligheid, vroegsignalering, betere kwaliteit van zorg, meer zelfstandigheid voor de klant en een efficiëntere inzet van zorgmedewerkers.



#### 4.3.2 Informele zorg is betrokken in het zorgproces en wordt naar mogelijkheden ingezet

Evita gelooft in de kracht van het netwerk rondom een klant. Dit netwerk kan bestaan uit formele en informele zorg (zoals naasten en/of andere mantelzorgers). Al vanaf het eerste contact met de klant worden, waar mogelijk en beschikbaar én uiteraard met toestemming van de klant, naasten van de klant betrokken in het zorgproces. Evita ziet en erkent de grote betekenis van mantelzorgers. Evita zet zich actief in om mantelzorgers te ondersteunen, naar hen te luisteren en er voor hen te zijn. Vanzelfsprekend kijken we naar draagkracht en -last. In 2026 gaan we de afspraken met de informele zorg duidelijker beschrijven in onze zorgplannen.

#### 4.3.3 Medewerkers werken conform opleidingsniveau en zijn bekwaam

Evita is een erkend leerbedrijf en investeert continu in de kwaliteit van zorg door haar mensen op te leiden en bij te scholen. Evita heeft een eigen Evita Academie. Onze klanten kunnen rekenen op deskundige medewerkers.

Alle medewerkers werkzaam bij Evita moeten voldoen aan de bevoegd- en bekwaamheidseisen passend bij hun niveau. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor het op peil houden van hun bekwaamheid op handelingen. Dit leidt tot beter inzicht in capaciteit per deskundigheid en snellere inzet bij zorgvragen met complexe handelingen. Evita faciliteert scholing, oefenen in de praktijkruimte en collegiale toetsing. In 2026 werkt Evita samen met Parnassia aan een scholing basis GGZ voor onze medewerkers, starten we een nieuw leer-werktraject VIG en is er wederom een scholingskalender vanuit de Academie.

#### 4.3.4 Evita start met een pilotgroep Sociale Benadering Dementie

De Sociale Benadering Dementie richt zich op het begrijpen en ondersteunen van mensen met dementie vanuit hun unieke levensverhaal, mogelijkheden en sociale omgeving, zodat zij zoveel mogelijk betekenisvol en verbonden kunnen blijven leven. Evita herkent zich in deze filosofie en wil het gedachtegoed inbedden in de cultuur. Evita heeft in 2025 subsidie aangevraagd voor uitrol van de Sociale Benadering. Als de subsidie wordt toegekend, dan kunnen we in 2026 starten met een pilot binnen het team van de dagbesteding en 1 van de wijkteams.

#### 4.3.5 We versterken onze dagbesteding

Onze dagbesteding vormt een belangrijk onderdeel van onze zorg- en dienstverlening. Evita biedt vier dagen per week een waardevol dagprogramma aan, gericht op structuur, sociale contacten, zingeving en behoud van vaardigheden. Activiteiten worden afgestemd op de individuele mogelijkheden en interesses van de deelnemers, zodat iedereen op eigen tempo en niveau kan deelnemen. In 2026 gaan we aan de slag met de volgende speerpunten:

##### *1. Ontwikkeling en vernieuwing van het activiteitenaanbod*

We blijven investeren in een gevarieerd programma dat aansluit bij de wensen, mogelijkheden en gezondheidsniveaus van onze deelnemers. Hierbij richten we ons op creatieve, cognitieve en beweegactiviteiten die bijdragen aan het behoud van zelfstandigheid en het stimuleren van eigen regie. Daarnaast organiseren we meer themadagen en seizoensgebonden projecten om betrokkenheid en beleving te vergroten.

##### *2. Versterken van kwaliteit en deskundigheid*



In 2026 zetten we in op professionalisering van ons team. Begeleiders volgen bij- en nascholing op het 8-fasenmodel en belevingsgerichte zorg, signaleren van overbelasting en omgaan met veranderend gedrag. Daarnaast evalueren we structureel de tevredenheid van deelnemers en mantelzorgers om onze dienstverlening continu te verbeteren.

### *3. Samenwerking met mantelzorgers en netwerkpartners*

We willen de samenwerking met mantelzorgers verder versterken door regelmatige afstemming en het aanbieden van korte terugkoppelingen over de voortgang van deelnemers. Ook organiseren we informatieve bijeenkomsten en themamiddagen waarin mantelzorgers ervaringen kunnen delen en ondersteuning ontvangen.

