

Jaarplan 2026

Wat gaan we doen?

Nieuw Unicum. Het is jouw leven

Met vertrouwen verder bouwen

Dit is het Jaarplan voor 2026 waar we met alle leidinggevendenden samen aan hebben gewerkt. In dit plan lees je wat we komend jaar willen gaan doen voor onze bewoners, medewerkers en de organisatie.

Komend jaar willen we dat heel Nederland Nieuw Unicum kent als hét expertisecentrum voor mensen met MS; een plek waar je terecht kunt voor verblijf, expertzorg en -behandeling. We bouwen verder aan een sterke organisatie die klaar is voor de toekomst met betrokken professionals die met plezier hun werk doen.

We zien dat de zorgteams en de ondersteunende teams steeds beter samenwerken. Dit maakt dat de werkdruk beter beheersbaar wordt. We blijven investeren in het vergroten van kennis en vaardigheden. Daarbij letten we goed op de kosten en wat haalbaar is.

De wereld om ons heen verandert snel. Daarbij staan de arbeidsmarkt en de financiën onder druk. Dit betekent dat we keuzes moeten maken. Samen met medewerkers, bewoners en naasten bespreken we in 2026 opnieuw wat we wel of niet doen, wat we van elkaar verwachten en hoe we samenwerken; zowel binnen als buiten Nieuw Unicum.

Het succes van alle plannen begint met vertrouwen in elkaar én het vertrouwen in onze instelling. Met dit jaarplan zetten we een belangrijke, volgende stap naar sterke en toekomstbestendige zorg met oog voor onze bewoners en medewerkers.

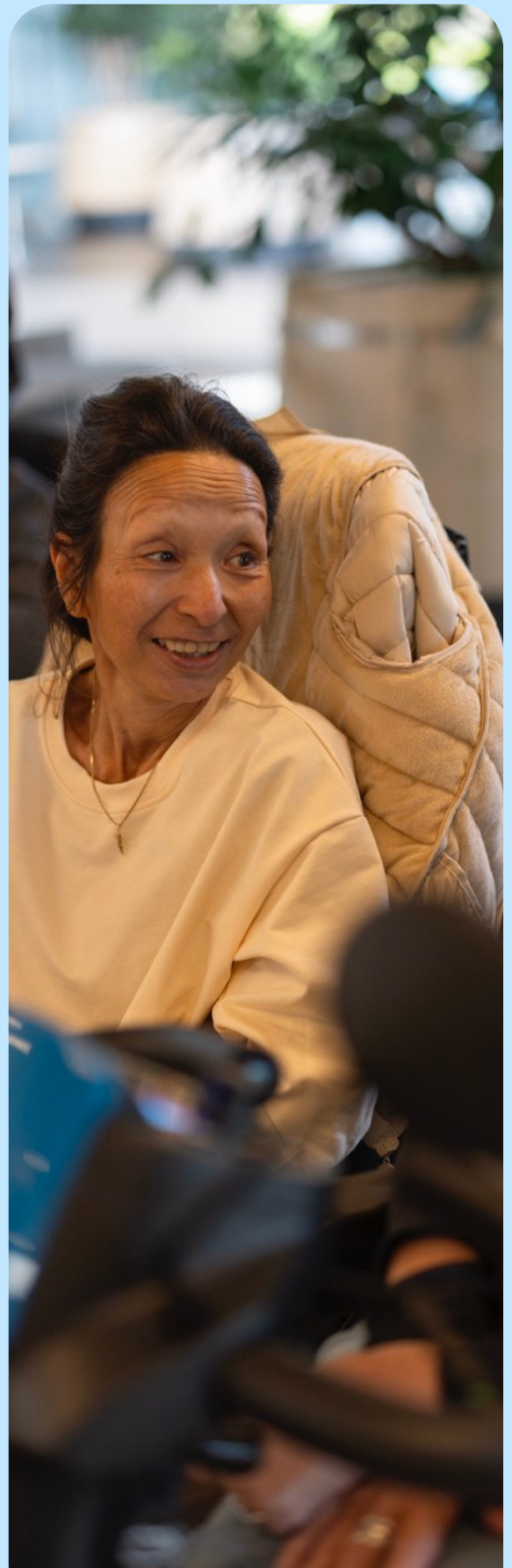


Maaïke de Vries en
Anne-Marie Jasper-van Nellen
Raad van Bestuur

Januari 2026

Inhoudsopgave

- 2 Voorwoord raad van bestuur
- 3 Inhoudsopgave
- 4 Hier staat Nieuw Unicum voor
- 5 Dit is onze ambitie
- 6 Het is jouw leven; onze missie, visie en kernwaarden
- 8 Dit zijn onze doelen voor 2026



