

Kwaliteitsbeeld Tangenborgh 2024

Samen zijn we Tangenborgh, samen zorgen we voor een thuis in de regio



Tangenborgh
THUIS IN DE REGIO

Inhoud

Inleiding

Leeswijzer

Het kennen van
wensen en
behoefte

Het bouwen
aan
netwerken

Het werk
organiseren

Leren en
ontwikkelen

Inzicht in
kwaliteit

Reflectie
bestuurder &
perspectief
2025

Inleiding

Tangenborgh

Als Tangenborgh zijn we gespecialiseerd in wonen en zorg voor ouderen. Dit doen we in Zuid Oost Drenthe in de wijk, in onze woon en zorg centra en in onze verpleeghuizen. Hier bieden we een vertrouwde en geborgen plek met als doel: Een zo gelukkige mogelijke leef-tijd voor onze bewoners en zorgvragers. Hun thuisgevoel en welzijn staat bij ons voorop. We doen dit met betrokken medewerkers die multidisciplinair samenwerken aan goed wonen, welzijn en zorg. We zoeken verbinding met onze omgeving door invulling te geven aan naoberschap: we zetten onze deuren open voor omwonenden we halen de omgeving naar binnen met partners, familie en vrijwilligers.

De visie van Tangenborgh is in 2024 herijkt met een brede betrokkenheid vanuit de organisatie. Hierin omschrijven we dat we streven naar een gelukkige werk- tijd voor onze medewerkers. We willen ons als ouderenorganisatie blijven ontwikkelen en vernieuwen. Samen zijn we Tangenborgh, samen zorgen we voor een thuis in de regio. Met dit kwaliteitsbeeld nemen we je graag mee in onze verhalen hoe we in 2024 hebben kunnen bijdragen aan een gelukkige leef-tijd voor onze bewoners en zorgvragers. En aan een gelukkige werk-tijd voor onze medewerkers. Omdat we beseffen dat dit een voorwaarde is voor goede kwaliteit van onze zorg en dienstverlening. Dit kwaliteitsbeeld laat zien waar we trots op zijn, wat goed ging, wat we hebben geleerd en waar we nog beter in willen worden. En we blikken vooruit naar 2025.



Leeswijzer kwaliteitsbeeld

Dit kwaliteitsbeeld is opgesteld aan de hand van bouwstenen. Per bouwsteen ofwel thema gaan we in op de ervaringen en stand van zaken in 2024.

De eerste bouwsteen betreft 'Het kennen van wensen en behoeften en het open gesprek'. Hier laten we zien hoe we informatie over de wensen en behoeften van onze bewoners en zorgvragers verbinden aan onze visie.

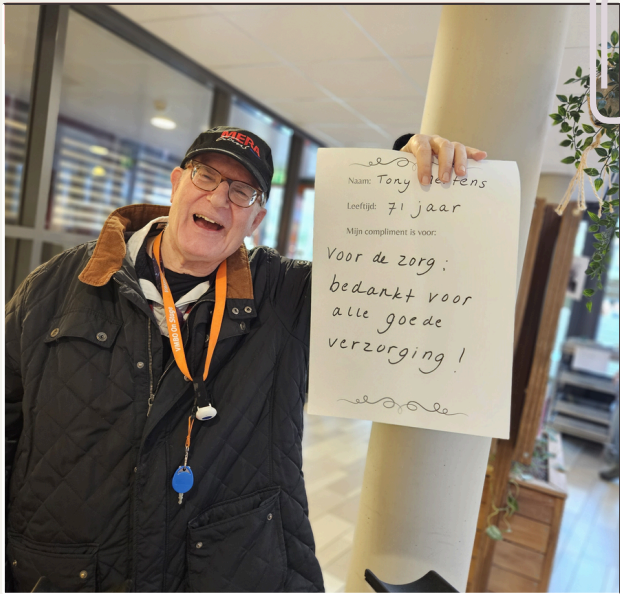
De tweede bouwsteen, 'Het bouwen van netwerken', beschrijft waar we staan in het verbinden van zorg aan externe netwerken, formeel en informeel. Maar ook aan technologie en ánders denken over welzijn en zorg, zoals bij VPT en positieve gezondheid.

Hoe dit doorwerkt in de organisatie van het werk beschrijft de derde bouwsteen 'Het werk organiseren'. Hierin meer over hoe we het werk anders organiseren, met meer verantwoordelijkheid voor de teams. Voorwaarde hiervoor is het kennen van onze medewerkers en weten hoe we bijdragen aan een gelukkige werk-tijd. Daarbij hebben we aandacht voor inwerken, bekwaamheid en vitaliteit.

De vierde bouwsteen: 'Leren en ontwikkelen' beschrijft hoe we kennis en ervaring benutten van adviesorganen en wat we doen met de uitkomst van interne audits en de HKZ. Incidenten en klachten willen we voorkómen en als zij zich voordoen gebruiken we deze om lessen uit te trekken.

De laatste bouwsteen, 'Inzicht in kwaliteit' geeft een directiebeoordeling weer, ter aanvulling op het totale kwaliteitsbeeld. Afsluitend volgt een reactie van de bestuurder op het afgelopen jaar en een korte vooruitblik op het lopende jaar 2025.

Het kennen van wensen en behoeften; *het open gesprek*



Tony uit Heidehiem:
"Bedankt voor de goede verzorging!"

