

# Jaarplan 2025



**Rozelaar**

# Inhoud

1.	De Rozelaar .....	3
2.	Uitdagingen .....	3
3.	Strategie .....	5
3.1	Het fundament: onze christelijke identiteit .....	5
3.2	Samenwerken.....	5
3.3	Groei naar toekomstbestendige schaalgrootte .....	7
3.4	Professionalisering.....	8
3.4.1	Personeel.....	8
3.4.2	Organisatiestructuur .....	9
3.4.3	Communicatie .....	9
3.4.4	ICT .....	10
4.	Ontwikkelingen Wonen .....	11
5.	Ontwikkelingen Dagbesteding.....	12

# 1. De Rozelaar

De Rozelaar is er voor mensen met een verstandelijke beperking. We bieden een warme plek in de samenleving door een fijne woonomgeving, zinvolle dagbesteding, ambulante coaching en/of werkbegeleiding. Vanuit de christelijke identiteit ontvangen cliënten liefdevolle zorg.

De Rozelaar heeft vijf woonlocaties, waarvan drie in Barneveld, een in Voorthuizen en een in Nijkerk. In totaal zijn er 99 appartementen en 1 logeerplek beschikbaar. In het huidige strategische plan is de wens opgenomen om in Barneveld een woning voor mensen met een ernstig meervoudige beperking (EMB) te realiseren en in Veenendaal een nieuwe locatie. Ook in Nijkerk wordt gekeken naar uitbreiding.

Daarnaast zijn er vijf dagbestedingslocaties: vier in Barneveld en een in Nijkerk. De Rozelaar heeft een complete, eigen behandeldienst. Daarnaast is er de eigen vervoersdienst voor het vervoer naar de dagbesteding. Zo'n 220 cliënten maken gebruik van de diensten van de Rozelaar. De begrote omzet voor 2025 is € 15,4 miljoen en er werken circa 135 fte (265 medewerkers). Daarnaast dragen bijna 200 vrijwilligers bij aan een prettige sfeer en ondersteuning bij tal van activiteiten.

# 2. Uitdagingen

2025 is het laatste jaar van het huidige meerjarenplan. Dit jaar gaan we evalueren waar we nu staan. We onderzoeken welke (nieuwe) veranderingen en uitdagingen we zien in onze omgeving en binnen de zorg en zullen een nieuw plan maken om de Rozelaar voor te bereiden op de jaren 30. Hierin willen we ook goed verkennen of en zo ja hoe, groei eraan gaat bijdragen om goede zorg te kunnen blijven leveren met de eigenheid die we hierin als Rozelaar hebben.

## *Vastgoedontwikkeling:*

Het afgelopen jaar hebben we ontdekt dat we weliswaar wachtlijsten hebben voor mogelijke toekomstige bewoners (in Veenendaal, Barneveld (specifiek ook EMB) en deels Nijkerk), maar dat het best lastig is om hiervoor nieuwe locaties te bemachtigen. Grond is schaars, de bouwrijzen zijn hoog en de rente ook. Het is een uitdaging om deze uitbreidingen echt van de grond te tillen. In hoofdstuk 3 gaan we daar verder op in.

## *Goed bezette teams:*

Het vraagt nu al de nodige inspanning om de huidige teams bezet te houden. Willen we bij eventuele uitbreiding ook in de nieuwe teams de juiste mensen kunnen aantrekken, dan zullen we hier echt slagen in moeten maken.

Speerpunt 1 in 2025 is het verlagen van de uitstroom. Deze is te hoog en te veel medewerkers verlaten de Rozelaar vanwege redenen die we samen kunnen voorkomen.

Daarnaast zagen we vanaf 2023 ook de inzet van uitzendkrachten en zzp-ers toenemen omdat we er niet altijd meteen in slagen om nieuwe vaste medewerkers te werven als er mensen weggaan. De arbeidsmarkt wordt krappere en krappere en dat raakt ook de Rozelaar.