### *4. Ontlasting van mantelzorgers*

Een belangrijk doel van de dagbesteding blijft het ontlasten van mantelzorgers. Door het bieden van een veilige, zinvolle en prettige daginvulling voor de deelnemers creëren we rust en ruimte voor de mantelzorger. We willen dit effect vergroten door flexibeler om te gaan met instroommomenten en door nauwere samenwerking met wijkteams en andere zorgaanbieders.

### *5. Continuïteit en samenwerking met vrijwilligers*

Onze vrijwilliger-kok speelt een waardevolle rol binnen het team. Komend jaar willen we het vrijwilligersbestand uitbreiden en beter begeleiden, zodat de continuïteit en kwaliteit van onze dagbesteding gewaarborgd blijven.



## 4.4 Evita vergroot strategische samenwerking met partners uit de wijk

Evita is een kleinschalige thuiszorgorganisatie met een sterke lokale verankering. Deze kracht willen we behouden, maar tegelijkertijd staan we voor een groeiende uitdaging: het tempo van ontwikkelingen in de zorg – zoals digitalisering en innovatie en implementatie van wetgeving/regelgeving (zoals privacywetgeving en informatieveiligheid: onvoldoende expertise) – vraagt om meer slagkracht dan we als kleine organisatie alleen kunnen realiseren. Daarom zetten we in 2026 nadrukkelijk in op het vergroten van strategische samenwerking.

Door structureel samen op te trekken met partners in de wijk kunnen we gezamenlijke kansen benutten en onze positie in de keten versterken. Zo versterken we de toekomstbestendigheid van Evita en kunnen we onze klanten blijven voorzien van persoonlijke, kwalitatief goed en passende zorg. We werken aan 4 subdoelen:

### 4.4.1 Samen sterk in preventie

### 4.4.2 Samen opleiden en ontwikkelen voor de sector

### 4.4.3 Aanvullend zorgaanbod in de regio

### 4.4.4 Kennis en capaciteit delen en hiermee kosten gezamenlijk dragen

#### 4.4.1 Samen sterk in preventie

Door preventie integraal en gezamenlijk vorm te geven ontstaat er een stevig fundament voor passende zorg. We ontwikkelen regionale initiatieven rondom vroegsignalering, leefstijl en zelfredzaamheid, zodat ouderen langer gezond en veilig thuis kunnen blijven wonen. Door samenwerking kunnen we kennis bundelen en preventieve interventies op grotere schaal inzetten. Zo zal onze GZ-neuropsycholoog gaan deelnemen in een multidisciplinair team binnen het advies- en behandelcentrum van Respect Zorg. Hier kunnen ouderen terecht voor laagdrempelige screening en advies en behandeling van zowel medici als paramedici.

#### 4.4.2 Samen opleiden en ontwikkelen voor de sector

De arbeidsmarktkrapte vraagt om een gezamenlijke aanpak. We zetten in op partnerschappen met andere aanbieders en onderwijsinstellingen om gezamenlijk op te leiden, stageplekken te organiseren en medewerkers duurzaam te ontwikkelen. Door te delen in expertise en opleidingscapaciteit vergroten we de instroom én de kwaliteit van de beroepsgroep.

#### 4.4.3 Aanvullend zorgaanbod in de regio

Door strategisch samen te werken kunnen organisaties elkaar versterken in het zorgaanbod. We onderzoeken hoe we elkaars diensten kunnen aanvullen, bijvoorbeeld door afstemming in gespecialiseerde zorg, gezamenlijke inzet van expertise of het delen van functies. Zo zorgen we dat ouderen in de regio toegang houden tot een breed, passend en samenhangend aanbod.

#### 4.4.4 Kennis en capaciteit delen en hiermee kosten gezamenlijk dragen

Evita neemt reeds deel aan een Lerend Netwerk, waarvanuit expertise en capaciteit gedeeld wordt. Projecten die te groot zijn voor kleinschalige organisaties kunnen zo toch opgepakt worden. In 2026 bouwen we hierop voort en verbeteren we samen de informatieveiligheid binnen onze organisaties.



