



# ONDERNEMINGSPLAN

## 2026

Gemeenschapskracht, welzijn en zorg

### EEN ZORGZAME VISIE VOOR DE TOEKOMST

Vanuit kleinschaligheid en het coöperatieve gedachtegoed biedt de Coöperatieve Vereniging Tot Uw Dienst een zorgzame visie voor de toekomst.

**Tot Uw Dienst**  
<https://www.ctud.nl/>  
[info@ctud.nl](mailto:info@ctud.nl)  
0630640121

## Inhoudsopgave

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1.    | Inleiding .....  | 2  |
| 2.    | Visie ‘In Laarbeek zorgen we voor elkaar’ .....  | 3  |
| 3.    | Missie.....  | 3  |
| 4.    | Onze ambitie .....   | 4  |
| 5.1   | Algemeen.....  | 4  |
| 5.1.1 | Wij willen een vereniging zijn die de gemeenschapskracht versterkt en verbindt.....  | 5  |
| 5.1.2 | Wij willen een vereniging zijn waar mensen volop kunnen meedoen en beslissen. ....   | 6  |
| 5.1.3 | Wij willen ons sterk maken voor aandachtige, persoonlijke en kwalitatief goede zorg.....                                       | 6  |
| 5.1.4 | Wij willen bouwen aan een goede netwerkstructuur en samenwerking met lokale beroepsbeoefenaren en regionale organisaties. .... | 7  |
| 5.    | De Coöperatieve vereniging “Tot uw Dienst” .....   | 8  |
|       | De organisatie.....  | 8  |
| 6.    | Bedrijfsplan.....  | 9  |
| 6.1   | Onze zorgvragers.....  | 9  |
| 6.2   | Contracten/ samenwerkingsverbanden.....  | 9  |
| 6.3   | ICT-systemen .....   | 10 |
| 6.4   | Onze doelgroepen.....  | 11 |
| 6.5   | Onze medewerkers.....  | 12 |
| 7     | Beleidsvoornemens 2026 .....   | 13 |
| 8     | Financieel plan.....   | 14 |

## 1. Inleiding

De wereld van nu is aan grote veranderingen onderhevig. Oude systemen brokkelen af en de zoektocht naar nieuwe oplossingen en de daarmee verbonden systemen en verbanden is volop gaande.

Er is ook een zoektocht gaande op welke wijze welzijn en gezondheidszorg vorm moeten krijgen en met elkaar verbonden kunnen worden in de komende jaren.

Gezondheid wordt steeds meer als het vermogen van mensen beschouwd, om zich aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven zelf.

Dat de landelijke overheid terugtreedt is een feit en de beweging die is ingezet is meer aandacht op regionale en lokale samenwerking op het gebied van de gezondheids- en welzijnszorg. De toenemende vergrijzing, de personeelstekorten en de financiële houdbaarheid van het huidige systeem liggen hieraan ten grondslag. Deze ingrijpende ontwikkelingen raken ook onze organisatie en daarom willen we met dit toekomstplan onze visie en aanpak voor de komende jaren verder door ontwikkelen in samenspraak met onze (toekomstige) leden, zorgvragers, medewerkers en samenwerkingspartners.



We kunnen spreken van doorontwikkelen omdat de grondslag voor onze coöperatie (ledenvereniging) al in 2005 is gelegd en in de afgelopen jaren haar bestaansrecht heeft bewezen.

## 2. Visie 'In Laarbeek zorgen we voor elkaar'

Met deze uitspraak wordt onze visie op de toekomst voor de zorgverlening zoals we die willen bereiken in onze gemeente kernachtig weergegeven. We doen dit op de kernwaarden zoals die zijn geformuleerd door de International Coöperatieve Alliance (ICA)nl.: eigen regie en eigen verantwoordelijkheid, rechtvaardigheid, eerlijkheid, wederkerigheid en solidariteit, samen met de inwoners van Laarbeek.

### Kernwaarden:

- ✓ eigen regie
- ✓ eigen verantwoordelijkheid
- ✓ rechtvaardigheid
- ✓ eerlijkheid
- ✓ wederkerigheid
- ✓ solidariteit

Deze visie is verankerd in de statuten van onze Coöperatieve Vereniging met de daaraan verbonden essentiële waarden en principes. De vrijwilligers en de medewerkers van "Tot uw Dienst" doen hun werk met hart en ziel en tonen betrokkenheid bij de mensen die hun zorg en aandacht nodig hebben. Vanuit deze waarden, die onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden, willen we vorm en inhoud geven aan onze missie.

## 3. Missie

De kernopdracht waarvoor wij staan, is het versterken van de gemeenschapskracht<sup>1</sup> en het aanvullend bieden van zorg thuis zodat mensen zo lang mogelijk zelfstandig thuis kunnen blijven wonen.

De vrijwilligers van de in 2020 opgestarte initiatiefgroep gemeenschapskracht zijn actief om het omzien naar elkaar op wijk en buurtniveau te versterken en mensen met elkaar te verbinden. Daarnaast stimuleren zij het in kaart brengen van bestaande sociale netwerken van elke inwoner. Met welke vragen kan ik bij wie terecht en wie kan bij mij met welke vragen terecht. Deze zogenaamde netwerkcirkels<sup>2</sup> zijn bestaande hulpbronnen als de zorgvragen toenemen.

