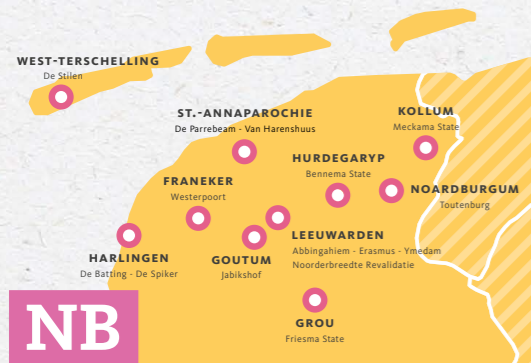


# Kwaliteitsbeeld 2025/2026

## Noorderbreedte & Thuiszorg Het Friese Land



Noorderbreedte biedt persoonsgerichte, liefdevolle zorg aan kwetsbare ouderen, revalidanten en specifieke doelgroepen zoals cliënten met het syndroom van Korsakov, Gerontopsychiatrie, bewoners met MS+, Parkinson, dementie op jonge leeftijd en de ziekte van Huntington. Onze cliënten hebben complexe, intensieve zorg nodig. We zijn de specialist op dit gebied in Friesland en met ruim 2.800 medewerkers één van de grotere zorgaanbieders in de regio.

Noorderbreedte heeft 14 (woon)zorg locaties en een centrum voor geriatrie revalidatie. We zijn in voorbereiding op de juridische fusie op 01-01-2027.

Thuiszorg Het Friese Land biedt, met ruim 2.200 medewerkers, alle vormen van zorg, begeleiding en huishoudelijke hulp, waardoor mensen langer thuis kunnen wonen.

THFL biedt hieronder genoemde zorg in Noord- en Midden-Friesland (incl. Ameland, Schiermonnikoog en Terschelling).

Sociaal Domein		Medisch Domein	
		Verpleeghuis voorkomende thuiszorg	Ziekenhuis verplaatste thuiszorg
Huishoudelijke hulp		Personenalarmering	Personenalarmering
Gezinsondersteuning	Gespecialiseerde huishoudelijk zorg	Dementiezorg	
Thuisbegeleiding		Verzorging en verpleging, ook avond, nacht, weekend	
		Modulair Pakket Thuis	
		Volledig Pakket Thuis	
		Gespecialiseerde verpleging	Gespecialiseerde verpleging

### 1. Het kennen van behoeften en wensen

NB en THFL vinden het belangrijk dat een cliënt zichzelf kan blijven bij verhuizing naar een zorginstelling. Samen zijn zij betrokken bij een onderzoek waarover je hier meer leest. Tevens lees je over hoe het gedachtegoed van zorg (reablement en positieve gezondheid) wordt omarmd en hoe de Friese burgers in hun onderlinge verbondenheid, solidariteit en participatie worden ondersteund.

➔ [Lees hier het interview](#)

### 2. Het bouwen van netwerken

Binnen NB en THFL zijn netwerken rond de cliëntenzorg een belangrijk onderdeel van de dagelijkse zorg. In dit filmpje vertellen medewerkers hoe er samenwerking is binnen en buiten de organisatie rond de cliënt en hoe netwerken worden gebouwd rond de specialistische doelgroepen.

➔ [Bekijk hier de video](#)

### 3. Het organiseren van werk

NB en THFL zorgen er samen voor dat de juiste zorg en deskundigheid wordt ingezet bij de cliënten. We organiseren het werk om onze cliënten heen, hierbij onder andere gebruikmakend van technologie.

➔ [Bekijk hier de cijfers kwaliteitsbeeld](#)

### 4. Leren en ontwikkelen

NB en THFL werken met 'vertrouwen in vakmanschap' en zetten stappen in 'bekwaam = inzetbaar', een onderdeel van een breder project gericht op het ontwikkelen en borgen van een toekomstbestendige opleidingsstructuur, waarin aantoonbare bekwaamheid en flexibiliteit centraal staan. Dit d.m.v. praktijkgericht leren, digitale ondersteuning en maatwerk (Entrustable Professional Activities onderwijs) in samenwerking met Educared en een leiderschapsprogramma voor leidinggevenden (maatwerk-traject in co-creatie met Hanze Hogeschool/NHL Stenden aan de hand van blended learning en met intervisie).

➔ [Bekijk hier de jaaroverzichten](#) [bekijk hier de video](#)

### 5. Inzicht in kwaliteit

De organisatie leert en verbetert zich d.m.v. meldingen, klachten (noorderbreedte.eu/klachtenformulier) (thfl.nl/compliment-klacht-of-suggestie) en calamiteiten. De raad van commissarissen volgt de governance code zorg en brengen van daaruit jaarlijks bezoeken aan de medezeggenschapsraden en MT's en lopen mee op locaties en in de wijken. Tijdens het jaarlijks accountgesprek met de IGJ was er aandacht voor de WZD, MIC melding en een eigen ingebracht dilemma.

➔ [Bekijk hier de jaarplannen](#)

## Reflectie en perspectief op kwaliteit

[Bekijk hier de Positiebepalingen](#)

### Beide organisaties zijn trots op:

- ➔ Persoonsgerichte zorg & aandacht voor cliënten.
- ➔ Sterke & betrokken teams
- ➔ Deskundigheid & ontwikkeling



### NB is trots op:

De score van een 7.9 op het cliënttevredenheidsonderzoek.

# 7.9



### THFL is trots op:

De score van een 8.6 op het cliënttevredenheidsonderzoek

# 8.6

### Beide organisaties willen werken aan:

- ➔ Samenwerking & communicatie
- ➔ Leren, ontwikkelen & deskundigheid
- ➔ Teamstabiliteit & continuïteit



### NB wil werken aan:

Samenwerking & communicatie versterken.



### THFL wil werken aan:

Structuur & planning



Reflectie op kwaliteit is afgestemd met PAR en CCR.



