



—
Jaarplan 2026

Van ambitie naar aantoonbare impact

START
2026



Inhoud



❖ Inleiding	3
❖ Twee inhoudelijke pijlers	6
❖ Leidende principes en werkmethoden	7
❖ Jeugd & Gezin	8
❖ Mentaal Vitaal	10
❖ Ouderen	12
❖ Paramedie	14
❖ Positief Gezond & Wel in de Wijk	16
❖ Visie eerstelijnszorg 2030	19
❖ Landelijk ROS-netwerk	21
❖ Aandacht voor mensen	22

Inleiding

In 2026 zetten we onze gezamenlijke missie voort naar een gezondere samenleving in Amsterdam en Almere. Ons jaarplan 2026 weerspiegelt onze toewijding aan een integrale aanpak die (positieve) gezondheid en welzijn centraal stelt. Niet alleen voor, maar ook met de inwoner. We erkennen dat we de complexe uitdagingen van vandaag en morgen alleen door samenwerking tussen verschillende disciplines en betrokkenen kunnen aangaan.

Het versterken van de basiszorg is essentieel voor het waarborgen van kwaliteit en bereikbaarheid. Niet alleen huisartsen hebben als poortwachter een belangrijke functie in ons stelsel, ook andere beroepsbeoefenaren uit de brede eerste lijn zijn van belang om de zorg toegankelijk en betaalbaar te houden. Hetzelfde geldt voor onze samenwerkingspartners uit het sociaal domein. Ook zij hebben een functie in het realiseren van de juiste zorg en ondersteuning op de juiste plek op het juiste moment. Door onze stakeholders worden we gezien als de verbindende partij tussen het medisch en sociaal domein en als expert van wijkgericht samenwerken.

De focus voor 2026 ligt op het waarborgen van gelijke kansen voor alle inwoners, met bijzondere aandacht voor de meest kwetsbaren. Dit vraagt om een proactieve houding, waarbij we de toegankelijkheid van zorg en ondersteuning in de wijk verbeteren. We blijven ons inzetten op twee inhoudelijke programmalijnen die cruciaal zijn voor de toekomst.

1. **Versterken netwerken en organisatiegraad**, waarbinnen we aandacht besteden aan het ondersteunen van mono- en multidisciplinaire netwerken op de thema's Jeugd & Gezin, Mentaal Vitaal, Ouderen en Paramedie. Zo ondersteunen we initiatieven gericht op een gezonde en veilige opvoeding, zeker in kwetsbare gezinnen. We zetten ons in om de ggz toegankelijk te houden voor burgers met de meest urgente zorgvraag. Door in te zetten op preventie en het verbinden van het sociaal en medisch domein, zorgen we dat mensen met psychische klachten passend aanbod krijgen en wordt de toenemende vraag naar ggz afgeremd. Daarnaast verschuiven we de focus bij ouderen van zorg naar gewoon leven, zodat zij volwaardig deel kunnen nemen aan de samenleving en hun leven op hun eigen voorwaarden kunnen inrichten.
2. **Transitie van zorg**, waarbinnen we inzetten op de beweging naar de voorkant en het versterken van samenwerking in de wijk en het vormen van passende, domeinoverstijgende overlegvormen op regionaal en wijkniveau. Zo werken we aan het overkoepelende doel: iedereen gezond en wel in de wijk.

Met deze ambities in het achterhoofd, gaan we in 2026 samen met onze opdrachtgevers, samenwerkingspartners, zorgprofessionals én de inwoners van Amsterdam en Almere een nieuwe fase in. We zijn vastbesloten om de kracht van samenwerking te bundelen en de impact van onze inspanningen te maximaliseren. Samen bouwen we aan een toekomst waarin gezondheid en welzijn voor iedereen binnen handbereik zijn.

Fimke Wiersma
bestuurder

Wij realiseren onze ambitie door

Versterken netwerken en organisatiegraad

Multi- , bidisciplinaire samenwerking bevorderen, organisatiegraad verhogen. Ondersteunen (van de ontwikkeling van) RESVs. Monodisciplinair voorbereidend.

Werken aan de transitie van zorg

Anders denken, doen en organiseren van samenwerking medisch en sociaal domein en welzijn, regionaal & wijkgericht, verplaatsen van zorg naar informele zorg en/of preventie.



WIJ WERKEN VOLGENS DEZE LEIDENDE PRINCIPES

VANUIT DEZE WERKMETHODEN

Preventie

(samenwerking, infrastructuren, netwerken) zorg-gerelateerde, geïndiceerde én indien consequenties voor de eerste lijn: selectieve preventie.

Positieve Gezondheid

Elaa draagt hieraan bij door het gedachtengoed als onderlegger te gebruiken bij het versterken van netwerken en het verbinden van (informele) zorg en sociaal domein.