Er is ingezet op het aantrekken van medewerkers in een eigen talentpoule die flexibele inzet kan leveren. Hierdoor is het gelukt om in 2024 de inzet van PNIL terug te dringen. Dat is ook belangrijk omdat de inzet van zzp-ers met ingang van dit jaar nog slechts heel beperkt mogelijk is. Het beter vasthouden en inzetbaar houden van de huidige collega's is een enorme uitdaging. Daarnaast zullen we veel aandacht blijven besteden aan het aantrekken van voldoende nieuwe medewerkers. Gegeven het aantal mensen dat met pensioen gaat en de toenemende vraag naar zorg voor ouderen, wordt deze uitdaging in de toekomst alleen maar groter.

*De zorg verandert:*

De Rozelaar zet daarom naast het inzetten op behoud van medewerkers en de inzetbaarheid van de huidige collega's ook volop in op de in VGN-verband afgesproken kanslijnen.

- Bewezen arbeidsbesparende technologieën implementeren in de eigen zorgpraktijk.
- Bij elke cliënt een (eigen) netwerk stimuleren en faciliteren om een rol te spelen in de zorg en ondersteuning.

Wij sluiten goed aan op het VGN Visiedocument gehandicaptenzorg 2030.

Inzet van deze visie is mensen met een verstandelijke beperking een betekenisvol leven geven en te laten meedoen in de samenleving. Om dit te bereiken, focust de visie op de thema's technologie, leren en ontwikkelen, werk en maatschappelijke beweging. De Rozelaar doet dit door invulling te geven aan de twee gekozen kanslijnen uit het Transitie-akkoord toekomstbestendige gehandicaptenzorg.

*De wereld verdient een duurzamere zorg:*

Er is een werkgroep aan de slag gegaan met het maken van een concreet plan voor de Rozelaar om stappen te zetten op het gebied van duurzaamheid. In dit duurzaamheidsplan kiezen we in 2025 als speerpunten: Afval, gevaarlijke stoffen, groenbeheer en schoonmaak. Voor schoonmaak is het werken met minder (belastende) schoonmaakmiddelen deels al in 2024 in gang gezet.

## 3. Strategie

In 2021 is de strategie voor de periode 2021-2025 vastgesteld. De strategie heeft drie speerpunten, gegrond op een stevig fundament. Grafisch ziet dat er als volgt uit.



### 3.1 Het fundament: onze christelijke identiteit

De christelijke identiteit is de grondslag en inspiratiebron van waaruit wij bij de Rozelaar ons werk doen. In 2024 heeft dit verder vorm gekregen binnen de organisatie.

De functie van geestelijk verzorger is ingevuld en zij ondersteunt bewoners en medewerkers bij geloofs- en zingevingsvragen in hun dagelijkse woon- en werksituatie. Ook leven we samen door het aanreiken van materialen toe naar de belangrijke dagen in het kerkelijk jaar.

De inmiddels traditionele sing-ins sluiten hierop aan en hebben met de komst van de geestelijk verzorger nog meer betekenis gekregen. Deze ontmoetingen voor deelnemers, cliënten, verwanten, collega's en overige belangstellenden dragen ook bij aan de zichtbaarheid van onze identiteit.

Begin 2025 is er een werkgroep identiteit gestart die met voorstellen gaat komen hoe we blijvend doordenken wat onze christelijke identiteit op beleidsniveau en in de praktijk betekent. In dit proces willen we ook verwanten en de RvT betrekken.

### 3.2 Samenwerken

De Rozelaar is een kleinschalige organisatie. We bieden zorg en ondersteuning, maar kunnen niet alles zelf. We kijken welke kennis en faciliteiten we zelf in huis willen hebben en welke we kunnen uitbesteden/inhuren. Daarom werken we samen met andere, verwante partijen.

We zijn actief betrokken bij de branchevereniging VGN - de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland. Daarnaast zijn we lid van netwerken op diverse vakgebieden in de christelijke zorg en hebben we de blik naar buiten gericht.

