



TANGENBORGH KWALITEITSBEELD

2025

**“ALS IK HAD GEWETEN DAT
DIT WERK EIGENLIJK ZO
LEUK WAS, DAN HAD IK DIT
AL WEL ECHT 10 JAAR
EERDER GEDAAN.”**

Samen op stap!

Inhoudopgave

03

Het kennen van wensen en behoeften



06

Bouwen aan een netwerk



08

Het werk organiseren



11

Leren en ontwikkelen



Het kennen van wensen en behoeften

Deelvisies

In 2024 is de visie van de organisatie herijkt, waarna we in 2025 deelvisies hebben uitgewerkt op onderwerpen die van belang zijn voor toekomstig beleid. Dit zijn Wonen als thuis, Technologie, Welzijn en activiteiten, en Informele zorg en Naoberschap. Met een goede werkwijze en interactieve bijeenkomsten waar iedere medewerker kon aansluiten, hebben we ervoor gezorgd dat we opvattingen en ideeën vanuit de gehele organisatie hebben opgehaald om de deelvisies te formuleren.

Herijkte visie:

Bij Tangenborgh bieden we een vertrouwde en geborgen plek om ons doel: Een zo gelukkige mogelijke leef-tijd te realiseren. Het thuisgevoel en welzijn van de oudere staat voorop. We doen dit samen en geven daarbij invulling aan naoberschap. We streven naar een gelukkige werk-tijd voor onze medewerkers. En willen ons als ouderenorganisatie blijven ontwikkelen en vernieuwen. Samen zijn we Tangenborgh, samen zorgen we voor een thuis in de regio.

Wonen als thuis

Een thuis is meer dan een plek waar je woont – het is een plek waar je jezelf kunt zijn, eigen keuzes kunt maken, waar je je veilig en prettig voelt en omringd bent door mensen en dingen die belangrijk voor je zijn.

Bij Tangenborgh betekent "wonen als thuis" dat we een omgeving creëren die:

- Vertrouwd voelt: met herkenbare elementen, eigen meubels, vertrouwde geuren, vertrouwde gezichten, eigen rituelen en een ritme.
- Betekenisvol is: waar bewoners de ruimte hebben om hun dag in te vullen op hun eigen manier, zoals samen koken, tuinieren, muziek luisteren of bezoek ontvangen.
- Persoonlijk is: waarin de leefomgeving, zorg en ondersteuning aansluiten bij de levensgeschiedenis, voorkeuren en waarden van de bewoner.

Thuis is maatwerk. Want wat voor de één thuis betekent – rust, stilte en privacy – kan voor een ander juist bestaan uit sociale contacten, activiteit en gezamenlijke maaltijden.

Daarom staat in alles wat we doen de vraag centraal: Wat heeft deze persoon nodig om zich thuis te voelen?

Echter onze visie stopt niet bij de voordeur van onze woonzorglocaties. Ook binnen de wijkzorg streven we ernaar dat mensen zich thuis blijven voelen in hun eigen vertrouwde omgeving. De zorg vindt plaats in het leven van de zorgvrager en niet andersom.

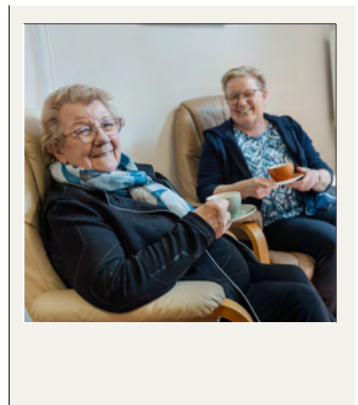
Naoberschap & Informele Zorg

Ons doel is een gelukkige leef-tijd voor iedere bewoner of zorgvrager waarbij het huidige, gewone leven onder eigen regie zoveel mogelijk kan worden voortgezet. De zorgvrager, de familie, het eigen sociale netwerk, de vrijwilliger en de professional spelen daarin allen een belangrijke rol.

We werken samen op basis van gelijkwaardigheid met zorgvrager, familie en professionele zorg.

Professionele zorg is aanvullend op, en faciliterend aan informele zorg, zodanig dat informele zorg optimaal kan functioneren.

We geven invulling aan Naoberschap door verbinding met buiten te zoeken en contact te houden met de samenleving.



Het kennen van wensen en behoeften

Welzijn & activiteiten

Ons doel is een gelukkige leef-tijd voor iedere bewoner of zorgvrager waarbij het huidige, gewone leven zoveel mogelijk kan worden voortgezet. We zijn nieuwsgierig naar wat voor zorgvragers en bewoners belangrijk is en respecteren hun eigen regie.

Gewone alledaagse activiteiten (van zelfverzorging, tot eten en ontspanning) geven structuur, afleiding en zin aan het dagelijkse leven en dragen bij aan welzijn.

Welzijn is daarmee het domein van zorgvragers, hun sociale omgeving, vrijwilligers, buurtgenoten en medewerkers. In samenwerking geven we mede vorm aan een activiteitenaanbod dat aansluit bij de behoefte en mogelijkheden van de zorgvrager in elke fase van zijn leven.

Technologie

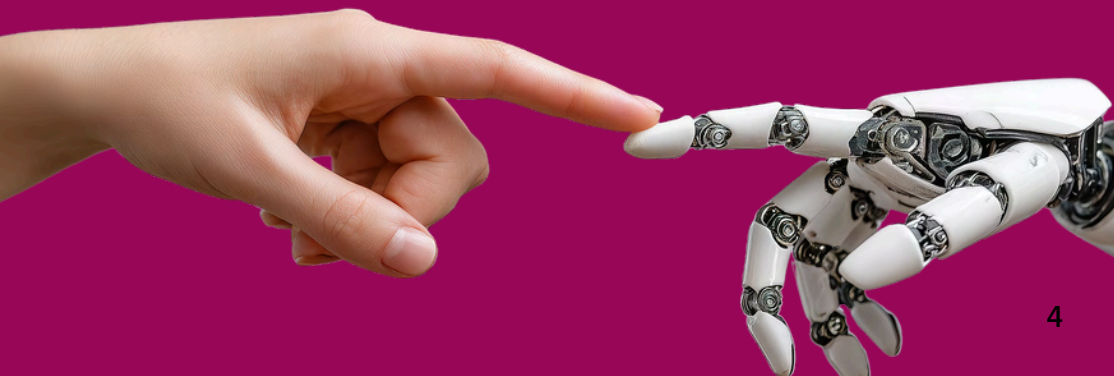
Tangenborgh gelooft in een toekomst waarin technologie de zorg ondersteunt, zonder de menselijke maat te verliezen. Zorgtechnologie is een vorm van zorg die we binnen Tangenborgh leveren. Het stelt ons in staat om efficiënter te werken, de kwaliteit van zorg te verbeteren en de eigen regie van de bewoners en zorgvragers te ondersteunen. We hanteren het uitgangspunt 'digitaal als het kan'.

Daarmee sluiten we aan bij de landelijke beweging richting digitalisering om in te spelen op uitdagingen als personeelstekorten en stijgende zorgkosten en de toenemende zorgzwaarte, maar behouden we ruimte voor maatwerk en professionele afweging, waarbij we de mens altijd voor ogen houden.

Zorgtechnologie is voor ons een hulpmiddel dat medewerkers ontlast en bewoners en zorgvragers ondersteunt, zonder de cliënt uit het oog te verliezen.

Zorgtechnologie draagt daarmee bij aan een zo gelukkig mogelijke leef-tijd van alle bewoners en zorgvragers: met de juiste inzet van technologie wordt het gevoel van vrijheid en veiligheid voor bewoners en zorgvragers versterkt.