Vanuit het perspectief van de inwoner en maatschappelijk belang

Data driven

Gebruik maken van beschikbare data (regiobeelden, RIVM, etc.)
Monitoring effecten projecten/ programma's
Beperkte en kritische toepassing business cases, enkel op verzoek

Transitie vanuit het ecosystemisch perspectief

Werken vanuit de bedoeling (ROS Delta)

Twee inhoudelijke pijlers

In 2026 werken we aan onze ambitie binnen twee inhoudelijke pijlers. Door het **versterken van netwerken en de organisatiegraad** werken we aan een stevige samenwerkingsinfrastructuur, zowel lokaal als regionaal. De activiteiten die we binnen deze pijler ontwikkelen zijn randvoorwaardelijk voor het realiseren van de noodzakelijke **transformatie van de zorg**.

In 2026 realiseren we netwerken en samenwerkingsverbanden op de volgende thema's: Jeugd & Gezin, Mentaal Vitaal, Ouderen en Paramedie.

Transities vinden plaats vanuit een crisis; er zijn urgente, onhoudbare problemen en er is een besef dat doorgaan op dezelfde weg, dezelfde oplossingen oplevert; oplossingen die niet meer toereikend zijn om uit de crisis te komen. In de zorg hebben we te maken met veel issues die tezamen bijdragen aan het huidige zorginfarct. Denk onder andere aan de gemedicaliseerde en ook geïndividualiseerde samenleving, personeelstekorten, ongezonde leefstijl, (dubbele) vergrijzing, etc. In transities gaan we op zoek naar wezenlijk andere oplossingen, andere manieren van werken, van samenwerking. Met transitie- en verandermanagement ondersteunen we netwerken en organisaties bij de noodzakelijke transformatie om de zorg toegankelijk en betaalbaar te houden.

We ondersteunen in Amsterdam en Almere de beweging naar de voorkant door vroegtijdig en preventief te signaleren en het voorkomen van zorg en ondersteuningsvragen. Dat doen we binnen het overkoepelend thema 'Positief Gezond & Wel in de Wijk' (PGWW).

Leidende principes en werkmethoden

We werken aan de twee hiervoor genoemde inhoudelijke pijlers vanuit drie leidende principes: **preventie**, **positieve gezondheid** en **inwonerparticipatie**. Deze principes lopen als een rode draad door al onze activiteiten heen. In 2026 leggen we hierbij het accent voornamelijk op het verder implementeren van positieve gezondheid in zowel ons eigen doen en laten als in onze projecten. In 2026 nemen we preventie en inwonerparticipatie waar mogelijk mee in onze projecten. In 2027 en 2028 versterken we deze inzet met extra gerichte aandacht.

Om onze ambities te realiseren hanteren we **drie werkmethoden** die in zoveel mogelijk projecten en programma's terugkomen. We werken volgens de door de ROS'en ontwikkelde methodiek **ROS Delta**. Hierdoor sluiten we nóg beter aan bij de bedoeling van onze maatschappelijke opgave. In 2026 implementeren we het gedachtengoed van ROS Delta verder binnen Elaa door ons proces van ondersteuningsverzoek tot en met evaluatie te stroomlijnen volgens dit gedachtengoed. We werken **datagedreven** en maken onze impact zowel kwantitatief als kwalitatief inzichtelijk. We leggen hierbij de focus op het nóg beter inzichtelijk maken van onze impact door in te zetten op (actie) **onderzoek**, **informatiemanagement** en **storytelling**. We kennen het ecosysteem waarbinnen we werken en werken daarin samen met onze partners doelgericht aan het realiseren van gezamenlijke ambities. Op basis van het binnen het ROS-netwerk ontwikkelde gedachtengoed van **ecosysteemisch werken**, kijken we in 2026 bewust naar onze rol en positie in een opdracht.

Jeugd & Gezin

Versterken netwerken en organisatiegraad

Alle kinderen komen op hun weg naar volwassenheid hobbels tegen: het gaat even niet lekker op school, in vriendschappen of thuis. De meeste kinderen hebben volwassenen om zich heen die hen daarbij helpen. Maar in Amsterdam en Almere zijn ook veel gezinnen waar dat niet zo is. Vooral voor deze kinderen zetten we ons in zodat zij een goede start hebben in het leven en vervolgens zelf ouders kunnen worden die hun kinderen door lastige periodes heen loodsen.

Daarom is het van belang dat eventuele risicofactoren zo vroeg en zo breed mogelijk worden opgespoord en dat professionals een breed netwerk in zorg- en welzijn hebben om de juiste expertise in te zetten voor kwetsbaarheden bij kinderen, jongeren of (aanstaande) gezinnen. Daarom zet Elaa in op het stimuleren van netwerkvorming en ondersteunen we deze netwerken binnen dit thema waar nodig. Dat doen we samen met professionals in het werkveld én de ouders.