# ‘Je leven stopt niet bij een zorgvraag en ook niet als je naar een verpleeghuis gaat’



## Samenwerken aan de overgang van ‘zorgen voor, naar zorgen dat’

Wie kwalitatief hoogwaardige zorg wil bieden, moet de individuele wensen en behoeften van bewoners en cliënten kennen. Maar waarom is dat zo? En hoe doe je dat in de praktijk? Vier betrokken medewerkers van Noorderbreedte en Thuiszorg Het Friese Land (THFL) laten zien hoe zij elk vanuit hun eigen expertise hieraan bijdragen. Zij vertellen wat er nodig is van collega’s en van het sociale netwerk rondom kwetsbare ouderen én wat dat uiteindelijk voor moois oplevert.

Wie naar de toekomst van de gezondheidszorg kijkt, ziet dat verandering noodzakelijk is. Er komen steeds meer ouderen met een zwaardere zorgvraag, terwijl het aantal beschikbare zorgmedewerkers afneemt. Willen we de zorg betaalbaar en toegankelijk houden, dan moeten we het anders organiseren. Maar dat is zeker niet de enige reden. Een andere kijk op ouderenzorg is ook nodig om bij te dragen aan een betere kwaliteit van leven voor de bewoners en cliënten.

### Regie over het eigen leven behouden

“De huidige en toekomstige generaties ouderen hebben specifiekere wensen en behoeften”, legt Miranda Zonder van uit, projectleider Reablement bij Noorderbreedte. “Zij willen regie houden over hun eigen leven. Het liefst blijven ze thuis wonen en de dingen doen die voor hen waardevol zijn. Zelfs wanneer een verhuizing naar een zorglocatie onvermijdelijk is, blijft die wens bestaan.”

Daarom is het volgens Miranda zo belangrijk om te werken vanuit het reablement-gedachtegoed. “We kijken niet automatisch naar wat iemand niet meer kan, maar juist naar wat iemand nog wil en zelf kan. Zo maken we steeds meer de beweging van **zorgen vóór** naar **zorgen dát**.”

Die beweging vraagt ook iets van de zorgprofessionals. “In plaats van direct alles over te nemen, ga je eerst samen met de cliënt en de naasten op zoek”, aldus Miranda. “Wat kan iemand zelf blijven doen? Wie uit het netwerk kan betrokken blijven? En welke ondersteuning vanuit bijvoorbeeld technologie, vrijwilligers of de omgeving draagt bij aan een waardevolle dag? Door die vragen samen te verkennen, wordt duidelijk waar professionele zorg echt nodig is. Dat vraagt om een andere manier van denken én werken.”

### Je leven stopt niet bij een zorgvraag

Volgens associate lector en consultant Kwaliteit en Zorgorganisatie Gea van Dijk is die ontwikkeling heel belangrijk. “Je leven stopt niet als je zorg nodig hebt. En ook niet wanneer je naar een verpleeghuis verhuist.”

Vanuit de overtuiging nam zij het initiatief voor een nieuw onderzoeksproject vanuit Noorderbreedte, THFL en NHL Stenden Hogeschool: ‘Eigen regie door behoud van activiteiten en rollen van cliënt en naasten gedurende de cliëntreis’. Met dit door ZonMw-gesubsidieerde onderzoek is in december 2025 begonnen. “We onderzoeken wat er nodig is om ouderen, die vanuit hun eigen huis naar een zorginstelling verhuizen, hun activiteiten en betekenisvolle rollen zoveel mogelijk te laten behouden.”

Volgens Gea leidt een verhuizing nu nog te vaak tot verlies. “Taken, routines, sociale rollen en betrokkenheid vallen veelal weg. Dat kan en moet anders, omdat dat beter is voor het welzijn van de cliënt, zijn naasten en eigenlijk het hele sociale netwerk. Het is belangrijk om relaties in stand te houden en er met elkaar voor te zorgen dat dat activiteiten doorgaan. Ook wanneer iemand verhuist of meer zorg nodig heeft, moeten deze rollen behouden blijven.”

### ‘De kracht zit juist in de relaties tussen mensen’

### Bestaande verbindingen versterken

Ook Symen Sjoerd de Vries herkent dit. Hij werkt sinds september 2025 bij Noorderbreedte en THFL als kwartiermaker Zorgzame Gemeenschappen. “De kracht zit juist in de relaties tussen mensen. Die moet je niet wegnemen, maar versterken. Dat heeft een positief effect op welzijn, zelfbeeld en kwaliteit van leven.”

Vanuit zijn rol zet Symen Sjoerd in op de beweging naar zorgzame gemeenschappen. “Daarmee bedoelen we dat mensen naar elkaar omkijken. Zorgzame gemeenschappen bestaan uit verbindingen die er vaak al zijn. Soms zichtbaar, zoals activiteiten in de wijk, soms onzichtbaar, bijvoorbeeld een praatje of een helpende hand van een buur.”

Hij benadrukt dat zorgmedewerkers dit niet alleen hoeven te realiseren. “Het gaat erom dat we het samen doen: bewoners, naasten, vrijwilligers, professionals en de wijk. We sluiten aan bij wat er al leeft en geven daar ruimte aan. De energie komt van onderop.”



## Relaties als basis van zorg

Gea ziet hoe deze benadering helpt om het leven van bewoners voort te zetten. “Een oppasdag bij de kleinkinderen kan hierdoor gewoon blijven bestaan. Net als deelname aan een koor, bridgeclub of vaste ontmoetingen met mensen uit de wijk. Ook binnen een verpleeghuis kun je nieuwe betekenisvolle relaties aangaan.”

In de praktijk ziet Gea dat betrokkenheid van naasten en het sociale netwerk vaak afneemt na een verhuizing. “Zodra de zorg wordt overgenomen, ontstaat er soms afstand. Terwijl juist die relaties zo belangrijk zijn.” Symen Sjoerd sluit zich daarbij aan en hij ziet daarbij ook mooie kansen: “Door naasten en het netwerk actief te blijven betrekken, versterken we niet alleen het welzijn van bewoners, maar ook de samenwerking in de zorg.”

