Kwaliteitsbeeld

Terugblik op 2025 en een vooruitblik op 2026

Blanckenborg
Meer dan zorg

24 maart 2026

Inhoudsopgave

1 Introductie Kwaliteitsbeeld 2
2 De bouwstenen van onze visie 2
2.1 Visie de Blanckenborg 2
2.2 De Beweging 3
3 Terugblik, reflectie en vooruitblik 3
3.1 Bouwsteen 1: Het open gesprek, het kennen van de wensen en behoeften 5
3.2 Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken 8
3.3 Bouwsteen 3: Het werk organiseren 9
3.4 Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen 13
4 Slotwoord 13

1 Introductie Kwaliteitsbeeld

Dit is het kwaliteitsbeeld van de Blanckenborg dat is opgesteld op basis van het Generiek Kompas, het leidende kwaliteitskader in de langdurige zorg.
In dit kwaliteitsbeeld blikken we terug op de behaalde resultaten in 2025, wat we hiervan leren en hoe we verder willen ontwikkelen in 2026. Afgelopen jaar hebben we een grote slag gemaakt in het verankeren van de persoonsgerichte zorg en welzijn in de teams, wat goed ontvangen is door cliënten/naasten en onze medewerkers. Komend jaar is de focus gericht op ondersteuning van de medewerkers en verbinden in netwerken.

In hoofdstuk 2 wordt de verbinding gemaakt met de visie van de Blanckenborg en welke beweging we in 2026 willen maken in het realiseren van deze visie. Dit is ons inhoudelijk kader, waar ons jaarplan voor 2026 op gebaseerd is en die we vertalen naar de bouwstenen van het Generiek Kompas. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de vier bouwstenen uitgediept met een terugblik op 2025 en een vooruitblik op 2026.

2 De bouwstenen van onze visie

2.1 Visie de Blanckenborg

Begin 2024 hebben we onze visie herijkt en aangescherpt. Dit is ons kompas.
Deze is als volgt verwoord:

- **Persoonsgerichte zorg**: het kennen van de cliënt en zijn levensverhaal, gericht op comfort en welzijn, veiligheid en geborgenheid.
- Leveren van intensieve, veelal PG-gerelateerde, **zorg**, in een Oost-Gronings '**warm thuis'**, met **vrijheid in een beschutte, overzichtelijke omgeving** met een voor onze doelgroep **passend aanbod.**
- **Zorgen samen met naasten.**
- **Focus**: keuzes maken om de zorg in de toekomst te blijven garanderen.
- **Innovatie:** inzetten van (zorg)technologie om de kwaliteit van de zorg & van het leven te blijven borgen.
- **Vitaliteit:** medewerkers duurzaam inzetbaar houden.

De bouwstenen zoals deze in het Generiek Kompas zijn verwoord, zitten besloten in onze visie.
De vooruitblik voor 2026, ons jaarplan 2026, is opgesteld met deze visie als inhoudelijk kader. We hebben dit gedaan in een traject met het managementteam, de cliëntenraad, de ondernemingsraad, het teammanagement en de behandeldienst en daarnaast toetsing door de raad van toezicht.

Voor dit kwaliteitsbeeld op basis van het Generiek Kompas hebben we gekozen om, voor de herkenbaarheid van de lezer, het onderstaande weer te geven in de titels van de bouwstenen van het Generiek Kompas.

2.2 De Beweging

De beweging die de Blanckenborg in 2026 wil maken in het realiseren van de visie, kan in de volgende speerpunten samengevat worden:

- **Verdieping en borging van persoonsgerichte zorg:** verdere verankering van kennen van wensen en behoeften cliënt, welzijn en vrijheid in het zorgleefplan, het dagelijks handelen van teams en de fysieke inrichting van het gebouw.
- **Duurzame inzetbaarheid en professionele versterking:** scherpere rolafbakening, gerichte aanpak van verzuim, structurele ondersteuning van leren en ontwikkelen en investeren in steunende systemen.
- **Sterkere positionering in het netwerk:** extramurale zorg als voorliggend aanbod en intensievere regionale en subregionale samenwerking.

Meerjarenvisie
In 2026 gaat de Blanckenborg een nieuwe meerjarenvisie opstellen, om een scherper kader te krijgen voor de grote beweging die we de komende jaren als organisatie moeten maken. We gaan verkennen en formuleren hoe we de opgave om met minder arbeidspotentieel, maar met aandacht voor de medewerker en inzet van netwerk en technologie de warme, persoonlijke zorg van de Blanckenborg gaan continueren en waar mogelijk verbeteren.

3 Terugblik, reflectie en vooruitblik

De context waarin wij zorg verlenen is in de afgelopen paar jaar enorm veranderd. De instroom van bewoners met een zwaardere en complexere zorgvraag, met name binnen de psycho-geriatrie, vraagt om voortdurende aanpassing van onze werkwijze, deskundigheid en organisatie. Tegelijkertijd zien we dat onze inspanningen om persoonsgerichte, warme zorg te bieden zichtbaar resultaat opleveren in de waardering van cliënten en naasten.