Dit doen we door professionals te helpen bij:

- Breed te kijken naar alle leefdomeinen: waar zitten kwetsbaarheden?
- Versterken van de leefomgeving en het informele netwerk.
- Intensieve samenwerking tussen het medisch en sociaal domein: elkaar kennen en ontmoeten.

ambitie jeugd & gezin

Alle kinderen in Amsterdam en Almere groeien gezond en veilig op, ook als ze opgroeien in een kwetsbaar gezin.

In 2026 werken we aan het realiseren van de volgende strategische doelen:

- Betrokken professionals hebben de tools en kennis om kwetsbaarheden in een vroeg stadium te signaleren en adequaat door te verwijzen naar andere hulpverleners.
- Medische zorgverleners weten de weg naar het sociaal- en jeugdhulpdomein te vinden en vice versa.
- Preventie en positieve gezondheid worden als *evidence based* methodieken zo veel mogelijk ingezet in onze projecten.
- In alle projecten waarin Elaa leidend is zijn (aanstaande) ouders betrokken.

Wij werken aan:

- Borging Kansrijke Start programmaonderdelen.
- Beweging 'naar de voorkant'/benutten van sociaal domein en eerstelijnsaanbod bij (mentale) problemen bij jongeren.
- Netwerkvorming c.q. versterking keten geboortezorg.
- Ouderbetrokkenheid en –participatie.

Programma's en projecten:

- Gezonde en Kansrijke Start Amsterdam
- Gezonde en Kansrijke Start Almere
- AHA Stuurgroep Jeugd en gezin
- Inkoop & toegang jeugdhulp gemeente Amsterdam
- Kraamzorgoverleg Amsterdam
- ROS-coalitie Ouder- en Kindzorg
- Sociale geboortezorg
- Vader als volwaardig ouder

Mentaal Vitaal

Versterken netwerken en organisatiegraad

Net als in de andere zorgdisciplines, zijn wachtlijsten in de ggz een toenemend probleem. De verslechterende mentale gezondheid van met name jongeren is een groot punt van aandacht. Als deze trend doorzet zal huidige schaarste nog verder toenemen en kunnen we tegen problemen aanlopen die we nu in de ouderenzorg zien.

Inwoners met psychische klachten krijgen nog lang niet altijd passende zorg en/of ondersteuning. Om ggz-patiënten de juiste zorg op de juiste plek te kunnen bieden en de mentale weerbaarheid van de inwoners te bevorderen zet Elaa zich op verschillende manieren in. De stijgende zorgvraag in combinatie met het niet evenredig groeien van het aanbod en budget vraagt om een andere aanpak; we redden het niet met optimalisatie maar moeten inzetten op transformatie.

Wij zetten ons in om de zorg en ondersteuning in Amsterdam en Almere toegankelijk te houden voor inwoners met mentale klachten (en klachten op andere levensdomeinen) die het het hardste nodig hebben. Zo is momenteel in Amsterdam de consumptie van specialistische GGZ hoger dan verwacht en dit komt vooral door meer gebruik van ggz zonder verblijf via zelfstandige door bewoners binnen de ring. Het ggz-aanbod is ondoorzichtig en onevenredig over de stad verdeeld. Door te investeren in preventie en het versterken van de samenwerking tussen het sociaal en medisch domein, willen wij inwoners met psychische klachten snel naar passend aanbod leiden en de toenemende druk op de ggz afremmen. Om de beweging naar de voorkant te verstevigen, zetten we in op het vergroten van preventie, het versterken van de samenwerking tussen medisch en sociaal domein en het voorkomen van onterechte ggz-verwijzingen.

ambitie mentaal vitaal

Inwoners van Amsterdam en Almere met mentale klachten (en problemen op andere levensdomeinen) ontvangen passende zorg en/of ondersteuning, waarbij de ggz beschikbaar blijft voor de inwoner die het het hardste nodig heeft.

In 2026 werken we aan het realiseren van de volgende strategische doelen:

- Er wordt breder gekeken naar hulpvragers met psychische klachten én problemen op andere levensdomeinen.
- De professionals in medisch en sociaal domein beschikken over tools om de inwoner, zowel de ggz-eisende als de zorgmijdende, naar het juiste zorg- en/of ondersteuningsaanbod te leiden.
- Er zijn mentale gezondheidsnetwerken opgezet in de verschillende stadsdelen.
- De verschuiving van zorg naar de voorkant is in gang gezet en er wordt meer gebruik gemaakt van preventieve initiatieven.
- Het aanbod in sociaal domein en ggz sluit beter aan bij de zorg- en ondersteuningsvraag en is meer inzichtelijk.