Binnen het onderzoeksproject worden daarom in 2026 gezamenlijke gesprekken gevoerd door onderzoekers, zorgmedewerkers, cliënten en mantelzorgers. “Op basis daarvan ontwikkelen we met elkaar een nieuwe werkwijze en een praktisch instrument”, vertelt Gea. “Zorgverleners, bewoners en naasten kunnen daarmee met elkaar vastleggen welke activiteiten en rollen belangrijk zijn om bij verhuizing te behouden. Daarnaast kan worden omschreven hoe dat in de nieuwe situatie kan worden gerealiseerd, zelfs wanneer iemand door ziekte beperkter wordt in zijn mogelijkheden. Zo voer je met elkaar een open gesprek en geef je invulling aan de persoonlijke wensen en behoeften.”

**‘Met een nieuwe werkwijze en een praktisch instrument kunnen we straks vastleggen welke activiteiten en rollen belangrijk zijn om te behouden én hoe we die met elkaar realiseren’**

## Zachte landing bij verhuizing

Ook vanuit het inmiddels afgeronde project Warme overdracht en nazorggesprekken is in 2025 gewerkt aan een soepele overgang van thuis naar een zorginstelling.

“De verhuizing van iemand met dementie is ingrijpend”, zegt Anneke van der Veen, gespecialiseerd casemanager dementie bij THFL. “Voor de cliënt, maar ook voor de familie en voor de medewerkers die de zorg overnemen. Juist dan blijkt hoe belangrijk het is dat iedereen weet wie de nieuwe bewoner is en wat belangrijk is in zijn of haar leven.” Anneke weet hoe waardevol de rol van de casemanager hierbij kan zijn. “Als casemanager ken je de cliënt heel goed. Je weet welke gewoonten iemand heeft en wat iemand wel of niet prettig vindt. We kennen mensen vaak ook nog van vóór ze dementie kregen. Wanneer iemand verhuist naar een verpleeghuis, verdwijnt die voorgeschiedenis vaak. Dat is echt zonde.”

Binnen het project is daarom een overdrachtsformulier ontwikkeld dat het levensverhaal, de dagelijkse routines en voorkeuren van de nieuwe bewoner vastlegt. “Zo krijgt de woonzorglocatie een compleet beeld van de persoon achter de zorgvraag.”

Ook nazorggesprekken maken onderdeel uit van de vernieuwde aanpak. “In sommige situaties blijf ik na opname en inhuizing nog even betrokken, bijvoorbeeld bij het Zorgleefplangesprek”, vertelt Anneke. “Dan kan ik vragen beantwoorden en zorgen dat de cliënt en de naasten zich gehoord voelen. Dat geeft rust en vertrouwen voor de cliënt en zijn of haar familie. Niet iedereen heeft dit nodig, maar bij complexe situaties maken we zo wel echt het verschil.”

Ook Anneke ziet dat het belangrijk is dat de familie en het sociale netwerk een grote rol blijven spelen na de verhuizing. “Kinderen en partners geven vaak het dierbaarste uit handen: hun ouder of man of vrouw. Het is belangrijk dat zij betrokken blijven, dat ze weten dat hun familielid wordt begrepen en dat hun ervaring wordt meegenomen. Zo versterken we niet alleen het welzijn van de cliënt, maar ook de samenwerking en het vertrouwen binnen de zorg.”



## Het leven voortzetten

“Wat al deze projecten laten zien”, zegt Miranda, “is dat het leven van een cliënt niet stopt bij een zorgvraag. Met een warme overdracht zorgen we voor een zachte landing, waarbij gewoontes, routines en betekenisvolle rollen worden meegenomen.”

Volgens Symen Sjoerd kunnen we er samen voor zorgen dat het gewone leven van de cliënten zoveel mogelijk doorgaat. “Met samen bedoel ik in verbinding met de cliënt, naasten, vrijwilligers en de wijk. We moeten vanuit de zorg verbinding zoeken met bestaande zorgzame gemeenschappen en als er om gevraagd wordt versterken met onze faciliteiten of expertise.”

Hoe dat er precies kan komen uit te zien, daar werkt hij hard aan binnen twee pilot-locaties: De Spiker in Harlingen en Erasmus in Leeuwarden, samen met de omliggende Thuiszorg teams. “Het gaat erom dat een verpleeghuis meer onderdeel wordt van de wijk. De bewoner van een verpleeghuis woont tenslotte in dezelfde wijk. Verbinding met de buurt zorgt voor waardevolle contacten en meer omzien naar elkaar.”

Volgens Symen Sjoerd kunnen kleine acties de verbinding tussen mensen al versterken. “In De Spiker hebben wij bijvoorbeeld vanuit de bewoners en zorgmedewerkers kerstkaarten bezorgd in de wijk. Er kwamen vanuit de wijk verschillende kerstkaarten terug. Alle kleine dingen maken met elkaar een groot verschil. Mensen zien elkaar.”

**‘Het gaat erom dat we echt luisteren, verbindingen benutten en iedereen laten bijdragen’**

## Eén samenhangende beweging

Miranda verbindt deze initiatieven aan reablement. “We zetten bewust in op eigen regie, zelfredzaamheid en sociale verbinding. Samen met bewoners, hun netwerk en de wijk kijken we hoe iemand zo actief en betrokken mogelijk kan blijven.”

Het ZonMw-onderzoek van Gea versterkt volgens haar deze aanpak. “Door samen vast te leggen wat belangrijk is om te behouden bij een verhuizing, creëren we continuïteit in het leven van mensen.” De warme overdracht, zorgzame gemeenschappen, het onderzoek en het reablement-gedachtegoed vormen zo één samenhangend geheel.