Hier staat Nieuw Unicum voor

- Nieuw Unicum is een woonzorginstelling voor mensen met multiple sclerose (MS) en niet aangeboren hersenaandoeningen (NAH) die niet meer thuis (kunnen) wonen;
- 250 bewoners, 469 medewerkers en 50 vrijwilligers;
- Nieuw Unicum is door de Commissie Expertise langdurige zorg (CElz) per 1 januari 2025 erkend als landelijk Doelgroep Expertisecentrum (DEC) voor de periode van vier jaar;
- Als Doelgroep Expertisecentrum (DEC) en Regionaal Expertisecentrum (REC) maken we deel uit van het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg;
- De gemiddelde leeftijd van bewoners is 59. De meesten zijn afhankelijk van een rolstoel en leven met een ziekte waardoor ze steeds meer beperkingen ervaren;
- Nieuw Unicum is een plek, een dorp, waar mensen met plezier wonen en werken en elkaar met raad en daad bijstaan.



Dit is onze ambitie

Nieuw Unicum wil het verschil -impact- maken voor:

- mensen met een complexe zorg- en ondersteuningsvraag op het gebied van MS en NAH;
- hun betrokken naasten;
- voor de medewerkers die met hart en ziel, dagelijks zorg verlenen, behandelen, dagbesteding verzorgen of anderszins ondersteunen.

De letters **IMPACT** staan voor:

I van Inspirerend

We denken in mogelijkheden en verrassen elkaar daarmee.

M van Multidisciplinair

We werken multidisciplinair omdat we samen verder komen dan alleen.

P van Professioneel

We zijn professioneel in wat we doen en ontwikkelen ons. We werken volgens het MS-zorgprogramma, landelijke richtlijnen en protocollen, bewezen effectieve methoden en kwaliteitsstandaarden. We geven onze vakbekwame medewerkers, binnen de gestelde kaders, passende verantwoordelijkheden. Zo doen we een beroep op hun zelfstandigheid en professionaliteit. We stemmen verwachtingen af, bij verschillen luisteren we naar elkaar en we zoeken de dialoog om tot oplossingen te komen.

A van Ambitieux

We zijn als landelijk Doelgroep Expertisecentrum MS in de langdurige zorg leidend op het gebied van zorg voor mensen met MS die niet meer thuis (kunnen) wonen.

C van Compassie

We werken met compassie. We zijn trots op wat we doen en we zijn betrokken als medewerker en mens. We hebben hart voor Nieuw Unicum, voor bewoners, hun naasten en collega's. We zijn open, benaderbaar en aanspreekbaar op gedrag.

T van Toekomstbestendig

Samen werken we aan een toekomstbestendige organisatie waarin we slim organiseren en zorginnovaties inzetten om binnen de bestaande budgetten kwalitatief goede zorg te leveren en financieel gezond te blijven. We spelen daarbij in op toekomstige budgettaire- en arbeidsmarkttekorten. In tijden van schaarste moeten we soms keuzes maken, daarvoor deinzen we niet terug.

Het is jouw leven

In 2025 hebben we onze huisstijl in een nieuw jasje gestoken. Met een nieuw logo en frisse, eigentijdse kleuren willen we als MS-expertisecentrum nog duidelijker laten zien waar we voor staan. Ook heeft dit traject geleid tot nieuwe formuleringen van de missie, visie en kernwaarden.

Dit is onze missie

Het zal je maar gebeuren. Dat je lichaam je steeds minder volgt. Dat je wereld kleiner wordt en anderen vooral kijken naar wat je níét meer kunt. Maar jij bent niet je diagnose. Jij blijft jezelf: een mens met een verhaal, met dromen en wensen, met een leven dat van jou is.

Bij Nieuw Unicum weten we wat dat betekent. Wij zijn het MS-expertisecentrum van Nederland. Nieuw Unicum is een unieke plek in de Zandvoortse duinen waar we met specialistische langdurige zorg, dag en nacht klaarstaan voor mensen zoals jij.