Wij werken aan:

- Beweging naar de voorkant bij inwoners met mentale klachten en problemen op andere levensdomeinen.
- Versterken samenwerking en netwerkvorming tussen het sociaal en medisch domein.
- Toegankelijkheid ggz behouden.
- Het ggz- en sociaal domein aanbod beter laten aansluiten bij de verschillende demografieën in de steden.
- Beter betrekken en organisatievorming vrijgevestigde Amsterdam.

Programma's en projecten:

- AHa Advies- en Stuurgroep GGZ, Ontwikkelen mentale gezondheidsnetwerk
- Ontwikkelen mentale gezondheidsnetwerk
- Ondersteuning Wegwijs GGZ
- Overlegtafel GGZ Almere
- ROS-coalitie Mentale Gezondheid

The background of the slide is a warm, orange-toned photograph of an elderly couple smiling and embracing each other. The woman is on the left, and the man is on the right. They are both looking towards the camera with joyful expressions.

Ouderen

Versterken netwerken en organisatiegraad

De komende twintig jaar zal de samenstelling van de Amsterdamse ouderen sterk veranderen. Er komen meer 75+ ouderen met een migratieachtergrond: in 2039 gaat het om bijna de helft van de ouderen, waaronder 30% niet-westerse migranten van de eerste generatie. De verwachting is dat de SES van ouderen gemiddeld genomen verbetert. De toekomstige ouderen zijn namelijk beter opgeleid dan de huidige generatie (bron: OIS 2020). In Almere groeit het aandeel 75+ fors meer dan landelijk. De bevolkingsprognoses laten zien dat het aandeel jongeren in Almere heel licht stijgt, terwijl het aandeel ouderen sterk toeneemt. Oorzaken van het sterk toenemende aantal ouderen zijn de toename van de levensverwachting en vergrijzing van de babyboomgeneratie (bron: regioplan Flevoland).

Om onze ambitie te realiseren zetten we in op integrale samenwerking tussen zorg en welzijn, waarbij we aandacht besteden aan het versterken van de positie van de paramedici. We leggen daarbij nadrukkelijk de link met het sociaal domein. We zoeken naar gezamenlijke oplossingen: proactief en buiten de nu gebaande paden. Bijvoorbeeld door in te zetten op informele netwerken. Door wijkgerichte (netwerk) samenwerking met herkenbare professionals zijn we minder tijd kwijt aan het zoeken naar de juiste zorg- of welzijnsverlener en gaan de overgangen van zorg of welzijn naar meer zorg vloeiender. Of bijvoorbeeld door het ondersteunen van projecten als 'De leven lang thuis flat'.

ambitie ouderen

We dragen zorg voor relevante formele en informele netwerken ten behoeve van kwetsbare ouderen.

In 2026 werken we aan het realiseren van de volgende strategische doelen:

- Meer mensgerichte aandacht voor de kwetsbare ouderen en naasten.
- Meer aandacht voor tijdige proactieve zorg, door de domeinen heen.
- Meer aandacht voor structurele samenwerking welzijn en zorg en informele zorg.
- Meer aandacht voor integrale eerstelijns samenwerking in de wijk.

Wij werken aan:

- Programma Beter Oud in Amsterdam.
- Het voorkomen van valongevallen bij kwetsbare ouderen.
- Het versterken van de ketensamenwerking en netwerkvorming rondom dementiezorg.
- Het versterken van de palliatieve zorg.

Programma's en projecten:

- Beter Oud in Amsterdam
- Valpreventie Flevoland Almere
- Stedelijk actieplan dementieketen
- Palliatieve zorg in de eerste lijn

A background image showing a physiotherapist in a dark shirt and shorts assisting an elderly man in a light-colored polo shirt and shorts. The man is standing on a black step platform, and the therapist is kneeling beside him, supporting his knee. The image has an orange tint.

Paramedie

Versterken netwerken en organisatiegraad

De organisatiegraad van de vaak zelfstandig opererende paramedische professionals is lager dan van veel andere, vaak grotere, zorgorganisaties. Daarnaast is de paramedie versnipperd over veel verschillende beroepsgroepen: logopedisten, fysiotherapeuten, ergotherapeuten, oefentherapeuten en diëtisten. Deze lage organisatiegraad maakt het lastig om de paramedie haar noodzakelijke positie te kunnen laten innemen in regionale initiatieven in het kader van Integraal Zorgakkoord (IZA), Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA) en de ontwikkelingen in het kader van de realisatie van de Visie eerstelijnszorg 2030.