Een zo gelukkig mogelijke leef-tijd

Bij Tangenborgh bieden we een vertrouwde en geborgen plek om een zo gelukkig mogelijke leef-tijd te realiseren. Het afgelopen jaar hebben we met elkaar gewerkt aan een herijkte en gezamenlijke visie, de basis van het open gesprek;

- Het is belangrijk dat de plek vertrouwd en geborgen aanvoelt
- Ons doel is een zo gelukkig mogelijk leef-tijd voor elke bewoner of zorgvrager
- Wij geloven in het thuisgevoel
- Wij geloven in zorg waar welzijn centraal staat en zien de bewoner of zorgvrager als mens in geheel
- We luisteren samen naar ieders verhaal, vanuit verschillende invalshoeken
- We geven invulling aan noaberschap.

Het herijken van de visie heeft gedurende heel 2024 plaatsgevonden. Er is gestart met een inspirerende bijeenkomst waar iedereen uit de organisatie zich voor kon aanmelden. Hier werd het verhaal verteld hoe de visie op dit moment van betekenis is en werd in groepen het open gesprek aangegaan over wat we willen behouden in de visie, wat we willen loslaten en wat er toegevoegd moet worden. Door dit vanuit verschillende perspectieven te doen kreeg de visie betekenis. De input uit deze dag is verwerkt in de concept visie waar iedereen uit de organisatie reactie op kon geven. Dit is uitvoerig gedaan en na 5 versies zijn we uiteindelijk gekomen tot een gedragen visie van Tangenborgh.

Tangenborgh wil zich blijven ontwikkelen en vernieuwen en we blijven investeren om expert te zijn en te blijven op het gebied van dementiezorg. We proberen iemand ondanks de dementie zijn/haar eigen vertrouwde leven voort te laten zetten, met zijn/haar geliefde netwerk. Bij het vinden van nieuw evenwicht helpt de WZD ons om keuzes te maken als iemand dat zelf niet meer kan. Dit is een vast item binnen het afstemmingsoverleg met professionals, maar ook binnen het MDO waar familie grote betrokkenheid heeft.

Vanuit het cliënttevredenheidsonderzoek van 2024 komt naar voren dat Tangenborgh gemiddeld met een 8.3 wordt gewaardeerd. Dit is een cijfer om trots op te zijn. Dit onderzoek geeft ons breder inzicht in hoe onze zorg- en dienstverlening op de verschillende onderdelen wordt ervaren, zoals tevredenheid over eten en het gehoord en gezien worden. De resultaten per locatie zetten we samen met onze medewerkers om in doelstellingen passende bij de bewoners en zorgvragers van onze locaties. Zo zorgen we met elkaar dat we blijven werken aan een zo gelukkig mogelijke leef-tijd.

Gemiddeld
rapportcijfer



2024:
8.3



Nieuwsgierig wat voor
complimenten we hebben
ontvangen? Scan de QR-code



Het bouwen aan netwerken



Monica Boer over Positieve Gezondheid:

“Het is belangrijk om te kijken wat mensen nog wel kunnen en ze in hun kracht te zetten waar ze blij van worden en waar ze hun energie uit halen.”

Samen zorgen we voor een thuis in de regio

Binnen de gehele organisatie is er veel aandacht voor informele zorg waarin het netwerk van de bewoner/cliënt centraal staat. Met Positieve Gezondheid, het continue proces waarbij we kijken naar wat iemand kan en waar iemand gelukkig van wordt. Er is aandacht voor mantelzorger en familie, waarbij Tangenborgh uitgaat van ‘zorgen dat, ipv zorgen voor’. En er wordt ingezet op noaberschap. We koesteren een groot netwerk van vrijwilligers. Deze vrijwilligers brengen de samenleving binnen en dragen bij aan de gelukkige leef- tijd van onze bewoners.

Tangenborgh neemt deel aan regionale samenwerking. Bijvoorbeeld bij de uitwerking van het Woon Zorg Akkoord in de gemeenten Borger-Odoorn, Emmen en Coevorden. We nemen deel aan regionale overleggen voor de ontwikkelingen van VPT en re-ablement. Samen met andere zorgorganisaties leren we in deze samenwerkingen met en van elkaar.

In 2024 haalde Tangenborgh de theatervoorstelling ‘Mag ik U kussen’ naar Emmen. Deze voorstelling confronteert ons met de uitdagingen van de zorg in de nabije toekomst. Ruim 300 van onze medewerkers en vele medewerkers van collega zorgaanbieders zagen in oktober deze indrukwekkende voorstelling. Na afloop bespraken zij wat zij belangrijk vinden bij het houdbaar maken van de zorg. De noodzaak om als medewerkers goed voor elkaar te zorgen en de zorg te organiseren met informele zorg en professionals samen, werden vaak genoemd.

Het belang van zorgtechnologie neemt toe. In 2024 hebben we spraak gestuurd rapporteren breed geïmplementeerd in de organisatie. Elke medewerker kan gebruik maken van spraak gestuurd rapporteren. In de implementatie hebben we opnieuw gemerkt dat een technologische innovatie één ding is, maar dat het inbedden van de innovatie in je werkprocessen en het omarmen van de technologie door je medewerkers (sociale innovatie) een tweede is. In 2025 besteden we opnieuw aandacht aan deze innovatie. Ook hebben we in 2024 een pilot gedaan met beeldbellen in de wijk. De resultaten werken we uit in 2025. En we hebben de medicijndispenser breder ingezet zowel in de wijk als in onze woonzorg locaties. De slimme bril maakt het consulteren van een collega op afstand mogelijk. Hiermee zetten we zorgmedewerkers efficiënter in en vergroten we de autonomie van onze hulpvragers. Het kost medewerkers tijd om aan al deze innovaties te wennen. Daarom houden we de implementatie en borging hiervan goed in de gaten.