Tegelijkertijd wordt een zo gelukkig mogelijke werk-tijd van onze medewerkers bevorderd, doordat technologie in allerlei aspecten van het werk kan ondersteunen: fysiek, administratief en in kennisdeling



Het kennen van wensen en behoeften

“Strategische Koers - Samen op stap!”

De strategische koers van Zorggroep Tangenborgh is tot stand gekomen via een zorgvuldig en breed gedragen traject, waarin reflectie, dialoog en gezamenlijke richting centraal stonden. Vanuit de overtuiging dat kwaliteit van zorg vraagt om duidelijke keuzes én eigenaarschap in de organisatie, is bewust gekozen voor een participatieve aanpak.

In verschillende themasessies zijn medewerkers, management en andere betrokkenen met elkaar in gesprek gegaan over maatschappelijke ontwikkelingen, interne vraagstukken en ambities voor de toekomst. Deze sessies boden ruimte om ervaringen uit de praktijk te verbinden aan externe trends en strategische opgaven. Thema's als wonen en zorg, arbeidsmarkt, samenwerking, technologie en bewonersregie stonden hierin centraal. De opbrengsten uit deze sessies vormden belangrijke bouwstenen voor de verdere koersbepaling.

Daarnaast is tijdens een heidag met de stuurgroep en verschillende betrokkenen vanuit de organisatie verdiepend stilgestaan bij vragen zoals: waar willen we als organisatie voor staan, wat vraagt dit van ons handelen en waar leggen we de prioriteit richting 2030? Deze dag bood ruimte voor reflectie, scherpe keuzes en het gezamenlijk aanscherpen van richting en focus.

Het resultaat is een strategische koers die niet alleen richting geeft, maar ook herkenbaar is en door iedereen gedragen kan worden binnen de organisatie. Door het traject zorgvuldig en in samenhang vorm te geven, sluit de koers aan bij de dagelijkse praktijk en bij de kwaliteit van zorg en ondersteuning die Tangenborgh wil blijven bieden.

De strategie bestaat uit zes leidende uitgangspunten:

- Breed zorgmodel:
- Wijk- en dorpsgericht werken
- Technologie als ondersteuner
- Informele zorg als partner
- Regierol in samenwerking
- Aantrekkelijk werkgeverschap & duurzaam personeelsbeleid

Deze zes uitgangspunten bieden een koers waarin Tangenborgh haar maatschappelijke rol pakt door niemand uit te sluiten en te streven naar lokale, persoonsgerichte zorg. De uitgangspunten versterken elkaar hierbij: een breed zorgaanbod dicht bij huis, mogelijk gemaakt door moderne hulpmiddelen en sterke netwerken, zowel formeel als informeel, en uitgevoerd door toegewijde medewerkers in een toekomstbestendige organisatie. Deze samenhangende strategie zorgt ervoor dat bewoners en zorgvragers de zorg krijgen die ze nodig hebben, wat bijdraagt aan een gelukkige leef-tijd, medewerkers met trots en plezier kunnen werken en een gelukkige werk-tijd ervaren en de regio als geheel profiteert van een benaderbare, betrouwbare ouderenzorgorganisatie!

Zo werken we samen aan een thuis in de regio!

Wat vinden onze klanten?



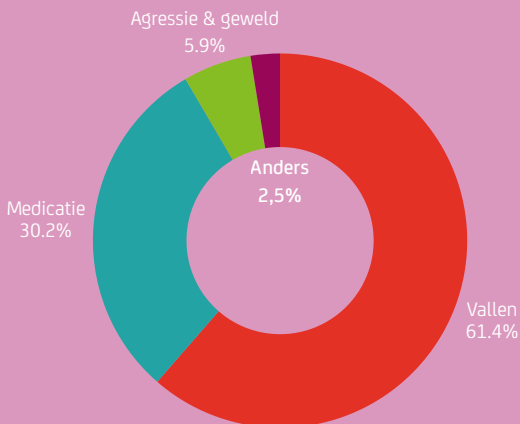
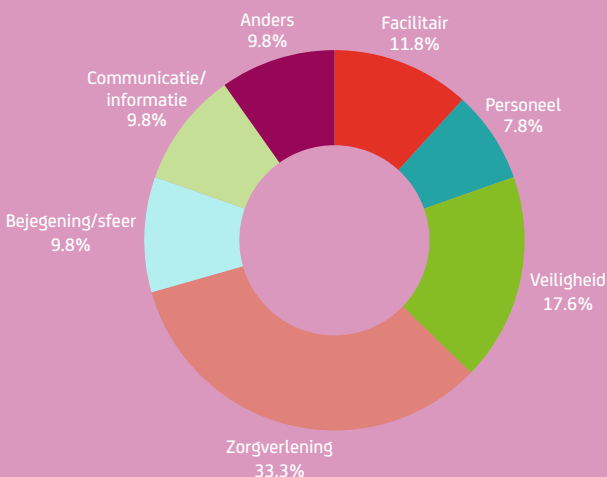
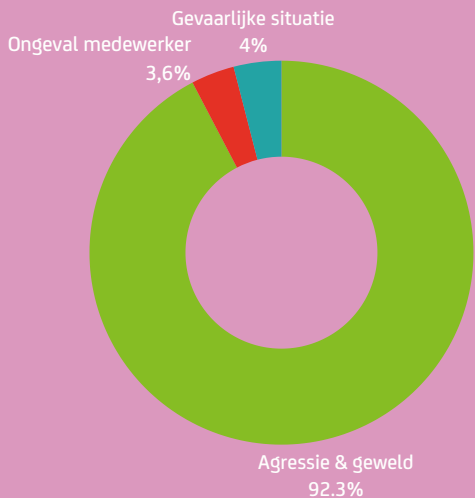
Het kennen van wensen en behoeften



Klanttevredenheidsonderzoek 2025	
Heeft u het idee dat de zorgverleners naar u luisteren?	8.5
Kunt u met uw vragen terecht bij de zorgverleners?	8.5
Weten de zorgverleners wat uw situatie is?	8.6
Helpen de zorgverleners u om met uw situatie om te gaan?	8.4
Wordt de zorg samen met u, uw naasten en de zorgverleners afgesproken?	8.4
Houden de zorgverleners zich aan de gemaakte afspraken?	8.4
Past de zorg bij de manier waarop u wilt leven?	8.3
Motiveren de zorgverleners u om zo veel mogelijk zelf te (blijven) doen?	8.5
Heeft u vertrouwen in de kennis en ervaring van de zorgverleners?	8.5
Houden de zorgverleners in de gaten hoe het met u gaat?	8.6

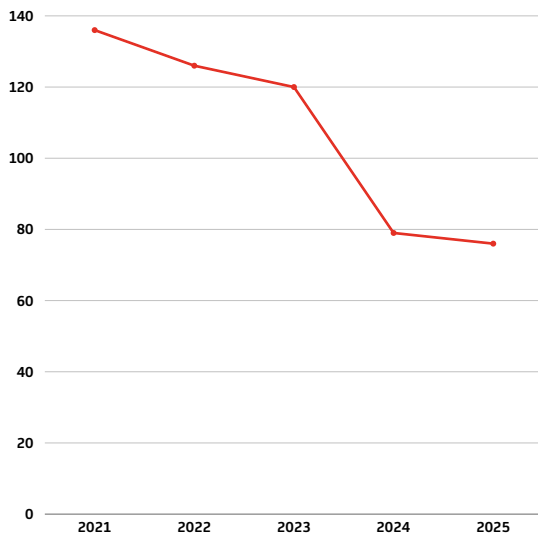
De cijfers op een rij*:

Klachten, incidenten & ARBO meldingen

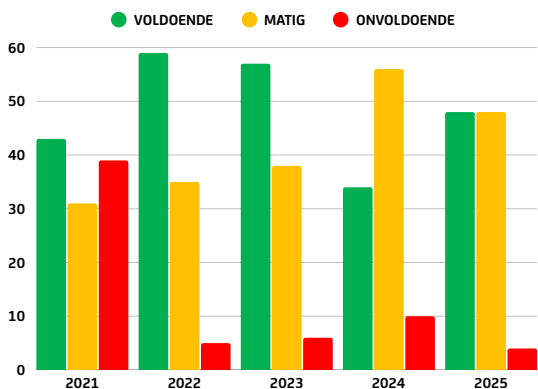


*De onderzoeken bij bewoners, zorgvragers en medewerkers zijn op een onafhankelijke manier uitgevoerd, met een externe partner en volgens een vastgestelde methodiek.