Binnen alle vier bouwstenen van het Generiek Kompas hebben wij gerichte stappen gezet:
In **het open gesprek en het kennen van wensen en behoeften** hebben wij geïnvesteerd in welzijn, palliatieve zorg, voeding en vrijheid van bewegen. Zowel intramuraal als extramuraal is gewerkt aan het versterken van eigen regie, comfort en kwaliteit van leven. De stijgende cliënttevredenheid bevestigt dat deze koers aansluit bij wat cliënten belangrijk vinden.

In **het bouwen van netwerken** is de verbinding met vrijwilligers, naasten en regionale partners verder verstevigd. De samenwerking binnen Groninger Kracht en met lokale partijen in Oost-Groningen onderstreept dat toekomstbestendige zorg alleen in gezamenlijkheid kan worden georganiseerd. Daarbij zien wij het professioneel begeleiden van informele zorg en ‘noaberschap’ als een belangrijke ontwikkelopgave voor de komende jaren.

Binnen **het werk organiseren** werd 2025 gekenmerkt door arbeidsmarktkrapte, druk op de medische bezetting en een hoog ziekteverzuim. Dit vraagt om scherpe keuzes en gerichte maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid, rolhelderheid en professionele zeggenschap. De ingezette analyses en beleidsaanpassingen vormen hiervoor de basis.

Op het gebied van **leren en ontwikkelen** hebben wij blijvend geïnvesteerd in scholing en opleiding, met oog voor zowel vakbekwaamheid als loopbaanontwikkeling. De herijking van het

scholingsbeleid en de implementatie van een leermanagementsysteem in 2026 moeten deze ontwikkeling verder ondersteunen.

Vooruitkijkend bouwen wij in 2026 voort op de ingezette lijn. Verdieping van persoonsgerichte zorg, verdere positionering van extramurale ondersteuning, versterking van regionale samenwerking en gerichte aandacht voor het welzijn van medewerkers staan centraal. In een context van toenemende zorgzwaarte en een beperkte arbeidsmarkt blijft onze opgave helder: kwalitatief goede, warme en veilige zorg organiseren, met realistische keuzes en een toekomstbestendige inrichting van onze organisatie.

Op de volgende pagina's wordt per bouwsteen weergegeven hoe we terugblikken op 2025 en wat onze plannen voor 2026 zijn.

3.1 Bouwsteen 1: Het open gesprek, het kennen van de wensen en behoeften

Terugblik op 2025

Veranderende doelgroep

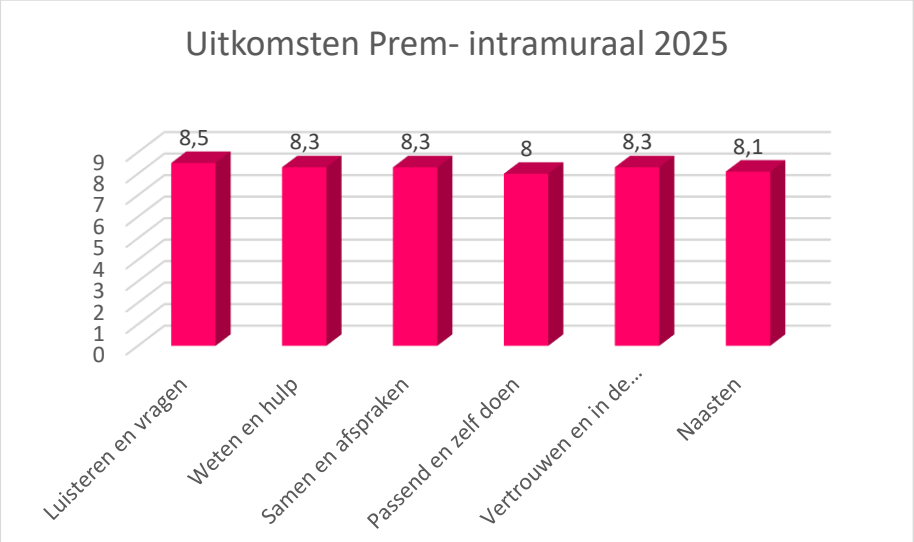
Onze doelgroep verandert in hoog tempo in de afgelopen paar jaar. Bewoners komen later in hun ziekteproces bij ons wonen, met een veel intensievere zorgvraag dan eerder, waarbij voor het overgrote deel een vorm van psycho-geriatrische problematiek (PG) speelt. Dit is terug te zien in de verschillende zorgzwaartepakketten van de bewoners die we in huis hebben:

Product	2025
ZZP 4VV (incl.BH incl.DB)	1%
ZZP 5VV (incl.BH incl.DB)	63%
ZZP 6VV (incl.BH incl.DB)	29%
ZZP 7VV (incl.BH incl.DB)	7%
Totaal	100%

Tabel 1. ZZP-mix intramurale zorg

Belangrijke aandachtspunten die bij deze ontwikkeling passen zijn: ruimte om vrij maar veilig te bewegen voor de PG-doelgroep, zo comfortabel mogelijk zijn (welzijn) in de (veelal) laatste levensfase én de vitaliteit van de medewerker.