Inzet Zorgtechnologie:

Beeldbellen

zorg op afstand mogelijk maken

Spencer

Helpt cliënt met uitgifte medicatie

Inzet slimme bril

(AR-bril)

Medewerker kan op afstand meekijken

Tangenborgh participeert in een heel aantal netwerken zoals:

Drentse VVT
zorgaanbieders

Gezonde Marke

Woonzorgakkoorden

Het werk organiseren

Doorontwikkeling

Als zorgorganisatie zijn wij continue in ontwikkeling, we reflecteren op waar we staan, wat we hebben bereikt en wat we verder willen ontwikkelen.

In 2024 hebben we veel aandacht besteed aan onze visie op de doorontwikkeling die bijdraagt aan een gelukkige werk-tijd voor onze medewerkers. Dit deden we met een grote betrokkenheid vanuit de organisatie. In bijeenkomsten is teruggeblikt op wat onze visie op zelfstandige integrale teams en de bijbehorende organisatiestructuur ons heeft gebracht. We concluderen dat onze visie op zelfstandige integrale teams, en het werken in regio's van meerwaarde is. Maar ook dat de organisatiestructuur tot veel rolonduidelijkheid heeft geleid en aandacht en nabijheid van een leidinggevende gemist wordt. Daarop hebben we onze organisatiestructuur aangepast. De Regiomanager werd Zorgmanager en nam in aantal toe, en er kwam een andere rol en positie van de inzetbaarheidsconsulent en de teamcoach. En we zijn begonnen met de integratie van de afdelingen kwaliteit en veiligheid, beleid en behandeling.

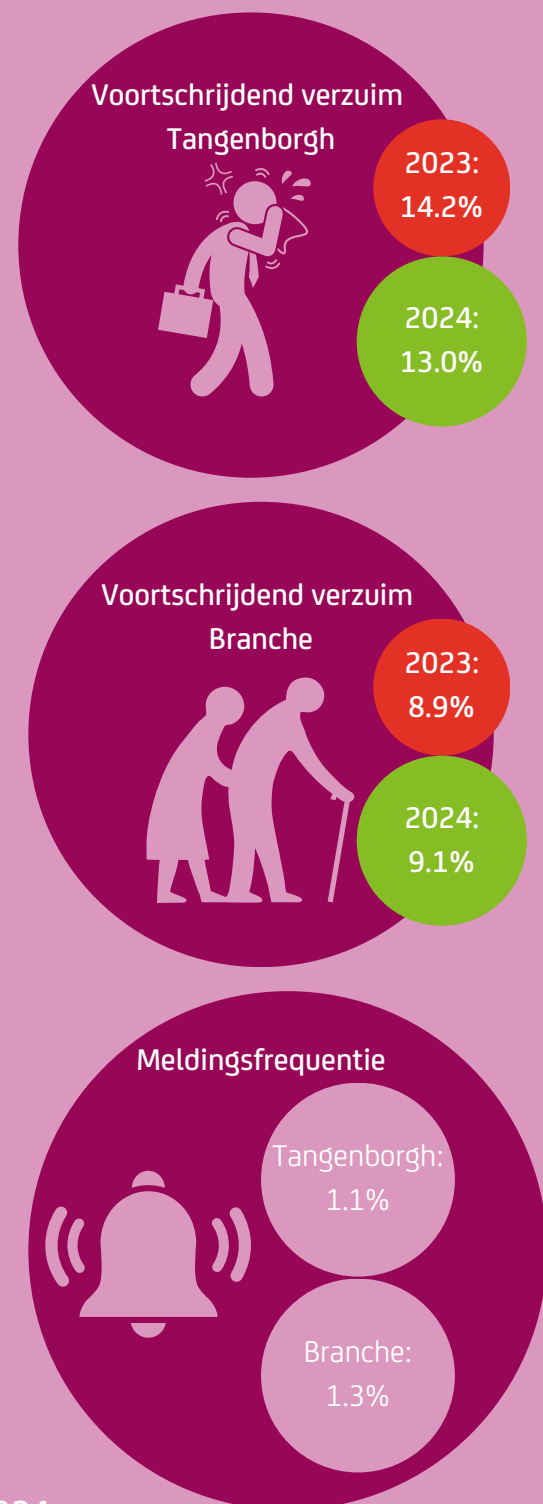
Het verzuim in 2024 is weliswaar lager dan in 2023 maar nog steeds fors hoger dan de benchmark. Het hoge verzuim wordt vooral veroorzaakt door het langdurig verzuim. De meldingsfrequentie zit bij Tangenborgh onder het landelijk gemiddelde. We hebben ingezet op nieuw vitaliteitsbeleid voor duurzaam inzetbare medewerkers. De verantwoordelijkheid bij verzuim is verlegd van inzetbaarheidsconsulenten naar de zorgmanagers en we zetten met ingang van 2025 een nieuwe externe arbodienst in.

