

HET BAKEN
ZORGVERLENING



Kwaliteitsbeeld 2025

VERTROUWD
& DICHTBIJ



Inhoud

Voorwoord Raad van Bestuur
Het Baken in Beeld
Thema's 2025

Thema 1: Anders & Samen

De beweging Anders & Samen	10
Beelden van Kwaliteit	12
Clëntervaringsmeting	13
Nieuwe werkwijze zorgplan	15
Onvrijwillige zorg	16
Zorgtechnologie	17
Behandel- en Adviescentrum	18
Kwaliteitssysteem	19

3

4

6

7

10

12

13

15

16

17

18

19

Thema 2: Boeien & Bewegen

20

Medewerkers	21
Instroom en behoud van medewerkers	22
Personeelsplanning	23
Jaargesprekken	24
Medewerkerstevredenheidsonderzoek	24
Deskundigheidsmix	25
Aandacht voor werkplezier	26
Leren en ontwikkelen	27
Bekwaam is inzetbaar	28
Deskundigheidsbevordering vrijwilligers	28
Medezeggenschap	29

Thema 3: Producten & Diensten

30

Samenwerken in de regio	32
Nieuwbouw De Voord	33

Medezeggenschap

34

Reflectie OR	34
Reflectie CCR	34



Voorwoord

Raad van Bestuur

In 2025 bouwden we verder aan de beweging Anders & Samen. Deze beweging sluit aan bij een bredere maatschappelijke ontwikkeling waarin eigen regie, samenredzaamheid en zorg in de gemeenschap steeds belangrijker worden.

Ook bij Het Bakken organiseerden we zorg vanuit vertrouwen in de kracht en mogelijkheden van mensen zelf, in verbinding met hun netwerk en ondersteund door passende zorgtechnologie.

We zochten naar een goede balans tussen welzijn, wonen en zorg, met maatwerk als uitgangspunt. De schijf van vijf hielp ons om bewust te kijken wie of wat op welk moment het beste kan bijdragen aan kwaliteit van leven. Daarbij sluiten we steeds vaker aan bij samenredzame gemeenschappen en netwerkzorg, samen met bewoners, naasten, vrijwilligers en professionals.

Onze missie Werken aan Waardig Leven was ons kompas. Samen met bewoners, hun naasten, vrijwilligers en medewerkers gaven we vorm aan wat het leven betekenisvol maakt. Dit deden we binnen onze locaties én in samenwerking met partners in de regio Noord-Veluwe.

Kwaliteit gaat voor ons verder dan goede zorg alleen. Het gaat om kwaliteit van leven: gezien en gehoord worden, eigen regie waar dat kan en ondersteuning waar dat nodig is. In 2025 hebben we hier samen verder aan gewerkt. We deden dit vanuit onze christelijke waarden en met de overtuiging dat

bewoners onderdeel blijven van de samenleving. De stem van de bewoner was, en blijft, leidend in ons dagelijks handelen en in onze keuzes als organisatie.

Onze cultuurontwikkeling zien we als een doorlopend proces. We werken vanuit vertrouwen en geven ruimte aan eigenaarschap en professioneel handelen. Medewerkers tonen lef om, waar nodig, af te wijken van routines om het goede te doen voor de bewoner. Zo blijven we samen leren en ontwikkelen in een veranderende samenleving.

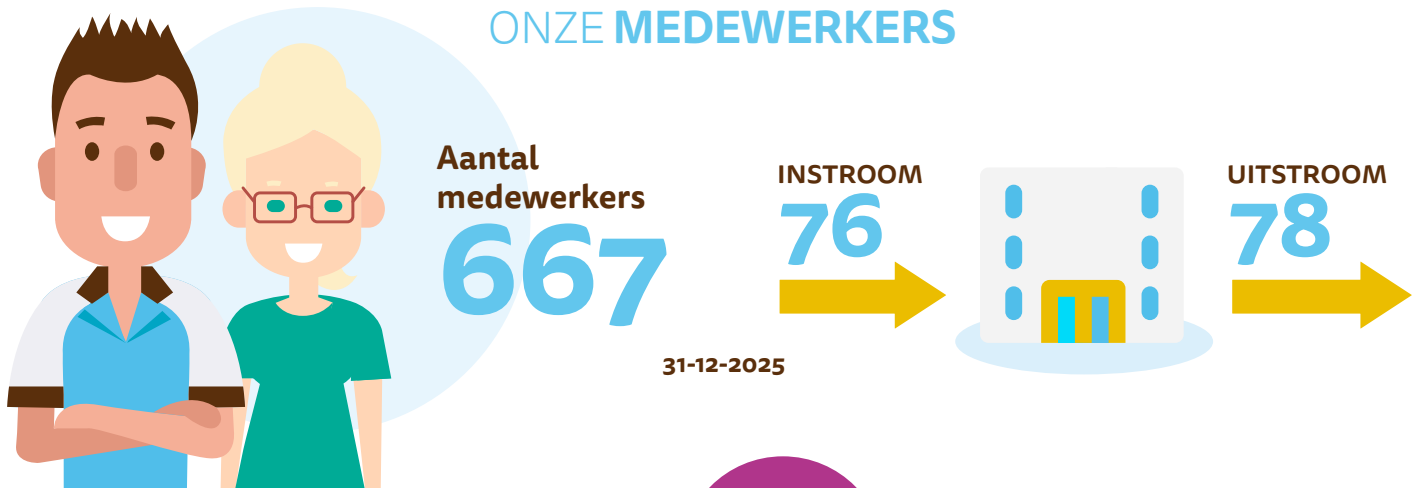
Dit Kwaliteitsbeeld is tot stand gekomen tijdens een dialogetafel met een vertegenwoordiging van het managementteam, de OR, PAR en CCR. Samen blikten we terug op de doelen zoals beschreven in het Kwaliteitsbeeld 2024, en keken we vooruit naar de belangrijkste thema's van dit jaar.

Het Kwaliteitsbeeld maakt zichtbaar waar we in 2025 staan en waar we met trots op terugkijken. Het is een stevig fundament voor het voortzetten van onze koers. Tegelijkertijd zien we dat er nog belangrijke stappen te zetten zijn. Samen werken we aan een waardig leven, vertrouwd en dichtbij!

Wilfred Juurlink, bestuurder

Het Baken in beeld 2025

ONZE MEDEWERKERS



Clëntervaring



Sterke punten

- Medewerkers worden ervaren als vriendelijk, liefdevol en benaderbaar.
- Bewoners ervaren de zorg als betrouwbaar en tijdig.

Kansen voor verbetering

- Aandacht voor personeelskrachte en continuïteit van zorg.
- Meer bekendheid geven aan de beweging van Anders & Samen.