Als Elaa ondersteunen we de totstandkoming en ontwikkeling van paramedische platformen in Amsterdam en Almere. Door te signaleren, informeren, faciliteren, verbinden en adviseren, werken we aan de realisatie van sterke paramedische netwerken via duidelijke structuren, effectieve samenwerking en heldere communicatie, ondersteund door strategische en verbindende advisering.

ambitie paramedie

Zelfstandige, sterke paramedische netwerken met een duidelijke structuur, effectieve samenwerking en heldere communicatie in Amsterdam en Almere.

In 2026 werken we aan het realiseren van de volgende strategische doelen:

- Het bevorderen van de samenwerking tussen eerstelijnsprofessionals.
- De platformen hebben een stabiele en diverse financieringsbasis en organisatiestructuur optimaal ondersteunend aan de leden.
- De platformen faciliteren een actieve en representatieve deelname in stedelijke netwerken waarmee de belangen van de paramedie op een gelijkwaardig niveau vertegenwoordigd worden.

Wij werken aan:

- Een transparante, consistente en doelgerichte communicatiestrategie om betrokkenheid en vertrouwen van stakeholders en achterban te versterken.
- Een evenwichtige taak- en rolverdeling binnen het bestuur om de effectiviteit, continuïteit en betrokkenheid van alle bestuursleden te waarborgen.
- Passende financiering voor bestuursactiviteiten en leden.

Programma's en projecten:

- Amsterdams Paramedisch Platform
- Paramedisch Platform Almere
- ROS coalitie Paramedie
- Wachtlijstproblematiek logopedie Amsterdam

Positief Gezond & Wel in de wijk

Transitie van zorg

In Amsterdam en Almere leven mensen met een lagere ses gemiddeld vijf jaar korter. Ook leven zij veertien jaar in minder goed ervaren gezondheid. Elaa wil bijdragen aan gelijke kansen op gezondheid voor alle inwoners van Amsterdam en Almere. Dat kunnen we alleen bereiken door samen te werken met de inwoners zelf en met partners uit het sociaal en medisch domein. We zetten daarom in op de beweging naar de voorkant; vroegtijdig en preventief signaleren en voorkomen van zorg en ondersteuningsvragen. En we zetten in op het versterken van samenwerking in de wijk tussen het sociaal en medisch domein door een actieve rol te pakken in het vormen van passende domeinoverstijgende overlegvormen regionaal en per gebied. Daarbij is het gedachtengoed van Positieve Gezondheid leidend. Zo dragen wij bij aan het overkoepelende doel: iedereen gezond en wel in de wijk.

Daar werken we aan door in te zetten op het bevorderen van domeinoverstijgende samenwerking en de beweging naar de voorkant op zowel stedelijk als lokaal niveau in grote transformatieprogramma's als Amsterdam Vitaal & Gezond en Positief Gezond Almere.

Maar we zetten ook in op het realiseren van krachtige basiszorg en het ondersteunen van de Amsterdamse Huisartsenalliantie op het thema wijkgerichte samenwerking.

Binnen **Amsterdam Vitaal & Gezond** ondersteunen we verschillende coalities. Vanuit de coalitie mentale gezondheid zetten we in op het verlagen van de druk op de ggz om capaciteit te behouden voor de mensen die het hardst zorg nodig hebben. Vanuit de coalitie ouderen zetten we bijvoorbeeld in op een stad waar je prettig en gezond ouder kan worden, zodat het gewone dagelijks leven zo lang mogelijk kan worden voortgezet.

In de **Amsterdamse stadsdelen Noord, Zuidoost en Nieuw-West** zijn méér Amsterdammers die op diverse levensgebieden in een kwetsbare positie verkeren én die een gemiddeld grotere kwetsbaarheid hebben dan in andere stadsdelen. Wij richten ons in deze gebieden op het verbeteren van de samenwerking in de wijken. En adviseren eerstelijnsparitijen om aan te sluiten bij domeinoverstijgende samenwerking en helpen waar nodig om (para)medici beter te organiseren.

Als coalitiepartner werkt Elaa binnen **Positief Gezond Almere** aan het vergroten van de veerkracht, gezondheid en zelfredzaamheid van inwoners, uiteraard naar behoefte. Zorgen dat inwoners integraal en op de juiste plek met passend aanbod worden geholpen met hun hulpvraag. Om daarmee de druk op de zorg te verminderen.

ambitie positief gezond & wel in de wijk

Alle inwoners in Amsterdam en Almere hebben gelijke kansen op goede zorg en ondersteuning in de wijk.

In 2026 werken we aan het realiseren van de volgende strategische doelen:

- Het ondersteunen van verschillende ontwikkelingen binnen Amsterdam Vitaal & Gezond en Positief Gezond Almere.
- Inzet op preventie en gezond leven bevorderen (binnen de eerste lijn en in samenwerking met het sociaal domein).
- Inzet op verkleinen gezondheidsverschillen
- Positieve gezondheid is het vertrekpunt van veel van onze activiteiten.