Miranda vat het samen: “Het gaat erom dat we echt luisteren, verbindingen benutten en iedereen die betrokken is in staat stellen bij te dragen. Zo maken we de beweging van **zorgen voor** naar **zorgen dat tastbaar** in het dagelijks leven van elke cliënt. Het leven gaat door, ook als de zorgvraag toeneemt en de woonomgeving verandert.”

# Cijfers kwaliteitsbeeld



## Thuiszorg Het Friese Land

Totaal aantal cliënten in 2025: 11594

Unieke cliënten per financieringsvorm totaal 2025	in %
Contractzorg	3,99
Particulier	0,16
PGB	0,10
WLZ	8,78
WMO	35,33
ZVW	51,68

Formatie zorg op peildatum 31-12-25	in %
Medisch domein	48,89
Sociaal domein	51,11



## Noorderbreedte:

Totaal aantal cliënten in 2025: 2626

Unieke cliënten per financieringsvorm totaal 2025	in %
ZZP4	2,37
ZZP5	24,51
ZZP6	18,02
ZZP7	7,95
ZZP8	2,18
ZZP9	0,33
ZZP10	10,98
GRZ (incl DBC parkinson en GP+)	21,21
ELV-H	4,10
ELV-Herstel Screen	0,64
ELV-Korsakov	0,46
ELV-L	0,18
ELV-P	2,67
GGZ	0,46
DEC GP+	1,92
REC Huntington	0,30
REC Korsakov	1,97
VPT	1,46
POP (Partnerverblijf)	0,21

Formatie zorg totaal 2025	in %
Behandelaar	8,50
Facilitair	6,69
Niveau 1	9,42
Niveau 2	16,89
Niveau 3	30,17
Niveau 4	44,44
Niveau 5	0,61
Stagiair	13,66

## Hulpmiddelen

### Noorderbreedte:

#### Inzet 2025

- Zorgoproepsysteem
- Dwaalsysteem t.b.v. Open deuren
- Tessa
- Wolk
- Medido
- Tena Identifi
- VRBieb
- VR voor ontspanning en pijnbestrijding

#### Ambities 2026

- Uitbreiding Medido (eigen regie)
- Centraliseren dementieklok (eigen regie)
- Inzet data voor optimaliseren zorg (ontlasten zorg)
- Track & Trace hulpmiddelen (ontlasten zorg)
- Uitbreiding Slimme Inco (ontlasten zorg)
- Uitbreiding VR t.b.v. ontspanning (welzijn cliënt)

## Thuiszorg Het Friese Land

#### Inzet 2025

- Medido
- Compaan

#### Ambities 2026

- Wolk
- Tessa
- Slimme Inco
- Uitbreiding Compaan



GEZAMENLIJK LATEN DE CIJFERS EN DE INZET VAN TECHNOLOGIE ZIEN DAT NB EN THFL WERKEN IN EEN CONTEXT VAN TOENEMENDE COMPLEXITEIT IN DE ZORG, WAARIN GERICHTE KEUZES IN DESKUNDIGHEID, TECHNOLOGIE EN ORGANISATIE VAN HET WERK NOODZAKELIJK ZIJN OM KWALITEIT VAN ZORG DUURZAAM TE BORGEN.



# Jaaroverzicht

Noorderbreedte → Leren & Ontwikkelen

## Leerlingen



130

BBL Leerlingen

305

BOL Stagiaires

**Aantal trainingsgroepen**

- 88x Ken je kracht
- 6x Al toepassen in je werk
- 4x klinisch redeneren en rapporteren
- 3x groepen 'Begeleiden hoe doe je dat'
- 2x LinkedIn
- 3x Projectmanagement



## Aantal helpenden+

3 groepen gestart van 40 medewerkers met keuzedeel helpende+



woonzorgondersteuners

11 WZO'ers hebben deelgenomen aan de training voor woonzorg ondersteuners.

## contactverantwoordelijke

Het afgelopen jaar zijn 60 medewerkers gestart met de opleiding en ontvingen 36 medewerkers hun diploma. Vanaf 2026 leiden we jaarlijks 30 medewerkers op en breiden we dit uit met scholing voor De Stilen.



## VR-brillen

- 11x zijn de VR-brillen ingezet als leerinterventies voor diverse trainingen en bijeenkomsten, zoals het GP+ kennisfestival
- Het VR scenario Probleemgedrag voor de doelgroep PG en GP is gezamenlijk met de VRbieb ontwikkeld.

## Leerlijnen 2025

- Leerlijn MS+
- Leerlijn Dementie
- Leerlijn Korsakov voor behandelaren

In 2026 wordt gewerkt aan de leerlijn Parkinson

## Leerklimaat door interne opleidingen

Behandelaren hebben structurele intervisie en volgen opleidingen passend bij de vakgroep.



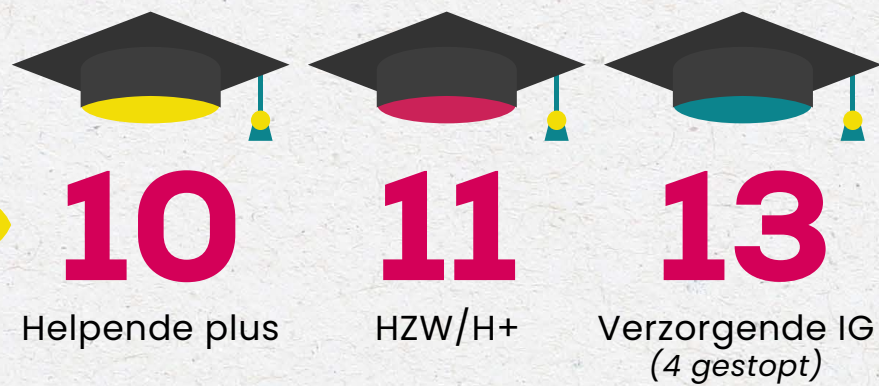
Er is een groep gestart met de GRZ opleiding, 15 deelnemers.