Ook voor wat betreft uitwerking van de door het zorgkantoor goedgekeurde projectplannen van de kanslijnen werken we samen met onze omgeving.

Voor 2025 streven we naar de volgende resultaten per kanslijn:

- **Kanslijn Bewezen arbeidsbesparende technologieën implementeren in de eigen zorgpraktijk**

Ook in de zorg gaan de technologische ontwikkelingen snel. Dat biedt kansen. De Rozelaar heeft zich voor de komende jaren gecommitteerd aan inzet op nieuwe technologie.

Daarbij houden we toepassingen altijd langs twee lijnen:

- Technologieën die de zorgvraag verminderen door cliënten meer zelfstandigheid en regie te bieden (verhogen van de kwaliteit).
- Technologieën die zorgprofessionals ondersteunen om zorgtaken efficiënter uit te voeren (arbeidsbesparend of arbeidsondersteunend).

In onze organisatie zijn meerder vormen van zorgtechnologie al goed ingeburgerd, zoals MijnEigenPlan (een online informatiebord dat cliënten helpt met zelfstandigheid en eigen regie) en Medimo (een elektronisch voorschrijfsysteem en toedienregistratiesysteem voor medicijnen).

In 2024 is het Beleid zorgtechnologie opgesteld en in 2025 zetten we verder stappen om meer zorgtechnologie in te gaan zetten. We streven ernaar om zorgtechnologie op een inclusieve en personsgerichte manier te implementeren, waarbij we de unieke behoeften en voorkeuren van elke individuele cliënt respecteren.

In 2024 is een zorgcommunicatieplatform geselecteerd. Hiermee kunnen begeleiders met één gebruiksvriendelijke app gaan werken, waarop de toegepaste zorgtechnologie samenkomt. De investeringen voor het op orde krijgen van de basisinfrastructuur zijn in volle gang. Daarna kunnen we nieuwe technologie gaan toepassen.

Innovatiesucces bestaat voor een kwart uit technologische innovaties en voor driekwart uit sociale innovaties. Wij zijn ons daarvan bewust. We blijven ook in 2025 zoeken naar werkwijzen die passen binnen onze organisatie(structuur). Zo komen we stap voor stap tot een organisatie waar het gebruik van zorgtechnologie gemeengoed is. We willen het gebruik van nieuwe technische hulpmiddelen niet te groot maken. Wel willen we maximaal faciliteren en het zo makkelijk mogelijk maken: het is beschikbaar, het werkt en zo nodig is er nabije ondersteuning. Het gaat om het toevoegen van slimme apps in zowel de zorg en behandeling van cliënten als in het rapportageproces.

- **Kanslijn Bij elke cliënt een (eigen) netwerk stimuleren en faciliteren om een rol te spelen in de zorg en ondersteuning**

Bij de Rozelaar is een grote groep van bijna 200 vrijwilligers actief. Cliënten hebben een betrokken netwerk met veelal de mogelijkheid om in het weekend te logeren bij verwanten. En er zijn actieve familieraden op elke woonlocatie.

Er liggen kansen om dit (eigen) netwerk te versterken en meer in te zetten, ook om te komen tot een breder aanbod aan vrijetijdsactiviteiten voor de cliënten en tot meer interactie met de buurt.



Als dat samenspel tussen de teams en het (eigen) netwerk meer vanzelfsprekend wordt, is de verwachting dat er bij bepaalde taken of activiteiten geen of minder zorgprofessionals nodig zijn. Om die verschuiving tot stand te brengen, is in 2024 een inspiratiesessie over betrokkenheid van het netwerk gehouden voor medewerkers en verwanten.