Aantal klachten



Dossiercontrole



Om de administratieve lasten te verlagen en de dossierkwaliteit en volledigheid te verbeteren is in 2025 het Project Zorgdossiers gestart. De focus ligt in 2026 vooral op het vastleggen van werkafspraken en het organiseren van scholing, opdat verbeteringen geborgd worden.



Gewone alledaagse activiteiten (van zelfverzorging, tot eten en ontspanning) geven structuur, afleiding en zin aan het dagelijkse leven en dragen bij aan welzijn.



Bouwen aan een netwerk

Samenwerking rondom De Eendrachtshof

Als Zorggroep Tangenborgh werken we actief aan een goede en toekomstbestendige samenwerking met ons netwerk. Een concreet voorbeeld hiervan is de ontwikkeling rondom locatie De Eendrachtshof. Deze locatie verandert van karakter: de intramurale zorg wordt hier niet langer geleverd. Wel blijft de wijkzorg actief voor de huurders en bewoners in en rondom het pand. De ruimtes die hierdoor leeg zijn komen te staan, willen we een nieuwe en passende invulling geven, nadrukkelijk in samenwerking met onze netwerkpartners.

Het doel is om samen met alle partijen in de omgeving te onderzoeken hoe De Eendrachtshof een aantrekkelijke plek kan worden voor zowel (toekomstige) huurders als wijkbewoners. Sinds de start van het project zijn er nog geen concrete besluiten genomen over de uiteindelijke invulling. Wel is de duidelijke intentie uitgesproken om verschillende scenario's te onderzoeken voor het benutten van de beschikbare ruimtes.

Bij dit traject zijn diverse gesprekspartners betrokken, waaronder Tangenborgh zelf, Domesta als verhuurder, Welzijn Coevorden, medewerkers vanuit het sociaal domein van de gemeente, projectleider Rina Tuinstra en de aanjager van het Woonzorgakkoord. Vanuit dit akkoord wordt al intensief samengewerkt, maar daarnaast zoeken we bewust ook contact met andere stakeholders, zoals de buurtvereniging, andere zorgorganisaties (waaronder Saxenburgh) en bewoners uit de omgeving. Hun inbreng is essentieel om goed aan te sluiten bij de behoeften in de wijk. Tangenborgh vervult in dit proces vooral een faciliterende rol: we brengen partijen bij elkaar en stimuleren de samenwerking. Daarbij vormen de uitgangspunten van Positieve Gezondheid een belangrijke leidraad, met aandacht voor onder andere zingeving, het tegengaan van eenzaamheid, verbondenheid, mentaal welbevinden, meedoen en dagelijks functioneren.

Met deze projectgroep is het doel om drie concrete scenario's op te leveren aan de bestuurders van de betrokken organisaties. Het afgelopen jaar is benut om kansen, oplossingen en behoeften zorgvuldig in kaart te brengen. Deze ontwikkeling sluit aan bij de bredere strategie, deelvisie en het gedachtegoed van reablement, waarin zelfredzaamheid en kwaliteit van leven centraal staan.



Bouwen aan een netwerk

“Regionaal behandelnetwerk: zorg doe je samen”

Goede zorg leveren doen we bij Tangenborgh met aandacht, deskundigheid en betrokkenheid. Tegelijk weten we dat we die zorg niet alleen kunnen bieden. De zorgvragen worden steeds complexer, en geen enkele organisatie heeft alle kennis en expertise in huis. Juist daarom nemen wij deel aan het Regionaal Behandelnetwerk.

Binnen dit provinciale netwerk werken behandeldiensten uit de regio samen. Behandelaren ontmoeten elkaar om kennis te delen, vragen te bespreken en elkaar te ondersteunen. We kijken samen naar bijzondere en complexe zorgvragen en situaties en leren van elkaars ervaringen. Dat helpt behandelaren om scherp te blijven en nieuwe inzichten op te doen die direct bijdragen aan betere zorg.

Een belangrijk onderdeel van het netwerk is het provinciale multidisciplinaire overleg (MDO). Hier bespreken behandelaren gezamenlijk zorgcasuïstiek, ieder vanuit zijn eigen expertise. Door verschillende perspectieven te combineren, komen we tot beter onderbouwde keuzes in behandeling en begeleiding.

Het behandelnetwerk helpt ons ook om behandelaren in de regio zo goed mogelijk in te zetten. Door krachten te bundelen en expertise te delen, zorgen we ervoor dat specialistische kennis daar beschikbaar is waar die het meest nodig is. Zo versterken organisaties elkaar en voorkomen we dat iedereen het wiel opnieuw moet uitvinden.

Voor Tangenborgh betekent dit netwerk dat we zorg samen vormgeven. We staan er niet alleen voor, maar maken gebruik van elkaars kennis en ervaring. Zo blijven we leren, ondersteunen we onze behandelaren en kunnen we onze zorgvragers en bewoners de best mogelijke behandeling bieden, vandaag én in de toekomst.

Bouwen aan een netwerk

“Opendeurenbeleid”

Vrijheid voelt voor ieder mens vanzelfsprekend, maar binnen de zorg is dat niet altijd zo geweest. Binnen Tangenborgh waren de twee verpleeghuislocaties locaties met dichte deuren. Bewoners van deze locaties waren dus niet in de gelegenheid om de locatie zomaar te kunnen verlaten wanneer ze dat wilden. Met de invoering van het open-deuren-beleid onder de Wet zorg en dwang (Wzd) is daar in 2025 een duidelijke verandering zichtbaar. Het uitgangspunt is simpel en krachtig: bewoners mogen zich vrij bewegen en zijn niet standaard afhankelijk van gesloten deuren. Vrijheid en zelfstandigheid staan voorop.

In de praktijk betekent dit dat bewoners de afdeling of het gebouw mogen verlaten, tenzij dit leidt tot ernstig nadeel voor henzelf. Die persoonlijke benadering vraagt om maatwerk, creativiteit en samenwerking. Dit vroeg veel van personeel, maar ook van de omgeving van deze locaties. Niet alleen naasten van bewoners en collega's moeten hiervan op de hoogte zijn, maar ook de andere buurtbewoners rondom deze locatie moesten hiervan op de hoogte worden gebracht. Want ook voor buurtbewoners kan dit ontmoetingen met zich meebrengen, of situaties waarin men misschien niet precies weet hoe hij/zij het beste kan handelen.