De beroepskrachten zijn in vaste dienst van de organisatie en worden ingezet voor huishoudelijke ondersteuning, verzorging en verpleging. De professional activeert en faciliteert de bestaande netwerkcirkels rondom de zorgvragers en stemt met hen de zorg af.

De coöperatieve waarden zijn bepalend voor de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de onderlinge samenwerking in de verschillende taken. Om onze



<sup>1</sup> de mogelijkheden die in de gemeenschap aanwezig zijn als kracht benutten.

<sup>2</sup> een netwerk van personen rondom een zorgvrager met een vaste contactpersoon.

kernopdracht goed tot uitvoering te brengen is een duidelijk plan van aanpak nodig om tot een gemeenschappelijk resultaat te komen.

## 4. Onze ambitie

### 4.1 Algemeen

We willen een gezonde, kleinschalige organisatie blijven, goed voor onze zorgvragers, hun sociaal netwerk en onze professionals met Laarbeek als werkgebied. We willen hun betrokkenheid bij de besluitvorming vergroten.

In de komende jaren zal de zorg voor het aantal ouderen toenemen en de zorgvraag complexer worden. Dit heeft effect op het groeitempo van onze organisatie, maar is ook mede afhankelijk van onze personeelsbezetting.

Ook de versterking van de lokale gemeenschap die naar elkaar omziet en de betrokkenheid van inwoners in de opgezette netwerkcirkels rondom de zorgvrager is daarvoor bepalend. Het concept 'Zorg om het Dorp', in één van onze kerkdorpen, is een mooi voorbeeld, in het perspectief van de vergrijzende dorpen.

We willen actief bijdragen aan het verminderen van de bureaucratie, zodat onze professionals zoveel mogelijk tijd overhouden voor hun hoofdtaken. Met de gemeente Laarbeek is een goed contact om verder te verkennen of we samen kunnen experimenteren in het belang van de inwoners van Laarbeek. Denk aan het laagdrempelig indiceren van huishoudelijke ondersteuning van m.n. voor Wlz-zorgvragers. Ook in de Peelregio met het project "Peel Duurzaam Gezond" zijn hier mogelijkheden die we verder samen met anderen verkennen. Daarnaast proberen we met meerdere zorgverzekeraars en het zorgkantoor contractafspraken te maken, om ook hier de bureaucratie voor zowel zorgvrager als zorgaanbieder te verminderen.

Afhankelijk van de beleidskeuzes die gemaakt worden en de contract afspraken met gemeente, zorgverzekeraars en andere partners kunnen onze medewerkers hun beroepsmatige zorg toevoegen aan de lokale infrastructuur.

Kleinschaligheid vraagt om een flexibele organisatiestructuur. Als stip op de horizon werken we met vaste teams in de kerkdorpen van Laarbeek, die zelfstandig hun taken uitoefenen en kunnen terugvallen op de centrale organisatie. De span of control zal daarmee toenemen.

Een dergelijke groei zal tot aanpassingen leiden in de organisatie. Binnen de financiële mogelijkheden zal er stapsgewijs een omvorming plaats vinden, van het huidige executief bestuur naar een bestuur op afstand.

In 2025 was er sprake van een groei van 6 %. In 2026 koersen we wederom op een groei van 6 % voor de zorg. Meer inzetten op toepassingen van de techniek in de zorg, zoals app's, beeldschermbellen, medicatiedispensers, etc.

Voor de verdere professionalisering van onze organisatie, starten we met het behalen van een HKZ 165 Zorg en Welzijn certificering. De audit van HKZ 165 Zorg en Welzijn zal dit najaar plaatsvinden.

#### 4.2. Wij willen een vereniging zijn die de gemeenschapskracht versterkt en verbindt.

Hoe doen we dit?

We willen bij inwoners en zorgvragers bewustwording op gang brengen om de aandacht en zorg voor elkaar te organiseren. (Community building).

Hiervoor is initiatiefgroep Gemeenschapskracht actief die bestaat uit vrijwilligers uit de vier kernen van Laarbeek. Door middel van een gefaseerde aanpak en creativiteit, werken zij aan het gestelde doel. Zij gaan in gesprek met plaatselijke organisaties, buurten en verenigingen om het omzien naar elkaar te versterken en te verbinden. Een aantal keren per jaar wisselt het bestuur van gedachten met hen. Waar zitten hiaten? Waar kunnen we elkaar versterken?

Een andere manier om dit doel te bereiken is de in Laarbeek ontwikkelde methodiek "Goed voor Elkaar", die tot doel heeft de bewustwording in het hebben van een persoonlijke netwerkcirkel te stimuleren.

Deze netwerkcirkels rondom de inwoners kunnen ook aansluiten op het netwerk in de wijk, buurt of straat. Hiermee bereiken we dat er een preventieve werking uitgaat voor de dagelijkse zorg en aandacht voor elkaar.