Op de agenda van de teams is ook aandacht voor het actief betrekken van het netwerk bij activiteiten van de cliënt. De inspiratiesessie en een aantal activiteiten op een woongroep op de Rozenhof, zoals een Brussenavond voor broers en zussen en ook het in kaart brengen van de mogelijkheden om niet-professionals bij concrete zorg in te zetten, helpen ons om hier in 2025 concrete nieuwe stappen te zetten. Ons motto daarbij is 'Een rijker leven voor iedereen'; dus zowel voor de cliënt als voor het netwerk.

### 3.3 Groei naar toekomstbestendige schaalgrootte

De groeistrategie voor de Rozelaar is erop gericht een omvang te creëren waarbij professionele ondersteuning geboden kan worden met een aanvaardbaar percentage aan overheadkosten. De begrote omzet van de Rozelaar is de afgelopen jaren gestegen naar 15,4 miljoen aan opbrengsten in 2025.

Hoewel het de wens was om een zesde woonlocatie te kunnen openen in 2025 en er een samenwerkingsovereenkomst ligt met Ouderinitiatief Veenendaal en de Stichting Op weg met de Ander, blijkt de daadwerkelijk realisatie en het kunnen instappen in een nieuwbouwproject niet gemakkelijk. In 2025 moet definitief helder worden of het mogelijk is om deze nieuwe locatie te realiseren.

Al meerdere jaren zijn we met Zorgorganisatie Norschoten en de gemeente Barneveld in gesprek over de realisatie van een huis voor EMB-cliënten. De gesprekken die samen gevoerd zijn over een nieuwe locatie in Barneveld kwamen op een dood spoor. Norschoten onderzoekt momenteel of er een uitbreiding mogelijk is op haar eigen terreinen en in de loop van dit voorjaar wordt duidelijk of daar ook ruimte is voor de Rozelaar om een woning te realiseren.

De Rozelaar streeft ernaar voor woonlocatie de Voorde in Nijkerk (vervangende) uitbreiding te realiseren en daarmee de locatie toekomstbestendig te maken. Diverse opties zijn daarvoor onderzocht. Gesprekken met de lokale woningstichting en andere partijen lopen nog.

### 3.4 Professionalisering

De Rozelaar werkt volgens de behandelvisie en -methode Triple-C. Door middel van een onvoorwaardelijke ondersteuningsrelatie (samen 100%), willen we anders kijken naar (probleem)gedrag en een betekenisvolle invulling van het dagelijks leven. Behandeling en begeleiding vindt plaats, met als uiteindelijk doel het ervaren van het gewone leven. Het is de bedoeling dat elke begeleider, met een contract groter dan 16 uur per week, de basiscursus Triple-C volgt en dat de jaarlijkse herhaling een vast onderdeel van het werk gaat worden. De drie trainers die rond de zomer van 2024 gestart zijn, hebben een training gevolgd om intern deze basiscursus te kunnen geven. In 2025 zal de helft van de teams deze 4-daagse cursus gaan volgen. In de begroting is rekening gehouden met de extra indirecte uren die hiervoor nodig zijn. Voor de EMB-groep is aanvullend gekozen voor de behandelmethode LACCS. Voor de team Duinroos en Trosroos is gekozen om uit elk team 2 collega's te trainen.

Het team Behandeling van de Rozelaar start in 2025 met een multidisciplinair behandeloverleg met woongroepen. Daarin wordt de cliënt besproken met behandelaren, therapeuten en zorgcoördinatoren. Op die manier ontstaat er verbinding tussen de behandeling bij de behandelaar en de behandeling in het leefklimaat van de bewoner. Behandeling van onze bewoners behoort niet exclusief aan behandelaren toe, maar reikt tot in het dagelijks leven van de cliënt. Een van de speerpunten is ook om aandacht te besteden aan leefstijl. Een projectgroep gaat concrete doelen voorbereiden waarmee we samen aan de slag gaan.

Dit uitgebreide pakket aan dienstverlening biedt de Rozelaar goede kansen in de zorgmarkt. Uiteraard benadrukken wij deze positie in communicatie met toekomstige cliënten.