Lees [hier](#) meer over cliëntervaring

RAPPORT BAKEN BREED

7,9
ORGANISATIE

8,3
MEDEWERKERS

RAPPORT GRZ

7,8
ORGANISATIE

8,0
MEDEWERKERS

AANTAL CLIËNTEN



165
intramuraal
unieke
cliënten
somatiek

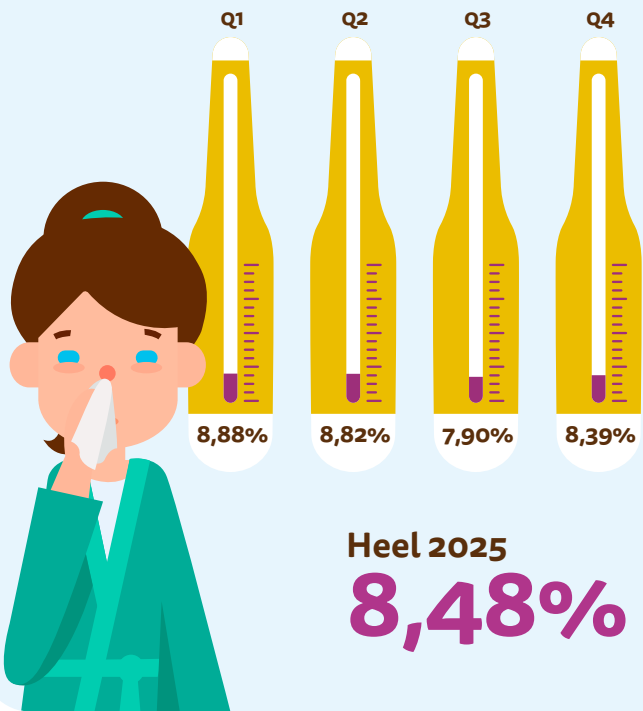
286
intramuraal
unieke cliënten
PG

201
unieke cliënten
GRZ

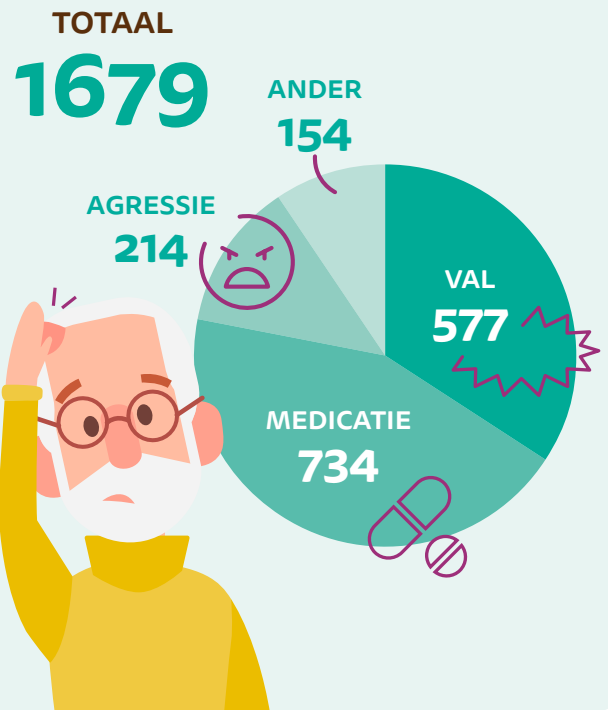
34
unieke cliënten
ELV

Ziekteverzuim

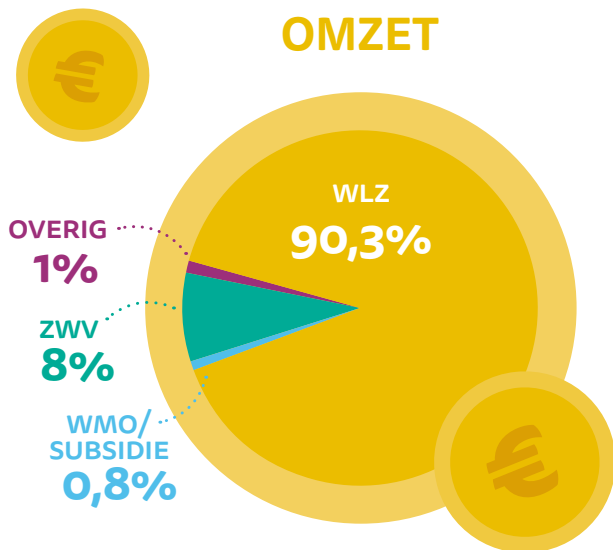
GEMIDDELDE PER KWARTAAL (Q)



Meldingen Incidenten Clënten (MIC)



OMZET



Meldingen Incidenten Medewerkers (MIM)



Thema's 2025

De voorkeuren van ouderen veranderen. Zij willen zo lang mogelijk zelfstandig en autonoom blijven, regie houden over hun eigen leven en wonen op een plek waar ze zich thuis voelen. Deze (nieuwe) kijk op ouderenzorg inspireert ons om anders te kijken naar de zorg die we als Het Bakken verlenen. Daarnaast vragen vergrijzing, toename van complexere zorgvragen en het groeiend personeelstekort om een andere organisatie van zorg en ondersteuning. Er zijn al veel goede voorbeelden van deze nieuwe vormen van zorg en ondersteuning voor de toekomst.

Verhuizen naar een woonzorglocatie

Met dit in het achterhoofd, zien we dat verhuizen op latere leeftijd heel ingrijpend is en vaak is dit ook niet (meer) het voornemen. Verhuizen naar een woonzorglocatie is altijd nieuw en het levert stress en onzekerheid op. Wij zetten ons in om in korte tijd de bewoner/cliënt, de naasten en het netwerk goed te leren kennen en om zoveel mogelijk het leven van de bewoner/cliënt voort te zetten in de nieuwe omgeving. Dit vraagt betrokkenheid, aandacht en tijd. Iedere (nieuwe)

bewoner is uniek en heeft naast liefdevolle aandacht ook persoonlijke zorg nodig. Dit doen we samen met de bewoner/cliënt, naasten en vele vrijwilligers. Samen gaan we voor een waardig leven en een waardevolle dag.

Binnen deze veranderende context werkten we in 2025 aan drie thema's. Onder deze thema's startten verschillende projecten. We lichten deze toe, waar relevant voor het kwaliteitsbeeld.



Thema 1 Anders & Samen



De landelijke beweging naar 'kwaliteit van leven' waarin het omzien naar elkaar en bouwen aan samenredzame gemeenschappen centraal staat, vraagt het voortzetten van de inmiddels ingezette beweging Anders & Samen.

Anders & Samen is het antwoord van Het Bakken op de veranderende zorgomgeving. We willen zorg anders organiseren – vanuit vertrouwen in de kracht van mensen zelf, en in verbondenheid met hun netwerk. Samen creëren we een nieuwe balans tussen welzijn, wonen en zorg, waarbij de stem van de bewoner centraal staat. Die stem is leidend in alles wat we doen, niet alleen in het directe contact, maar ook in de manier waarop we de organisatie als geheel inrichten en ontwikkelen.

Voor ons staat kwaliteit voor een goede en passende balans tussen welzijn, wonen en medische/ verpleegkundige zorg. Hierbij staat 'maatwerk' centraal, dat we invullen vanuit de 'schijf van vijf':

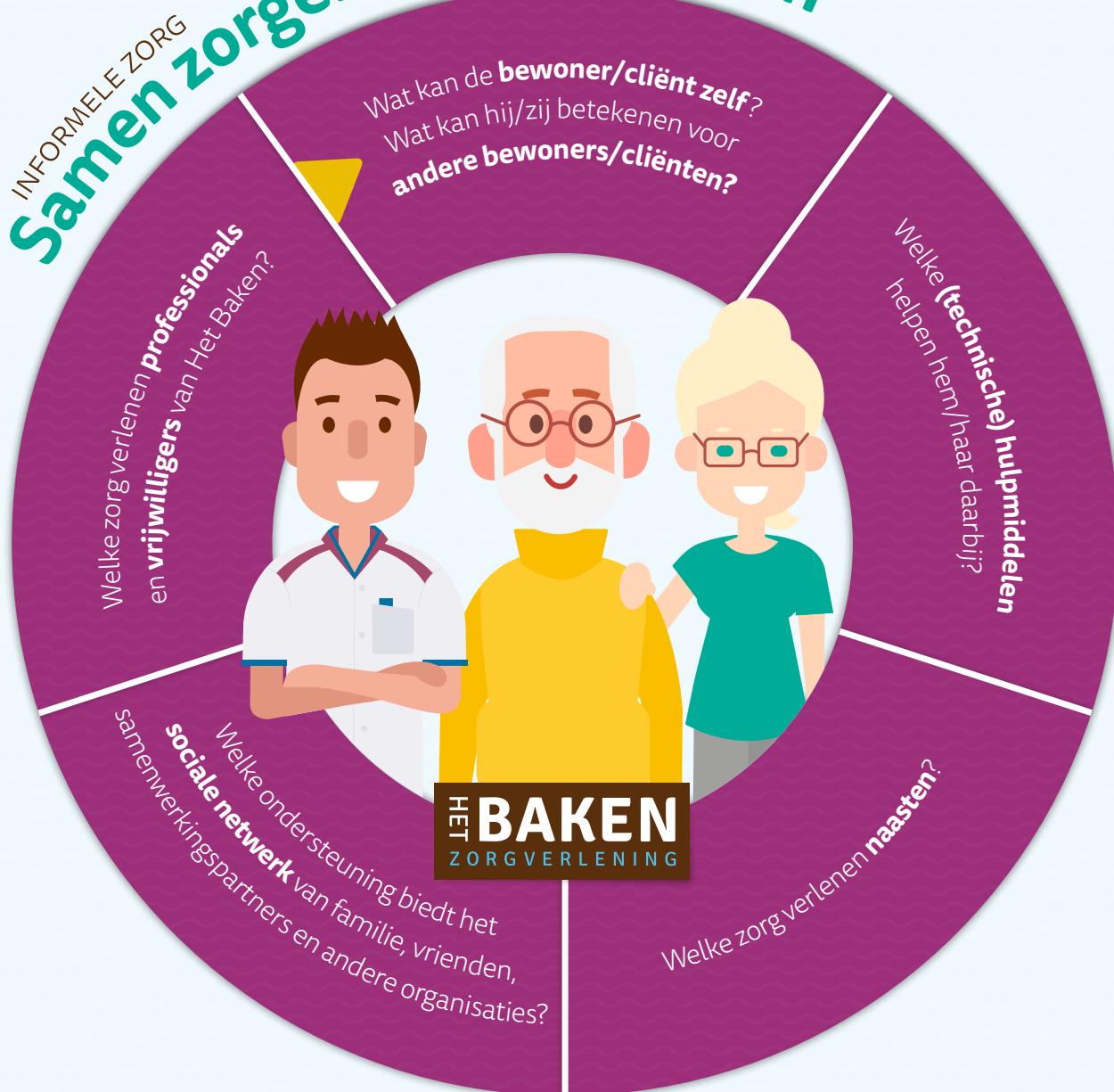
- De bewoner doet wat hij zelf (nog) kan; en we stimuleren de bewoner om meer te doen als dat mogelijk is;
- Waar technologie (domotica) kan ondersteunen, zetten we die in en benutten we dat optimaal;
- Familie, naasten en hun sociaal netwerk zijn en blijven betrokken;
- Vrijwilligers leveren hun bijdrage;
- Waar nodig komt de professionele ondersteuning en medische/verpleegkundige zorg, na goede beeldvorming.