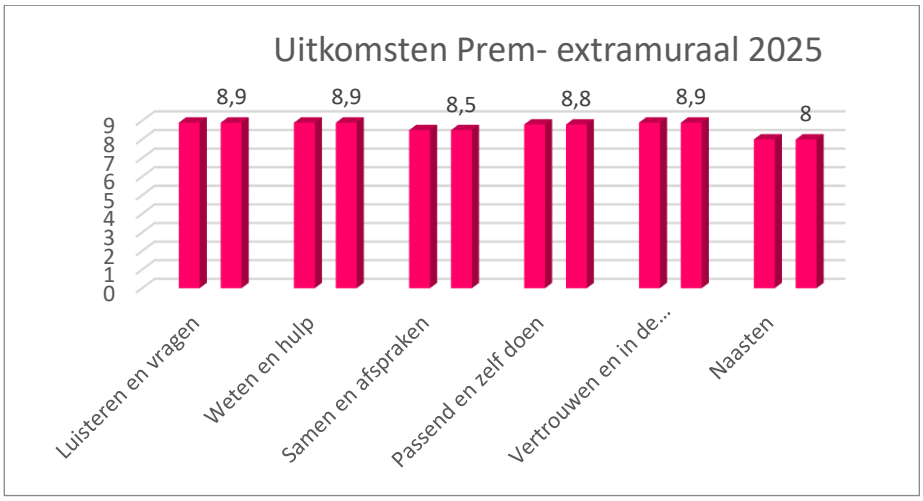
Uitkomsten meting cliënttevredenheid intramuraal:



Figuur 1. Uitkomsten meting cliënttevredenheid intramuraal

Sinds januari 2025 is er landelijk een vernieuwd meetinstrument, waardoor vergelijking met 2024 niet één op één mogelijk is. Wel kan vastgesteld worden dat het gemiddelde cijfer van de rubrieken is gestegen van een 7,9 in 2024 naar een 8,2 in 2025.

Uitkomsten meting cliënttevredenheid extramuraal:



Figuur 2. Uitkomsten meting cliënttevredenheid extramuraal

Ook in de extramurale zorg werd de zorg over 2025 nog iets beter gewaardeerd dan over 2024. Het gemiddelde cijfer van de acht bovenstaande rubrieken is een 8,6. Hoewel er altijd ruimte voor verbetering is, ligt de focus vooral op het handhaven van deze kwaliteit.

Persoonsgerichte zorg & welzijn

In 2025 hebben we organisatiebreed belangrijke stappen gezet in het versterken van persoonsgerichte zorg en welzijn. In alle teams zijn twee aandachtsvelders welzijn opgeleid. De training, gericht op kwaliteit van leven, daginvulling, welzijn en coachend handelen, is zeer positief ontvangen. Dit vertaalt zich zichtbaar naar de praktijk: meer betekenisvolle activiteiten en waardevolle ondersteuning door welzijnscoaches.

Ook de coördinerend verpleegkundigen volgden een intensieve leergang gericht op eigenaarschap, coachend leiderschap en communicatie. In Q4 2025 is deze ontwikkeling doorgetrokken naar de ANW-verpleegkundigen, waarmee we bouwen aan een stevige en eenduidige professionele basis binnen de organisatie.

Op het gebied van palliatieve zorg is gestart met gerichte scholing voor aandachtsvelders. De eerste ervaringen zijn positief. Hiermee zetten we een gezamenlijke en waardevolle kwaliteitsslag neer.

De ontwikkeling en borging van persoonsgerichte, warme zorg is organisatiebreed zichtbaar en wordt actief levend gehouden door scholing, onderlinge uitwisseling en coaching. Dit werd in april bevestigd door de HKZ-auditor, die aangaf dat het gedachtengoed van persoonsgerichte en warme zorg duidelijk herkenbaar is in onze organisatie.

Onze zorgvisie blijft hierbij leidend: persoonsgerichte zorg in een warm en veilig thuis, samen met naasten, met aandacht voor innovatie, toekomstbestendige keuzes en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Vrijheid in veiligheid

Daarnaast is in februari 2025 het project *'Vrijheid in veiligheid'* afgerond: alle afdelingen zijn geopend, met behoud van veiligheid via aangepaste toegangscontrole. Bewoners kunnen zich hierdoor vrij bewegen binnen het huis.

Met de aanleg en opening van de nieuwe beleeftuin is deze beweging verder versterkt. Bewoners kunnen nu ook veilig buiten genieten van natuur en frisse lucht. De tuin draagt bij aan welzijn, rust en leefplezier en biedt tevens ruimte voor ontmoeting en activiteiten.
Samen met zorg- en ondersteunende teams stimuleren we actief het gebruik van de tuin en passende begeleiding waar nodig. Zo bouwen we verder aan een veilige, huiselijke omgeving waarin bewoners zich vrij en thuis voelen en medewerkers met plezier werken.