Wij werken aan:

- Het bevorderen van de beweging naar de voorkant voor kwetsbare groepen en wijken.
- Versterken wijkgerichte samenwerking tussen medisch en sociaal domein.

Programma's en projecten:

- Amsterdam Vitaal & Gezond diverse coalities en regieteam
- Huisartsenwijkgroepen
- Krachtige basiszorg
- Positief Gezond Almere
- Stuurgroep wijkgerichte samenwerking
- Versterking regioadviseurschap aandachtswijken

Visie eerstelijnszorg 2030

Transitie van zorg

De eerste lijn is in 2030 het fundament van ons zorgstelsel: dichtbij, toegankelijk en inclusief. We werken domeinoverstijgend samen in sterke hechte wijkverbanden, altijd georganiseerd rond de mens en zijn leefomgeving en in één stedelijk Regionaal EerstelijnsSamenwerkingsVerband (RESV). Preventie en gezondheidsbevordering staan centraal, zodat gezondheid en welzijn hand in hand gaan. Digitale middelen ondersteunen vanzelfsprekend de regie van burgers en verlichten de werkdruk van professionals. De eerste lijn is een aantrekkelijke, duurzame en toekomstbestendige plek om te werken, leren en in te investeren.

In de regio Amsterdam dragen we hier aan bij door in te zetten op een regionale infrastructuur eerstelijnszorg (RESV) en hechte wijkverbanden met ten minste wijkverpleging, huisartsenzorg, apothekers, paramedici en buurtteam vanuit een ZonMw-subsidie. Dat doen we door professionals uit zorg en welzijn en gemeente met elkaar te verbinden en sterke netwerken te ondersteunen, verdiepen of te verbreden. We stimuleren innovatie en preventie, en maken digitale zorg en nieuwe werkwijzen praktisch toepasbaar en zorgen ervoor dat praktische kennis en beproefde werkwijzen in de praktijk opgehaald en ontsloten worden, zodat ze bewuster, vaker en breder toegepast kunnen worden.

Zo versterken we samen een toekomstbestendige, aantrekkelijke en toegankelijke eerstelijnszorg richting 2030. Elaa faciliteert dit met een programmaregisseur en de inzet van regioadviseurs. We sluiten aan bij bestaande overlegvormen en zorgen voor een goede verbinding met de coalities Chronisch Zieken en Ouderen van Amsterdam Vitaal & Gezond.

ambitie visie eerstelijnszorg 2030

De eerste lijn is in 2030 toegankelijk, gezondheidsgericht, samenhangend, digitaal ondersteund, aantrekkelijk en duurzaam. We werken aan de realisatie van een regionale infrastructuur in Amsterdam, een netwerk per stadsdeel en hechte wijkverbanden in 2030: te starten met de voorloper gebieden Noord, Zuid, Zuidoost en Westerpark.

In 2026 werken we aan het realiseren van de volgende strategische doelen:

- **Toegankelijkheid** – Iedereen in Amsterdam heeft laagdrempelige toegang tot passende eerstelijnszorg en welzijn.
- **Gelijkwaardigheid** rond financiering en inbreng van de eerstelijnsprofessionals is verankerd in het RESV.
- **Netwerkzorg** – Professionals van zorg, welzijn en sociaal domein werken naadloos samen rond de inwoner. Preventie en gezondheidsbevordering zijn stevig verankerd in de eerste lijn.
- **Innovatie** – Digitale zorg en slimme organisatie versterken regie, kwaliteit en werkplezier.
- **Duurzaamheid** – De eerstelijnszorg is een aantrekkelijke, toekomstbestendige en betaalbare werk- en leeromgeving.

Wij werken aan:

- RESV-vorming stedelijk vormgeven in Amsterdam.
- Verdiepen, verbreden en aanvullen hechte wijkverbanden.
- Middels actieonderzoek van elkaar leren en de rol van de cliënt neerzetten.
- Mono-netwerken aan laten sluiten op de hechte wijkverbanden en RESV.
- Werkplezier professionals formeel en informeel stimuleren.

Landelijk ROS-netwerk

Op alle voorgaande inhoudelijke thema's werken we samen met de andere ROS'en in een landelijk dekkend netwerk met als propositie om zorg en welzijn toegankelijk te houden. Elaa heeft daarbij een groot aandeel in dit ROS-netwerk, zit in het landelijk bestuur en neemt deel aan verschillende overleggen en ROS-coalities die overlap hebben met onze meerjarenstrategie en thema's. Ook hier geloven we in de kracht van samenwerking om landelijke opgaven met elkaar te beslechten en regionaal te vertalen.