Thema's die daar onlosmakelijk mee zijn verbonden zijn: de zelfstandigheid van bewoner, kwaliteit van leven, samenwerken tussen bewoner, naasten, netwerk, vrijwilligers

en medewerkers, inzet van zorgtechnologie en 'bekwaam is inzetbaar'. Met elkaar samenwerken, ervaringen opdoen, inzichten en kennis delen en samen leren veranderen staan in dit traject centraal. Gezamenlijk met elkaar, vanuit verschillende invalshoeken en vooral vanuit de leefwereld van de mens!



INFORMELE ZORG Samen zorgen, nu en morgen



De beweging Anders & Samen

In 2025 is de beweging Anders & Samen verder gegroeid. We zijn de oriëntatiefase voorbij. Medewerkers van alle locaties werken actief op deze manier. De meeste medewerkers kennen Anders & Samen en de schijf van vijf. We maakten ook in 2025 gebruik van het programma Waardigheid en Trots (W&T). Op de locaties De Voord en Seewende kregen teams ondersteuning van een coach om Anders & Samen concreet toe te passen. Op Hoenwaard en De Hullen werkte een coach op afstand mee en gingen teams zelf met elkaar in gesprek. Belangrijke thema's waren: wat is belangrijk voor de bewoner en wat kan en wil de bewoner zelf. Hierdoor was er veel aandacht voor de kwaliteit

van leven. Ook besteedden we veel aandacht aan de samenwerking tussen bewoner, naasten en medewerkers/vrijwilligers.

Alle medewerkers en vrijwilligers volgden in 2025 de training Driehoekskunde. Zij kregen praktische tips en deelden eigen voorbeelden. De training werd enthousiast ontvangen. Ook medewerkers van ondersteunende afdelingen volgden een dagdeel, zodat zij beter zagen hoe hun werk invloed heeft op bewoners en naasten. Na deze training zijn teams van De Hullen en Seewende gestart met een communicatietraining. Deze training helpt bij het voeren van goede gesprekken met bewoners, naasten en vrijwilligers.

Ervaringsverhaal

Over samenwerken in het team

Ronald (naaste) is regelmatig te vinden in de huiskamer waar zijn schoonmoeder woont. Hij helpt mee met het avondeten, schenkt koffie, maakt een praatje.

"De zorgmedewerkers hebben het druk. Als ik er ben, kunnen zij even door naar iemand die meer hulp nodig heeft.

Zo help ik niet alleen mijn schoonmoeder, maar ook de anderen."

Wat hem motiveert, is de samenwerking met het team. "Je merkt dat ze blij zijn als je er bent. Ze weten: Ronald is er, dat scheelt even. Zo doen we het samen."



Wat gaan we doen in 2026?

In 2026 blijven we werken volgens Anders & Samen en maken dit een vast onderdeel van ons dagelijks werk. We betrekken naasten en vrijwilligers nog meer en letten extra op ons taalgebruik, ook in wat we schrijven. Door verhalen te verzamelen en te delen, laten we zien wat goed gaat en inspireren we elkaar. De training Driehoekskunde wordt verplicht voor nieuwe medewerkers en vrijwilligers. Interne adviseurs worden hiervoor opgeleid. Daarnaast organiseren we twee keer per jaar intervisiebijeenkomsten per community om praktijkvoorbeelden te bespreken. Ook bieden we in 2026 de communicatietraining breder aan in de organisatie, waarin nog meer verdieping

en handvatten worden gegeven over hoe je het goede gesprek voert met bewoner, naasten en vrijwilligers.

Bij een verhuizing naar een locatie van Het Bakken besteden we extra aandacht aan het netwerk van de bewoner. Dit netwerk is van grote betekenis en een belangrijk onderdeel van het zorgen voor kwaliteit van leven. Vooraf brengen we het netwerk en de bijbehorende gewoonten en wensen in kaart en bespreken we met bewoners en naasten hoe dit kan blijven bestaan. In zorgevaluaties en cliëntervaringsmeting vragen we naasten hoe zij hun rol ervaren. We blijven op communities bijeenkomsten organiseren tussen bewoners, naasten, vrijwilligers en medewerkers.



Ervaringsverhaal

Het gewone leven blijven leven en bezoek blijven ontvangen

Mevrouw Berkhof woont op De Voord. Ze voelt zich vrij in haar dagelijks leven. "Ik heb hier niet het gevoel dat iets niet mag. Als ik iets wil, dan bespreek ik dat gewoon. En meestal kan het ook. Zo hoort het, vind ik. Ik leef hier gewoon mijn leven, net als vroeger. Alleen de omgeving is anders." Ze houdt van gezelligheid en ontvangt graag bezoek. "Vroeger had ik met verjaardagen de hele kamer vol," zegt ze. "Hier is dat anders, maar ik denk er wel eens over om vriendinnen uit te nodigen in de kantine beneden. Een kopje koffie met een gebakje, gewoon gezellig. Dat zou ik nog weleens willen proberen."

Beelden van Kwaliteit

Beelden van Kwaliteit is een methode die helpt bij leren en ontwikkelen in de relaties tussen mensen. Het helpt teams om te leren en te reflecteren door momenten van zorg in beeld te brengen en in gesprek te gaan over kwaliteit van leven en samenwerking met naasten en vrijwilligers. Dit gebeurt op een waarderende wijze en geeft inzicht voor teams. Medewerkers zijn hier positief over.

De onderwerpen van de in 2025 gehouden trajecten sloten goed aan bij de beweging van Anders & Samen, zoals verbinding maken met bewoners, de eigen gewoontes en het stimuleren van initiatief van bewoners. Ook het managementteam volgde een traject.

Daarnaast startte een samenwerking met de Erasmus Universiteit en collega-organisaties uit de Stichting Beelden van Kwaliteit. We nemen deel aan een onderzoek dat gericht is op het beter begrijpen en het doorontwikkelen van de methodiek. De komende 3,5 jaar worden diverse collega's, cliëntvertegenwoordigers en andere stakeholders uit onze organisatie geïnterviewd en kijken de onderzoekers mee met een aantal trajecten.

Wat gaan we doen in 2026?

We ervaren Beelden van Kwaliteit als een belangrijk en waardevol instrument. Vanaf 2026 wordt Beelden van Kwaliteit daarom onderdeel van het opleidingsplan. Elk team volgt minimaal één traject per drie jaar. Teams kunnen op verzoek ook één of meerdere korte observaties met bijbehorende reflectie aanvragen. Met korte filmpjes worden in 2026 ervaringen van medewerkers gedeeld om zo bekendheid te geven aan deze werkwijze.



Cliëntervaringsmeting

In november voerden we een cliëntervaringsmeting uit. Met deze meting krijgen we inzicht in hoe bewoners en hun naasten de zorg van Het Baken ervaren.

Het Generiek Kompas vraagt organisaties om een vaste set vragen te gebruiken. Het Baken heeft daarnaast drie extra vragen toegevoegd. Deze vragen gingen over de Beweging van Anders & Samen en over de ervaringen van cliënten met de wasserij en de maaltijden.

Het aantal respondenten dat heeft meegedaan is 147, dat is een response van 67%. Met mooie rapportcijfers van een 7,9 voor Het Baken als organisatie en een 8,3 voor de medewerkers. Hieronder staan enkele uitkomsten.

“De zorgverleners houden rekening met wat ik wil en ze laten mij fijn mijn eigen ding doen.”

BEWONER

Heeft u het idee dat de zorgverleners naar u/uw naaste luisteren?

7,8

8,0

Houden de zorgverleners in de gaten hoe het met u/uw naaste gaat?

7,9

Heeft u/uw naaste vertrouwen in de kennis en ervaring van de zorgverleners?

7,8

Kunt u/kan uw naaste met vragen terecht bij de zorgverleners?

Past de zorg bij de manier waarop u/uw naaste wilt leven?

7,7



Klik [hier](#) om alle resultaten van de cliëntervaringsmeting te bekijken

“De medewerkers maken het gezellig en proberen iedereen erbij te betrekken. Mijn naaste zit nu beter in zijn vel dan thuis.”

NAASTE

De eerste extra vraag ging over de manier waarop Het Bakken de beweging Anders & Samen in de praktijk brengt. De vraag werd gewaardeerd met een 7,2.

De tweede vraag ging over de ervaringen met de wasserij. Deze werd beoordeeld met een 7,6.

De derde vraag ging over de ervaringen met de maaltijden. Deze kreeg een gemiddelde waardering van een 8,1.