## KPI's 2026

### **Financieel/commercieel**

|                                         |         |
|-----------------------------------------|---------|
| Exploitatieresultaat                    | 3%      |
| Uren                                    | 100.000 |
| # VPT klanten tegelijk in zorg          | 20      |
| # PTZ klanten tegelijk in zorg          | 8       |
| # preventiegesprekken onder WMO klanten | 100     |
| # nieuwe abonnementen                   | 150     |

### **Medewerkers**

|                               |                         |
|-------------------------------|-------------------------|
| Productiviteit                | 70%                     |
| Verzuim                       | 8%                      |
| Medewerker tevredenheid score | Cijfer 8,2, 60% respons |
| Minuren                       | Max 1%                  |
| Verlofuren                    | Max 14.500              |
| Bezetting PTZ team            | 12 FTE                  |
| Wijkteamoverleg               | Elke 8 weken            |
| Alle medewerkers zijn bekwaam | overzicht maandelijks   |

### **Efficiency**

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| % klanten dat Caren account heeft | 80 |
| # klanten via Beeldbellen         | 20 |
| # klanten met Medido              | 20 |

### **Kwaliteit**

|                                      |                  |
|--------------------------------------|------------------|
| MIC meldingen binnen termijn         | 100%             |
| Klanttevredenheid score              | Cijfer 8         |
| Update kwaliteitshandboek            | volgens planning |
| Alle klanten hebben actueel zorgplan | 100%             |
| Evaluaties tijdig ingepland          | 100%             |

### **Acquisitie**

|                                      |                  |
|--------------------------------------|------------------|
| Bezoeken huisarts/POH/verwijzers/VPO | volgens planning |
|--------------------------------------|------------------|



## 5. Samenvatting begroting 2026

| Evita Zorg totaal rapportage               |       | Begroting en prognose 2025 |                    |                    |                   | Begroting          |
|--------------------------------------------|-------|----------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| t/m Q-3 2025                               |       |                            |                    |                    |                   | 2026               |
| Exploitatie (- = negatief, + = positief)   | x € 1 | Realisatie                 | Prognose           | Begroting          | Verschil          |                    |
| Omzetten                                   | €     | 4.840.104                  | € 6.615.000        | € 6.780.000        | € -165.000        | € 7.244.000        |
| Overige opbrengsten                        | €     | 115.063                    | € 190.000          | € 170.000          | € 20.000          | € 124.192          |
| Subsidies (opleidingen en overige)         | €     | 140.636                    | € 180.000          | € 180.000          | € -               | € 180.000          |
| <b>Totaal exploitatie opbrengsten</b>      | €     | <b>5.095.803</b>           | € <b>6.985.000</b> | € <b>7.130.000</b> | € <b>-145.000</b> | € <b>7.548.192</b> |
| Salarissen                                 | €     | 4.335.765                  | € 5.730.000        | € 5.630.000        | € -100.000        | € 6.034.975        |
| Inhuur derden PNIL en ZZP                  | €     | 388.880                    | € 500.000          | € 600.000          | € 100.000         | € 392.000          |
| Overige personeelskosten                   | €     | 150.572                    | € 250.000          | € 296.000          | € 46.000          | € 232.243          |
| <b>Totaal exploitatie personeelskosten</b> | €     | <b>4.875.217</b>           | € <b>6.480.000</b> | € <b>6.526.000</b> | € <b>46.000</b>   | € <b>6.659.219</b> |
| Materiele kosten                           | €     | 423.340                    | € 575.000          | € 520.000          | € -55.000         | € 567.227          |
| Afschrijving en rente                      | €     | 51.682                     | € 80.000           | € 84.000           | € 4.000           | € 95.095           |
| <b>Totaal exploitatie materiele kosten</b> | €     | <b>475.022</b>             | € <b>655.000</b>   | € <b>604.000</b>   | € <b>-51.000</b>  | € <b>662.322</b>   |
| <b>Totaal bedrijfskosten</b>               | €     | <b>5.350.239</b>           | € <b>7.135.000</b> | € <b>7.130.000</b> | € <b>5.000</b>    | € <b>7.321.541</b> |
| <b>Exploitatie resultaat</b>               | €     | <b>-254.436</b>            | € <b>-150.000</b>  | € <b>-</b>         | € <b>-150.000</b> | € <b>226.651</b>   |