Innovatie in Voeding:
In 2025 hebben we op een aantal afdelingen met succes de pilot Voeding uitgevoerd. Deze pilot sluit naadloos aan bij onze zorgvisie en betekent een mooie kwaliteitsslag op het gebied van gastvrijheid, welzijn en persoonsgerichte zorg.
Vanuit de in 2024 vastgestelde visie op voeding hebben we de vertaalslag gemaakt naar de praktijk. Maaltijden worden gepresenteerd in dekschalen op gezellig gedekte tafels, met nadrukkelijke aandacht voor de totale maaltijdbeleving. Dit vraagt om bewuste inzet op houding en gedrag van medewerkers, een prettige eetomgeving en behoud van kwaliteit van de maaltijd.
Een zeer succesvol onderdeel binnen deze ontwikkeling is het afdelingsgericht bestellen. Afdelingen hebben hierin zelf de regie gekregen over de bestellingen. Hierdoor kunnen zij beter aansluiten bij de wensen en behoeften van bewoners en het persoonsgerichte karakter van onze zorg nog sterker vormgeven. Deze eigen verantwoordelijkheid draagt zichtbaar bij aan betrokkenheid, flexibiliteit en kwaliteit.
Met deze ontwikkeling versterken we de gastvrijheid op de afdelingen en geven we concreet uitvoering aan onze visie op voeding. Door middel van een combinatie van scholing (off-the-job), training in de praktijk (on-the-job) en gerichte borging zorgen we ervoor dat deze werkwijze duurzaam wordt verankerd in onze organisatie.

Extramurale zorg en ondersteuning
In 2025 hebben we explicieter richting gegeven aan onze extramurale zorg en ondersteuning door het formuleren van een overkoepelende visie. Hiermee hebben we wijkverpleging (VPT en MPT), dagbesteding en WMO-huishoudelijke ondersteuning nadrukkelijker gepositioneerd als integraal onderdeel en voorliggende keuze van ons totale zorgaanbod. Het ondersteunen van zelfredzaamheid, comfort en kwaliteit van leven in de thuissituatie staan centraal.
Wij onderscheiden ons doordat wij het volledige palet aan extramurale ondersteuning bieden: huishoudelijke hulp, dagbesteding, individuele begeleiding, wijkverpleging en (eerstelijns) palliatieve zorg. Hiermee kunnen wij cliënten ondersteunen in elke fase en ‘meelopen’ met de cliënt.

Vooruitblik jaarplan 2026
In 2026 bouwen we voort op de thema’s van 2025.

Persoonsgerichte zorg
In 2026 bouwen we voort op de ingezette lijn rondom persoonsgerichte zorg. Na evaluatie van de inzet van welzijnscoaches versterken we verder het kennen van onze cliënten, met nadruk op hun levensverhaal, wensen en wat voor hen van betekenis is.

Het zorgleefplan in het elektronisch cliëntendossier wordt herontworpen tot een overzichtelijk en ondersteunend instrument, met onder andere een beknopte samenvatting van het levensverhaal per cliënt. Daarnaast investeren we in het verder versterken van de coachende rol van de coördinerend verpleegkundigen, zodat zij hun teams optimaal kunnen ondersteunen in het dagelijks realiseren van warme, persoonsgerichte zorg.

Vrijheid en veiligheid
Na het openen van de deuren voor bewoners en het opleveren van een mooie buitenruimte, gaan we in 2026 een verbouwing uitvoeren op de begane grond, waarbij we de ingang verplaatsen naar de andere kant van ons gebouw. Hierdoor krijgen de zorgafdelingen minder traffic en een gezamenlijke woonkamer erbij, waardoor bewoners zich meer kunnen verspreiden door het gebouw en de zorgteams meer ontlast worden. De toeleiding van bezoekers en bewoners wordt veel meer verplaatst naar het hart van het gebouw; naar ons grote sociale restaurant en activiteitenruimte, met aanpalend de uitloop naar de nieuwe tuin. Dit ook om het (vrij) bewegen van bewoners te faciliteren en aan te moedigen.

In 2026 zullen we ook in onze wijkzorg extra aandacht hebben voor dit thema. Cliënten blijven langer thuis, wat betekent dat men met meer beperkingen thuisblijft dan eerder. Hierdoor moeten ook in de wijk onze medewerkers goed getraind zijn in, wanneer men een cliënt gepast activeert of juist begrenst of wanneer men een cliënt volledig autonoom kan laten zijn, in veiligheid.

Innovatie in voeding
In 2026 wordt de pilot Voeding afgerond, op de afdelingen op de begane grond, waar eerst nog een verbouwing plaatsvindt.