Ook de Geriatrische Revalidatie (GRZ) van Het Bakken deed mee aan het onderzoek. Zij werden beoordeeld met gemiddeld een 7,8 voor de organisatie en een 8,0 voor medewerkers. Daarnaast vraagt de GRZ-cliënten aan het einde van hun revalidatieprogramma een eigen vragenlijst in te vullen. Zo verzamelen zij extra informatie over hun ervaringen.

“Ze luisteren echt naar je wensen. Maar soms kunnen dingen niet, dan leggen ze goed uit dat iets niet kan, of juist wel moet.”

REVALIDANT

“Het zou fijn zijn als er minder tijdsdruk was voor de zorgverleners, nu heb ik het idee dat door tijdgebrek mijn zorg minder goed is.”

BEWONER

Wat gaan we doen in 2026?

De uitkomsten van de cliëntervaringsmeting worden besproken in het Management Team en aansluitend in de teams. De organisatie en de locaties kiezen voor 2026 minimaal twee verbeterpunten uit de meting. De maatregelen die we nemen ondersteunen de beweging van Anders & Samen en dragen bij aan een goede kwaliteit van leven voor cliënten.

Sterke punten uit de cliëntervaringsmeting

- Medewerkers worden ervaren als vriendelijk, liefdevol en benaderbaar.
- Bewoners ervaren de zorg als betrouwbaar en tijdig.

Kansen voor verbetering

- Aandacht voor personeelskrapte en continuïteit van zorg.
- Meer bekendheid geven aan de beweging van Anders & Samen.

Nieuwe werkwijze zorgplan

In maart 2025 startten we met een nieuwe werkwijze voor het zorgplan. Het dossier bestaat nu uit:

- Cliëntverhaal
- Zorgplan met doelen
- Zorgkaart met daarin een vertaling van doelen in dagelijkse zorg

We werken met een Multidisciplinair Overleg (MDO) op indicatie en houden twee keer per jaar een zorgevaluatie met bewoners/naasten. In het dossier wordt alleen gerapporteerd bij bijzonderheden. Behandelaren noteren de eigen adviezen nu rechtstreeks in de Zorgkaart. De overgang is goed verlopen. Medewerkers gaven bij de evaluatie aan dat vaste MDO's niet worden gemist. Wel waren er aandachtspunten, zoals het vertalen van de algemene doelen in de Zorgkaart en de toegankelijkheid van de Zorgkaart op de telefoon.

Wat gaan we doen in 2026?

Uit de evaluaties na invoering van deze aanpassing komt naar voren dat het onderwerp methodisch werken aandacht vraagt van zorgmedewerkers. In 2026 besteden we daarom extra aandacht aan methodisch werken: wat, wanneer en hoe rapporteren we. Een eerste uitleg hierover is in 2025 gegeven en wordt gedeeld in de communities. De aandacht voor dit onderwerp wordt ondersteund vanuit de medische vakgroep en de vakgroep kwaliteit & veiligheid. In de komende evaluaties van het zorgplan wordt dit onderwerp verder uitgediept met de brede groep medewerkers van de al bestaande Werkgroep Zorgplan. Ook onderzoeken we of werken met grotere smartphones of tablets het gebruik van de Zorgkaart makkelijker maakt.



Onvrijwillige zorg

Onze visie op vrijheid is: iedere cliënt voelt zich veilig, geborgen en vrij. Het beperken van de bewegingsvrijheid tegen de wil van bewoners, past daar niet bij. Risico's horen bij het leven, ook voor bewoners van Het Baken. Daarom maken we steeds een zorgvuldige afweging, samen met de bewoner, naasten en medewerkers.

In 2025 brachten we beter in beeld welke onvrijwillige zorg wordt ingezet. Behandelaren fristen hun kennis van de Wet zorg en dwang op. Met praktijkvoorbeelden is besproken wat vrijheidsbeperkende maatregelen zijn, hoe we deze vastleggen en hoe we ze evalueren. We letten daarbij steeds op de kwaliteit van leven van de bewoner en zoeken naar

maatwerk. Er zijn meer maatregelen vastgelegd in dossiers dan in voorgaande jaren. Dit laat zien dat het bewustzijn over de Wet zorg en dwang is gegroeid. Daarin is leidend dat we met elkaar het gesprek voeren en delen waarom we tot bepaalde keuzes zijn gekomen en wat dit betekent voor een bewoner en de zorgverlener.

Wat gaan we doen in 2026?

In 2026 verdiepen we de kennis over de Wet zorg en dwang. Behandelaren worden geschoold, zodat zij hun kennis kunnen delen met de teams. Op elke locatie starten we een werkgroep Wet zorg en dwang. Deze groep bespreekt een paar keer per jaar actuele onderwerpen. Daarnaast onderzoekt één locatie hoe zij ook de buitendeuren kunnen openen.



Ervaringsverhaal

Marijn (zorgmedewerker) is gespecialiseerd verzorgende psychogeriatric en denkt dagelijks mee over oplossingen bij onbegrepen gedrag.

“Medicatie is niet altijd de beste weg. We zoeken liever naar alternatieven.” Voor deze bewoner draait het om regie en balans. “Het gaat juist om het teruggeven van regie. Laat iemand zelf zijn shirt uitzoeken of de veters strikken; ook al duurt het langer of is het niet perfect. Het is hún manier. Dat is soms lastig, maar het is waardevol voor de bewoner.”

Hij ziet technologie als iets dat het werk en het leven makkelijker maakt, mits goed toegepast. “Het moet zinvol zijn voor de bewoner én werkbaar voor de collega's. Anders heeft het geen nut. Technologie moet vrijheid geven, geen controle.”

Zorgtechnologie

Zorgtechnologie helpt ons om de zorg anders en samen te organiseren. Het ondersteunt cliënten om zo zelfstandig mogelijk te leven en helpt medewerkers om hun werk beter vol te houden. Door slimme hulpmiddelen kunnen cliënten meer zelf doen en houden medewerkers meer tijd voor persoonlijke aandacht.

Technologie is hierbij geen doel op zich, maar een middel dat helpt om samen te werken met cliënten en hun naasten, en om zorg toekomstbestendig te maken.

Wat deden we in 2025?

In 2025 hebben we zorgtechnologie stap voor stap ingezet in de praktijk. Op de geriatrische revalidatie van Het Bakken konden cliënten gebruikmaken van de Compaan-tablet. Ook naasten kregen toegang. Via de tablet kunnen cliënten hun afspraken bekijken, oefenen, spelletjes doen en beeldbellen met familie. Cliënten ontvangen de tablet bij opname en mogen deze meenemen naar huis als de revalidatie thuis doorgaat. De eerste ervaringen zijn positief. Tegelijk zien we dat niet elke cliënt de tablet actief gebruikt. Dit laat zien dat goede uitleg en ondersteuning door medewerkers en naasten belangrijk is.

Daarnaast startten in 2025 twee pilots. We deden ervaring op met een hulpmiddel dat helpt bij het in vrijheid kunnen bewegen van mensen met dementie op een manier die hen ook veiligheid geeft. En we startten met het gebruik van slimme technologie om met een nieuwe manier om te gaan met continentiezorg voor bewoners.

Op één locatie organiseerden we een zorg-technologiemarkt. Medewerkers, vrijwilligers en naasten konden zelf ervaren welke hulpmiddelen er zijn en wat ze kunnen betekenen in het dagelijks leven. Dit werd positief ontvangen.

Wat gaan we doen in 2026?

Dit jaar bouwen we verder aan het gebruik van zorgtechnologie, passend bij de beweging Anders & Samen. We kiezen bewust voor oplossingen die bijdragen aan zelfstandigheid van bewoners en daarbij ook het werk van medewerkers ondersteunen.

We richten ons onder andere op:

Hybride incontinentiezorg

Door slimme hulpmiddelen beter af te stemmen op de cliënt, leveren we meer maatwerk en voorkomen we onnodige zorg. In 2026 starten we hiermee op één locatie.

Medicijndispensers

Deze ondersteunen cliënten bij het zelfstandig innemen van medicatie en zorgen voor minder administratie voor medewerkers.

Vrijer bewegen bij dementie (Otium)

Met een eenvoudige digitale oplossing kunnen bewoners zich vrijer bewegen, terwijl de veiligheid gewaarborgd blijft. We voeren dit stap voor stap per locatie in.

Compaan-tablet

We gaan cliënten en naasten beter begeleiden in het gebruik, zodat de tablet meer bijdraagt aan zelfredzaamheid en contact met familie.

Bij alle ontwikkelingen houden we rekening met de tijd en draagkracht van medewerkers. Scholing en deelname aan projecten moeten goed passen binnen het dagelijks werk.

We zien dat zorgtechnologie soms nog te weinig wordt gebruikt, simpelweg omdat niet iedereen weet wat er mogelijk is. In 2026 maken we zorgtechnologie daarom zichtbaarder. We delen voorbeelden uit de praktijk en onderzoeken of we kunnen werken met zorgtechnologie-ambassadeurs op de locaties.