#### 3.4.1 Personeel

Ook in 2024 is de uitstroom van medewerkers te groot geweest. Voor 2025 is het speerpunt om het verloop van personeel terug te dringen. De keuze om meewerkend teamleiders aan te stellen die weten wat er bij de medewerkers speelt, gaat daarbij helpen. Daarnaast blijven we investeren in nieuwe medewerkers. Het is belangrijk in het sollicitatieproces duidelijk te zijn over de wederzijdse verwachtingen. We willen medewerkers helpen om zich snel thuis te voelen door veel aandacht te geven aan het inwerken en wegwijs maken, en hen meer opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden te bieden. Wij willen blijven werken aan een heldere identiteit die mensen bindt. Met al deze inzet hopen wij de uitstroom in 2025 onder het sectorgemiddelde te brengen.

We zijn er in 2024 in geslaagd om de inzet van ZZP'ers en uitzendkrachten beperkt te houden. Dit is in 2025 nog belangrijker omdat we alleen uitzendkrachten kunnen inzetten, en de kosten daarvan zijn hoog. Daarom blijven we werken aan het actieplan om de inzet van personeel niet in loondienst (PNIL) terug te dringen.

Hoewel het verzuim binnen de Rozelaar laag is, willen we meer inzetten op preventie om zo langdurige uitval van medewerkers te verminderen of te voorkomen.

Naast de Triple-C trainingen bouwen we met de Rozelaar Academie verder aan de leercultuur. Dit online leerplatform biedt medewerkers laagdrempelig online trainingen om bij te blijven in het vakgebied. Opleiden en bijdragen aan ieders persoonlijke ontwikkeling zien we als een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde. In 2025 brengen we het platform goed op orde na



de organisatiestructuurwijziging zodat leidinggevendenden goed kunnen monitoren of alle teamleden voldoen aan de vereiste kwalificaties. De academie wordt waar nodig aangevuld met nieuwe trainingen/opleidingen en voor zover mogelijk opgeschoond, zodat het een overzichtelijk systeem blijft.

### **3.4.2 Organisatiestructuur**

Eind 2024 is besloten om de organisatie van de Rozelaar anders in te richten, zodat die onze Triple-C werkwijze maximaal ondersteunt en daarbij aansluit. Alle teams krijgen daarom een meewerkend teamleider (MTL). Een MTL zal leidinggeven aan twee teams. Hierdoor waren er begin 2025 11 vacatures voor MTL in het primaire proces. In bijna alle gevallen zijn deze plekken ingevuld met interne kandidaten.

Het MT bestaat vanaf 1 januari, naast de bestuurder, uit twee managers zorg, de manager behandeling en de controller. Omdat er zoveel medewerkers in een nieuwe rol stappen, wordt er een intensieve training op maat gegeven aan zowel de managers als de MTL's. Doel is te verduidelijken hoe aan het leiderschap en de sturing van de Rozelaar invulling te geven. Primair is dit gericht op de operationele sturing, de rolverdeling tussen bestuurder, managers en MTL's. Er zal ook aandacht zijn voor de leiderschapstijl en cultuur. We willen namelijk samen een goede balans vinden tussen "zakelijkheid en ziel". Om dit samen vorm te kunnen geven, worden ook de ondersteunende diensten betrokken.

De familiecultuur die deel is van onze identiteit, is zowel een kracht als een valkuil. Het is belangrijk om aan de ene kant professionaliteit en resultaatgerichtheid te stimuleren en aan de andere kant de directe en korte lijnen die er nu zijn te bewaren. Dat we er samen op gericht blijven onze bewoners en deelnemers op een warme en liefdevolle manier te begeleiden, spreekt voor zich.

### **3.4.3 Communicatie**

In 2025 ligt de focus op het verder professionaliseren van zowel de interne als externe communicatie. Er wordt actief bijgedragen aan het aantrekken van talent door verschillende arbeidsmarktcommunicatie- en advertentiemiddelen in te zetten en te toetsen, zoals bijvoorbeeld het testen van verschillende social media campagnes.