Extramurale zorg en ondersteuning
In 2026 willen we ons dagbestedingsaanbod, gericht op de zorgintensieve groep, nog beter profileren als ondersteunend aanbod om langer thuis te verblijven.
Verder werken we samen met het sociaal domein, huisartsen en welzijnswerk aan preventie, vroegsignalering en goede regie in de keten.

3.2 Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken

Terugblik op 2025
In onze regio geloven we in de kracht van verbinding en het zit in de volksaard van Oost-Groningen. De Blanckenborg kent dan ook veel betrokkenheid van naasten, buren en andere nabij betrokkenen, wat zich onder andere vertaalt in een groot aanbod van vrijwilligers.
In januari 2025 is een enquête onder onze vrijwilligers uitgevoerd, die een gemiddelde waardering van een 8 opleverde. Het gezamenlijk vrijwilligersoverleg per functiegroep wordt erg gewaardeerd.

De Blanckenborg neemt deel aan het samenwerkingsverband: Groninger Kracht. Dit is een samenwerking tussen de VVT-instellingen in de provincie Groningen waarin gezamenlijke doelstellingen voor de komende jaren zijn geformuleerd, onderverdeeld in vijf pijlers:

- Versterking van zorgzame gemeenschappen.
- Versterking van vakbekwame medewerkers en verhoging van het werkplezier.

- Mogelijkheden voor inzet van zorgtechnologie.
- Sterke positionering van de V&V in het netwerk.
- Sterke positionering van de wijkverpleging in het netwerk.

Daarnaast wordt er op onderdelen of thema's nauwer samengewerkt met de nabijgelegen VVT-organisaties in Oost-Groningen.
Door ons nieuwe teammanagement in de wijk en een nieuwe activiteitenbegeleider bij Blanckenborg heeft de samenwerking met lokale partijen zoals huisarts, welzijn en scholen een nieuwe impuls gekregen.

De Blanckenborg participeert in het regionaal afstemmingsoverleg over de woonzorgregio.
Afgelopen jaar heeft de Blanckenborg de samenwerking met de gemeente Westerwolde versterkt.

Vooruitblik jaarplan 2026
We bouwen niet alleen netwerken binnen ons zorgcentrum, maar ook daarbuiten met de lokale gemeenschap. Samenwerking met buurten, vrijwilligers en lokale organisaties zorgt ervoor dat onze cliënten zich verbonden voelen met de wereld om hen heen. Of het nu gaat om gezamenlijke activiteiten of het delen van kennis, we zorgen ervoor dat niemand zich alleen voelt.
Het verder inbedden van informele zorg zien wij als een meerjarig proces waarin medewerkers en het sociaal netwerk samen moeten en mogen groeien, met facilitering vanuit de organisatie. 'Noaberschap' is aanwezig in deze regio, maar hoe kan dit professioneel begeleid worden in een deskundige setting? Dit vraagt wat van onze zorgteams. Komend jaar zetten wij (eerst) in op het versterken van het eigenaarschap en de zeggenschap van de teams en het bewustzijn wat deze veranderende zorgvisie vraagt van hen, om een basis te leggen hiervoor.

In Groninger Kracht gaan we bestuurlijk actiever participeren in de stuurgroep Zorgtechnologie en stuurgroep Versterking vakbekwame medewerkers en werkgroep Herijken strategie en governance.

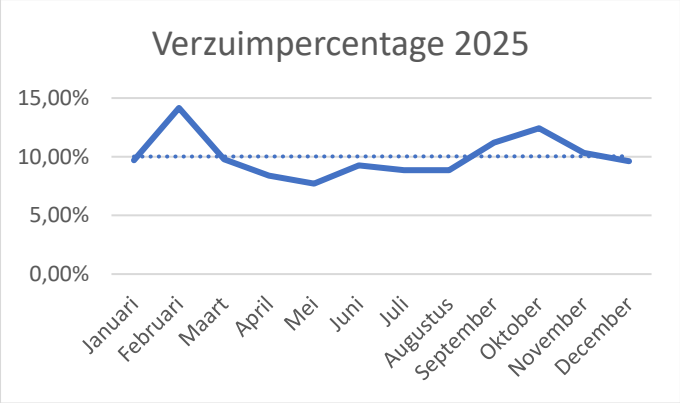
In Oost-Groningen gaan we starten met een bestuurlijk netwerkoverleg met de VVT-organisaties van de 4 meest Oostelijke gemeenten in Groningen, die samen de woonzorgvisies opgesteld hebben en gaan uitvoeren. Blanckenborg gaat ook participeren in de subregionale woonzorgvisietafel met gemeenten, woningbouw en zorgaanbieders.

3.3 Bouwsteen 3: Het werk organiseren

Terugblik op 2025

Formatie
De medewerkers die werken bij de Blanckenborg zijn loyaal en werken vaak lang bij de organisatie. Toch merkten we het afgelopen jaar voor het eerst, ook bij de Blanckenborg, problemen bij het invullen van vacatures in de intramurale zorg en hadden we minder stagiaires. Daarnaast kwam er druk op de medische bezetting in de behandeldienst. Met inzet van lokale huisartsen bij het schouwen en beperkte ZZP-inzet hebben we de continuïteit kunnen borgen.