Als professionals willen we in samenspraak met deze netwerkcirkels rondom de zorgvrager én de mantelzorger onze aanvullende ondersteuning afstemmen. Met een subsidie verkregen uit het IZA-fonds wijkverpleging hebben we 2023-2024 een pilot uitgevoerd om de netwerkcirkels vanuit de huishoudens van de zorgvrager en hun mantelzorgers te creëren en te activeren. We hebben hier mooie kleine successen mee bereikt en zijn op zoek naar aanvullende financieringen en of methodieken.

Daarnaast staat het lidmaatschap van 'Tot Uw Dienst' open voor organisaties en verenigingen die in Laarbeek actief zijn. Daarmee kan een stem gekregen worden in het voeren van een gezamenlijk beleid om de gemeenschapskracht uit te bouwen in een fijnmazige netwerkstructuur van betrokken inwoners.

We willen vaker met relevante organisaties het gesprek aan gaan om de mogelijkheden tot samenwerking te verkennen en uit te werken.

### 4.3 Wij willen een vereniging zijn waar mensen volop kunnen meedoen en beslissen.

Hoe doen we dit?

Voor de inwoners, de organisaties en verenigingen denken we aan contactpersonen op straat, wijk- of buurtniveau die via de dorpsondersteuners of leden van de initiatiefgroep gemeenschapskracht in verbinding staan met de organisatie.

Samen met de gemeente kunnen we dan trends en collectieve ontwikkelingen in de sociale infrastructuur signaleren en adresseren. De echt zorg-gerelateerde vragen kunnen door ons opgepakt worden, middels collectieve themabijeenkomsten of brainstormsessies met betrokken leden. Op dit onderdeel kunnen we leren van voorbeelden van andere organisaties.

### 4.4 Wij willen ons sterk maken voor aandachtige, persoonlijke en kwalitatief goede zorg.

Hoe doen we dit?

Uit het generiek kompas kwam een score van 8,5. Een prima score, die we graag willen behouden. We blijven ons maximaal inzetten voor het aanvullend organiseren van de zorg rondom de zorgvrager en zijn netwerkkring. Persoonlijk, transparant en nabij met vaste contactpersonen. Uitgevoerd door een goed gekwalificeerd team met verschillende deskundigheden op het gebied van de sociale, somatische en geriatrische zorg. Ook mantelzorgers blijven we structureel ondersteunen om overbelasting te voorkomen.

De uitbreiding en de aanpassing van de deskundigheden die we daarvoor nodig hebben zal gelijke tred moeten houden met de ontwikkelingen en de financiering van de preventieve, sociale en medische vraagstukken.

Deze deskundigheid kan ook worden ingezet tijdens thema- groepsbijeenkomsten op vraag van derden of voortkomend uit de maatschappelijke ontwikkelingen in Laarbeek.

Voor de deskundigheid van de teamleden is scholing en bijscholing permanent noodzakelijk. In 2025 hebben we extra ingezet op scholing. Jaarlijks stellen we hiervoor een budget beschikbaar conform de bepalingen in de CAO-VVT.

Daarnaast zullen we daar waar mogelijk gebruik maken van hulpmiddelen en technologieën om zelfstandig wonen te bevorderen. Denk b.v. aan oogdruppelbril, medicatiedispensers en beeldzorg. Of het inzetten van een ergotherapeut om dagelijkse activiteiten langer, veilig en zelfstandig te kunnen uitvoeren.

We hebben het geluk dat medewerkers graag bij ons werken. Een kleinschalige organisatie, met korte lijnen, de onderlinge contacten en verbondenheid met de zorgvragers zijn van belang. Het zelfstandig uitoefenen van het beroep en eigen verantwoordelijkheid mogen

nemen noemen zij als kernkwaliteiten. We blijven hieraan werken, zodat zij dat extra stapje willen blijven zetten voor onze zorgvragers en zij zich gewaardeerd voelen.

#### 4.5 Wij willen bouwen aan een goede netwerkstructuur en samenwerking met lokale beroepsbeoefenaren en regionale organisaties.

Hoe gaan we dat doen?

In de komende periode willen we naast het volgen van de landelijke en regionale ontwikkelingen de nadruk leggen op het versterken van de samenwerking met de lokale huisartsenpraktijken, ziekenhuizen, de dorpsondersteuners, de seniorenverenigingen en het centrale loket van de gemeente Laarbeek met “Tot uw dienst”. Het eerder betrekken van wijkverpleegkundigen werkt vaak preventief.

Ingrepen die door de overheid gedaan worden raken de drukke dagelijkse praktijk. Het grote aanbod van diverse hulpverleningsorganisaties maakt de hulpverlening complex. De eisen, regels en voorschriften gecombineerd met de beperkingen in de financiering gaan ten koste van de tijd die aan de zorgvrager besteed zou kunnen worden. We hebben ons in 2023 aangesloten bij Zorgthuis.nl. Wij kunnen elkaar ondersteunen door het uitwisselen van kennis en goede voorbeelden.