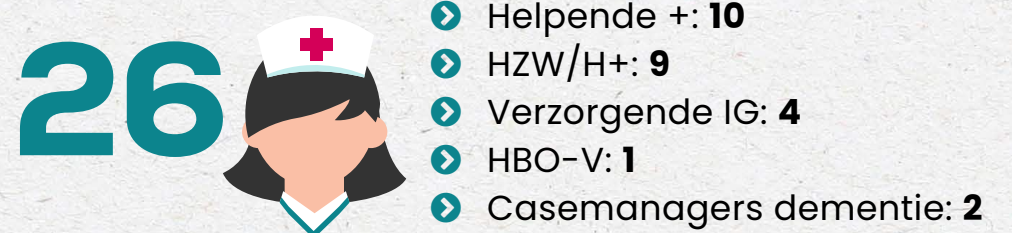
# Jaaroverzicht

## Thuiszorg Het Friese Land

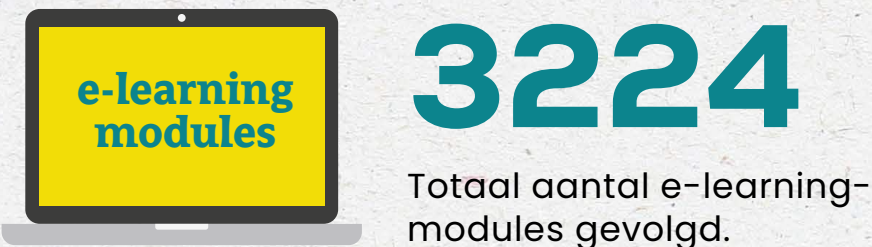
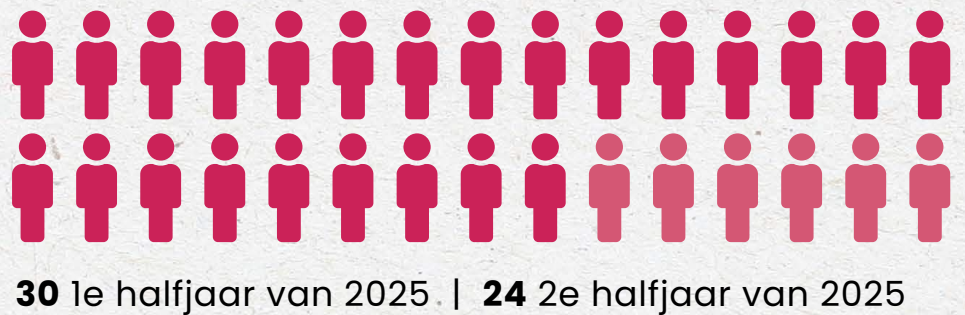
### Medewerkers met BBL gestart



### Gediplomeerde medewerkers



### Aantal stagiaires



### trainingen/scholingen



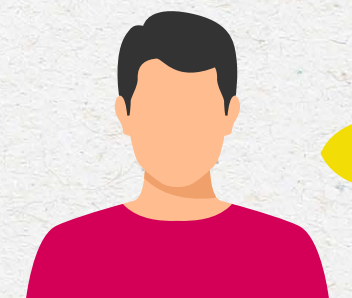
Aantal deelnemers aan georganiseerde trainingen/scholingen en behaalde certificaten

- |   |  |
|---|--|
| <b>59x</b> Workshop verlies en rouw                               | <b>99x</b> Klinische les: Infusie via Centraal Veneuze Katheter/PICC |
| <b>41x</b> Kick-off werkbegeleiders                               | <b>118x</b> Klinische les: Infusie via subcutane naald               |
| <b>67x</b> Instructie vertrouwen in vakmanschap                   | <b>64x</b> Oefenen van verpleegtechnische handelingen                |
| <b>69x</b> Follow up ongewenst gedrag                             | <b>20x</b> Scholing instructie- en trainingsvaardigheden             |
| <b>14x</b> Leertraject SBAR & ABCDE                               |  |
| <b>27x</b> Training risicovolle medicatie sintrom voor helpende + |  |
| <b>10x</b> Training vakbekwaam indiceren                          |  |
| <b>18x</b> Scholing wet zorg en dwang                             |  |

### Toetsing

# 75x

**HBO-verpleegkundigen** (wijk, gespecialiseerde en geriatrisch vpk) die deelnamen aan de **intercollegiale toetsing bijeenkomsten**.



**Ambassadeurs:**  
**10x** gastles gegeven

Toegekende subsidies:  
**€ 684.201**



# Positiebepaling voor kwaliteitsbeeld 2025 / 2026

## Reflectie over het jaar 2025:

Dit kwaliteitsbeeld vormt de basis voor gesprek, reflectie en sturing binnen Noorderbreedte en Thuiszorg Het Friese Land. Het wordt benut in de dialoog met teams, management en toezichthouders en vormt input voor keuzes en prioriteiten in 2026. Noorderbreedte (NB) en Thuiszorg Het Friese Land (THFL) laten in 2025 duidelijke verbeteringen zien op het gebied van samenwerking, technologie, leren en ontwikkelen en netwerkparticipatie. Toch zijn er voor beide organisaties nog aandachtspunten op het gebied van samenwerking, communicatie, teamstabiliteit en het optimaal benutten van technologie. Door gezamenlijk te blijven investeren in deze thema's, wordt de zorg toekomstbestendig en blijft de kwaliteit van zorg voor cliënten en medewerkers gewaarborgd.

## Reflectie over 2025, n.a.v. de positiebepalingen Noorderbreedte

In 2025 is extra ingezet op het versterken van de samenwerking, zowel binnen teams als multidisciplinair. Dit gebeurt door betere personeelsmix en duidelijke rolverdeling.