Voor de afstemming met onze collega's betekende dit ook bijsturen waar nodig. Binnen het afstemmingsoverleg zochten behandelaren en andere betrokkenen voortdurend naar oplossingen die de vrijheid van bewoners ondersteunen. Soms is dat extra begeleiding, soms slimme technologie zoals GPS. Het doel is steeds hetzelfde: veiligheid waarborgen zonder het leefplezier uit het oog te verliezen. Zo verschuift de focus van controle naar vertrouwen.

Die verandering bracht in het begin ook spanning met zich mee. Familieleden, medewerkers en buurtbewoners maakten zich zorgen: wat als iemand verdwaalt, of in een onveilige situatie terecht komt? Om die vragen serieus te nemen, zijn een webinar en een informatieavond georganiseerd en is er een handreiking voor de buurt opgesteld. Door open het gesprek aan te gaan, ontstond er meer begrip en nam de onrust zichtbaar af. Ook is een werkbezoek gebracht in Assen, waar het open-deuren-beleid al in de praktijk werd toegepast. Het bezoek liet zien dat vrijheid en veiligheid hand in hand kunnen gaan, mits risico's goed worden doordacht en gezamenlijk worden gedragen.

Inmiddels heeft er een evaluatie plaatsgevonden. De ervaringen zijn positief: bewoners ervaren meer bewegingsvrijheid, medewerkers werken bewuster en met meer vertrouwen, en ook vanuit de omgeving is er groeiend draagvlak. Het open-deuren-beleid blijkt daarmee niet alleen een wettelijke verandering, maar vooral een menselijke stap vooruit.



Bouwen aan een netwerk

“Netwerk en samenwerkingsverbanden”

Tangenborgh doet mee aan een breed scala aan externe projecten, werkgroepen en lidmaatschappen om de kwaliteit van haar dienstverlening te verbeteren. Deze samenwerkingen stellen ons in staat om kennis te delen, innovatieve ontwikkelingen te volgen en hier gezamenlijk in op te trekken. Een greep uit de vele samenwerkingsverbanden in 2025:

Op het gebied van technologie en innovatie nemen we deel aan Anders werken in de Zorg. Mooie mijlpalen in 2025 waren hierin de festivals waaraan medewerkers van Tangenborgh deelnamen en de lancering van de Drentse norm: de druppelbril.

Ook zijn we bij projecten en op bestuurlijk niveau betrokken bij het woon-zorg akkoord voor de gemeenten Borger-Odoorn, Emmen en Coevorden. Vele projecten die o.a. het wijkgericht werken stimuleren maken hier deel van uit, waaronder de samenwerking rondom de Eendrachtshof. (Zie ook verder in dit kwaliteitsbeeld)

Mooi is de samenwerking binnen Reablement waarin alle VVT-zorgaanbieders gezamenlijk optrekken in de introductie van dit gedachtengoed. Ook hier leest u elders in dit kwaliteitsverslag meer over.

Op het gebied van de facilitaire ondersteuning zijn we actief betrokken in het Facilitair Zorgnetwerk Noord-Nederland. Voorbereidingen worden getroffen om met 14 zorgorganisaties gezamenlijk gezond, lokaal en smaakvol eten te verstrekken voor bewoners en zorgvragers.

Wetenschappelijke kennis wordt versterkt door deelname aan het UNO -UMCG netwerk. In dit samenwerkingsverband wordt de kwaliteit van de ouderenzorg verbeterd via onderzoek, kennisdeling en vooral ook de toepassing daarvan in de praktijk.

Deelname aan het Regionaal behandelnetwerk leidt begin 2026 tot de oprichting van het Bovenregionaal Interdisciplinair Overleg Drenthe (BIOD). Een expertisenetwerk waar consultatie en advies gevraagd kan worden op complexe casuïstiek door een multidisciplinair team van behandelaren uit verschillende organisaties. Medewerkers van Tangenborgh nemen ook deel aan de Gezonde Marke, het regioplan van de provincie Drenthe met de ambitie om ervoor te zorgen dat in 2040 mensen 10 jaar langer gezond leven. Dit is vertaald in 7 lijnen en wij zijn vooral actief in de lijnen vitaal ouder worden en arbeidsmarkt.

Naast de regionale samenwerkingsverbanden wordt er ook op lokaal niveau samengewerkt tussen locaties en lokale partijen. Medewerkers van de locaties zijn hier aanjager in en deelnemer van.



“Bewoners mogen zich vrij bewegen en zijn niet standaard afhankelijk van gesloten deuren. Vrijheid en zelfstandigheid staan voorop.”

Het werk organiseren

‘Ik doe mijn werk met plezier’

Bij Zorggroep Tangenborgh weten we hoe groot de invloed van onze medewerkers is op het welzijn van bewoners. Hun aandacht, deskundigheid en betrokkenheid maken elke dag het verschil. Daarom vinden we het belangrijk dat medewerkers met plezier naar hun werk gaan en zich gezien en gesteund voelen. Een gelukkige werk-tijd werkt door naar bewoners, collega's en de organisatie als geheel. Een glimlach werkt immers aanstekelijk, in beide richtingen.

Dat vraagt om een manier van werken waarin vertrouwen centraal staat. We stimuleren zelfstandigheid en eigenaarschap, werken in teams die ruimte krijgen om zelf beslissingen te nemen en moedigen aan om van en met elkaar te leren. Net zo belangrijk is een cultuur waarin je je kwetsbaar mag opstellen, waar ruimte is voor het persoonlijke gesprek en waar collega's elkaar aanspreken en ondersteunen.

Als organisatie blijven we onszelf daarbij de vraag stellen: waar staan we, wat gaat goed en wat kan beter? Reflecteren en blijven ontwikkelen hoort bij wie we zijn.

Luisteren naar onze medewerkers

Om te weten hoe medewerkers hun werk ervaren, meten we jaarlijks de tevredenheid ten aanzien van verschillende onderwerpen. Dat doen we twee keer per jaar, in mei en november, met korte en gerichte metingen. Zo houden we een vinger aan de pols en kunnen we tijdig bijsturen. De onderwerpen die we in deze onderzoeken uitvragen (in mei en november) verschillen, zodat we inzicht krijgen in verschillende onderwerpen en hier ook gericht mee aan de slag kunnen.

In mei is de tevredenheidsmeter ingevuld door 41% van de 1.328 medewerkers. Het gemiddelde cijfer kwam uit op een 6,9. Medewerkers gaven aan hun functie over het algemeen positief te ervaren (7,2) en ook het contact met leidinggevendend werd met een 6,9 gewaardeerd. Opleiding en ontwikkeling scoorden een 6,7 en duurzame inzetbaarheid een 6,6.

Wat vooral opvalt, is dat medewerkers zich veilig voelen op het werk. Vragen over pesten, ongewenst gedrag en veiligheid kregen hoge scores (rond de 8), net als de uitspraak 'ik doe mijn werk met plezier'.

Tegelijkertijd kwam in dit onderzoek naar voren dat het vertrouwen in langdurige inzetbaarheid nog verbeterd kan worden. De stelling 'ik voel me in staat om mijn werk uit te voeren tot mijn pensioen' werd namelijk beoordeeld met een 6,2.

De resultaten per locatie zijn gedeeld met managers en teams. Zij zijn zelf aan de slag gegaan met de uitkomsten, ieder met een eigen focus die past bij de dagelijkse praktijk op de locatie.