Onze organisatie is kleinschalig en lokaal gericht. Dat betekent dat we niet alles kunnen. Het is daarom belangrijk om met onze samenwerkingspartners goede afspraken te maken waarop wij elkaar kunnen vinden en kunnen aanvullen, zodat overlap voorkomen wordt. Samenwerken met dorpsondersteuners, ouderenbezoekers, dorpshuizen, seniorenverenigingen is voor ons een must.

Daarnaast vindt ook afstemming plaats met andere collega zorgaanbieders zoals de zorgboerderijen, het ziekenhuizen en GGZ. Er is een speciale samenwerking met de Zorgkamer “Tijdelijk thuis bij Kaat”.

Kortom de doelstelling die de WLZ wil nastreven: Thuis als het kan, Zelf als het kan en Digitaal als het kan, komt overeen met onze missie.

## 5. De Coöperatieve vereniging “Tot uw Dienst”

### 5.1 De organisatie

“Tot uw Dienst” is een coöperatie, een leden vereniging, dat wil zeggen: een mensgerichte onderneming die gezamenlijk eigendom is van en democratisch gecontroleerd door en voor zijn leden om de gemeenschappelijke economische, sociale en culturele behoeften en ambities te realiseren.

### 5.2 Algemene Ledenvergadering (ALV)

De Algemene Ledenvergadering bestaat uit zorgvragers/ inwoners/ verenigingen uit de gemeente Laarbeek. Zij zijn het beleidsbepalende orgaan. In de ALV worden alle belangrijke besluiten genomen en wordt het bestuur gedechargeerd. Iedereen is welkom en kan meepraten over de koers van de organisatie. Zij vergaderen minimaal 2 maal per jaar en zo vaak als nodig of gewenst is. Ook tussentijds is het bestuur benaderbaar door leden voor hun vragen en opmerkingen.

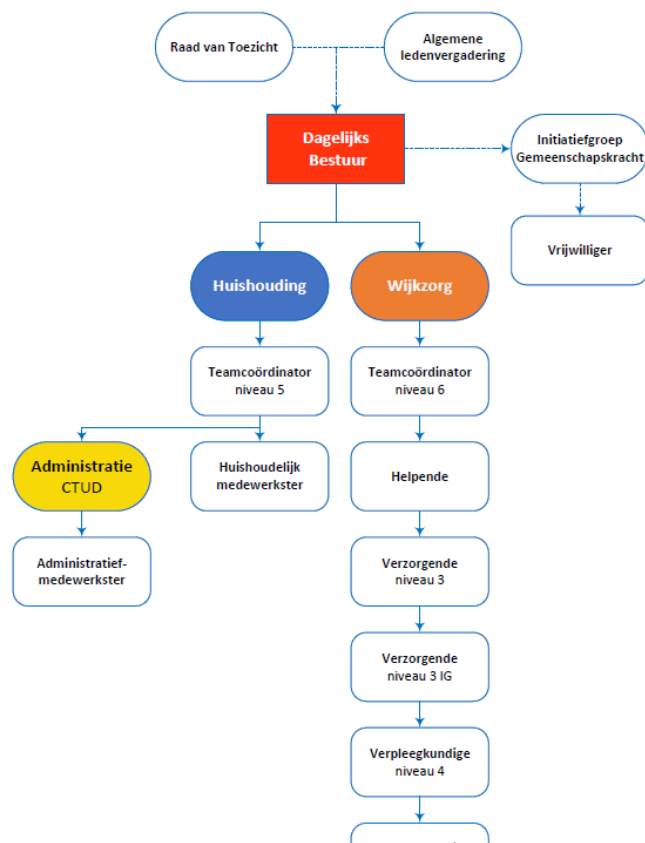
De medezeggenschap van de cliënten is geborgd in deze coöperatieve vorm van onze organisatie.

### 5.3 Het bestuur.

Het bestuur, bestaat momenteel uit vier leden met één adviseur. Zij zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het vastgestelde beleid door de Algemene ledenvergadering. Zij dragen zorg voor de inrichting van de organisatie ten behoeve van de zorgverlening, het financiële beheer en goed werkgeverschap voor het personeel.

### 5.4 De Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht, bestaat uit drie onafhankelijke leden en zij controleren het bestuur en zijn tevens sparringpartner van het bestuur. Het toezicht is geregeld in de Governance Code Zorg en in het reglement van de Raad van Toezicht (20231129). Zij houden daarbij rekening met het coöperatieve gedachtegoed en hebben naast hun controlerende rol t.a.v. het bestuur toegang tot de leden, zorgvragers en medewerkers. Minimaal 2 keer per jaar zitten we samen aan tafel en geeft de RvT advies aan de Algemene Leden Vergadering.



Figuur 1. Organogram CTUD

## 5.5 Dagelijkse leiding

De dagelijkse leiding bestaat uit 2 teammanagers. Eén die zich voornamelijk bezighoudt met de ondersteuning van de huishoudelijke medewerkers en de ander voornamelijk zorgdraagt voor de wijkzorg/-medewerkers. Zij is zelf ook verpleegkundige niveau 6. De administratieve medewerkers worden aangestuurd door de dagelijkse leiding.