Wij zijn experts op het gebied van MS en NAH. Met onze diepgaande vakkennis, jarenlange ervaring en onvoorwaardelijke toewijding geven we je de ondersteuning die bij je past. Zodat jij de ruimte ervaart om te leven zoals jij dat wilt. En alles eruit kan halen wat erin zit. Onze kracht zit niet alleen in wat we weten. Die zit in hoe we naar je kijken, hoe we naar je luisteren en hoe we iedere dag opnieuw samen werken aan wat wél kan. Want het gaat om jouw leven. En de vrijheid om je leven op jouw manier te blijven leiden.

Dit is onze visie

Nieuw Unicum is hét MS-expertisecentrum en daarmee een belangrijke plek in Nederland voor mensen met MS en NAH, waar zij het maximale uit hun leven kunnen blijven halen. Wij zijn en staan bekend als de experts op het gebied van wonen, specialistische zorg en behandelen ten behoeve van onze bewoners.



Dit zijn onze kernwaarden

Vakkundig:

Wij beheersen ons vak tot in de haarvaten. Door gespecialiseerde kennis, ervaring en nauwkeurigheid leveren wij specialistische zorg van hoge kwaliteit. Dit is wat ons verbindt, waar we trots op zijn en onze professionele eigenwaarde.

Gepassioneerd:

We werken met hart en ziel. Onze energie, toewijding en drive om het verschil te maken voor mensen met MS en NAH is wat ons dagelijks drijft. Deze passie houdt ons scherp, betrokken en doelgericht.

Vindingrijk:

Wij denken in mogelijkheden, niet in beperkingen. Vanuit onze ervaring en de wil om te vernieuwen zoeken we telkens nieuwe manieren om het maximale mogelijk te maken voor onze bewoners.

Empatisch:

We luisteren, voelen en begrijpen. Door écht aanwezig te zijn en verbinding te maken, bieden we niet alleen zorg, maar ook veiligheid en erkenning. We zien vooral de mens en niet de aandoening.

Impactvol:

Wat we doen, doet er echt toe. Ons werk heeft langdurige waarde en merkbare betekenis voor het leven van onze bewoners. We leveren kwaliteit die beklijft, niet vluchtig, maar duurzaam en met blijvend effect.



Dit zijn onze doelen voor 2026

We hebben voor bewoners, medewerkers en Nieuw Unicum als organisatie voor de periode van 2025 tot en met 2027 16 strategische doelen bepaald. Op basis hiervan maken we elk jaar een apart jaarplan waarin we laten zien hoe we die doelen willen bereiken. Hieronder beschrijven we wat we per doel in 2026 concreet gaan doen.

Bewoners

1 | Kwaliteit van zorg, behandelen en dagbesteding

We bieden bewoners goede en veilige zorg, behandeling en dagbesteding. Onze missie, visie en kernwaarden en leidende principes zijn hierbij het uitgangspunt.

In 2026:

- werken we volgens het MS-zorgprogramma, landelijke richtlijnen en protocollen, en de laatste praktijkinzichten. Om bevoegd en bekwaam te blijven, volgen zorgmedewerkers en behandelaren continu scholing en oefenen zij hun vaardigheden;
- nemen we bij alle bewoners de vragenlijst Ben ik tevreden? af;
- versterken we de kwaliteitsverpleegkundigen met extra scholing;
- krijgen alle nieuwe bewoners een Neuro Psychologisch Onderzoek (NPO);
- staat in het ONS-dossier van alle bewoners wie namens hen beslissingen kan nemen wanneer zij dat zelf niet (volledig) kunnen;
- is er speciale aandacht voor goede mondzorg en mondhygiëne door middel van klinische lessen en leren-aan-het-bed;
- richten we coördinatie en uitvoering voor interne audits opnieuw in. Thema's als werken volgens richtlijnen, medicatieveiligheid, infectiepreventie en hygiëne en rapporteren staan hierbij op de agenda;
- gaan we, als bewoners en medewerkers tevreden zijn over de pilot, verzorgend wassen standaard toepassen bij alle bewoners. Alleen in bijzondere situaties maken we samen met de bewoner, familie, zorg en de arts andere afspraken;
- blijven we letten op het zorgvuldig voorschrijven van medicijnen en het gericht aanvragen van laboratoriumonderzoek.