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek van november werd uitgezet onder 1482 medewerkers. Met een respons van 42% zien we een lichte stijging in het gemiddelde cijfer naar een 7,1. In dit onderzoek kwamen de onderwerpen werksfeer, (emotionele en fysieke) veiligheid en communicatie voornamelijk naar voren. Vooral samenwerking en werksfeer laten een mooie ontwikkeling zien: waar dit in november 2024 nog een 7,1 was, is dit gestegen naar een 7,6. Ook het gevoel van veiligheid blijft hoog, met een score van 7,9.

Interne en externe communicatie blijft een aandachtspunt en daalde licht ten opzichte van 2024.

Het werk organiseren

Van meten naar doen

De uitkomsten van de tevredenheidsmetingen blijven niet op papier staan. Teams bespreken de resultaten samen met hun leidinggevende en bepalen waar zij zelf verbetering willen aanbrengen. Daarnaast worden de organisatiebrede resultaten besproken in het managementteam, inclusief analyse en advies van de P&O-adviseurs.

Op basis van deze inzichten zijn in 2025 al concrete stappen gezet. Binnen Tangenborgh hebben we een centraal Teamskanaal ingericht als nieuwe manier om intern nieuws te delen met alle collega's. Ook hebben we nog geëxperimenteerd met een andere nieuwe vorm van interne informatievoorziening, een live uitgezonden talkshow.

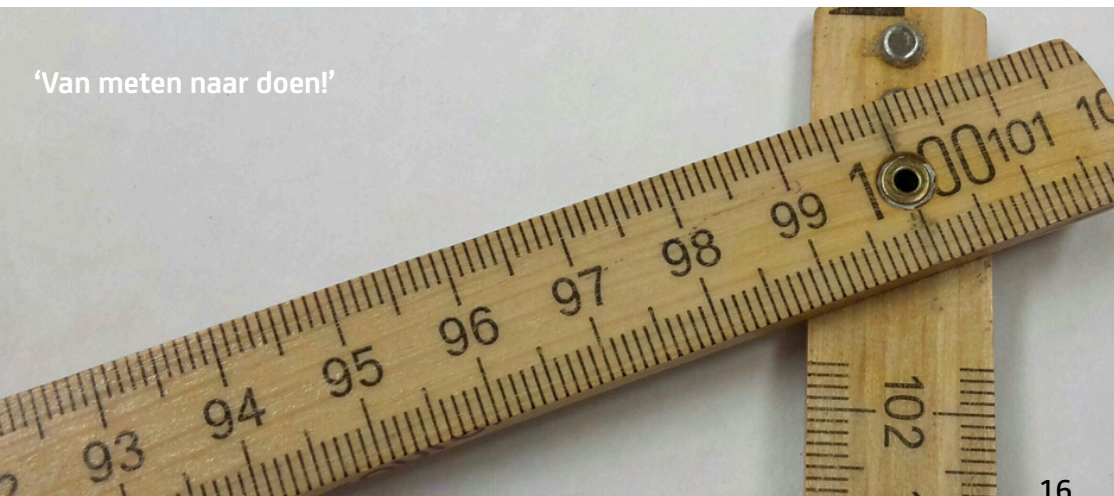
Leren van vertrek

Ondanks onze inspanningen lukt het ons niet altijd om medewerkers aan ons te binden. In 2025 lag het ongewenste verloop op 13%, hoger dan het doel van 10,5% dat we voor ogen hadden. Dat vinden we zorgelijk en daarom kijken we nadrukkelijk naar de redenen waarom medewerkers vertrekken.

Vertrekkende medewerkers ontvangen een exit-enquête. Hoewel de respons beperkt is, levert deze waardevolle inzichten op. Positief is dat veel medewerkers binnen de VVT-sector blijven werken. Tegelijkertijd zien we terugkerende aandachtspunten, zoals communicatie, regels en beleid die niet altijd aansluiten bij de praktijk, ervaren werkdruk en het gevoel niet goed ingewerkt te zijn.

Ook deze signalen gebruiken we om te leren en te verbeteren. Want een gelukkige werk-tijd ontstaat niet vanzelf. Die vraagt om blijven luisteren, samen verantwoordelijkheid nemen en elke dag opnieuw werken aan een organisatie waarin mensen zich thuis voelen.

‘Van meten naar doen!’



Het werk organiseren

Warm Welkom voor nieuwe collega's bij Tangenborgh

Bij Zorggroep Tangenborgh staat betrokken zorg centraal, niet alleen voor onze bewoners, maar ook voor onze medewerkers.

Elke nieuwe collega speelt een belangrijke rol in het welzijn van bewoners, en het is daarom essentieel dat zij zich vanaf het eerste moment welkom, ondersteund en gewaardeerd voelen.

Zeker in een tijd waarin de zorg kampt met personeelstekorten, is het binden en boeien van medewerkers cruciaal.

Uit onze verloopanalyse blijkt dat een van de belangrijkste redenen dat medewerkers Tangenborgh verlaten, is dat zij niet goed worden ingewerkt. Dit was voor ons de aanleiding om het Warm Welkom-traject, dat in 2024 is ontwikkeld, in 2025 nog verder te verbeteren.

In de afgelopen jaren hebben we meerdere keren geprobeerd een gestructureerd welkomstraject voor nieuwe collega's op te zetten. Met focus en creativiteit is in 2025 een plan gerealiseerd dat nieuwe medewerkers niet alleen informeert, maar hen ook echt een warm welkom geeft. Een origineel welkomstpresentje hoort hier ook bij, als blijk van waardering en om de eerste periode bij Tangenborgh extra speciaal te maken.

Elke maand organiseren we een collectieve introductiedag voor alle nieuwe medewerkers van die maand. Tijdens deze bijeenkomst maken zij kennis met de visie en missie van Tangenborgh, de systemen en werkvormen binnen de organisatie, de verschillende locaties en hun specifieke functies, en collega's van andere teams en locaties. Deze introductie biedt niet alleen informatie, maar ook een gevoel van verbondenheid: nieuwe medewerkers ontmoeten elkaar, kunnen vragen stellen en ervaren direct dat ze onderdeel zijn van het team en de organisatie.

De eerste drie maanden zijn cruciaal voor het proces van organisatiebinding. Daarom hebben we in 2025 de 100-dagen evaluatie ingevoerd. Met deze gestructureerde evaluatie krijgt elke nieuwe medewerker de kans om terug te kijken op de startperiode: wat ging goed, wat kan beter, en waar is extra ondersteuning nodig? De vragenlijst is opgebouwd rond drie thema's: algemene indruk van het welkom, inwerken op locatie en informatievoorziening, en verwachtingen en beleving van de functie. Samen met informatie uit tevredenheidsmetingen en exit-enquêtes levert dit waardevolle inzichten op, waarmee we continu leren van ervaringen en werken aan een gelukkige werk-tijd.

hallo



Het werk organiseren

“Project functiehuis: Duidelijkheid en herkenning voor elke medewerker”

In 2024 merkten we dat medewerkers en leidinggevendenden regelmatig een beroep deden op P&O om functiebeschrijvingen te herzien. Het signaal was duidelijk: sommige functies waren verouderd of niet meer helemaal herkenbaar. Dit kan leiden tot rolonduidelijkheid en onzekerheid over verantwoordelijkheden, iets wat we als organisatie serieus nemen.

Een deel van ons functiehuis was inderdaad toe aan vernieuwing. De structuurwijzigingen van 2019 hadden ervoor gezorgd dat sommige functies niet meer goed gepositioneerd waren in de organisatie, of verwezen naar rollen die inmiddels niet meer bestaan, zoals teamleider. Dat maakte het voor medewerkers lastiger om te begrijpen wat er van hen wordt verwacht en hoe hun functie bijdraagt aan het grotere geheel.