Behandel- en Adviescentrum

Binnen het Behandel- en Adviescentrum (BAC) organiseerden we in 2025 een themabijeenkomst over de invloed van Anders & Samen en de ontwikkelingen in de ouderenzorg op het BAC. Hier werd het stepped-care model toegelicht. Dit model wordt het uitgangspunt van de manier van werken binnen het BAC, waar we in 2025 mee startten. Bij het stepped care model wordt de zorg/behandeling stapsgewijs ingezet. Er wordt bijvoorbeeld gestart met een verpleegkundige triage en als het nodig is wordt overgegaan naar een meer intensievere vorm van zorg of behandeling. Daarnaast ontwikkelden de medische vakgroep en de vakgroep psychologie een nieuwe werkwijze over onbegrepen gedrag.

Wat gaan we doen in 2026?

Het Behandel- en Adviescentrum (BAC) breidt de eerstelijnsbehandeling uit en gaat meer ambulante revalidatie aanbieden. Ook onderzoeken we samenwerking met Vereen. Verder bekijkt het BAC de mogelijkheden van Geneeskundige Zorg voor Specifieke Patiëntgroepen (GZSP) en voert deze waar mogelijk uit.

De stepped-care werkwijze wordt verder geïmplementeerd. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheid om laagdrempelig informatie aan te bieden vanuit het BAC voor zowel zorgmedewerkers als vrijwilligers. Zo willen we de kennis in de communities vergroten en de behandelexpertise inzetten voor complexere vraagstukken.

Kwaliteitssysteem

We willen als organisatie een kwaliteitssysteem dat ondersteunend is aan het werken aan een goede kwaliteit van bestaan van bewoners. Een goed werkend kwaliteitssysteem helpt om ons verder te ontwikkelen en te leren van wat we doen.

We hebben in 2025 ons kwaliteitssysteem geëvalueerd. Daaruit bleek dat we meer kunnen leren van de ingezette kwaliteitssinstrumenten, waaronder het melden van incidenten. Na een interne audit startten de adviseurs kwaliteit op elke locatie met het scholen van de community coaches en afdelingsverpleegkundigen. Samen beoordelen, analyseren en bespreken van incidenten om hiervan te leren verder inhoud te geven.

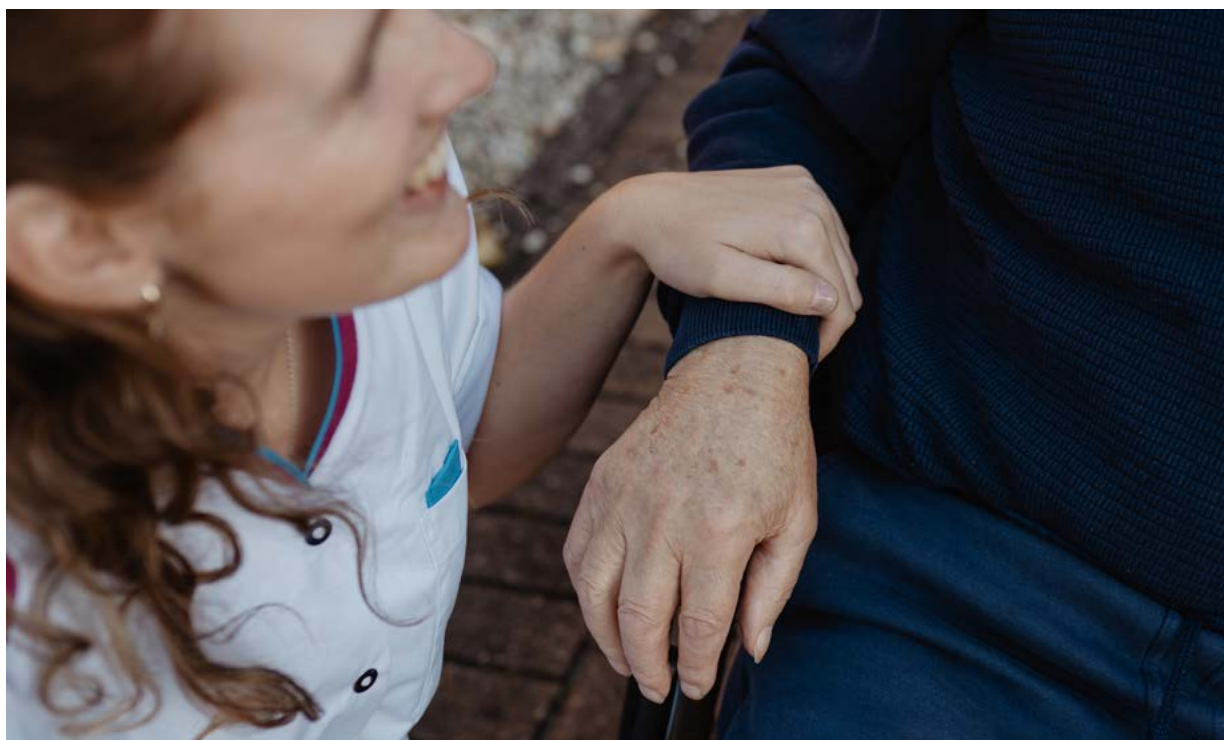
Ook zijn we gestart met een vaste leer- en verbeterstructuur waarin de uitkomsten van verschillende kwaliteitssinstrumenten en andere onderzoeken worden gevolgd en elk kwartaal besproken met managers.

Wat gaan we doen in 2026?

In 2026 ontwikkelen we het kwaliteitssysteem verder. We koppelen duidelijke indicatoren aan het Jaarplan en kiezen welke kwaliteitssinstrumenten hier ondersteunend aan zijn. We sluiten daarbij vooral aan bij de beweging van Anders & Samen.

De leer- en evaluatiestructuur wordt verder ontwikkeld. Het bespreken van de voortgang krijgt een vaste plaats binnen het managementteam. Ook onderzoeken we hoe de bestaande werkgroepen en commissies binnen het kwaliteitssysteem een betere structuur kunnen krijgen, zodat ook op dit gebied een doorgaande lijn van leren ontstaat in de organisatie.

Daarnaast starten we een project voor een nieuw meldsysteem voor het melden van incidenten en klachten.





Thema 2

Boeien & Bewegen



Medewerkers

We hebben betrokken medewerkers die met hoofd (professionaliteit) en hart (liefde) werken. Tegelijk zien we dat de rollen en daarmee de beroepsidentiteit, veranderen en we samen zorgen voor kwaliteit van leven. Dat vraagt iets nieuws van ons allemaal. In de komende jaren gaan we ons dit verder eigen maken. Eigenschappen als open, bekwaam, respectvol en liefdevol staan hierbij centraal. Ook het liefdevol kunnen begrenzen en het elkaar aanspreken blijven belangrijke aandachtspunten. Communicatie via de stappen van de UBAA-

methode (Uitspreken, bespreken, afspraken en aanspreken) is hierbij een belangrijke manier voor effectieve communicatie, samenwerking en een professionele aanspreekcultuur.

We hebben aandacht voor de medewerkers die het anders werken voor een deel als verlies ervaren.

Het is helpend bij het voorkomen van miscommunicatie, irritaties en het opbouwen van vertrouwen binnen teams door heldere verwachtingen en directe feedback.

Ervaringsverhaal

Betrekken van de familie voor kwaliteit van leven

Anita werkt als verzorgende IG en is trots op haar groei in het vak. "Als iemand thuis zijn boterham kon smeren, dan kan dat hier ook nog. Ik probeer die zelfredzaamheid echt te stimuleren: probeer het maar, lukt het niet, dan help ik je."

Ze ziet dat familie en vrijwilligers steeds meer meedoen. "Bij uitjes vragen we familie om mee te gaan, dat vinden ze vaak juist leuk. Vaak horen we: oh, ik dacht dat dat niet meer mocht!"

Over de samenwerking zegt ze: "We leren elke dag van elkaar. Het draait om vertrouwen: bewoners, familie, vrijwilligers en zorg: we doen het samen."



Instroom en behoud van medewerkers

De krapte op de arbeidsmarkt is ook binnen Het Baken in 2025 steeds meer merkbaar. We werkten samen met de regionale partners aan platforms zoals zorgbaanveluwe.nl. De site wordt goed bezocht, maar sollicitanten bleven uit.

Wat gaan we doen in 2026?

Om als organisatie beter zichtbaar te worden zetten we sociale media in, zoals Instagram en TikTok. We willen jonge medewerkers als ambassadeur vragen. Ook gaan we wervingscampagnes inzetten in de regio en op scholen. Daarnaast onderzoeken we op welke manier we de Wijkontmoetingscentra kunnen betrekken bij het werven van medewerkers. In 2026 wordt de site zorgbaanveluwe.nl doorontwikkeld om nog uitnodigender te zijn voor sollicitanten.