Er is meer aandacht voor het inzetten en borgen van zorgtechnologie, zoals domotica om kwaliteit en veiligheid te verhogen. Er is meer ruimte voor feedback, reflectie en teamontwikkeling, wat bijdraagt aan een prettiger leer- en werkklimaat. Noorderbreedte stimuleert actiever de inzet van familie en sociaal netwerk bij het realiseren van een waardevolle dag voor de cliënt.

### Thuiszorg Het Friese Land

In 2025 is gewerkt aan een efficiëntere planning, betere communicatie over roosters en een betere balans tussen werk-privé. Er is meer aandacht voor open en duidelijke communicatie, zowel binnen teams als vanuit het management. Door het introduceren van teamleiders worden medewerkers meer op #1 gezet in inhoudelijke en persoonlijke coaching. Er is geïnvesteerd in vertrouwen in vakmanschap, scholingen, praktijktoetsen

en het benutten van expertise van medewerkers. Er zijn stappen gezet om administratieve druk te verlagen en digitale systemen te verbeteren.

### Gezamenlijke verbeteringen

Beide organisaties werken aan het toekomstbestendig maken van de zorg door meer in te zetten op zelfredzaamheid, technologie en netwerkparticipatie (reablement). Er is een gezamenlijke focus op deskundigheidsbevordering, teamontwikkeling en ruimte voor feedback.

## Vooruitkijkend naar 2026

### Noorderbreedte

Ondanks verbeteringen blijft het versterken van samenwerking tussen teams en disciplines een aandachtspunt. Hieraan wordt o.a. gewerkt door inzet op interdisciplinair werken, efficiënter organiseren van het zorgproces, verbeteren van roosters en verminderen van administratieve lasten. Het beter benutten en borgen van zorg- en consumententechnologie vraagt blijvende aandacht.

### Thuiszorg Het Friese Land

Meer structuur in planning, stabielere teams en continuïteit zijn nodig om de balans tussen werk-privé te versterken en om onrust en werkdruk te verminderen. Verdere verbetering van communicatie en betrokkenheid vanuit management en organisatie is gewenst. We continueren de aandacht voor scholing, doorgroeimogelijkheden en up-to-date houden van bevoegdheden, alsmede 'bevoegd = bekwaam' verder uit te rollen.

## Overeenkomsten in de trojspunten NB en THFL

De overeenkomsten in de trojspunten van NB en THFL liggen vooral op het vlak van persoonsgerichte zorg, sterke en betrokken teams, deskun-

digheid en ontwikkelingsmogelijkheden, werkplezier en goede samenwerking. Beide organisaties zetten zich in voor een warme, professionele werkomgeving waar medewerkers zich gewaardeerd voelen en samen bijdragen aan hoogwaardige zorg voor cliënten en bewoners.

### Persoonsgerichte zorg en aandacht voor cliënten/bewoners

Zowel NB als THFL zijn trots op de persoonlijke aandacht en zorg voor bewoners/cliënten. Medewerkers ervaren het bijdragen aan de kwaliteit van leven als zeer waardevol en vinden het belangrijk dat er oog is voor individuele wensen en behoeften van cliënten.

### Sterke en betrokken teams

Beide organisaties benoemen de kracht van hun teams. Er is veel trots op de samenwerking, betrokkenheid, collegialiteit en het elkaar helpen binnen het team. Teams tonen motivatie, flexibiliteit en zijn bereid om samen te werken over afdelingen heen.

### Deskundigheid en ontwikkeling

NB en THFL zijn trots op de aanwezige deskundigheid en de mogelijkheden voor leren en ontwikkelen. Er worden passende opleidingen aangeboden en medewerkers krijgen kansen om zich verder te ontwikkelen, wat bijdraagt aan de kwaliteit van zorg en het werkplezier.

### Plezier en passie in het werk

Medewerkers bij beide organisaties ervaren plezier en passie in hun werk. Ze zijn trots op de kwaliteit die samen wordt geleverd en op de afwisseling, vrijheid en aandacht voor cliënten/bewoners.

### Samenwerking en korte lijnen

Zowel NB als THFL waarderen de samenwerking tussen teams en disciplines en het laagdrempelige contact. Korte lijnen en goede communicatie dragen bij aan een prettige en effectieve werkomgeving.



### Overeenkomsten in verbeterpunten NB en THFL

De overeenkomsten in de verbeterpunten van NB en THFL liggen op het vlak van samenwerking en communicatie, deskundigheidsbevordering, teamstabiliteit, efficiëntie, het verminderen van administratieve lasten en inzet van zorgtechnologie "Zelf als het kan, thuis als het kan, digitaal als het kan". Beide organisaties streven naar een prettige en effectieve werkomgeving, waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen, teams stabiel zijn en de zorg voor cliënten centraal staat. Het optimaliseren van processen en het versterken van betrokkenheid zijn daarbij sleutelwoorden.

#### Samenwerking en communicatie binnen teams

Beide organisaties benoemen het versterken van samenwerking en communicatie als essentieel. Er is behoefte aan betere onderlinge communicatie, duidelijke feedback, korte lijnen en transparantie. Dit geldt zowel binnen teams als tussen verschillende disciplines en management.

#### Leren, ontwikkelen en deskundigheid

Zowel NB als THFL willen meer aandacht voor scholing, deskundigheidsbevordering en doorgroeimogelijkheden. Het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid in leren, het aanbieden van passende opleidingen en het up-to-date houden van bevoegd- en bekwaamheden worden als belangrijk gezien (vertrouwen in vakmanschap). Er is 2025 een start gemaakt dit te implementeren in THFL, wat in 2026 wordt voortgezet.

#### Teamstabiliteit en continuïteit

Beide organisaties ervaren onrust door wisselingen binnen teams. Er wordt gepleit voor stabiele, kleinere teams met vaste gezichten, zodat er continuïteit is voor cliënten en een sterker teamgevoel ontstaat. THFL heeft in 2025 haar teams robuuster en groter gemaakt, daar ze te klein waren met gevolg grote werkdruk en meer verzuim. De teamstabiliteit richt zich bij THFL meer op 'eigenaarschap en wendbaarheid' en in kracht zetten van de wijkverpleegkundigen.