Daarom is in 2025 het project functiehuis opgezet. Samen met de medewerkers zelf, vertegenwoordigd in hun functies, hebben we alle functiebeschrijvingen nauwkeurig bekeken en herschreven. Daarna zijn de 22 functies door een externe, interim deskundige gewaardeerd, met ondersteuning van onze interne P&O-afdeling. Het resultaat: actuele, herkenbare en heldere functiebeschrijvingen die medewerkers helpen hun rol en verantwoordelijkheden beter te begrijpen.

Voor de resterende functies, zowel nieuwe verzoeken als functies die wachten op lopende projecten, is de planning inmiddels opgesteld voor 2026. Zo zetten we een volgende stap in het versterken van duidelijkheid en herkenbaarheid in onze organisatie, zodat medewerkers met vertrouwen en plezier hun werk kunnen blijven doen.



Het werk organiseren

“Communiceren kun je leren”

In 2024 gaven collega's in het medewerkerstevredenheidsonderzoek aan dat de interne communicatie beter kon, met een rapportcijfer van 6,3. In 2025 hebben we hier actief op ingespeeld. We spraken veel collega's, verzamelden ideeën en concludeerden dat één duidelijk kanaal essentieel is. Zo ontstond ons Teams-kanaal, waar iedereen op een plek het laatste nieuws kan volgen, zonder extra kanalen te hoeven checken.

Daarnaast startten we de Borghproat afleveringen, een Tangenborgh Talkshow die we drie keer hebben uitgezonden om collega's op de hoogte te brengen van zaken die spelen binnen de organisatie en het laatste nieuws. De afleveringen werden positief ontvangen, al bleven de kijkcijfers achter bij onze verwachtingen. Dit heeft ons weer aan het denken gezet om wederom verder te kijken naar de achterblijvende tevredenheid over communicatie met de vraag: 'Als dit niet werkt, hoe bereiken we onze collega's dan wél?'.

Na verschillende collega's hierover te hebben gesproken werd geconcludeerd dat men vooral op zoek is naar toegankelijke en bondige informatie op een veelgebruikt kanaal. Zo ontstond het idee om een 2-wekelijkse nieuwsbrief te gaan delen in onze organisatie via Teams, het hoofdcommunicatiekanaal waarin ook de zorg veel actief is.

De inspanning van 2025 hebben misschien niet direct geleid tot de gehoopte resultaten, maar toch hebben we via deze weg een hoop geleerd over de behoefte van onze collega's.

In 2026 zullen we aan de slag gaan om de interne communicatie verder te versterken en collega's beter op de hoogte te houden!



Het werk organiseren

“Het verhaal van ELV-afdeling De Klimop”

In 2025 opende Zorggroep Tangenborgh de deuren van ELV-afdeling De Klimop: een nieuwe, tijdelijke verblijfsafdeling voor cliënten die na een ziekenhuisopname of acute situatie nog niet direct naar huis kunnen, maar geen ziekenhuiszorg meer nodig hebben. De Klimop is ontstaan vanuit de groeiende regionale behoefte aan eerstelijnsverblijf en de wens om cliënten een veilige, rustige plek te bieden om verder te herstellen.

De ontwikkeling van De Klimop vroeg om een andere manier van zorg. Waar onze woonzorglocaties gericht zijn op langdurig wonen en begeleiding, staat op De Klimop tijdelijk verblijf, herstel en activering centraal. Cliënten komen hier met een duidelijk doel: zo snel en verantwoord mogelijk weer terug naar huis. Het zorgteam werkt intensief samen met huisartsen, ziekenhuizen, transferverpleegkundigen en wijkzorg, en zet actief in op het vergroten van zelfredzaamheid en het betrekken van familie bij het herstelproces.

Door het continu evalueren van deze zorgprocessen, het delen van ervaringen en het gebruik van praktijkkennis, kan het team de zorg steeds beter afstemmen op de behoeften van zorgvragers en bijdragen aan een toekomstbestendige herstelzorg. Met De Klimop kunnen wij een belangrijke bijdrage aan de regionale zorgketen leveren. De afdeling vormt een brug tussen ziekenhuis en thuissituatie en laat zien hoe innovatieve en persoonsgerichte zorg hand in hand kan gaan met kwaliteit, samenwerking en continu leren.



Het werk organiseren

“Lege plekken en krimpende wachtlijst”

In 2025 ontstaat er voor Tangenborgh een nieuwe uitdaging. Leegstand in de woonzorglocaties en in de verpleeghuizen. Een ontwikkeling waar niet alleen Tangenborgh meer geconfronteerd wordt, meer oudereninstituten in Nederland hebben te maken met een nieuwe werkelijkheid.

Lege plekken binnen de ouderenzorg en een krimpende wachtlijst. Verschillende onderzoeken, o.a. uitgevoerd door de zorgkantoren, geven verschillende oorzaken aan: De trend van langer thuis blijven wonen is ingezet, er zijn meer mogelijkheden om dat te ondersteunen en de nadruk komt meer en meer op extramurale zorg te liggen.

Ook binnen Tangenborgh gaan we op zoek naar oorzaken en naar manieren om ons te verhouden tot de nieuwe werkelijkheid.

Hoe zorgen we voor een vlottere instroom van bewoners en hoe zorgen we ervoor dat de inzet van medewerkers wordt aangepast aan wisselende aantallen bewoners? Hoe concentreren we leegstand?

Ook financieel is leegstand een uitdaging en dat betekent dat er ook op dat vlak maatregelen worden genomen. Op basis van het aantal bewoners is het aantal medewerkers wat in dienst is toereikend om de gevraagde zorg te kunnen bieden en dat maakt dat er vanaf 1 oktober geen uitzendkrachten meer worden ingezet. Een ingrijpend besluit omdat dit een nog groter beroep doet op de flexibiliteit van onze medewerkers om binnen de eigen locatie maar ook op andere locaties te werken.

Ook in 2026 blijft dit vraagstuk voor Tangenborgh overeind en zal flexibiliteit en het op en afschalen bij veranderende zorgvragen een belangrijk vraagstuk zijn.





Leren en ontwikkelen

“Als ik had geweten dat dit werk eigenlijk zo leuk was, dan had ik dit al wel echt 10 jaar eerder gedaan.”

In 2025 is de functie medewerker zorgondersteuning ingevoerd, na succesvolle pilots op meerdere locaties. Met deze functie wordt het zorgteam versterkt door collega's die ondersteunende taken op zich nemen en zo bijdragen aan meer rust en aandacht op de woning. De medewerker zorgondersteuning volgt een meerdaagse cursus waarin onder andere ADL-werkzaamheden, houding en gedrag en het omgaan met onbegrepen gedrag aan bod komen.

De medewerker zorgondersteuning werkt nauw samen met de zorgmedewerkers op de woning en is een gelijkwaardige collega binnen het team. Zowel zorgmedewerkers als zorgondersteuners blijven gezamenlijk verantwoordelijk voor ondersteunende taken in het dagelijks werk. De rol van de zorgondersteuner is aanvullend en signalerend: tijdens dagelijkse momenten, zoals het ontbijt of gezamenlijke activiteiten, is er volop aandacht voor de bewoners en hun welzijn. Veranderingen of bijzonderheden worden tijdig gesignaleerd en gedeeld met zorgcollega's, zodat waar nodig actie kan worden ondernomen.