Hoe zorgen we dat we nieuwe medewerkers hartelijk ontvangen en wegwijs maken in de organisatie? Dat doen we met een 'Warm Welkom'. We willen hiermee het ongewenste verloop van de organisatie terug brengen. Uit gesprekken met medewerkers bleek dat de ervaring van de eerste dagen of weken hierin een grote rol speelde. Met Warm Welkom brengen we medewerkers niet alleen inhoudelijk op de hoogte maar besteden we ook aandacht aan het sociaal thuis voelen binnen onze organisatie. Denk hierbij aan een eerste aanspreekpunt/buddy en een 100 dagen evaluatie. In 2024 hebben we introductiedagen voor de nieuwe zorgmanagers geïntroduceerd. In 2025 willen we een introductiemiddag voor alle nieuwe medewerkers gaan introduceren.

Het tevredenheidsonderzoek laat zien dat onze medewerkers met trots en met plezier hun werk doen. Het laat ons ook zien dat er verbeteringen te behalen vallen als het aankomt op interne communicatie en ondersteuning rondom vitaliteit. Locaties stellen hun eigen ontwikkelpunten op en we maken een organisatie breed plan van aanpak waarin we waardevolle input van onze medewerkers omzetten naar een nog gelukkigere werk-tijd.

In 2024 hebben we het strategisch vastgoedplan en het lange termijn huisvestingsplan vastgesteld, met een brede betrokkenheid vanuit de organisatie. Het plan is gericht op de toekomst waarbij de focus steeds meer komt te liggen op het "langer thuis wonen". We houden hierin rekening met de (toekomstige) zorgvraag en houden voor ogen dat er specialistische zorg nodig is en blijft in onze woonzorglocaties. Dat betekent bijvoorbeeld dat we per regio kiezen voor 1 locatie die intramurale specialistische zorg blijft bieden en de locaties in de wijk gericht zijn op het verlenen van wijkzorg en WLZ zorg op basis van VTP en MPT.

Resultaten Medewerkertevredenheidsonderzoek:



Leren en ontwikkelen (1)

De Verpleegkundige en Verzorgende Advies Raad (VAR) is in 2024 omgevormd tot een Professionele Advies Raad (PAR) voor een bredere groep zorgprofessionals. Er hebben zich nieuwe leden voor aangemeld, waardoor de PAR zijn rol om gevraagd en ongevraagd advies uit te brengen weer goed kan invullen. Zo heeft de PAR gevraagd advies gegeven op de visie van Tangenborgh en ongevraagd advies op wie de tweede medicijn-controle kan doen. Met daarbij een voorstel voor mogelijke afschaffing in 2025.

De centrale cliëntenraad (CCR) bestaat uit leden vanuit de regionale raden en een onafhankelijk voorzitter. Daarmee heeft de Raad een centraal én lokaal cliëntperspectief. Bovenstaande raden voeren samen met de Ondernemingsraad (OR) en Raad voor Visie en Ethiek de Raad van Bestuur gevraagd en ongevraagd met de perspectieven van cliënten, medewerkers en zorgprofessionals.

In 2024 deden zij dit niet alleen onafhankelijk van elkaar maar zijn de OR, de CCR, het managementteam, bestuurder en de Raad van Toezicht ook samen in gesprek geweest om elkaars beelden te delen over de toekomst van de zorg. Dit geheel in stijl van de dag (5 december) met een Sintspel.

De auditoren van KIWA constateren bij een tussentijdse opvolging van de HKZ-audit dat wij onze bewoners goed kennen. We werken vraag gestuurd en effectief in de ondersteuning van bewoners en medewerkers. Nieuwe medewerkers voelen zich welkom. Dossiercontroles zijn goed geborgd. Aandachtspunten zijn de directiebeoordeling en de controle op de aantoonbare bekwaamheid van ingehuurd personeel. Deze aandachtspunten zijn in 2024 verder opgepakt.

De IGJ heeft bij een inspectiebezoek in oktober, als vervolg op een bezoek in 2023, in het bijzonder gelet op de verbeterpunten van dat eerdere bezoek. Dit zijn samenwerking, kennis van de Wet zorg en Dwang en handhygiëne evenals een open en veilige werkcultuur. De IGJ ziet een verbetering op al deze punten en heeft vertrouwen in de organisatie dat dit verder opgepakt wordt. Wel blijft de Wet Zorg en Dwang een punt van aandacht.