Verzuim
De Blanckenborg had pech dat we afgelopen jaar 4x met een virusuitbraak te maken kregen (o.a. te zien aan de pieken in januari en oktober in onderstaande grafiek). De virusuitbraken trof bewoners maar ook medewerkers. Los daarvan zijn we niet tevreden over de ontwikkeling van het ziekteverzuim in 2025, die structureel hoog was.



Figuur 3. Ontwikkeling ziekteverzuim 2025

De Blanckenborg heeft afgelopen jaar meer ingezet op het aanbod van bedrijfsmaatschappelijk werk (bmw) door een extern bureau. Deze rapporteerden dat we voor ongeveer 10% van onze formatie het afgelopen jaar bmw hebben ingezet, veelal wegens ingrijpende zaken in de privésfeer. Men ervaart dat er een doorgaande trend is dat leidinggevenden hun personeel goed kennen en goed signaleren. Een aanbeveling is om te overwegen om ook inzet van een psycholoog aan te bieden.

Roosters
Het nieuwe roosterhandboek is begin 2025 met instemming van de OR vastgesteld en geïmplementeerd. Deze geeft meer ruimte aan medewerkers om flexibel te kunnen roosteren, passend bij werk-privébalans. De maatregelen die in de nieuwe cao die in juli 2025 bekend werden, heeft de onderlinge dialoog hierover in onze organisatie versterkt, waarna alle medewerkers hun vrije keuze over werkdagen en urensystematiek konden bevestigen. Daarnaast is de € 25,- toeslag bij meerwerk, conform cao, in ons beleid opgenomen.

Zeggenschap
De zeggenschap van de zorgprofessionals heeft de Blanckenborg georganiseerd doordat de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse zorg en uitvoer van behandeling direct bij de coördinerend verpleegkundige van elk zorgteam belegd is. Deze heeft de ruimte om hier de beslissingen in te nemen. Daarnaast werkt de Blanckenborg met een 6-wekelijks overleg van coördinerend verpleegkundigen met zorgmanagement, waar knelpunten en ontwikkelingen in zorg besproken worden en nieuw beleid wordt geagendeerd.

Risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E)
In 2025 is er door een extern bureau een risico-inventarisatie & evaluatie uitgevoerd. De RI&E is daarna met de diverse gremia van de organisatie besproken. Een plan van aanpak is gemaakt met betrekking tot de verbeteradviezen. Dit is in de lijn uitgezet zodat het werkklimaat verder verbeterd kan worden, waaronder het opnieuw invullen van de taken van preventiemedewerker.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Daarnaast is het afgelopen jaar het medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd, via de tool die branchevereniging Actiz daarvoor biedt, waardoor er ook een interessante vergelijking met vergelijkbare organisaties ontstaat:

	Organisatie	Benchmark
Werkbelevingsindex	7.3	6.9
Bevlogenheidsindex	8.4	8.3
Werkgever-NPS	1.9	-14.8
Zorg-NPS	10.4	-6.8
Tevredenheid contracturen	88.7%	91.0%
Loyaliteit	94.3%	88.5%

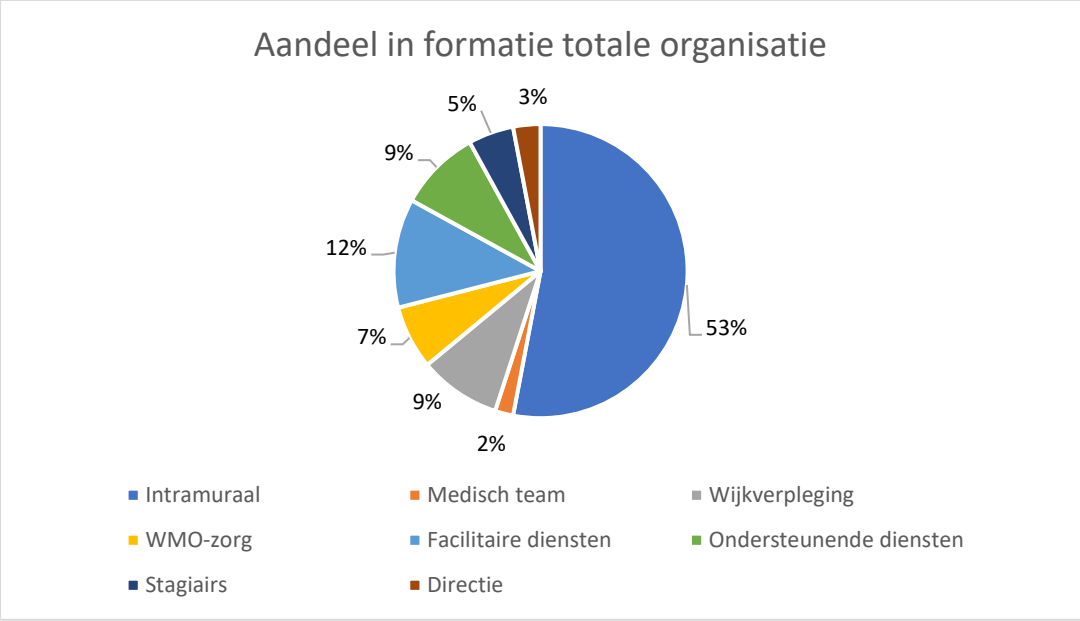
Medewerkers roemen de informele sfeer en korte lijnen en waarderen de kleinschaligheid van de Blanckenborg en de persoonlijke sfeer. Verbeterruimte wordt gezien op het gebied van digitalisering en duurzaamheid en er is behoefte aan meer scholing en doorgroeimogelijkheden en verlaging van de werkdruk. Deze uitkomsten hebben we meegenomen in onze beleidsvorming voor 2026.