Daarnaast wordt er gewerkt aan het verder ontwikkelen en versterken van de bedrijfscultuur, onder andere via duidelijke en consistente communicatie, het stimuleren van digitale interactie op Rosa, het (mee)organiseren van evenementen en bijdragen aan initiatieven ter erkenning en waardering van medewerkers.

Wat betreft profilering in de samenleving ligt de focus in 2025 sterk op storytelling: verhalen die vertellen wat we doen, waarom we het doen en hoe we dingen doen. Deze verhalen vertellen we door PR, social media posts, digitale samenwerkingen en door drukwerkmaterialen die gebruikt worden tijdens markten en beurzen.

Interne communicatie zal zich in 2025 ook meer richten op cliëntcommunicatie. In samenwerking met de deelraad Cliënten willen wij actiever met cliënten communiceren, zoals bijvoorbeeld via nieuwsbrieven, het jaarverslag delen etc. Ook staan cliënten meer centraal in

bedrijfsvideo's/social media posts, drukwerk en andere communicatie-uitingen zoals video's over logopedie/gebarentaal.

Het intranet Rosa wordt volop gebruikt en doorontwikkeld als digitale werkplek met vele toepassingen. Het stimuleren van interactie op de tijdslijn, het gebruik van groepen en het verwijzen naar het handboek en de verschillende applicaties staan in 2025 centraal om medewerkers te inspireren om Rosa actief te gebruiken. Met als doel geïnformeerde, professionele medewerkers en ook meer verbinding binnen de organisatie.

#### **3.4.4 ICT**

De inzet van ICT maakt ons werk gemakkelijker, efficiënter en hopelijk ook leuker. Het kan ons zelfs helpen cliënten en onszelf beter te leren kennen doordat we dingen meten. Maar al die informatie die we uiteindelijk opslaan en creëren, is ook het doelwit voor derden om te bemachtigen. Op ICT-gebied is en blijft informatiebeveiliging dan ook één van de grootste aandachtspunten. We willen datahacking of aanvallen op onze server c.q. data voorkomen. Dat doen we door technische, organisatorische maatregelen en aandacht voor gedrag. We blijven bewaken dat we voldoen aan de NEN7510 norm en ons voorbereiden op de invoering van de NIS2-richtlijn.

Met positieve acties blijven we medewerkers attenderen op bewust omgaan met privacy/veilig omgaan met vertrouwelijke informatie.

Om daadwerkelijk te kunnen innoveren en meer ICT in te kunnen zetten is in 2024 een zorgcommunicatieplatform geselecteerd. De implementatie hiervan zal stapsgewijs in 2025 plaatsvinden. Binnen dit platform wordt een telefonieoplossing opgezet. Ook wordt de infrastructuur (dekkend en stabiel WiFi-netwerk) op diverse locaties aangepast. Het contract met de huidige ICT-leverancier is geëvalueerd en er wordt een nieuwe Service Level Agreement (SLA) afgesloten. De formatie functioneel beheer/informatie-adviseur wordt uitgebreid omdat we een deel van deze taken toch (weer) zelf willen uitvoeren.

## 4. Ontwikkelingen Wonen

De groeistrategie van de Rozelaar is gericht op realisatie van meer woonlocaties. De plannen daarvoor zijn beschreven in paragraaf 3.3.

In de dagelijkse praktijk gaat het in 2025 over het, vanuit verbindend organiseren (Triple-C) inbedden en -werken van de meewerkend teamleider op alle locaties. We verwachten dat hierdoor de zorgkwaliteit nog verder toeneemt. Ook audits van het externe auditbureau Care & Quality Institute helpen de teams scherp te blijven en aan verbeterpunten te blijven werken.