In 2026 zetten we onze gezamenlijk landelijke positionering en profilering voort en bundelen we de krachten met andere regionale partijen als de RSO's, GGD GHOR, Regioplusorganisaties. Het beïnvloeden van het landelijk speelveld blijft van belang om onze rol, positie en bekostiging richting de toekomst te borgen.

Ook participeert Elaa in landelijke opdrachten. Naast deze deelname zal Elaa in 2026 wederom capaciteit leveren voor de landelijke coördinatie en doorontwikkeling van het ROS-netwerk en permanente coalities Verander- en Transitimanagement, Zorg voor Netwerken en Samenwerken in de Wijk.

A background image showing several hands of different skin tones reaching up and interlacing fingers, symbolizing teamwork and support. The image has a warm, orange-toned overlay.

Aandacht voor mensen

Interne bedrijfsvoering

Voor Elaa zijn de medewerkers het belangrijkste kapitaal. Ook in 2026 investeren we hierin door net als in voorgaande jaren extra aandacht te besteden aan het bevorderen van vitaliteit en behoeftes die passen bij verschillende levensfasen. Daarbij besteden we ook aandacht aan vitale mobiliteit. Daarnaast worden de nodige hr-vraagstukken opgepakt, vindt werving plaats en wordt het jaarlijkse medewerkerstevredenheids-onderzoek (mto) uitgevoerd. Ook starten we in 2026 met het implementeren van de 360 graden feedback methode als onderdeel van onze jaargesprekken.

Per 1 januari 2026 werkt Elaa volgens een nieuwe organisatie-inrichting. Dat zal voor iedereen even wennen zijn, maar we beogen hiermee een aantal processen gestroomlijnder te kunnen laten verlopen, betere aansluiting tussen strategisch, tactisch en operationele besluitvorming te realiseren en een betere interne communicatie. Het nieuwe managementteam wordt begin 2026 begeleid om zo snel mogelijk tot een optimale samenwerking te komen. In de tweede helft van 2026 evalueren we deze inrichting en kijken we op basis hiervan of zaken moeten worden bijgestuurd.

Binnen Elaa vinden we ontwikkeling en opleiding belangrijk. Het is een belangrijk onderdeel van onze lerende organisatie. In de transities die we begeleiden gaan we op zoek naar wezenlijk andere oplossingen, andere manieren van werken, van samenwerking. We ondersteunen onze stakeholder anders te gaan kijken en denken, anders te doen en anders te organiseren.

Om dat goed te kunnen uitvoeren ontwikkelen we ons verder in transitie, waarbij we in 2026 ons vooral focussen op het praktisch toepassen van theoretische concepten. Andere onderwerpen waarop we in het kader van training en opleiding in 2026 aandacht aan besteden zijn het praktisch toepassen van Generatieve AI in ons werk en positieve gezondheid. We trainen alle medewerkers in het gedachtegoed Positieve Gezondheid zodat zij dit in het werkveld kunnen uitleggen of in hun eigen werkzaamheden kunnen implementeren. Zo willen we intern dat positieve gezondheid ook het leidend principe van ons hr- en arbobeleid wordt. Tenslotte besteden we aandacht aan onderlinge kennisuitwisseling en het inzichtelijk maken wie welke training volgt. Naast bovenstaande organisatiebrede opleidingsthema's werken we in 2026 ook aan gericht loopbaanbeleid, waarbij we aandacht besteden aan de wijze waarop medewerkers zich zowel horizontaal als verticaal kunnen ontwikkelen binnen Elaa en welke tools we hiervoor gaan inzetten. Alle medewerkers hebben een persoonlijk ontwikkelbudget. Tijdens de jaargesprekken kunnen medewerkers hierover individuele afspraken maken. In 2026 blijft Elaa ook als maatschappelijke onderneming vrijwilligersactiviteiten uitvoeren en mag men bloed- en/of plasmadonor zijn onder werktijd. En we zullen successen blijven vieren.

Personeelsvertegenwoordiging

Er worden twaalf vergaderingen gepland waarvan acht regulier en vier met de bestuurder. Speerpunten zijn:

- Medewerkersbijeenkomst over werkplezier
- Verbeteren communicatie vanuit personeelsvertegenwoordiging richting achterban
- Evaluaties van de nieuwe werkomgeving en de organisatorische inrichting

'Great Place to Work'

Een goede werkplek en mooie werkomgeving draagt bij aan werkplezier. Elaa heeft in 2025 een nieuwe locatie in gebruik genomen samen met een aantal eerstelijns samenwerkingspartners. In 2026 zal een eerste uitgebreide evaluatie plaatsvinden en afhankelijk van de uitkomsten daarvan aanpassingen worden doorgevoerd.