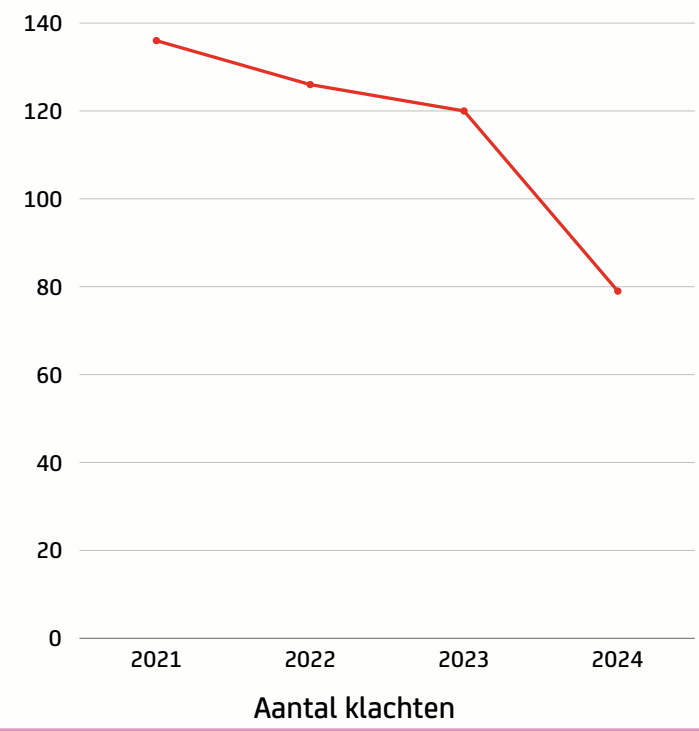
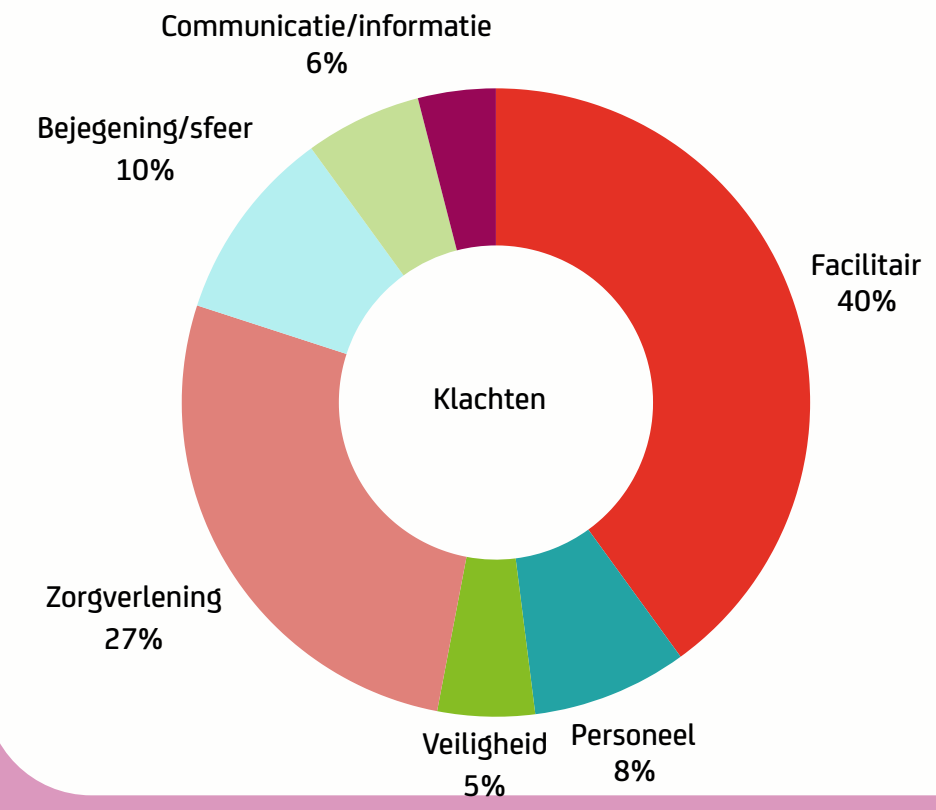
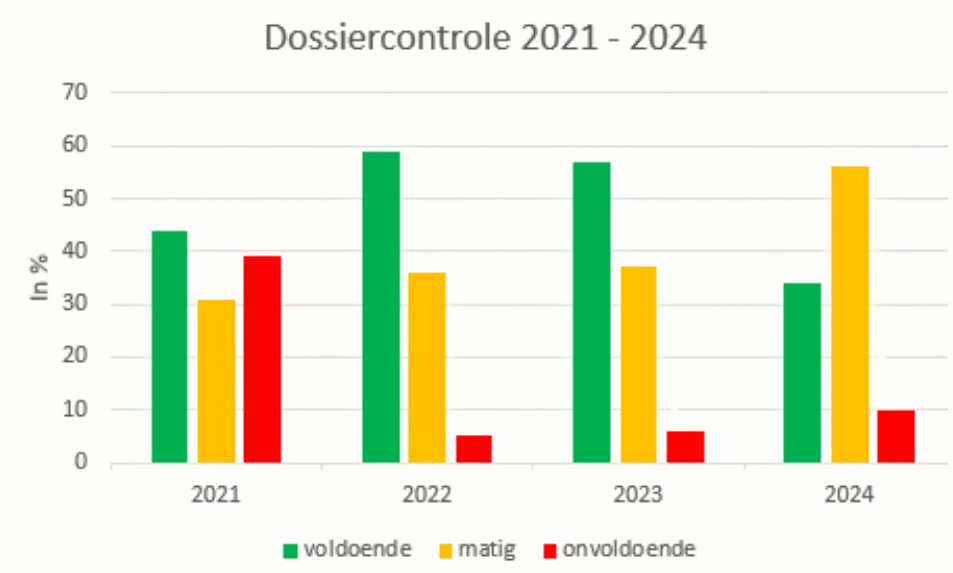
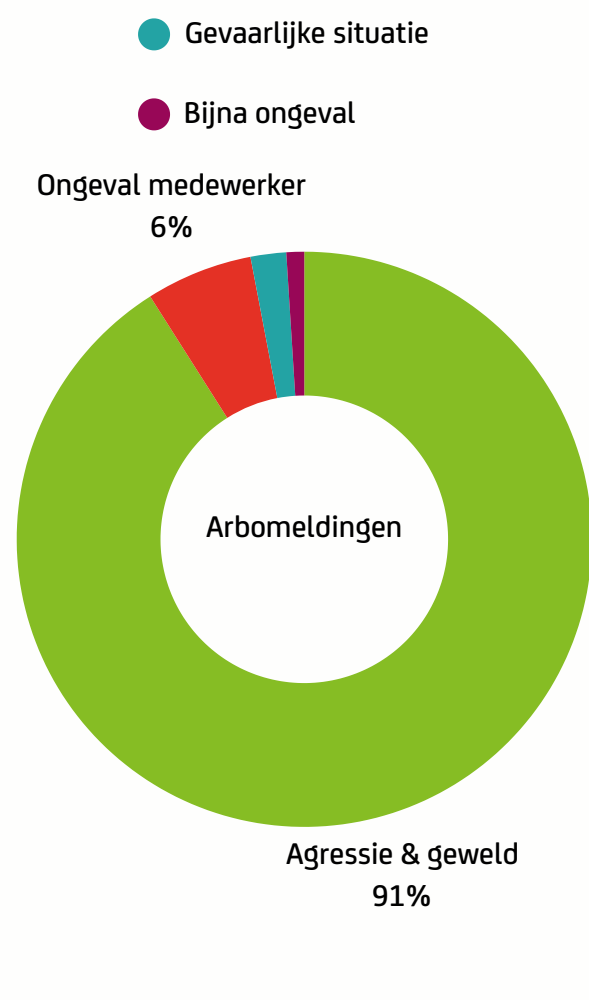
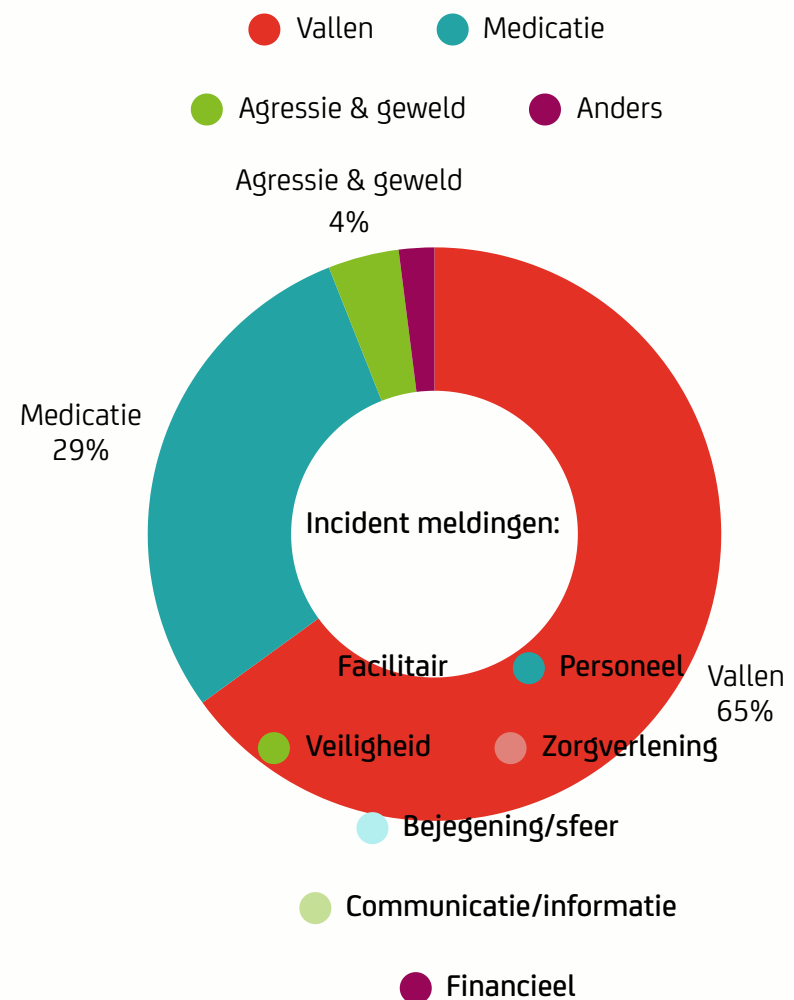
Wij als Tangenborgh voeren zowel interne als externe audits uit om kwaliteit en ons kwaliteitsmanagementsysteem te toetsen, knelpunten te signaleren en processen te evalueren. In 2024 hebben wij 6 interne audits en 2 externe audits uitgevoerd binnen onze locaties. Zo laten de audits over infectiepreventie ons zien dat er binnen alle locaties meer aandacht moet zijn voor het juist gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Om bewustwording hierover te vergroten hebben we een fabel en feiten quiz ingezet die door 191 medewerkers is ingevuld en die ons laten zien op welke onderwerpen we specifiek kunnen gaan inzetten.