Elke woonlocatie werkt actief aan een passend aanbod van activiteiten voor cliënten in de vrije tijd en aan interactie met de buurt. Dat is niet alleen één van de kanslijnen waaraan de Rozelaar zich heeft gecommitteerd vanuit het akkoord tussen VGN en Zorgverzekeraars Nederland. Het is tevens de wens van cliënten om meer te kunnen meedoen aan activiteiten buiten de Rozelaar. Zorgcoördinatoren en begeleiders hebben hierbij een regierol (van 'zorgen dat' naar 'zorgen met'). Tevens werkt elk team aan het verbeteren van de communicatie, zowel onderling als met verwanten en externen.

Aandacht voor een gezonde leefstijl met lichaamsbeweging en gezonde voeding is geïntegreerd in de werkwijze van alle teams. Ook de diëtist zet hier actief op in.

Het wordt steeds duidelijker dat we op een aantal locaties ook te maken hebben met de ouder wordende cliënt. Dit vraagt om meer persoonlijke zorg en een andere aandacht en begeleiding. In 2024 is geïnventariseerd welke problematiek er speelt op het gebied van ouder worden binnen wonen en dagbesteding. Dit heeft al geleid tot de Richtlijn palliatieve zorg. Begin 2025 gaan we overige thema's prioriteren en uitwerken.

Daarbij zien we ook dat de complexiteit van zorgvragen bij cliënten toeneemt. Op dit moment zijn er een aantal cliënten met een complexe zorgvraag verspreid over verschillende woongroepen. In enkele gevallen gaat dit goed, maar er zijn ook cliënten die niet aansluiten bij de omgeving, voor zichzelf en andere belastend zijn en met Meerzorg (extra individuele begeleiding) begeleid moeten worden. In enkele gevallen dreigde dit vast te lopen in crisis afgelopen jaar. Dit vraagt om beleid voor deze doelgroep. We moeten bepalen welk antwoord we willen geven op deze complexe zorgvraag, welke implicaties dit heeft voor onze overige cliënten, de woonomgeving en de toerusting van medewerkers? Belangrijk is daarbij vast te stellen waar de grenzen van onze mogelijkheden liggen. In maart 2025 zal de werkgroep Cliënten met een Complexe zorgvraag starten met onderzoek en beantwoorden van deze vragen.

## 5. Ontwikkelingen Dagbesteding

De dagbesteding laat enige groei zien. Globaal zijn er twee soorten dagbesteding binnen de Rozelaar. Dagbesteding waar het accent meer op zorg ligt en dagbesteding waar het accent meer op arbeidsmatig werk ligt. Deze laatste vorm van dagbesteding blijven we midden in de samenleving organiseren.

Ook binnen dagbesteding gaan we werken met meewerkend teamleiders. In 2025 zullen deze starten. De dagbestedingslocaties zijn per 1 januari 2025 verdeeld over de 2 managers zorg. De medewerkers van het CliëntAdviesPunt blijven instromende cliënten actief ondersteunen bij de indicatie en het maken van keuzes, zodat iedere deelnemer zijn talenten kan gebruiken.

De najaar 2023 geopende Brasserie & Bakkerij Rozerie heeft nog uitbreiding nodig om uit te komen op de 29 deelnemers zoals die oorspronkelijk zijn voorzien. Omdat het lastig blijkt om dit aantal daadwerkelijk te realiseren, wordt er ook gekeken naar uitbreiding van de horeca-activiteiten en de mogelijkheid om een bredere doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt een (gesubsidieerde) arbeidsplek te bieden. Een projectleider heeft hier in 2024 onderzoek naar gedaan en zal samen met de meewerkend teamleiders zorg en horeca bekijken wat er nodig is om een bredere doelgroep te begeleiden.

Deelnemers in de Rozerie werken in de keuken, de bakkerij en de brasserie. Daarvoor kunnen zij ook een leer-werktraject volgen en een certificaat behalen. Het meetinstrument 'Invra Arbeid' helpt begeleiding samen met deelnemers de competenties in kaart te brengen, waardoor duidelijk wordt aan welke doelen de deelnemer kan werken. Begeleiders hebben hiervoor scholing gekregen.