Samen met regionale zorgorganisaties hebben we gekeken naar nieuwe manieren om medewerkers op te leiden. Door krapte op de arbeidsmarkt is het lastiger om BBL-trajecten te vullen. Daarom is gewerkt aan een praktische ADL-module, waarbij leren op de werkplek centraal staat en een diploma niet verplicht is. Doorleren blijft wel mogelijk. Om de BBL-trajecten te vullen zijn voor 2026 nieuwe opleidingsvormen ontwikkeld, zoals een praktische ADL-module. De bestaande leertrajecten blijven bestaan.



Personeelsplanning

In 2025 signaleerden we tijdig knelpunten in de personeelsplanning, zoals ziekteverzuim en onder- of overbezetting. We gebruiken daarbij digitale roosters en dashboards die direct inzicht geven in de bezetting. Leidinggevend en roosterbegeleiders houden dit actief bij en sturen waar nodig bij.

Bij het maken van roosters houden we rekening met voorkeuren van medewerkers, contracturen en wettelijke regels. Zelfroosteren en flexibiliteit kregen in 2025 meer aandacht, zodat medewerkers meer invloed hebben op hun werktijden en werkdruk. In overlegmomenten bespreken we knelpunten en verbeteringen. De evaluatie in de zomer van 2025 hielp om het roosterproces verder te verbeteren. Afspraken zijn vastgelegd in beleid en vaste werkwijzen.

Zo is samen met de teams aan een goed en werkbaar rooster gewerkt.

Wat gaan we doen in 2026?

In 2026 wordt het proces rondom planning en roostering verder geoptimaliseerd. Er zal een onderzoek plaatsvinden om te kijken waar het proces kan worden verbeterd.

In 2026 wordt een eigen flexpool opgezet, voor een betere balans tussen privé en werk. Zo hoeven we minder een appèl te doen op bestaande medewerkers voor ziektevervanging. Hierdoor proberen we overbelasting te voorkomen en medewerkers meer balans in werk en privé te laten ervaren. Ook krijgen bewoners meer vaste zorgmedewerkers te zien. Daarnaast worden de kosten van de inzet van PNIL verminderd.



Jaargesprekken

In 2025 zijn we gestart met een nieuwe werkwijze voor de jaargesprekken. We maken gebruik van een werkwijze die is gebaseerd op het Huis van Werkvermogen. Zowel medewerker als leidinggevende delen met elkaar, voorafgaand aan het gesprek, drie gesprekspunten die zij willen bespreken. De medewerker maakt het verslag van het gesprek en de leidinggevende vult dit aan en slaat het verslag op in het digitale personeelsdossier van de medewerker. Deze gesprekken helpen om duurzame inzetbaarheid te bespreken en aandacht te geven aan ontwikkeling en werkplezier.

Wat gaan we doen in 2026?

Het aantal jaargesprekken en de vastlegging ervan, blijft achter. Leidinggevenden ervaren het als een (te) grote belasting omdat zij aan veel medewerkers leidinggeven. Het is wenselijk om de frequentie van het jaargesprek bij te stellen naar één keer per twee jaar. Medewerkers kunnen altijd zelf een jaargesprek aanvragen. Ook onderzoeken we of AI kan helpen bij verslaglegging.

Dit jaar start een werkgroep om de redenen van vertrek van medewerkers beter in beeld te brengen, om zo duurzame inzetbaarheid te verbeteren.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In 2025 hielden we een medewerkersstevredenheidsonderzoek. Dit ging over samenwerking, persoonlijke ontwikkeling, zingeving en leiderschap, passend bij de beweging Anders & Samen. Medewerkers gaven aan waar zij trots op zijn en wat beter kan. De deelname was laag. Hierdoor zijn we voorzichtig met het trekken van conclusies.

De voorzichtige conclusies die we trokken: medewerkers zijn vooral trots op de sfeer, samenwerking binnen het eigen team en Het Baken als werkgever. Verbeterpunten zijn de communicatie binnen de organisatie, werkdruk binnen het team en de samenwerking tussen verschillende afdelingen en locaties van de organisatie.

Wat gaan we doen in 2026?

Leidinggevenden bespreken de resultaten van het onderzoek met hun teams. Zo betrekken we ook medewerkers die niet deelnamen aan het onderzoek. Samen maken zij verbeterplannen, die zoveel mogelijk aansluiten bij bestaande initiatieven van de locatie.

De voortgang van deze verbeteracties worden periodiek op de locaties besproken in het Bakenbreed Ondersteunings- en Advies Team (BOAT-overleg). Ook worden de acties gevolgd in het management team.

We onderzoeken of er in 2026 een nieuw onderzoek wordt gehouden en hoe deze vorm te geven.

Deskundigheidsmix

Door de beweging Anders & Samen en de krapte op de arbeidsmarkt keken we in 2025 naar onze deskundigheidsmix. Daarbij stond de vraag centraal welke medewerkers nodig zijn om bewoners een zo goed mogelijke laatste fase van hun leven te bieden.

Daarom startten we in 2025 met het ontwikkelen van een nieuwe functiemix voor wonen, leven en zorg binnen de WLZ-locaties. We keken naar de wensen en behoeften van bewoners, de kwaliteit van leven en zorg, de complexiteit van de zorg en de inzet van verschillende functies. Ook de rol van ondersteunende medewerkers, naasten en vrijwilligers is meegenomen. Specifieke aandacht is besteed aan de inzet van verpleegkundige expertise zodat naast de kwaliteit van leven ook de kwaliteit van zorg op peil blijft.

We werkten meerdere haalbare scenario's uit. Deze passen bij de beweging Anders & Samen, sluiten aan bij de huidige arbeidsmarkt en bij de vaardigheden van medewerkers. De scenario's zijn ook getoetst op financiële haalbaarheid.

Wat gaan we doen in 2026?

In 2026 wordt een keuze gemaakt voor een scenario. Deze gaan we stap voor stap invoeren.



Aandacht voor werkplezier

In mei 2025 stond werkplezier centraal onder het motto “Mei Maand = Jouw Maand”. Medewerkers namen deel aan verschillende workshops en bijeenkomsten gericht op persoonlijke groei, verdieping en verbinding. Dit jaar organiseerden medewerkers zelf diverse workshops en begeleid.

Er waren bijeenkomsten over voorbereiding op pensioen en uitleg over de nieuwe pensioenregels. Ook was er een theatersessie over werken in de driehoek, die op een toegankelijke manier liet zien hoe samenwerking met bewoners, naasten, collega's en leidinggevenden kan worden versterkt. Veel medewerkers gingen hiernaartoe.

Daarnaast organiseerden we workshops over morele dilemma's, omgaan met sterven en verlies, de overgang en het gebruik van digitale hulpmiddelen op de werkvloer. Ook werd een workshop muziek als krachtbron gegeven waarin medewerkers lieten zien hoe muziek doelgericht kan worden ingezet om het

welzijn van bewoners én het werkplezier van medewerkers te vergroten. Medewerkers konden loopbaangesprekken voeren om stil te staan bij hun werkplezier en toekomst.

In 2025 zijn ook het jaarlijks terugkerend minizomerfestival en de eindejaarsbijeenkomst, verdeeld over twee avonden, goed bezocht.

Wat gaan we doen in 2026?

We zien dat de opkomst bij activiteiten als het zomerfestival en de kerstbijeenkomst goed is. Van de Mei Maand = Jouw Maand is in 2025 minder gebruik gemaakt. We besteden in 2026 nogmaals aandacht aan deze Mei Maand = Jouw Maand.