Vooruitblik jaarplan 2026:

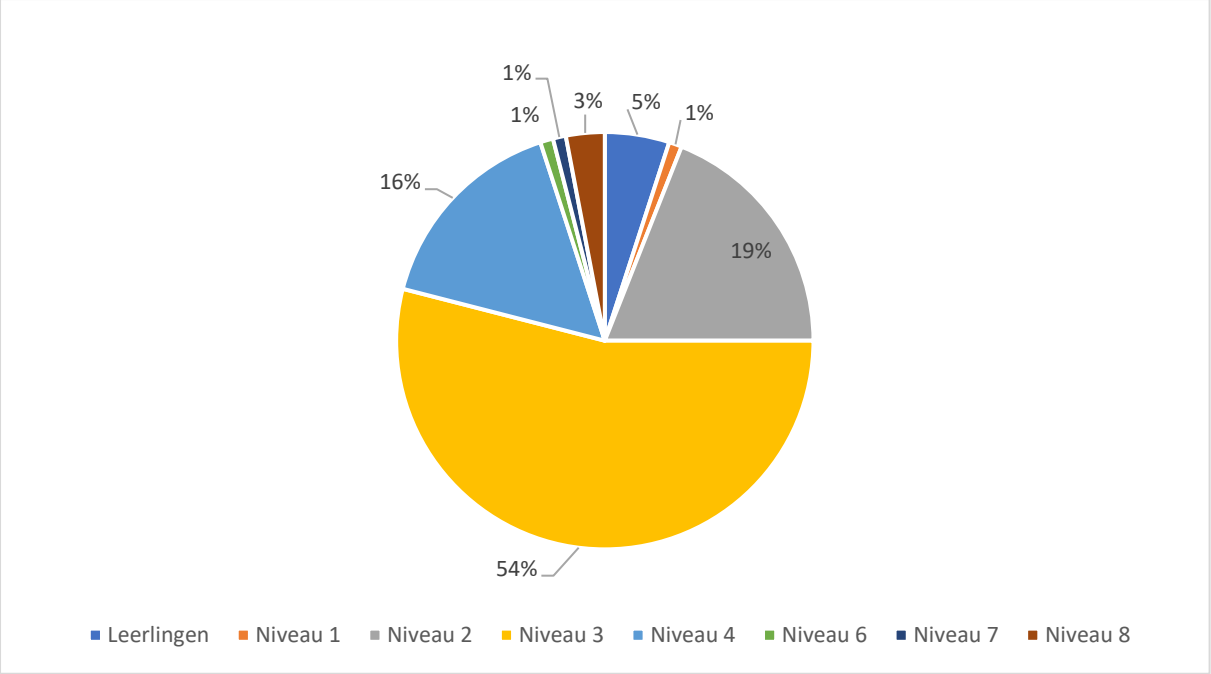
Formatie

De arbeidsmarkt staat onder druk. In 2026 hebben we gelukkig weer meer stagiaires en we gaan verkennen of we een eigen leerafdeling op gaan zetten. Daarnaast gaan we meer facilitaire inzet in de zorg organiseren, om de zorgteams te ontlasten. We gaan de mogelijkheden van modulaire personeelsinzet verkennen.

Door de omvang van onze organisatie, hebben we beperkte kosten van staf en management en kunnen we desondanks relatief veel formatie inzetten in de zorg.



Figuur 4. Verdeling formatie De Blanckenborg
Bron: begroting 2026 de Blanckenborg



Figuur 5. Deskundigheidsmix in zorg en welzijn
Bron: begroting 2026 de Blanckenborg

We willen de medische bezetting versterken en borgen via regionale samenwerking en nemen hierin initiatief om het te agenderen op regiotafels. De beperkte capaciteit specialisten ouderengeneeskunde en verpleegkundig specialisten is een regionaal verdelingsvraagstuk geworden, waarbij onze subregio een extra uitdaging heeft t.o.v. stedelijke gebieden.