2 | Woonomgeving

Bewoners voelen zich thuis in een prettige woonomgeving waar ze worden gehoord en gezien. We maken een vast-goedstrategie om de panden klaar te maken voor de toekomst.

In 2026:

- ondersteunen naasten en medewerkers bewoners bij het schoon en opgeruimd houden van de appartementen;
- organiseren we twee Dorpsberaden waarbij bewoners, naasten, medewerkers en leidinggevenden actief betrokken worden;
- werken we onze plannen voor nieuw- en/of verbouw uit tot een programma van eisen en een voorlopig (en eventueel) definitief ontwerp;
- bekijken we welk onderhoud we gaan uitvoeren, omdat we ook met de plannen voor nieuw/verbouw verder gaan.

3 | Informele zorg

We betrekken naasten, vrijwilligers en waar mogelijk ook bewoners zelf bij zorg, behandeling en dagbesteding en maken hier afspraken over.

In 2026:

- stellen we een coördinator vrijwilligers aan die meer vrijwilligers gaat werven en opleiden om met bewoners activiteiten te ondernemen. Hierbij is speciale aandacht voor 1-op-1 contact en voor bewoners met een klein eigen netwerk;
- denken medewerkers, bewoners en naasten na over hoe we om willen en kunnen gaan met personele en financiële grenzen en de daardoor veranderende zorg;
- organiseren we twee mantelzorgmiddagen waarbij we ook de teams betrekken;
- brengen we in kaart en maken we afspraken over welke zaken bij bewoners ook door naasten of vrijwilligers kunnen worden uitgevoerd.



4 | Eten en drinken

We bieden bewoners verse, gezonde, gevarieerde en lekker uitziende maaltijden die voldoen aan de richtlijn Goede Voeding.

In 2026:

- evalueren we het nieuwe voedingsconcept. We gaan na of bewoners al dan niet tevreden zijn om de smaak, de keuze en het aanbod, de organisatie rondom de bezetting van de teams, de roosters en de prijs-kwaliteitverhouding.

5 | Open en progressief

We respecteren levensvragen van bewoners waar het gaat om onder meer seksualiteit en het recht om zelf te bepalen wat belangrijk is. Waar mogelijk werken we hieraan mee.

In 2026:

- organiseren we rond Valentijnsdag opnieuw de TINTELS-week (ThemawEEK INTimiteit En Leuke Seks) voor bewoners en eventuele partners/naasten, en medewerkers;
- spreken we met bewoners, naasten en medewerkers over levensvragen. Bijvoorbeeld over ethiek, eHealth, gedrag, leefstijl of de laatste levensfase. In 2026 hebben we hierbij extra aandacht voor rouw en verlies.



6 | Eigenaarschap en verantwoordelijkheid

Medewerkers zijn betrokken bij hun werk en voelen zich hier verantwoordelijk voor. We stimuleren ideeën die het werk verbeteren.

In 2026:

- vergroten en versterken alle leidinggevendenden hun kennis en vaardigheden rondom eigenaarschap, verantwoordelijkheid en leiderschap. Zo blijft de organisatie gericht op de toekomst;
- is er binnen elk team één persoon die dagelijks de werkvloer coördineert volgens de vastgelegde processen;
- worden teams gecoacht op individuele verantwoordelijkheden en om als team op te trekken en samen te werken;
- zijn kwaliteitsverpleegkundigen zichtbaar actief op hun eigen aandachtsgebieden en delen ze hun kennis en ervaring overal in de organisatie;
- werken we aan een diverse, inclusieve en veilige werkomgeving.

7 | Kwaliteit medewerkers

Medewerkers zijn en blijven op de hoogte van actuele ontwikkelingen rondom zorg, behandeling en dagbesteding voor mensen met MS en NAH. Ze zijn bevoegd en bekwaam en werken (multidisciplinair) samen. We delen onze kennis met collega's in andere instellingen en voor wetenschappelijk onderzoek.

In 2026:

- stimuleren we medewerkers om elkaars talenten te herkennen, waarderen en benutten;
- zijn medewerkers bevoegd en bekwaam. We verplichten ze om bekwaamheden op peil te houden. Ze krijgen de tijd voor scholing en om voorbehouden en risicovolle handelingen te laten toetsen.