## 5.6 Initiatiefgroep gemeenschapskracht

De vrijwilligers worden gefaciliteerd door het bestuur en zij werken zelfstandig aan hun opdracht in de diverse kerkdorpen met de gemeenschap.

# 6. Bedrijfsplan

## 6.1 Onze zorgvragers

Als organisatie bieden we een beperkt aantal betaalde diensten aan, zoals:

- Huishoudelijke ondersteuning
- Verzorging
- Verpleging
- Casemanagement dementie
- Wlz-zorg

Onze organisatie onderscheidt zich als kleinschalige, platte organisatie van andere organisaties in de regio. Kleinschalig, waar zowel zorgvragers, als ook zorgverleners elkaar kennen binnen het lokale formele en informele netwerk in de 4 dorpskernen. Zorgvragers kloppen bij ons aan omdat zij gekend worden en zich gekend voelen. Ook in de samenwerking met andere lokale en regionale partners is deze kleinschaligheid zichtbaar.

## 6.2 Contracten/ samenwerkingsverbanden.

### Wmo

Met de gemeente Laarbeek zijn afspraken gemaakt rondom de Wmo voorzieningen huishoudelijke ondersteuning, begeleiding en kortdurend verblijf. In 2026 loopt de huidige contractperiode met de Peelgemeenten af. De gemeenten in de Peelregio zijn gestart met de voorbereidingen voor een nieuwe aanbestedingsronde.

### Zvw

Met de zorgverzekeraar CZ zijn contracten afgesloten voor de functie wijkverpleging, waaronder de dementiezorg en een overeenkomst Eerste Lijnsverblijf ten behoeve van de zorgkamer “Tijdelijk thuis bij Kaat”. Met de inkopers worden afspraken gemaakt over onder meer de hoogte van de tarieven en het te besteden budget, het zogenoemde omzetplafond.

### Inkomsten

Naast de inkomsten die voortvloeien uit de contracten zijn er inkomsten uit de ongecontracteerde zorg, persoonsgebonden budgetten (PGB) en betalingen uit eigen middelen. De verwachting is dat het aantal (deels) zelfbetalers in de komende jaren zal

toenemen door wijzigingen in de financiering van welzijn en zorg en inkomensafhankelijke tarieven.

### Samenwerkingscontracten in de regio

Om de samenwerking in de avond- en nachtzorg toekomstbestendig te maken zijn er regionale afspraken gemaakt met Zorgboog en Savant-Zorg.

Daarnaast participeren we in de Peelregio in het Netwerk Dementie Helmond-de Peel, een samenwerkingsverband rondom casemanagement dementie. Dit is een samenwerkingsverband met huisartsgroepen, ziekenhuizen, collega zorgaanbieders in de regio, welzijnsorganisaties en gemeenten. Vanuit dit netwerk is er een gezamenlijk aanmeldplatform zodat de wachttijden voor zorgvragers en hun familie zo kort mogelijk is. Ook bestuurlijk participeren we in dit netwerk.

### Samenwerkingsverbanden

Daarnaast nemen we deel aan het "Platform Zorgen doe je Samen" (lokale dorps- en zorgcoöperaties) en via de 'Koepel Zorgcoöperaties Zuid-Nederland' en 'Nederland Zorgt voor Elkaar' blijven we op de hoogte van de landelijke en regionale ontwikkelingen.

In de Peelregio werken de gemeenten Helmond, Asten, Deurne, Someren, Gemert- Bakel en Laarbeek en zorgverzekeraar CZ samen in het verband van Peel Duurzaam Gezond om tot een gezamenlijke visie en aanpak te komen voor de toekomstige vormgeving van welzijn en zorg in onze regio.

## 6.3 ICT-systemen

De verschillende financieringsstromen en de verantwoordingsverplichtingen maken het nodig dat de ICT-systemen op orde zijn. Wij hebben de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in de digitalisering van de administratieve processen zoals Nedap-Ons; de beveiliging en de website. De snelle ontwikkelingen op dit gebied maken het noodzakelijk dat zowel op administratief gebied als op de zorg investeringen hiervoor nodig blijven.

Verder werken we met een AFAS boekhoudprogramma en zijn we vorig jaar gestart met Qlink, als kwaliteitsregister.

We hebben een dashboard ontwikkeld waarmee we de ontwikkelingen nauwgezet kunnen volgen en bijsturen.

## 6.4 Onze doelgroepen



Op dit moment hebben we diverse doelgroepen:

### Wmo:

- ✓ Huishoudelijke ondersteuning
- ✓ PGB- Wlz zorgvragers
- ✓ Zelfbetalers zonder indicatie

### Wijkzorg:

- ✓ Verpleging en verzorging middels contract met de CZ
- ✓ Casemanagement Dementie
- ✓ Eerste lijns Verblijf samenwerking met de zorgkamer
- ✓ PGB- Wlz zorgvragers
- ✓ Ongecontracteerde zorg van zorgvragers met een andere zorgverzekering

### Wlz doelgroep:

Onze beoogde Wlz-doelgroepen zijn: ouderen, somatische- en PG-cliënten met dementie. Op dit moment ondersteunen we deze doelgroep op PGB basis. In 2025 was het aantal gemiddeld cliënten gestegen van 20 naar 24. Al onze cliënten wonen in de gemeente Laarbeek. Daarmee is de zorg dicht bij huis, aanvullend op datgene wat het eigen netwerk en de zorgvrager zelf kan.