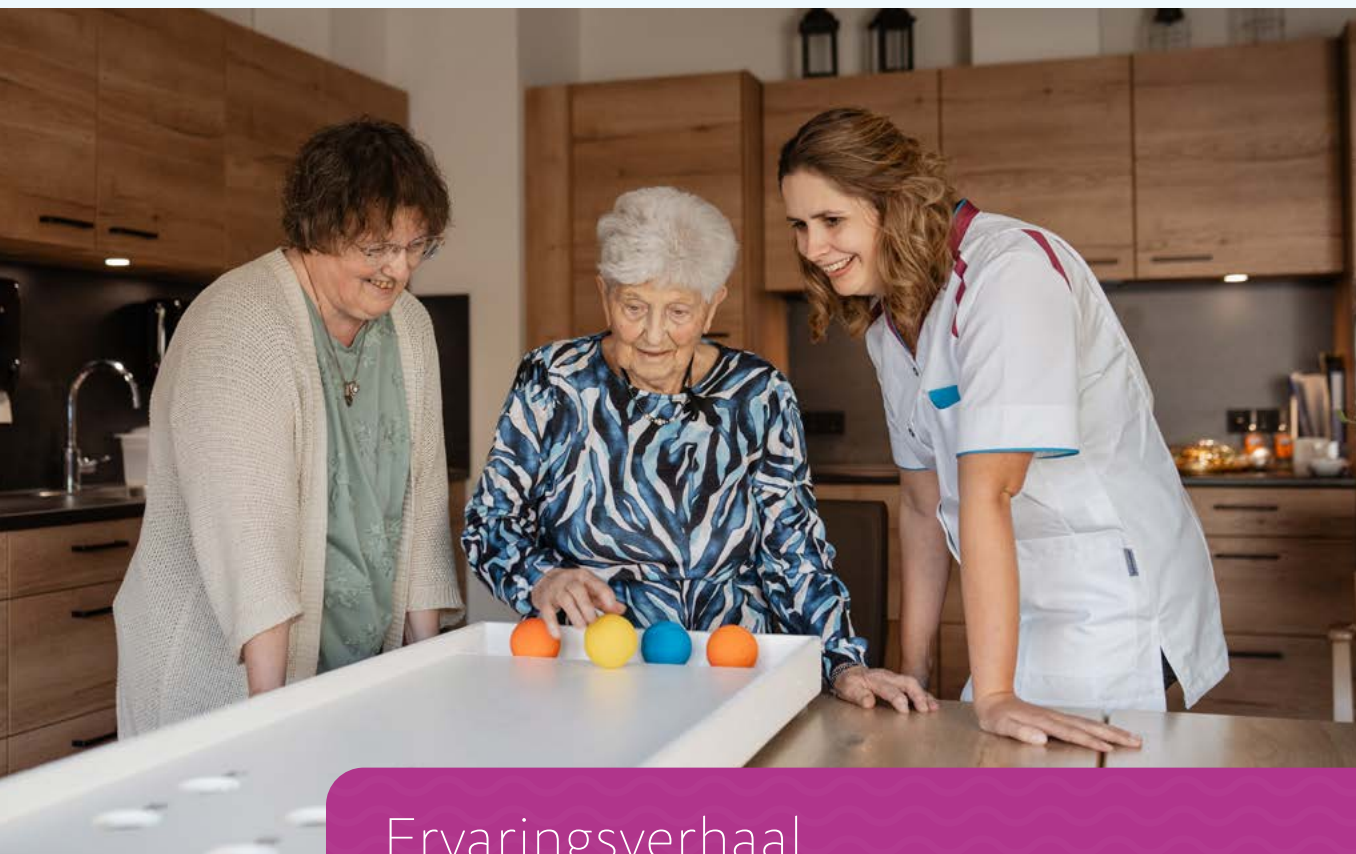
De theatersessie over werken in de driehoek krijgt een vervolg op een aantal afdelingen. Voorafgaand onderzoeken we waar medewerkers behoefte aan hebben zodat activiteiten zo goed mogelijk aansluiten bij hun behoefte. Ook wordt onderzocht of vrijwilligers in 2026 worden uitgenodigd voor deze maand.



Leren en ontwikkelen

Persoonlijke ontwikkeling, opleidingen, doorgroeimogelijkheden en invloed op het eigen werk vinden we voor iedereen belangrijk. Daarnaast is de inzet van naasten, het netwerk

van de cliënt en vrijwilligers essentieel voor welzijn en zelfredzaamheid. Daarom zetten we in op het versterken van de samenwerking tussen de formele en de zogenaamde informele zorg.



Ervaringsverhaal

Aaltje Timmermans, medewerker bij Dagbegeleiding volgde de training Driehoekskunde en vertelt:

“Voor mij is driehoekskunde: je bent niet alleen, je doet het samen. Je betreft iedereen die om de cliënt heen staat: familie, vrijwilligers, collega’s. Want wij kunnen het niet alleen. En eerlijk gezegd: we móéten het ook niet alleen willen doen.

De training heeft mij bevestigd in wat ik al voelde: we moeten meegaan in de tijd. Als je niet meebeweegt, dan help je de zorg niet vooruit. Het kost tijd, dat weet ik. Maar als je blijft doen wat je altijd deed, verandert er niets.

We moeten er met elkaar over blijven praten: hoe gaan we dit doen? Wat vinden we lastig? Waar lopen we tegenaan? Je moet ook ondersteund worden in die verandering. Het is niet niks om anders te gaan werken.”

Bekwaam is inzetbaar

De beweging Bekwaam is Inzetbaar moet gaan helpen bij de omslag die medewerkers maken om niet te denken en werken vanuit het medisch model maar vanuit een model waarin welzijn voorop staat.

Zorgmedewerkers onderhouden elke drie jaar hun verplichte vaardigheden. Deze zijn in 2025 vastgelegd in het Bekwaamheidspaspoort in Minerva. Medewerkers krijgen automatisch een herinnering en zijn zelf verantwoordelijk voor deze actie.

De toetsing werd uitgevoerd door gecertificeerde toetsers. Naast toetsing in het skillslokaal is steeds vaker gekozen voor toetsen op de werkplek, zodat leren beter aansluit bij de praktijk.

Met de samenwerkende zorgaanbieders in de regio is een groeinitiatief geschreven. De eerste

geneeskundige van Het Baken levert hieraan regionaal en landelijk een bijdrage. We zijn blij dat de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) ruimte biedt om hier voortvarend en verantwoord mee aan de slag te gaan.

Wat gaan we doen in 2026?

We zetten actief in op het principe 'bekwaam is inzetbaar'. Dit betekent dat mensen zonder zorgopleiding, maar met relevante ervaring, via korte modules inzetbaar worden in de zorg. Zo benutten we hun vaardigheden goed. Tegelijk blijven we werken met een stevige basis van volledig opgeleide helpenden, Verzorgenden IG en verpleegkundigen. De modules ontwikkelen en bieden we aan samen met zorgaanbieders op de Noord-Veluwe.

Deskundigheidsbevordering vrijwilligers

In 2025 is op een aantal locaties een ontwikkeling gaande om vrijwilligers te betrekken bij het verzorgen van bewoners. Bij de start van de dag wordt besproken wat een bewoner voor zorg nodig heeft en wat de vrijwilliger kan doen om daarbij te ondersteunen.

In 2025 is voor vrijwilligers ook een leerprogramma opgezet met praktische workshops, zoals over dementie, voeding en slikproblemen en het gebruik van hulpmiddelen. Daarnaast volgden de

vrijwilligers een basistraining Driehoekskunde, zodat ook zij goed kunnen samenwerken met medewerkers en naasten.

Wat gaan we doen in 2026?

We merken dat bijeenkomsten voor vrijwilligers met lange programma's niet goed werken. We bieden daarom per locatie korte en compacte workshops aan, met eenvoudige catering. We stemmen het aanbod af op wat vrijwilligers nodig hebben en passen dit aan op basis van signalen uit de praktijk.

Medezeggenschap

We hebben ook in 2025 goede overlegmomenten gehad met de Centrale Cliëntenraad, de Ondernemingsraad en met de Professionele Advies raad (PAR). We zijn blij met de kwaliteit van onze medezeggenschapsorganen en waarderen de samenwerking. Zij zijn nodig om het (deels) nieuwe denken en handelen verder vorm en inhoud te geven. Door hun inbreng mee te nemen in onze besluiten, maken we optimaal gebruik van hun ervaringen en (mogelijke) andere perspectieven.

Na de oprichting in 2024 heeft de PAR een goede start gemaakt in 2025. De PAR gaf de Raad van Bestuur dit jaar zorginhoudelijke adviezen over o.a. Reablement en Sociale Benadering dementie. De vraag van de bestuurder was om deze twee centrale pijlers uit de meerjarenstrategie te onderzoeken. Vragen die aan de PAR zijn gesteld: welke elementen uit deze benaderingen zijn het meest werkzaam en passen binnen de context van zorgverlening Het Baken? En op welke wijze kunnen deze elementen het best worden geïmplementeerd in onze organisatie, zodat ze duurzaam bijdragen aan de kwaliteit van leven en eigen regie van onze cliënten? Met de gegeven adviezen kunnen we als organisatie weer verder.

Wat gaan we doen in 2026?

We onderzoeken of we belangrijke thema's samen kunnen bespreken met alle medezeggenschapsorganen. Ook willen we in 2026 meer gebruikmaken van de samenwerking

met het Universitair Netwerk Ouderenzorg van het UMCG (UNO-UMCG). In dit netwerk werken 19 ouderenzorgorganisaties uit Noord- en Oost-Nederland samen. Het UNO-UMCG doet praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek. Daarnaast helpt het netwerk organisaties om nieuwe kennis toe te passen en verbeteringen in de zorg door te voeren.

Het Baken doet mee aan onderzoek naar het mogelijk veilig loslaten van de dubbele medicatiecontrole. Ook zijn we betrokken bij onderzoek naar de effectiviteit van dementieremmers.

In de komende periode gaan we daarnaast deelnemen aan een onderzoek naar ondersteuning bij rouw en 'levend verlies'. Dit onderzoek richt zich op partners en kinderen van bewoners met dementie.