#### Efficiëntie en administratieve lasten

Zowel NB als THFL willen het zorgproces efficiënter organiseren en de administratieve lasten verminderen. Dit omvat het verbeteren van roosters, digitale systemen en het kritisch kijken naar balans werk-privé. Minder tijd aan administratie en meer tijd voor directe zorg is een gedeelde wens.

#### Betere inzet van familie, sociaal netwerk en vrijwilligers

NB benoemt expliciet het actiever betrekken van familie, sociaal netwerk en vrijwilligers bij de zorg en het welzijn van bewoners als onderdeel van reablement. Bij THFL is dit eveneens van toepassing met het uitgangspunt 'zelf als het kan, thuis als het kan, digitaal als het kan' met standaard inzet van o.a. de Medido, druppelbril, Tessa en Luna.

### Top 5 trojspunten NB

#### Persoonsgerichte zorg en aandacht voor bewoners

Op locaties is er oog is voor de individuele bewoner en diens wensen en behoeften. Dit uit zich in belevingsgerichte zorg, het kennen van bewoners en het bieden van keuzevrijheid en persoonlijke aandacht.

#### Sterke (multidisciplinaire) samenwerking binnen teams en op locatie

Teams werken goed samen, tonen betrokkenheid en helpen elkaar waar nodig. Er is aandacht voor elkaar en bereidheid om samen te werken, ook over teams, afdelingen en etages heen.

#### Leren en ontwikkelen

Er worden passende opleidingen aangeboden, medewerkers krijgen kansen om zich te ontwikkelen en er is aandacht voor deskundigheidsbevordering. Dit draagt bij aan de kwaliteit van zorg en het werkplezier.

#### Betrokkenheid van vrijwilligers en familie

Op locaties is een groot netwerk van vrijwilligers actief, die zelfstandig activiteiten begeleiden en bijdragen aan het welzijn van bewoners. Ook familie wordt betrokken bij de zorg.

#### Innovatie en positionering van doelgroepen

Er wordt gewerkt aan de positionering van specifieke doelgroepen (zoals Revalidatie, Multiple Sclerose, Parkinson, Huntington, dementie op jonge leeftijd, Korsakov, Gerontopsychiatrie, PG+ en zeer complexe dementie-zorg) en aan het inzetten van innovatieve zorgvormen zoals reablement en zorgtechnologie.

### Top 5 verbeterpunten NB

#### Samenwerking en communicatie binnen teams versterken

Er is behoefte aan betere samenwerking tussen verschillende niveaus, disciplines en teamleden. Dit betreft onderlinge communicatie, het geven van feedback en het bespreekbaar maken van knelpunten. Een stabiel multidisciplinair team met duidelijke rollen en open communicatie wordt als essentieel gezien. Dit draagt bij aan efficiëntere zorg en een prettiger werkklimaat.

#### Meer aandacht voor leren, ontwikkelen en teamontwikkeling

Er is behoefte aan het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid in leren en ontwikkelen, het aanbieden van passende opleidingen en het bevorderen van deskundigheid (bijvoorbeeld scholingen dementie, doorvoeren reablement. Teamontwikkeling, reflectie en het delen van kennis worden als belangrijke verbeterpunten genoemd.

#### Betere inzet van familie, sociaal netwerk en vrijwilligers

Op verschillende locaties wordt aangegeven dat het sociale netwerk van bewoners, familie en vrijwilligers actiever betrokken kan worden bij het realiseren van een waardevolle dag voor de bewoner en het ondersteunen van het zorgteam.

#### Optimaliseren van het zorgproces en het organiseren van het werk

Efficiënter en kwalitatiever organiseren van het zorgproces, met meer aandacht voor de wensen en behoeften van de cliënt. Dit omvat ook het verbeteren van roosters, het kritisch kijken naar dienstensets, naar de onbalans tussen werk en privé en het verminderen van administratieve lasten.

#### Gebruik en borging van (zorg)technologie

Het beter benutten van domotica, zorgtechnologie (om zelfredzaamheid te bevorderen) en het actueel houden van elektronische cliëntdossiers (ECD) worden als verbeterpunten genoemd. Dit draagt bij aan kwaliteit, veiligheid en het ondersteunen van het zorgproces.

### Top 5 trojspunten THFL

#### Tevreden cliënten en betekenisvol werk

Medewerkers zijn trots op de waardering van cliënten. Het bijdragen aan de kwaliteit van leven van cliënten wordt als zeer waardevol ervaren. Collega's bieden op een respectvolle wijze palliatieve zorg, waardoor cliënten waardig thuis kunnen sterven.

#### Sterk en betrokken team

Medewerkers zijn trots op het team: collega's zijn behulpzaam, denken mee, tonen motivatie en flexibiliteit. De samenwerking, openheid en collegialiteit worden als grote kracht gezien. Medewerkers zijn trots op de planners, op het rooster en de flexibiliteit van de teams.

#### Plezier en passie in het werk

Medewerkers ervaren veel plezier in hun werk, voelen passie voor de zorg en zijn trots op de kwaliteit die samen wordt geleverd. Afwisseling, vrijheid en aandacht voor cliënten dragen bij aan het werkplezier.

#### Deskundigheid en ontwikkeling

Medewerkers zijn trots op de aanwezige deskundigheid binnen de organisatie, de diversiteit aan zorg (zoals wondzorg, casemanagement dementie, specialistische zorg) en de mogelijkheden en aandacht voor (door)ontwikkeling en scholing.

#### Samenwerking en korte lijnen

De samenwerking tussen teams, disciplines en met externe partners wordt gewaardeerd. Korte lijnen, laagdrempelig contact en goede communicatie dragen bij aan een prettige en effectieve werkomgeving.