We verzorgen met ons deskundig personeel:

- ✓ huishoudelijke ondersteuning (H117);

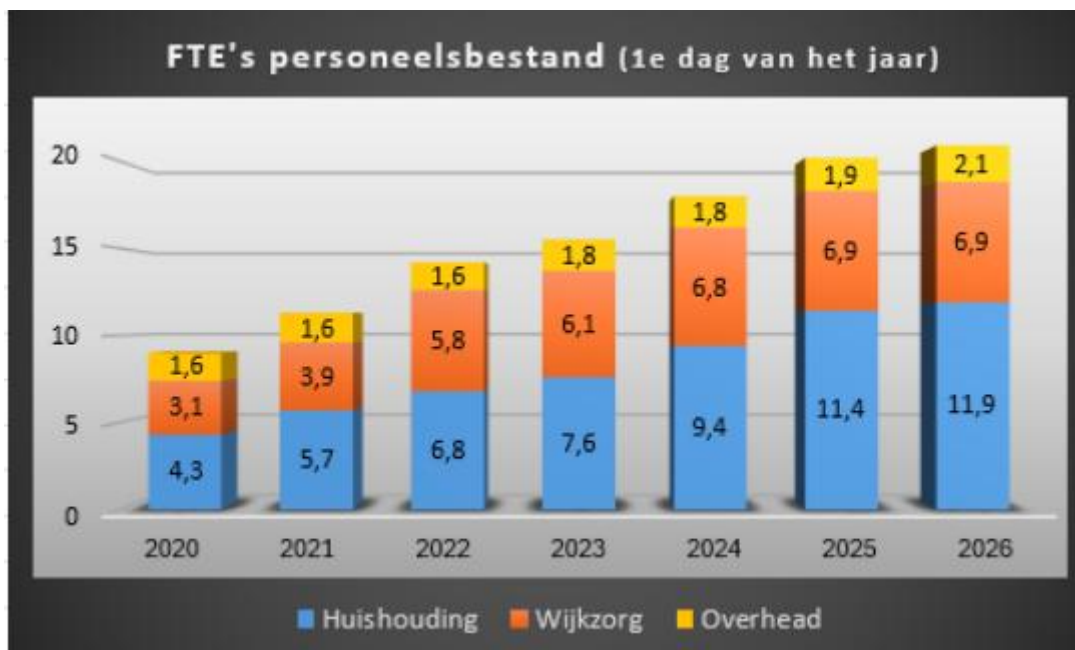
- ✓ persoonlijke verzorging, incl. beschikbaarheid en thuiszorgtechnologie) (H126- H127- H138)
- ✓ begeleiding en thuiszorgtechnologie ( H300 -H306)
- ✓ Verpleging/casemanagement dementie, incl. beschikbaarheid en technologie ( H104- H139-H128)

Naast de reguliere groei van de zorgvraag zijn we in onze regio binnen het Netwerk Dementie Helmond- de Peel gaan werken via één aanmeldpunt. Zoals al eerder aangegeven worden van daaruit de cliënten verdeeld over de zorgaanbieders, die op dat moment ruimte hebben en mensen niet lang hoeven te wachten. Om deze doelgroep zo lang mogelijk thuis in hun vertrouwde omgeving te kunnen blijven begeleiden/verplegen, is het wenselijk dat wij ook Wlz zorg kunnen aanbieden.

Als wij de goedkeuring hebben ontvangen om die WLZ-zorg aan te kunnen bieden, scheelt dat veel administratieve rompslomp voor de deelnemers en hoeven zij geen beroep meer te doen op de PGB. Bovendien kunnen we het aantal personele wisselingen beperken.

## 6.5 Onze medewerkers

Ons personeelsbestand groeide mee met het aantal zorgvragers. Over de afgelopen 6 jaar zag dit er als volgt uit:



Op 1-1-2026 hebben we in dienst:

- ✓ 2 managers (1,4 FTE)
- ✓ 2 administratief medewerkers (0,7 FTE)
- ✓ 33 huishoudelijke medewerkers (11,9 FTE)
- ✓ 16 medewerkers zorg (6,9 FTE) schema actualiseren