De medewerker zorgondersteuning draagt bij aan een prettige, veilige en verzorgde leefomgeving. Zij pakt kleine dagelijkse verstoringen direct op en ondersteunt bij de maaltijden op de huiskamer. De ondersteuning wordt afgestemd op de behoeften en mogelijkheden van de zorgvragers: de één krijgt volledige ondersteuning, terwijl bij de ander juist de zelfredzaamheid wordt gestimuleerd. Daarnaast organiseert de medewerker zorgondersteuning activiteiten die aansluiten bij de wensen en het dagritme van de bewoners.

Fabiënne Scheper is een van de recent gestarte zorgondersteuners. Wij gingen bij haar langs om te vragen wat haar ervaringen tot nu toe zijn!

Wat is jouw bijgebleven aan jouw eerste werkdag?

“Een eerste werkdag is natuurlijk altijd spannend. Je leert je nieuwe collega’s kennen. Het was ook heel anders dan mijn vorige baan. Ik had voor mijn eerste werkdag een avondje meegelopen. Dat vond ik heel erg prettig. Daarin heb ik twee uurtjes meegelopen. Ik kon gelijk zien wie de mensen waren. Als je dan echt moet beginnen, blijft het natuurlijk wennen. Wat ik fijn vond is dat mijn collega’s zeiden: trek alle kasten maar open, kijk waar alles ligt en ‘te veel vragen stellen’ bestaat niet. Hierdoor kon ik mijn rol snel vinden.”

Wat maakte dat je je snel op je plek voelde?

“Hoe collega’s met je omgaan. Ze proberen je er echt bij te betrekken.”

Hoe vond je de Warm Welkom-dag?

“Ik vond het wel heel leuk om samen te komen met andere nieuwe collega’s. Het is fijn om informatie te krijgen. Ook al ervaar je pas echt tijdens het werken zelf hoe alles werkt.”

Zie je gelijkenissen in het werk dat je hiervoor deed en het werk als zorgondersteuner?

“Nee, eigenlijk niet. Ik heb hiervoor productiewerk gedaan. Met mensen werken is gewoon heel anders. Maar als ik had geweten dat dit werk eigenlijk zo leuk was, dan had ik dit al wel echt 10 jaar eerder gedaan.”

Hoe zit een gemiddelde werkdag er voor jou uit?

“Meestal ben ik er rond 16:00 uur. Ik groet de mensen en kijk even of iemand nog iets wil drinken of iets anders nodig heeft. Daarna begin ik – afhankelijk wat ik maak – vrij vlot met koken, zodat iedereen rond 17:00 uur kan eten.

Ik dek de tafel en leg het bestek klaar. Ze gaan lekker eten. Daarna ruim ik alles weer af, serveer ik een toetje en doe ik de vaat. Gewoon zoals ik dat thuis ook zou doen.

Rond 18:00 uur zet ik alvast koffie en drink ik gezellig een kop koffie mee. Na 18:30 uur gaat de eerste al richting bed. Ik blijf dan bij de andere mensen, zorg dat alles netjes is opgeruimd en ondersteun waar nodig, bijvoorbeeld door mensen naar hun kamer te brengen. Het zijn vaak de kleine dingen. Voor ik het weet, is het alweer 21:00 uur.”

Wat vind jij het leukste aan jouw werk?

“Dat zijn echt de kleine dingetjes. Dat je de mensen aan het lachen krijgt. Of dat ze lekker aan het eten zijn en benoemen dat ze het eten lekker vinden. Elke dag is daarin anders. De ene dag zijn ze positief gestemd en de andere dag zijn ze minder goed te pas. Maar ik vind het heel dankbaar werk. Het leukste is een gezellig praatje, een grapje, een glimlach. Dat zijn de leukste dingen.”

Hoe draag jij bij aan een gelukkige leef-tijd voor ouderen?

“Ik zet weleens krulspelden bij de dames of ik lak hun nagels. Dat zijn van die dingen waarvan ik denk: dat vinden ze echt mooi. Die extra aandacht die ze krijgen. Ja, dat is wel echt heel mooi.”

Zou jij anderen aanraden om zorgondersteuner te worden?

“Het ligt natuurlijk echt wel aan de persoon zelf. Als je het leuk vindt om met mensen te werken en echt een hart hebt voor ouderen, dan zou ik het werken als zorgondersteuner zeker aanbevelen.”

Leren en ontwikkelen

“Investeren in eigen talent”

Binnen Zorggroep Tangenborgh geloven we dat goede zorg begint bij goed toegeruste en gemotiveerde medewerkers. Opleiden en ontwikkelen is daarom een belangrijk speerpunt in ons beleid. We investeren bewust in eigen talent en bieden medewerkers de ruimte om zich te ontwikkelen, door te groeien en hun kwaliteiten verder te benutten binnen de organisatie.

In 2025 zijn we gestart met een nieuwe ontwikkelroute: de functie zorgmanager in opleiding. Met deze functie bieden we professionals met zorgervaring en leiderschapspotentieel de mogelijkheid om zich via een traineeship te ontwikkelen richting een managementrol. In totaal zijn drie medewerkers ingestroomd in dit traject, waarvan er twee daadwerkelijk zijn gestart. Eén van hen is Stijntje Dozeman.

Het verhaal van Stijntje Dozeman

Per 1 juni 2025 is Stijntje gestart als zorgmanager in opleiding. Voor haar voelde deze stap als een mooie en waardevolle kans in haar persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het leren, groeien en verbreden van haar blik binnen de zorg geeft haar veel energie. Ze is dankbaar voor de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen en haar kennis te verdiepen.

In haar voorgaande functie als verpleegkundige was Stijntje al actief op zoek naar extra uitdaging. Naast de directe zorg hield zij zich bezig met randzaken en overstijgende taken. Die nieuwsgierigheid en betrokkenheid sluiten goed aan bij de rol van zorgmanager in opleiding.

Binnen het traineeship heeft Stijntje opnieuw die uitdaging gevonden. Het traject bood haar ruimte om te groeien, te leren en zichzelf verder te ontwikkelen. Iedere dag deed zij nieuwe inzichten en ervaringen op, zowel op inhoudelijk als persoonlijk vlak.

Het traineeship is op 1 februari 2026 afgerond. Ook na afronding ervaart Stijntje dat leren binnen Tangenborgh vanzelfsprekend blijft. Er is ruimte om vragen te stellen en onzekerheden te delen; collega's zijn bereid om mee te denken en ondersteuning te bieden. Dit veilige leerklimaat draagt bij aan haar verdere groei.

Op 19 februari start Stijntje met de opleiding Management in de Zorg. Zij kijkt ernaar uit om zich verder te verdiepen in het managementaspect van de zorg en deze kennis direct te verbinden aan de praktijk binnen Tangenborgh.

Samen blijven groeien

Het verhaal van Stijntje laat zien hoe investeren in opleiden en ontwikkelen bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid, werkplezier en toekomstbestendig leiderschap. Door eigen talenten kansen te bieden om door te groeien, versterken we niet alleen onze medewerkers, maar ook de kwaliteit van zorg binnen Tangenborgh.



Leren en ontwikkelen

“Samenwerking met de raden”

Belangrijk voor de kwaliteit van zorg binnen Tangenborgh is de gewaardeerde inbreng van de verschillende raden die vanuit verschillende perspectieven en belangen een belangrijke bijdrage leveren aan het beleid van Tangenborgh.

De samenwerking met de verschillende raden is goed en kenmerkt zich door een open dialoog. Naast alle “reguliere” onderwerpen die de raden behandelen waren er in het jaar 2025 ook een aantal bijzondere onderwerpen. Zo hebben alle raden actief deelgenomen aan de verschillende bijeenkomsten rondom de strategie van Tangenborgh. Door deze actieve betrokkenheid en inbreng was er eind 2025 een gedragen en gedeelde strategie die met een positief advies van de raden is afgerond.