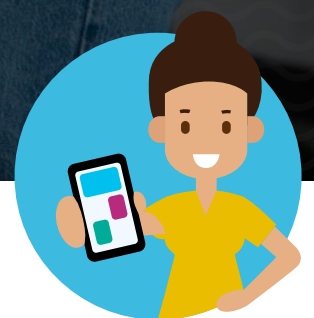
De PAR wil beter zichtbaar worden en meer medewerkers betrekken, zowel bij het ophalen van ervaringen als bij het delen van uitkomsten van onderzoeken.

De OR houdt dit jaar verkiezingen en wil een betere afspiegeling van verschillende locaties en disciplines uit de organisatie krijgen.

De CCR continueert haar werk en maakt gebruik van contactpersonen per locatie en onderhoudt frequent contact met het management per locatie en de bestuurder. De CCR heeft specifiek aandacht voor het monitoren van de effecten van de beweging 'Anders & Samen'.



Thema 3 Producten & Diensten



We staan voor belangrijke keuzes om ook in de toekomst goede zorg te kunnen blijven bieden. Deze keuzes zijn vastgelegd in de meerjarenstrategie 2026–2028, die in 2025 is vastgesteld.

We leveren binnen Het Baken op dit moment geen enkelvoudige thuiszorg. In 2026 onderzoeken we of het aanbieden van VPT

(Volledig Pakket Thuis) en MPT (Modulair Pakket thuis) haalbaar is. Dit kan alleen in samenwerking met andere zorgaanbieders. Ook onderzoeken we of we casemanagement kunnen aanbieden. Dit is een belangrijke schakel in de zorgketen. Deze ontwikkelingen vragen aandacht voor onze schaalgrootte en de krapte op de arbeidsmarkt, vooral bij ondersteunende diensten en behandelaren.

Ervaringsverhaal

Wilfred Juurlink, bestuurder, over samenredzaamheid in de wijk:

“We willen onze expertise breder inzetten, bijvoorbeeld via het Behandel- & Adviescentrum, dat zich steeds meer richt op de eerste lijn,” legt bestuurder Wilfred Juurlink uit. “Zo kunnen mensen langer thuis blijven wonen, terwijl wij de juiste ondersteuning bieden.” Wijkontmoetingscentra spelen ook hier een grote rol. “Het gaat erom dat iedereen een rol heeft in de gemeenschap. Zorg stopt niet bij onze voordeur. Samen bouwen we aan een samenredzame regio.”



Samenwerken in de regio

We werkten in 2025 intensief samen met andere zorgorganisaties in de regio, huisartsen, woningcorporaties, welzijnspartners en gemeenten. Deze samenwerking is essentieel om toekomstbestendige ouderenzorg te kunnen blijven bieden. Samen met inwoners en organisaties is de visie 'een samenredzame gemeenschap' ontwikkeld. Hiermee vergroten we het bewustzijn dat zorgen voor en met elkaar normaal is.

Samen met Lelie Zorggroep, Viattence en Zorggroep Noordwest-Veluwe werken we toe naar een sterk VVT-netwerk op de Noord-Veluwe. Dit netwerk helpt om beter om te gaan met schaarste, zelfredzaamheid te vergroten en zorgtechnologie goed in te zetten. Zo brengen we met elkaar in beweging hoe we kijken naar gezondheid, gedrag, zorg, cultuur en regelgeving. Deze samenwerking sluit aan bij regionale plannen zoals IZA, WOZO en GALA.

Wat gaan we doen in 2026?

We zetten deze ontwikkeling voort:

Hatterm: De stadsondersteuner werkt vanuit Het Bakken in de samenleving. Samen met de gemeente, Stichting Welzijn, Triada Wonen en zorgorganisaties bouwen we aan een samenredzame gemeenschap, onder andere met voorzorgcirkels, 24-uurs informele zorg, een digitaal ontmoetingsplatform en ontmoetingspunten in de wijk.

Oldebroek: We onderzoeken samen met de gemeente de woonbehoefte van senioren, waarbij ook gebruik kan worden gemaakt van onze behandelingsdiensten. Ook breiden we de mogelijkheid uit voor de wijk om in het woonzorgcentrum te eten.

Elburg: We volgen gezamenlijk scholing over reablement, volgen de ontwikkeling van 'De buurt als ecosysteem' en onderzoeken verdere integratie tussen het wijkontmoetingscentrum en dagbegeleiding.

Nunspeet: We werken intensief samen met Wijk Ontmoetingscentrum Het Venster. Onze verpleegkundige dienst verzorgt de triage voor locaties van Zorggroep Noordwest-Veluwe.

Daarnaast onderzoeken we in 2026 of we de samenwerking met o.a. Viattence kunnen uitbreiden.



Ervaringsverhaal

Samenwerking met meerwaarde

Een belangrijk onderdeel van deze ontwikkeling is de samenwerking met o.a. ouderenzorgorganisatie Viattence. “We onderzoeken hoe we elkaar kunnen versterken; per vakgroep, per thema. We blijven wendbaar, maar we kijken samen waar samenwerking echt meerwaarde heeft”, vertelt bestuurder Wilfred Juurlink.



Nieuwbouw De Voord

In 2025 is de omgevingsvergunning voor de nieuwbouw aangevraagd en eind 2025 definitief verleend. De Raad van Toezicht gaf goedkeuring voor het nieuwbouwplan en de financiering op basis van de vastgestelde businesscase.

Wat gaan we doen in 2026?

In 2026 sluiten we een aannemingsovereenkomst, verkrijgen we toestemming van de banken en het Waarborgfonds voor de Zorgsector (WfZ) en starten we naar verwachting in mei met de bouw van De Voord.

Medezeggenschap

Reflectie OR

De ondernemingsraad kijkt met waardering terug op 2025. In het kwaliteitsbeeld ziet de OR vooral de inzet, betrokkenheid en veerkracht van medewerkers terug. Medewerkers hebben, ondanks krapte, hoge werkdruk en veel veranderingen, met hart en vakmanschap gezorgd voor een waardevolle dag voor bewoners. De OR wordt blij van het delen van ervaringen in het kwaliteitsbeeld: dit maakt het verhaal compleet en laat zien dat het werk écht gedragen wordt door de mensen op de vloer. Het delen van verhalen versterkt het gevoel dat het iets van ons allemaal is. De OR zou dit graag vaker terugzien, niet alleen in het kwaliteitsbeeld maar ook in andere communicatie.

Tegelijk ziet de OR ook punten die aandacht vragen. Het ziekteverzuim blijft hoog en heeft invloed op werkdruk, continuïteit en veerkracht van teams. De OR vindt het belangrijk dat hier verdiepend onderzoek naar wordt gedaan, zodat medewerkers worden geholpen om gezond en met plezier hun werk te doen. Ook vraagt de OR aandacht voor de uitvoerbaarheid van plannen: nieuwe werkprocessen, opleidingen en technieken vragen tijd, ruimte en goede begeleiding in de praktijk.

De OR waardeert de toegankelijke stijl van het kwaliteitsbeeld. Het kwaliteitsbeeld is goed leesbaar en geeft een eerlijk, herkenbaar beeld van 2025, met trots op wat medewerkers hebben bereikt en duidelijke kansen voor verdere groei.

Reflectie CCR

De CCR kijkt met een goed gevoel terug op het jaar 2025 en op de voornemens voor 2026 zoals verwoord in het document. De beweging van Anders & Samen heeft in 2025 verder vorm gekregen. Een behoorlijke transitie welke enkele jaren gaat duren om te laten beklijven. Het Baken ligt hierin goed op schema. In 2025 is een mooie stap gezet doordat alle medewerkers en

vrijwilligers de training Driehoekskunde konden volgen. Tegelijk is Anders & Samen een proces dat continu de aandacht blijft vragen. Als CCR volgen we dit proces met belangstelling.

Een ander groot project waar achter de schermen al een tijd aan wordt gewerkt is de nieuwbouw van De Voord in Elburg. Het is fijn dat er nu begin 2026 een start kan worden gemaakt. De CCR heeft

regelmatig overleg over de (voortgang van) de nieuwbouw. Dat zal de komende jaren zo blijven. De ervaringsverhalen in het Kwaliteitsbeeld zijn een mooie verrijking. Het laat zien waar het in feite om gaat. De CCR ziet met vertrouwen de toekomst tegemoet. Het Baken is een mooie dynamische organisatie waarin met veel compassie wordt gewerkt, elke dag opnieuw in

het belang van onze bewoners. Dat is fijn om te zien en te merken.

De CCR is dankbaar voor de goede contacten en de manier waarop we met elkaar kunnen overleggen. We merken dat onze inbreng wordt opgepakt en wordt gewaardeerd. Uiteindelijk komt het dan ten goede van onze bewoners en daar doen we het voor!



HET BAKEN

ZORGVERLENING

ZORGVERLENING HET BAKEN

Postbus 10
8080 AA Elburg

Bezoekadres

Veldbloemenlaan 25
8081 DL Elburg

t (088) 258 10 00

e info@zorgverlening-hetbaken.nl

w www.zorgverlening-hetbaken.nl

VERTROUWD
& DICHTBIJ

 inhoud