Totaal 53 personen in 20,9 FTE

## Zorgpersoneel CTUD 1-1-2026

| Team              | contracttype       | deskundigheid          | Opleiding  | Kwaliteits register |
|-------------------|--------------------|------------------------|--|---------------------|
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Verzorgende 3 IG       | Verzorgende-IG niveau 3  | X                   |
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Verpleegkundige/ niv 4 | MBO- verpleegkundige   |                     |
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Helpende               |  |                     |
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Verzorgende 3 IG       | Verzorgende-IG niveau 3  |                     |
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Verzorgende 3 IG       | Verzorgende-IG niveau 3  |                     |
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Verzorgende 3 IG       | Verzorgende-IG niveau 3  |                     |
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Verpleegkundige/niv 4  | MBO- verpleegkundige   |                     |
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Verzorgende 3 IG       | MBO- verpleegkundige   |                     |
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Verzorgende 3 IG       | Verzorgende-IG niveau 3  |                     |
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Verzorgende 3          | MDGO-vz niveau 3   |                     |
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Verzorgende 3 IG       | Verzorgende-IG niveau 3  | X                   |
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Helpende               |  |                     |
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Verzorgende 3 IG       | Verzorgende-IG niveau 3  |                     |
| Wijkzorg          | Vaste aanstelling  | Verzorgende 3          | MDGO-vz niveau 3   |                     |
| Wijkzorg          | Tijdelijk contract | Verzorgende 3 IG       | Verzorgende-IG niveau 3  |                     |
| Wijkzorg          | Tijdelijk contract | Verpleegkundige/ niv 6 | HBO- verpleegkundige   | X                   |
| Wijkzorg          | Tijdelijk contract | Verpleegkundige/ niv 4 | MBO- verpleegkundige   |                     |
| Wijkzorg/Overhead | Vaste aanstelling  | Teamcoördinator/niv 6  | HBO-verpleegkundige/ Casemanager Dementie/ vervolgopleiding Klinische Geriatrie/ Kader in de Gezondheidszorg | X                   |

## 7 Beleidsvoornemens 2026

In het kader van het jaarplan 2026 is een SWOT-analyse uitgevoerd. Deze analyse laat zien dat Coöperatie Tot Uw Dienst beschikt over sterke lokale verankering, grote cliënttevredenheid en betrokken medewerkers, maar tegelijkertijd kwetsbaar is op het gebied van organisatiekracht, personele capaciteit en continuïteit.

Op basis van deze analyse is het bestuur geadviseerd om de focus in 2026 nadrukkelijk te leggen op drie samenhangende prioriteiten:

- A. Aanstelling van een officemanager
- B. Versterking van de personele capaciteit
- C. Een structurele en preventieve aanpak van ziekteverzuim

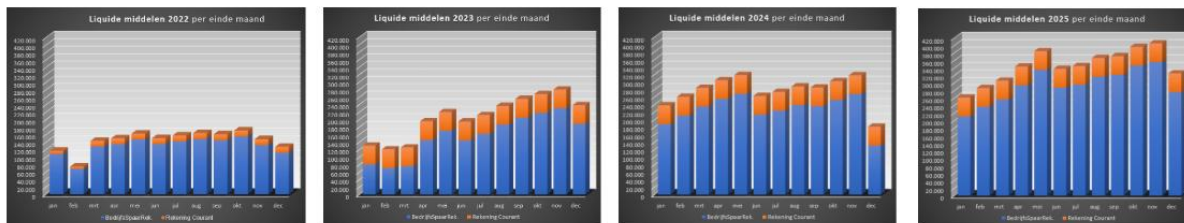
Korte toelichting:

- A. Met de aanstelling van een officemanager verwachten we dat het bestuur en de managers meer ontlast zullen worden. Er komt meer overzicht en rust in de organisatie doordat deze persoon medeverantwoordelijk is voor de dagelijkse organisatorische en administratieve processen. Zij kan ondersteunen bij de planning, HR-processen en verzuimbegeleiding.
- B. Op dit moment is er sprake van een krappe arbeidsmarkt en een hoog ziekteverzuim, met een groeiende zorgvraag. Tegelijkertijd vormt de inzetbaarheid van medewerkers een kritische succesfactor voor kwaliteit en continuïteit. We gaan onderzoeken waar we nog meer kunnen samenwerken met andere partners en investeren in persoonlijke groei- en kwaliteitsambities van ons personeel.
- C. Ziekteverzuim is zowel een signaal als een kostenpost. Hogere uitval leidt tot extra belasting van collega's. Met het uitgangspunt: "niemand thuis op de bank" gaan we de samenwerking

met een bedrijfsmaatschappelijk werker, onze arbodienst en onze leidinggevenden en officemanager hier nog nadrukkelijker op sturen.

## 8 Financieel plan

De financiële positie van onze organisatie is gezond te noemen. Zie onderstaande grafiek van het overzicht van onze liquide middelen van de afgelopen 4 jaar. We kunnen dan ook met een gerust hart stellen dat daarmee de continuïteit van onze diensten is geborgd.