Administratie & verantwoording

De planning- en controlcyclus geeft inzicht waar de organisatie staat in relatie tot de doelstellingen zoals verwoord in het jaarplan en de begroting. Via geautomatiseerde AFAS kwartaalrapportages wordt hierover verantwoording afgelegd aan de Raad van Toezicht en wordt besproken welke maatregelen er genomen worden om bij te sturen. In 2026 willen we inzetten op een verdieping van deze rapportage en hierbij AFAS zodanig inrichten dat meer automatisch gegenereerd kan worden. Er wordt net als voorgaande jaren gewerkt met een ROS-jaarplan en urenbegroting waarbij Zilveren Kruis erop toeziet of de besteding van de ROS-gelden in lijn is met de maatschappelijke opgaven. Tijdens de bestuurlijke overleggen met Zilveren Kruis nemen we per kwartaal de stand van zaken door en bespreken we nieuwe opdrachten. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van projectdossiers waarin de voortgang op tijd, scope en uren gemonitord wordt. Deze werkwijze wordt in 2026 gecontinueerd. Extra aandacht zal besteed worden aan het stroomlijnen van interne processen zowel ten aanzien van hr, als het op orde houden van projectdossiers als het proces van acquisitie tot en met evaluatie (onze 'way of working'). Het boekjaar wordt aan het einde van het kalenderjaar afgesloten met een jaarverslag en jaarrekening.

ROS Delta

Onze visie is gericht op het optimaal benutten van het gedachtegoed van ROS Delta binnen Elaa. In 2026 versterken we dit met duidelijke procedures voor nieuwe leads en het effectief ophalen van bedoelingen. We organiseren hiertoe twee interne kennissessies. Onze doelen binnen projecten zijn helder en we werken doelgericht aan het behalen ervan. We hebben duidelijke afspraken over evaluatie en meten van resultaten. Samen bouwen we aan een toekomst waarin we onze bedoelingen succesvol realiseren. Dat doen we door in 2026 het ROS Delta canvas in minimaal 20% van de nieuwe projecten in te zetten om samen met interne en externe samenwerkingpartners op een gestructureerde en visuele manier maatschappelijke opgaven, doelen en acties in beeld te brengen. Dat moet leiden tot heldere opdrachtbriefen en het beter kunnen evalueren op onze impact. We implementeren het gebruik van de ROS Delta kaartjes om het goede gesprek te voeren. We zetten in op het formuleren van heldere en meetbare projectdoelstellingen en initiëren een cyclus van lerend werken en reflecteren aan de hand hiervan.

Impactgedreven werken

In 2026 zet Elaa stevig in op impactgedreven werken om haar maatschappelijke meerwaarde transparant en meetbaar te maken. Dit doen we door onze activiteiten niet alleen te beoordelen op output, maar vooral op onze daadwerkelijke bijdrage aan betere gezondheid en samenwerking in de regio. We ontwikkelen een impactframework waarin we onze projectdoelen koppelen aan concrete indicatoren, zoals bijvoorbeeld verbeterde toegankelijkheid van zorg, aantal ondersteunde samenwerkingen tussen eerstelijnsorganisaties en aantal scholingen op het gebied van

positieve gezondheid. Door gebruik te maken van data-analyse, kwalitatieve feedback en praktijkverhalen brengen we zowel kwantitatieve als kwalitatieve effecten in beeld. Deze inzichten delen we actief met stakeholders, zodat we samen leren, bijsturen en verantwoording afleggen over de maatschappelijke waarde die we realiseren. Zo maken we impact niet alleen zichtbaar, maar ook leidend in onze keuzes en investeringen.

Slimmer werken met AI

In het afgelopen jaar hebben we ons gericht op het verbeteren van onze vaardigheden en kennis van Copilot en ChatGPT. In 2025 is er een werkgroep AI aan de slag gegaan met het formuleren van beleid en het trainen van medewerkers om AI te benutten om efficiënter te werken. In 2026 willen we dit verder implementeren en intensiveren. Hiermee werken we slimmer en zijn we beter in staat om onze impact aantoonbaar te maken.

Communicatie

In het verlengde van ons impact gedreven werken gaan we onze impact beter zichtbaar maken voor de buitenwereld via onze communicatie. Dit doen we om te inspireren, informeren en betrekken van (zorg)professionals en inwoners. Een belangrijk kanaal is LinkedIn vanwege de snelheid en interactie met de doelgroep. We streven naar een verdere groei tot meer dan 3.000 volgers. In 2026 lanceren we een nieuwe website, waar volop ruimte is om onze impact zichtbaar te maken. En we organiseren weer een jaarevent, dit keer in samenwerking met de organisaties van de Veemkade met als thema: Visie op de eerstelijnszorg 2030.



Veemkade 562-568 
1019 HM Amsterdam

06 48 35 52 37 
info@elaa.nl 