8 | Innovatie

We zoeken naar andere manieren van werken en staan open voor innovaties rondom zorg, behandeling en dagbesteding. Dit helpt om het personeelstekort op te vangen en om de werkdruk te verminderen.

In 2026:

- werken we verder aan de uitvoering van het programma Anders werken en richten we ons op de pilots Wondapp en Eetrobots. Daarnaast bezoeken we collega-instellingen om in de praktijk te leren van hun innovaties;
- maken we deel uit van het innovatienetwerk van Sigrā en zoeken we samenwerking met andere zorgorganisaties;
- nemen we slimme innovaties mee in de uitwerking van onze nieuw-verbouwplannen.

9 | Goed werkgeverschap

We zijn een prettige werkgever waar medewerkers zo lang en zo gezond mogelijk en vooral met plezier willen werken. We willen ziekte en verzuim voorkomen.

In 2026:

- willen we het ziekteverzuim verlagen tot onder het regionale gemiddelde van 8%;
- is ten opzichte van 2025 het kortdurend ziekteverzuim met 3% gedaald;
- staat duurzame inzetbaarheid vast op de agenda van het jaargesprek. Alle gesprekken registreren we in het HR-systeem;
- doen we elk kwartaal een pulse-onderzoek om snel en gericht feedback van medewerkers te verzamelen. De uitkomsten bespreken we met het MT, de Ondernemingsraad en de teams zodat we snel kunnen inspelen op knelpunten en kansen;
- organiseren we elk kwartaal een Meet & Greet-bijeenkomst, zodat de medewerkers en de teams elkaar beter leren kennen.



10 | Gezonde organisatie

De bedrijfsvoering, financiën en ICT zijn op orde, de zorg is van hoge kwaliteit en medewerkers hebben veel kennis. Iedereen houdt zich aan afspraken. Samen zorgen we voor een fijne plek om te wonen en te werken.

In 2026:

- zijn de financiën aan het eind van het jaar dusdanig op orde dat we kunnen starten met het verbeteren van de huisvesting. De balans tussen inkomsten en uitgaven blijft ca. 2%. De inzet van zzp- en meerzorgbudgetten passen binnen de afspraken met het zorgkantoor;
- worden medewerkers optimaal ingezet dankzij een goed lopend planningssysteem en aangepaste HR-automatisering. Minstens 90% van de medewerkers doet mee aan het medewerkersonderzoek;
- starten we met het meten, interpreteren en evalueren van KPI's voor bedrijfsvoering;
- gaan we door met onze investeringen op het gebied van ICT, telefonie, informatiebeveiliging en privacy, en noodzakelijk onderhoud. Zo creëren we een werkomgeving die voldoet aan de behoeften van medewerkers;
- is er aan het einde van eerste kwartaal een noodplan voor de zorg;
- onderzoeken we of we meer Vendlet-bedden met een elektrisch draaisysteem kunnen inzetten.



11 | Stepped care

Stepped care wordt het uitgangspunt voor de zorg, behandeling en dagbesteding. Dit betekent dat bewoners ondersteuning krijgen die het beste bij ze past en ook efficiënt is.

In 2026:

- hebben we een heldere definitie van stepped care, zodat alle zorg-, behandel- en dagbestedingsteams de stepped care-werkwijze volledig en op dezelfde manier toepassen;
- maken we in het eerste kwartaal afspraken over welke beweegzorg fysiotherapeuten, dagbestedingsmedewerkers en de beweegagoog leveren op het gebied van fitness, groepsactiviteiten en zwemmen;
- werken de behandelaren aan het einde van het eerste kwartaal op dezelfde manier en op verwijzing.

12 | MS-expertisecentrum

Nieuw Unicum is het landelijke Doelgroep Expertisecentrum MS in de langdurige zorg, dit bouwen we verder uit. We zijn een professionele en betrouwbare samenwerkingspartner, en de leidende organisatie op het gebied van zorg, behandeling en dagbesteding voor mensen met MS in een woonzorginstelling. Uiteraard wenden we onze expertise ook aan voor bewoners met NAH. We stimuleren innovaties die we direct in de praktijk kunnen toepassen en delen onze expertise. We ondersteunen wetenschappelijk onderzoek en kennisontwikkeling.