De volledigheid, consistentie en kwaliteit van de documentatie in zorgdossiers schommelt. Voor 2025 zetten we in op verbetering van deze dossiers (zowel intramuraal als extramuraal). Er is een project opgestart waarin we, door het implementeren van gestandaardiseerde werkprocessen, duidelijke richtlijnen, een trainingsprogramma en continue monitoring willen verbeteren. Met een verbeterde kwaliteit verwachten we grotere tevredenheid onder zorgverleners en een efficiënter gebruik van deze dossiers.

Van de incidentmeldingen binnen Tangenborgh, over het jaar 2024, laten zien dat 65% van het totaal aantal gemelde meldingen van 4.414 valincidenten betreft en hiervan betreft 29% medicatie incidenten. Sinds de start in 2019 met (digitale) meldingen binnen Tangenborgh zien we dat er sinds 2021 een relatief stabiel beeld is en passend binnen de doelgroep. Wat wel opvalt is dat, hoewel relatief een klein aandeel, er een stijgende lijn is te zien in het aantal agressie meldingen. Als organisatie besteden we hier veel aandacht aan door bijvoorbeeld scholing en bijeenkomsten omtrent onbegrepen gedrag. Ook is er in de doorontwikkeling meer ruimte gekomen voor professioneel handelen, waarbij de zorgmanager in de ondersteuning veel dichterbij de zorgmedewerker komt te staan. Deze ontwikkeling is ook ondersteunend bij het aantal agressie-meldingen vanuit de medewerker (Arbomelding). Van deze categorie gaat 91% over een vorm van agressie en geweld van bewoners en zorgvragers.