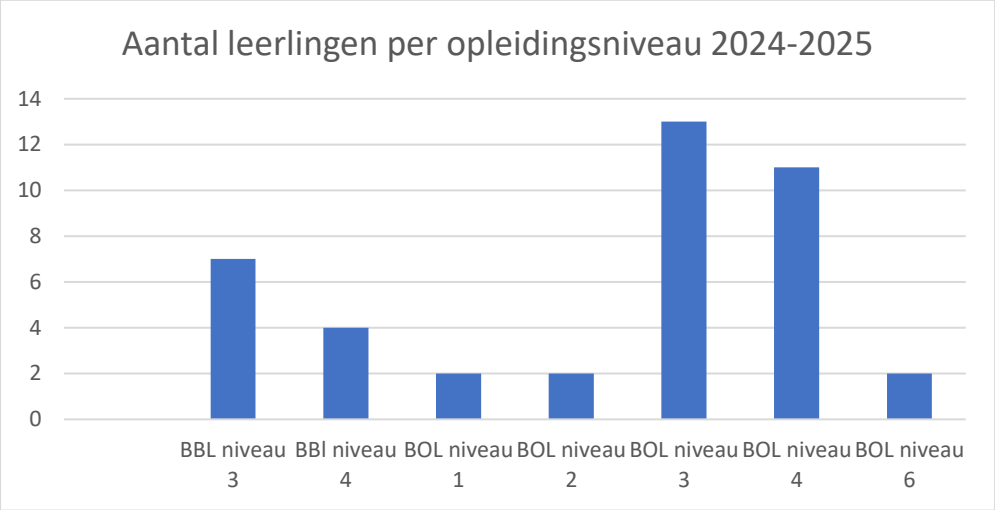
Gezond en met plezier werken
De informatie die we in 2025 opgehaald hebben met o.a. het RI&E en het MTO, gaan we dit jaar vertalen, verdiepen en stapsgewijs maatregelen implementeren.
We gaan werken aan verduidelijking van rollen in de zorg en uitbreiding van begeleiding van medewerkers ten behoeve van het verbeteren van de inzetbaarheid (verzuim).
Daarnaast gaan we een kwantitatieve (de data) analyse en kwalitatieve (gesprekken met management en medewerkers) analyse op verzuim doen, om tot een gerichte plan van aanpak tot het verbeteren van de inzetbaarheid te komen.
Onderdelen hiervan zijn in ieder geval: hernieuwen verzuimbeleid, training leidinggevenden en voorlichting medewerkers en implementatie van jaarlijkse inzetbaarheidsgesprekken voor elke medewerker, waarin de balans werk-privé, levensfase, zorgen en ambities besproken worden.

Basissystemen op orde
Om onze processen en medewerkers maximaal te ondersteunen, werken we komend jaar ook aan efficiëntere workflows processen ‘ziekmelding’ en ‘werving & selectie’ op HR, aan voorraadbeheer medische middelen en implementeren we een nieuwe kwaliteitsmanagementsysteem dat is gekoppeld is aan het elektronisch cliëntendossier.

3.4 Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen

Terugblik op 2025
Jaarlijks wordt het scholingsprogramma opgesteld met een budget van minimaal 2% van de totale loonsom. Onderdelen van het scholingsprogramma zijn: deskundigheidsbevordering, scholingen, workshops, klinische lessen, symposiabezoek om de bekwaamheid op peil te houden en nieuwe ontwikkelingen bij te houden, de reguliere BBL-opleidingen en het kunnen voldoen aan de accreditatie-eisen. Ook voor 2025 is dit scholingsprogramma opgesteld en uitgevoerd.

De Blanckenborg is actief in de opleiding van nieuwe medewerkers en heeft een goede samenwerking met diverse opleidingsinstituten. De interactie tussen stagiairs & junior medewerkers en (meer) senior medewerkers draagt ook in belangrijke mate bij aan leren en ontwikkelen van een ieder.



Figuur 6. Aantal leerlingen per opleidingsniveau in het schooljaar 2024-2025

Vooruitblik jaarplan 2026:
Gezien de behoefte die naar voren kwam uit o.a. het medewerkerstevredenheidsonderzoek, gaan we in 2026 ons scholingsbeleid herijken, waarbij we ook een veel breder aanbod van diverse beschikbare E-learnings aan willen gaan bieden.
Daarnaast gaan we een leermanagementsysteem implementeren, die het organiseren, aanbieden en volgen van leeractiviteiten voor medewerkers en leidinggevenden gaat ondersteunen.

4 Slotwoord
Met de herijking van onze visie en de doorvertaling ervan in onze plannen voor 2026 zetten we een heldere koers uit. Een beweging waarin we persoonsgerichte zorg en vitaliteit en eigenaarschap van de medewerker centraal zetten.
We kijken ernaar uit ons jaarplan om te zetten in daden, in samenwerking met cliënten, naasten, medewerkers & vrijwilligers en andere betrokkenen en verdere verbinding met het lokale en regionale landschap.