In 2026:

- blijven we werken volgens de criteria van de CEIz om onze accreditatie te behouden;
- hebben we een academische infrastructuur;
- onderzoeken we wat het korte- en middellangetermijneffect is van shockwavetherapie om spasmen te verminderen en de kwaliteit van leven van mensen met MS te verbeteren;
- bieden we verwijzers de dienst Consultatie & Advies en krijgen mensen met MS vanaf zzp4 een multidisciplinaire screening (MDS) voor plaatsing op de wachtlijst;
- werken we actief mee aan het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg o.a. door deelname aan de vakgroepen en de commissie Onderzoek. Zo delen we kennis en passen we nieuwe ontwikkelingen toe in de zorg voor mensen met MS;
- starten we een promotieonderzoek dat is afgestemd met de wetenschappelijke adviesraad en aansluit bij de onderzoeksagenda van het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg. Daarnaast werken we samen met het Kennisnetwerk actief mee aan langlopend onderzoek waarbij we dezelfde groep mensen langere tijd volgen;
- organiseren we weer de MS Vibes-week voor medewerkers, bewoners en naasten.

13 | Daadkrachtige besluiten

We aarzelen niet om -soms- ingewikkelde keuzes te maken. We denken altijd vanuit het belang van kwaliteit van zorg, bewoners en hun naasten, medewerkers en de organisatie.

In 2026:

- hebben we een duidelijke en bepalende stem binnen de VGN (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland), de Bedrijfsvoeringadviescommissie (BAC), het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg, het bestuurlijk overleg LVHC/Federatie LVHC i.o., het NAH-netwerk en binnen het Sigra-netwerk in onze regio;
- voldoen uiterlijk 31 juni 2026 onze statuten en reglementen aan de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (WBTR);
- maken we een plan voor de korte en de lange termijn om onze zorg beter te organiseren, nieuwe collega's te vinden én te houden, en de bouw van nieuwe huisvesting te betalen. Ook kijken we binnen het programma Anders werken naar nieuwe ideeën en slimme manieren van werken die ons kunnen helpen.

14 | Keurmerk

Goede en veilige zorg, behandeling en dagbesteding is heel belangrijk. Op basis van een instellingskeurmerk kijken we continu hoe we ons werk, onze regels en onze manier van werken kunnen verbeteren.

In 2026:

- voldoen we eind van het jaar aan de normen van NEN-7510 (veilig omgaan met patiëntgegevens en gevoelige informatie) en NIS-2 (bescherming van netwerken en informatievoorziening tegen aanvallen);
- zijn medewerkers bekend met de AVG en hebben ze de e-learning gevolgd;
- starten we met het project Certificering HKZ-gehandicaptenzorg met als doel om in 2027 gecertificeerd te zijn.



15 | Sterk aantrekkelijk merk

Nieuw Unicum is een sterk en aantrekkelijk merk voor potentiële bewoners en medewerkers. We bieden een fijne, inspirerende woon- en werkomgeving.

In 2026:

- zetten we Nieuw Unicum dankzij onze rebrandingcampagne neer als sterk (werkgevers)merk via o.a. social media, evenementen en vacaturesites;
- versterken we contacten met personen en instellingen om ons heen en verwelkomen we organisaties van buiten in ons huis;
- werken we aan een positieve sfeer op het werk, bijvoorbeeld door het organiseren van themadagen en vitaliteitsprogramma's.

16 | Maatschappelijk verantwoord werken

We werken zo maatschappelijk verantwoord mogelijk waar het gaat om inkoop, energie, afval en toekomstige huisvesting. Daarbij zijn we zuinig op het Natura 2000-gebied van de hoofdlocatie.

In 2026:

- nemen we deel aan de Green Deal voor de Zorg;
- stellen we een duurzaamheidsbeleid op dat is gebaseerd op de Environmental, Social & Governance (ESG)-principes;
- werken we met ecologisch afbreekbare materialen als schoonmaakmiddelen en verpakkingsmaterialen in de kantoren en bij de facilitaire diensten;
- onderzoeken we mogelijkheden om incontinentiemateriaal apart af te voeren;
- maken we efficiënter gebruik van verpleegkundige en medische materialen en dringen we verspilling terug;
- verminderen we restafval door gedrags- en bewustwordingsacties;
- creëren we zelf hulpmiddelen met een 3D-printer die de zelfstandigheid van bewoners vergroot;
- onderzoeken we mogelijkheden voor energiezuinige installaties in de huidige en toekomstige huisvesting.