De OR heeft veel onderwerpen behandeld en besproken en van positieve adviezen of instemmingen voorzien. Mooi was dit jaar dat de OR gebruik maakte van zijn ongevraagd adviesrecht. Met dit advies wilde de OR aandacht vragen voor de sociale veiligheid binnen Tangenborgh. Met resultaat: niet alleen was dit onderwerp onderdeel van het medewerkersonderzoek in november 2025 maar ook is het onderwerp opgenomen in het kader jaarplan 2026. Middels een programma zal dan gericht aandacht besteed worden aan dit onderwerp.

De centrale cliëntenraad vertegenwoordigt de belangen van bewoners en zorgvragers en hun familie. Ook zij hebben Tangenborgh met goede vragen en adviezen ondersteund. Een intensief proces was de totstandkoming van de nieuwe medezeggenschapsregelingen. Aanvankelijk waren er verschillende meningen over de inhoud van deze regeling op het onderdeel wie en hoe lang leden lid kunnen zijn van de regionale raden. Maar met gesprek en compromis waren de nieuwe regelingen medio 2025 een feit en konden deze feestelijk ondertekend worden.

De raad voor visie en ethiek helpt Tangenborgh bij het maken van afgewogen keuzes rondom visie en morele vraagstukken. In hun adviezen hebben zij een grote bijdrage gehad aan de verschillende deelvisies die zijn vastgesteld binnen Tangenborgh. Visie op welzijn en activiteiten, op technologie, op informele zorg en naoberschap en wonen als thuis. Door de vragen en opmerkingen van de raad voor visie en ethiek zijn de visies aangescherpt. En waren eind 2025 alle visies vastgesteld.

De professionele adviesraad brengt praktijkervaring en vakinhoudelijke kennis in. In 2025 hebben ze vanuit die praktijk voor een aantal onderwerpen aandacht gevraagd. Waaronder het advies om binnen Tangenborgh een bedrijfsopvangteam (BOT) te installeren die collega's kan ondersteunen die ingrijpende situaties in de zorg meemaken. En dat advies is overgenomen, in december 2025 is een succesvolle werving gestart voor medewerkers die deel willen nemen aan het BOT. Begin 2026 start de training voor deze collega's waarna deze ondersteuning geboden kan worden binnen Tangenborgh.





Leren en ontwikkelen

“Samen groeien, veilig en deskundig”

Bij Tangenborgh werken betrokken en deskundige professionals. We investeren continu in hun ontwikkeling, zodat zij hun werk met vakmanschap, vertrouwen en professionaliteit kunnen uitvoeren. Scholing en training vormen daarbij een belangrijk onderdeel.

De Wet zorg en dwang (Wzd) is een essentieel thema binnen de ouderenzorg. In totaal hebben circa 1.320 zorgmedewerkers de verplichte scholing gevolgd. Daarnaast zijn 71 (wijk)verpleegkundigen opgeleid tot Wzd-verantwoordelijke via een eendaagse training van een externe opleider. Zij zijn toegerust om deze rol zorgvuldig te vervullen en weten hoe zij wet- en regelgeving toepassen bij het voorkomen en beperken van onvrijwillige zorg.

Ook investeren we in de weerbaarheid en veiligheid van onze medewerkers. De training Vroegsignaleren en de-escalierend handelen helpt medewerkers om signalen van spanning en onrust tijdig te herkennen en professioneel te handelen bij (dreigende) escalaties. In 2025 zijn twee groepen van elk twaalf medewerkers getraind; in 2026 wordt deze training voortgezet. Veilig werken betekent ook goed voorbereid zijn op noodsituaties. Daarom trainen medewerkers jaarlijks in bedrijfshulpverlening (BHV). Sinds 2024 werken we met een nieuwe aanbieder en een vernieuwd leerpad, waarin theorie via e-learning wordt aangeboden en praktijktrainingen op locatie plaatsvinden. In 2025 zijn 37 nieuwe medewerkers opgeleid tot basis-BHV'er.

Terug- en vooruitkijken

Aukina aan het woord

2025 was een jaar waarin we als Tangenborgh opnieuw grote stappen hebben gezet richting toekomstbestendige zorg. Onze medewerkers hebben zich elke dag ingezet voor een gelukkige leef-tijd van onze bewoners en zorgvragers én een gelukkige werk-tijd van elkaar. Juist in een jaar waarin veel in beweging was, hebben zij de kwaliteit van onze zorg gedragen — met aandacht voor wat groot is én voor wat klein maar betekenisvol is.

In 2025 bouwden we voort op de koers die we in 2024 hebben ingezet. Onze herijkte visie kreeg verdere verdieping in deelvisies op welzijn en activiteiten, informele zorg en naoberschap, wonen als thuis en technologie. De deelvisie informele zorg kreeg invulling door de pilot Reablement waar we met vele andere zorgorganisaties werkten aan het versterken van de zelfredzaamheid van onze bewoners en zorgvragers.

Werken aan toekomstbestendige zorg vraagt om keuzes maken hoe het beste de zorg georganiseerd kan worden. En daar maakten we in 2025 een aantal impactvolle keuzes in. We bouwden onze intramurale zorg af ten gunste van extramurale zorg in de wijk binnen de Eendrachtshof. We concentreerden onze tijdelijke zorg op de ELV-afdeling de Klimop. En namen afscheid van zorgvragers en medewerkers die in de gemeente Borger-Odoorn huishoudelijk ondersteuning kregen en gaven.

Kwaliteit van zorg werd heel zichtbaar in het invoeren en verder vormgeven van het open-deuren-beleid, met als resultaat dat binnen Tangenborgh alle locaties hun deuren open hebben. Een positieve ontwikkeling: meer vrijheid voor bewoners, meer bewust handelen door medewerkers en breder draagvlak in de omgeving.

Het bovenstaande deden we te midden van bestaande en nieuwe grote uitdagingen. Het verzuim is in 2025 gedaald maar nog steeds veel te hoog waardoor de roosters onder druk staan en een grote flexibiliteit van onze medewerkers wordt verwacht. En we werden geconfronteerd met leegstand in onze woon zorg locaties en verpleeghuizen. Maatregelen waren nodig om dat op te vangen en een goede balans te vinden tussen vraag en inzet.

Die uitdagingen nemen we mee naar 2026. Ook dit jaar zal dat impact hebben op wat we doen. De richting is bepaald in onze strategie 2030 en de stappen die we zetten zullen ondersteunend zijn aan één van de 6 lijnen die we daarin vastgesteld hebben. Hiernaast kunt u lezen welke ambities we hebben voor 2026.

Ik ben trots op wat we in 2025 samen hebben bereikt. Het was een jaar van ontwikkelen, samenwerken en soms ook schakelen in uitdagende omstandigheden. Maar bovenal een jaar waarin we als organisatie lieten zien dat we met elkaar de schouders eronder zetten.

Ook in 2026 gaat we samen verder op pad.

Aukina de Bruin

2026

- Reablement implementeren in de organisatie.
- Werken aan verwachtingen bij bewoners en zorgvragers
t.a.v. informele en formele zorg.
- Aandacht voor kwaliteit
- Vergroten van de vitaliteit
- Aantrekkelijk werkgeverschap
- Sociale veiligheid
- Technologie als ondersteuner
- Wijk en dorpsgericht werken
- Financieel gezond
- Duurzaamheid
- Tangenborgh op orde
- Regierol in de samenwerking