In 2024 zijn er 79 klachten geregistreerd waarvan 14 klachten voor wijkzorg en 65 klachten voor de locaties. De klachten van de huurders zijn ook hierin meegenomen. Eén klager kan meerdere klachten hebben. Het grootste deel van deze klachten betrof facilitair (woon/leefomstandigheden) gevolgd door zorgverlening. Met alle klagers is door onze klachtenfunctionaris contact opgenomen en geluisterd naar het verhaal en zijn de vraag, doel en wens vastgesteld waarop door de organisatie passende reacties zijn gegeven. Er is een dalende lijn te zien in het aantal klachten en we blijven als organisatie ons inzetten om klachten te voorkomen en als ze er wel zijn ze zo goed mogelijk op te lossen.

Leren en ontwikkelen (2)



- Uitgevoerde interne audits:**
- Zorgdossier/ECD
 - Voedselveiligheid
 - Medicatieveiligheid
 - Infectiepreventie
 - Fysieke hulpmiddelen
 - Competentie en kennis

- Externe audit:**
- Infectiepreventie vanuit Treant
 - HKZ

Inzicht in kwaliteit

Inzicht in kwaliteit; Onderstaande tabel geeft een directiebeoordeling weer, een terugblik over de achterliggende periode om na te gaan hoe het gesteld is met de effectiviteit van het kwaliteitsmanagement systeem, ter aanvulling op het totale kwaliteitsbeeld.

Kwaliteitsonderdelen	Voldoet	Ontwikkelingen 2024
Visie	Ja	Visie is in 2024 opnieuw geformuleerd
Strategische koers	Ja	Uitwerking in vastgoedplan heeft plaatsgevonden
Realisatie jaarplan	Deels	Verzuim blijft achter
Doorontwikkeling	Ja	Introductie Zelfstandige Integrale Teams
Externe ontwikkelingen	Ja	Vitaliteit en arbeidsmarktcommunicatie is in 2024 speerpunt geweest
Financieel kader	Ja	Er is sprake van een positief resultaat maar lager dan de begroting
Interne audits	Ja	Interne audits zijn uitgevoerd, resultaten zijn gedeeld, eigenaarschap verbeterpunten binnen de teams
Externe audit	Ja	HKZ; opvolgaudit succesvol met aandachtspunten IGJ: opvolgbezoek succesvol met aandachtspunten, actie wordt gesloten
Clientervaringsonderzoek	Ja	Resultaten zijn gedeeld onder de teams
RI&E	Nee	RI&E gaat in 2025 geactualiseerd worden, verantwoordelijkheden via nieuwe OE structuur
Incidenten	Ja	Beeld vergelijkbaar met 2023, aandacht voor opvolging binnen de teams. Nieuwe OE structuur gaat hierin bijdragen.
Datalekken en ICT veiligheid	Ja	NIS-2 ontwikkelingen opvolgen. NEN7510 0 meting uitgevoerd, verdere uitrol gepland in 2025
Medezeggenschap CR, OR en PAR	Ja	Actieve gremia, goede betrokkenheid. De PAR in 2024 gestart
Leveranciersbeoordeling	Ja	Conform plan uitgevoerd, uitkomsten gedeeld

Reflectie bestuurder & perspectief 2025

Aukina aan het woord

In het jaar 2024 hebben onze medewerkers elke dag weer hun bijdrage geleverd aan een gelukkige leef-tijd voor onze bewoners en zorgvragers. Door te werken aan de grote uitdagingen en oog te hebben voor de kleine, waardevolle zaken. Zij zijn de drager van de kwaliteit die wij bieden in onze zorg. Dat kunnen zij alleen als we met elkaar focus hebben en bijdragen aan een gelukkige werk tijd voor onze medewerker. In het kwaliteitsbeeld hebben we weergegeven hoe we vorm en inhoud hebben gegeven aan deze bijdrage aan een gelukkige leef tijd voor onze bewoners en een gelukkige werk tijd voor onze medewerkers. Ik ben er trots op wat bereikt is in 2024, waarin we een aantal impactvolle trajecten gestart zijn. Met hierin altijd de focus op de toekomst.

Het jaar 2025 is inmiddels van start gegaan, dit jaar bouwen we voort op hetgeen we in 2024 in gang hebben gezet.

Zo is onze ambitie op het perspectief bewoner en zorgvrager dat we onze visie zichtbaar maken in de organisatie en betekenis geven door deze nader uit te werken in een visie op welzijn, een visie op informele zorg, een visie op wonen als thuis en een visie op technologie. Ook willen we onze medewerkers handvatten geven door de visie uit te werken in een methodisch/theoretisch kader. De projectgroepen hiervoor met ook hierin betrokkenheid vanuit de organisatie zijn inmiddels gestart.

We zetten de beweging voort naar meer zorg in de wijk en willen werken aan passende toekomstbestendige zorg. Dit laatste o.a. door te werken aan nieuwe verwachtingen bij bewoners en zorgvragers en te werken met de methodiek positieve gezondheid.