Onderstaand vindt u de begroting van 2026. In verband met de beoogde aanvraag voor de WLZ is in de begroting een splitsing gemaakt van opbrengsten en kosten voor de verschillende domeinen voor 2026.

| Totaal omzet  |  | € 1.682.265 | 100,00% |          |          |           |           |           |         |         |      |
|---|--|-------------|---------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|---------|---------|------|
| Omzet (overig)  |  | € -         |         |          |          |           |           |           |         |         |      |
| 8099 - Ontvangen uitkeringen verzuijverzekering         |  | € -         |         |          |          |           |           |           |         |         |      |
| Netto-omzet groepen                                     |  | € 1.682.265 | 100,00% |          |          |           |           |           |         |         |      |
| 8004 - Omzet PGB huishoudelijk                          |  | € 79.128    | 4,70%   |          |          |           |           |           |         |         |      |
| 8002 - Omzet Zelfbetalers huishoudelijk                 |  | € 29.904    | 1,78%   |          |          |           |           |           |         |         |      |
| 8006 - Omzet Zorg in Natura WMO 0%                      |  | € 659.072   | 51,07%  |          |          |           |           |           |         |         |      |
| 8003 - Omzet PGB wijkzorg                               |  | € 164.190   | 9,76%   |          |          |           |           |           |         |         |      |
| 8020 - Omzet Zorg in Natura CZ 0%                       |  | € 543.033   | 32,28%  |          |          |           |           |           |         |         |      |
| 8022 - Omzet Zorg in Natura ongecontracteerde wijkzorg  |  | € 5.740     | 0,34%   |          |          |           |           |           |         |         |      |
| 8023 - Omzet ELV  |  | € 1.198     | 0,07%   |          |          |           |           |           |         |         |      |
| 8024 - Omzet diverse 0% BTW                             |  |             | 0,00%   |          |          |           |           |           |         |         |      |
| Totaal kosten   |  | € 1.543.725 |         | 8004     | 8002     | 8006      | 8003      | 8020      | 8022    | 8023    | 8024 |
| Personeelskosten  |  | € 1.342.957 |         | € 72.612 | € 27.441 | € 788.324 | € 150.668 | € 498.312 | € 5.267 | € 1.099 | € -  |
| Lonen en salarissen/Sociale lasten/Pensioenlasten       |  | € 1.310.450 |         | € 63.168 | € 23.872 | € 685.800 | € 131.073 | € 433.505 | € 4.582 | € 956   | € -  |
| Overige personeel gerelateerde kosten                   |  | € 32.507    |         | € 61.639 | € 23.295 | € 669.199 | € 127.901 | € 423.012 | € 4.471 | € 933   | € -  |
| Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa |  | € 684       |         | € 1.529  | € 578    | € 16.600  | € 3.173   | € 10.493  | € 111   | € 23    | € -  |
| Overige bedrijfskosten                                  |  | € 152.084   |         | € 32     | € 12     | € 349     | € 67      | € 221     | € 2     | € 0     | € -  |
| Accountants- en advieskosten                            |  | € 44.313    |         | € 7.154  | € 2.703  | € 77.664  | € 14.844  | € 49.093  | € 519   | € 108   | € -  |
| Administratieve lasten                                  |  | € 1.180     |         | € 2.084  | € 788    | € 22.629  | € 4.325   | € 14.304  | € 151   | € 32    | € -  |
| Andere kosten   |  | € 19.517    |         | € 56     | € 21     | € 603     | € 115     | € 381     | € 4     | € 1     | € -  |
| Assurantielasten  |  | € 6.042     |         | € 918    | € 347    | € 9.967   | € 1.905   | € 6.300   | € 67    | € 14    | € -  |
| Autokosten  |  | € 400       |         | € 284    | € 107    | € 3.085   | € 590     | € 1.950   | € 21    | € 4     | € -  |
| Huisvestingskosten                                      |  | € 12.597    |         | € 19     | € 7      | € 204     | € 39      | € 129     | € 1     | € 0     | € -  |
| Kantoorkosten   |  | € 60.534    |         | € 593    | € 224    | € 6.433   | € 1.230   | € 4.066   | € 43    | € 9     | € -  |
| Verkoop gerelateerde kosten                             |  | € 6.500     |         | € 2.847  | € 1.076  | € 30.913  | € 5.908   | € 19.540  | € 207   | € 43    | € -  |
| Werkkostenregeling                                      |  | € 1.000     |         | € 306    | € 116    | € 3.319   | € 634     | € 2.098   | € 22    | € 5     | € -  |
| Voorzieningen   |  | € 48.000    |         | € 47     | € 18     | € 511     | € 98      | € 323     | € 3     | € 1     | € -  |
| Opleidings- en ontwikkelingsfonds                       |  | € 30.000    |         | € 2.258  | € 853    | € 24.512  | € 4.685   | € 15.494  | € 164   | € 34    | € -  |
| Cliëntondersteuning                                     |  | € 18.000    |         | € 1.411  | € 533    | € 15.320  | € 2.928   | € 9.684   | € 102   | € 21    | € -  |
| Netto Resultaat vóór Vennoetschapsbelasting             |  | € 138.540   |         | € 847    | € 320    | € 9.192   | € 1.757   | € 5.810   | € 61    | € 13    | € -  |
| Vennootschapsbelasting 19%                              |  | € 26.323    |         | € 6.516  | € 2.463  | € 70.748  | € 13.522  | € 44.721  | € 473   | € 99    | € -  |
| Netto Resultaat ná Vennoetschapsbelasting               |  | € 112.218   |         | € 1.995  | € 10.953 | € 5.278   | € 57.306  | € 36.224  | € 383   | € 80    | € -  |