Aandacht voor kwaliteit hebben we o.a. door het verbeteren van de methodische cyclus rondom zorgplannen, verder ontwikkelen van palliatieve zorg en het invoeren van het open deuren beleid.

Op het perspectief van de medewerkers werken we opnieuw aan het vergroten van de vitaliteit en het laten dalen van het verzuim. We zetten verschillende acties op het laten dalen van het uitstroomcijfer. En we zetten de schouders onder een verdere ontwikkeling naar zelfstandige integrale teams.

In 2025 gaan we onze strategie beschrijven naar het jaar 2030 toe en blijven we actief op het verder implementeren van technologie. We geven uitvoering aan het strategisch vastgoed plan en dit binnen het kader van een gezonde financiële organisatie.

Tot slot weten we dat we hier anderen in nodig hebben, dus we blijven actief in ons netwerk en zoeken de samenwerking op daar waar dit bijdraagt aan een gelukkige leef - tijd voor onze bewoners en zorgvragers en een gelukkige werk-tijd voor onze medewerkers.

Samen zetten we de schouders eronder!

De bouwstenen voor 2025

Het kennen van wensen en behoeften

- Het open gesprek verder vorm geven
- Open deuren beleid
- Doorontwikkeling palliatieve zorg
- Positieve gezondheid
- Implementatie van het goede gesprek

Het bouwen aan netwerken

- Project VPT
- Project samenwerking Sedna
- Groei in tijdelijk verblijf en concentratie ELV per regio
- Inzet van innovatie en technologie

Leren en ontwikkelen

- Verbeteren van methodische cyclus rondom zorgplannen
- Verantwoording op kwaliteit door generiek kompas
- Borging kwaliteit, vereenvoudigen KMS

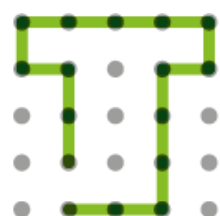
Het werk organiseren

- Ontwikkeling strategische visie Tangenborgh 2030
- Vergroten vitaliteit en daling van het verzuim
- Aandacht en nabijheid
- Doorontwikkeling Zelfstandig Integrale Teams

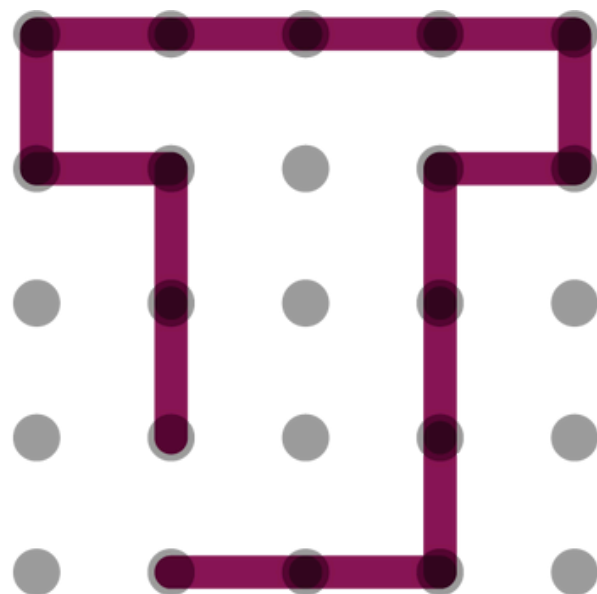
Wij zijn Tangenborgh:



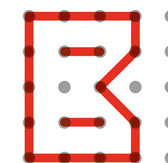
De Weegbree
TANGENBORGH WOONZORGLOCATIE



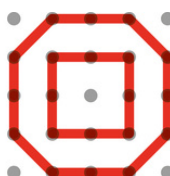
Tangenborgh
THUIS IN WIJZORG



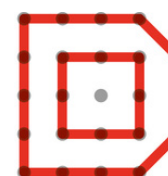
Demens
KENNISCENTRUM VOOR
DEMENTIEZORG



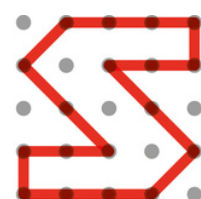
Borgerhof
TANGENBORGH WOONZORGLOCATIE



Oldersheem
TANGENBORGH WOONZORGLOCATIE



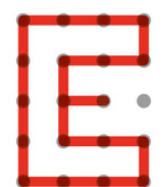
Dillehof
TANGENBORGH WOONZORGLOCATIE



De Schans
TANGENBORGH WOONZORGLOCATIE

Tangenborgh

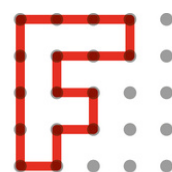
THUIS IN DE REGIO



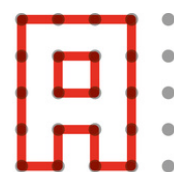
De Etgaarde
TANGENBORGH WOONZORGLOCATIE



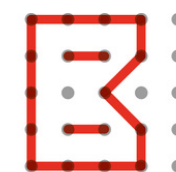
Heidehiem
TANGENBORGH WOONZORGLOCATIE



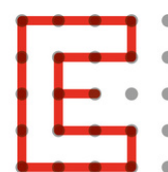
St. Franciscus
TANGENBORGH WOONZORGLOCATIE



De Anloop
TANGENBORGH WOONZORGLOCATIE



De Bleeerick
TANGENBORGH WOONZORGLOCATIE



Eendrachtshof
TANGENBORGH WOONZORGLOCATIE