### Top 5 verbeterpunten THFL

#### Structuur en planning

Er is grote behoefte aan meer structuur in de planning, betere communicatie over roosters en meer balans in de werkuren. Medewerkers ervaren een hoge werkdruk door onduidelijke of wisselende plannings, veel open routes en onvoldoende afstemming bij veranderingen. Ook wordt gevraagd om meer ruimte en tijd bij calamiteiten, minder dubbele diensten en een betere balans tussen werk en privé.



#### Communicatie en betrokkenheid

Medewerkers geven aan dat de communicatie, zowel binnen teams als vanuit het management, duidelijker en vriendelijker kan. Er is behoefte aan korte lijnen, meer betrokkenheid en waardering vanuit de organisatie en beter luisteren naar signalen van de werkvloer. Transparantie en het nakomen van afspraken worden als essentieel ervaren.

#### Deskundigheid en ontwikkeling

Er is veel vraag naar meer scholing, doorgroeimogelijkheden en het benutten van de interesse en expertise van medewerkers. Praktijkttoetsen, specialisaties en het up-to-date houden van bevoegd- en bekwaamheden worden als belangrijk gezien om de kwaliteit van zorg te waarborgen.

#### Teamstabiliteit en continuïteit

Medewerkers ervaren te veel wisselingen binnen teams, wat zorgt voor onrust bij zowel collega's als cliënten. Er wordt gepleit voor kleinere, stabiele teams met meer continuïteit, zodat er vaste gezichten zijn voor cliënten en een sterker teamgevoel ontstaat.

#### Administratieve lasten en efficiëntie

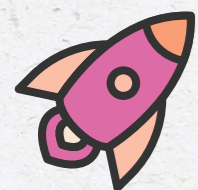
De administratieve druk wordt als hoog ervaren. Medewerkers willen minder tijd kwijt zijn aan rompslomp en meer tijd kunnen besteden aan directe zorg. Efficiënter werken, minder dubbele handelingen en het verbeteren van digitale systemen worden als belangrijke verbeterpunten genoemd. In 2025 hebben Noorderbreedte en Thuiszorg Het Friese Land waardevolle stappen gezet in persoonsgerichte zorg, leren en ontwikkelen en samenwerking met het netwerk. Tegelijkertijd is zichtbaar geworden dat teamstabiliteit, communicatie, planning en borging van technologie nog onvoldoende zijn. De belangrijkste les is dat duidelijke keuzes en focus nodig zijn om verbeteringen duurzaam te laten landen. Deze lessen vormen de basis voor de sturing en prioriteiten in 2026.

# Jaarplan Noorderbreedte

'Iedere dag een waardevolle dag' voor onze bewoners, cliënten, medewerkers en vrijwilligers.



2026



## Missie

Onze missie: Wij bieden een waardevolle dag aan bewoners, cliënten, medewerkers en vrijwilligers. We laden de waardevolle dag vanuit:

- waardevolle momenten die je dag waardevol maken, vanuit eigenwaarde, eigen regie en rol van sociale netwerk;
- reablement, wat kan je zelf blijven doen o.a. met behulp van technologie, wat voegt het sociale netwerk toe en welke zorgvraag blijft dan over voor de professionals. Dit vraagt om maatwerk, niet iedereen heeft een sociaal netwerk;
- verwachtingen aan de voorkant duidelijk schetsen en hierin één lijn trekken. Wat kunnen wij wel en niet bieden;
- waardevol werk voor medewerkers en vrijwilligers;



## Visie

Samen waardevol wonen en zorgen.

### Kernwaarden:

**Zorgzaam;** persoonlijk en professioneel.

*Persoonlijk:* zorg op maat, zo persoonlijk mogelijk en zo mogelijk (deels) door naaste.  
*Professioneel:* altijd professioneel, naaste ondersteund door professional of door professional.

**Krachtig;** toonaangevend en toekomstgericht.

*Toonaangevend:* met behulp van laatste inzichten, technologie, AI en evidence based.  
*Toekomstgericht:* wendbaar, duurzaam gezond.

**Toegankelijk;** de juiste zorg, door de juiste persoon (Sociaal Netwerk Participatie) op de juiste plek.



## Succesbepalende factoren

- 01** **Cliëntperspectief:** Wij gaan voor samen waardevol wonen en zorgen.
- 02** **Medewerkersperspectief:** Wij bieden waardevol werk vanuit onze medewerkersbelofte en werkgeversverwachting.
- 03** **Omgevingsperspectief:** Wij zijn een betrouwbare en krachtige samenwerkingspartner.
- 04** **Organisatie perspectief:** Wij zijn een wendbare en duurzaam toekomstbestendige organisatie.

## 1. Leiderschap

We investeren in de implementatie van de nieuwe strategie en visie 'samen waardevol wonen en zorgen'.

We werken volgens de besturingsfilosofie **integraal en persoonlijk leiderschap**, leidinggevendes hebben aandacht voor hun medewerkers, de nieuwe structuur is geëvalueerd.



We werken toe naar de juridische fusie NB/THFL per 1 januari 2027 (dit blijkt uit concrete integratie tot één werkgever).

Noorderbreedte is samen met THFL en RF een betrouwbare zorgorganisatie voor cliënten, partners, verzekeraars, financiers.



## 2. Strategie en beleid



- ➔ Middels een uitgebreid en enthousiasmerend programma implementeren we de nieuwe visie 'Samen waardevol wonen en zorgen'.
- ➔ NB ontwikkelt zich verder als de high care VVT organisatie van Friesland.

## 3. Management van medewerkers



Er is aandacht voor het behoud van medewerkers, waarbij aandacht is voor medewerkers en werk-privé balans.

## 4. Management van middelen



Daar waar nodig, mogelijk, helpend en ondersteunend maken we gebruik van technologie waaronder domotica en AI.

## 5. Management van processen

Vanuit het proces 'Verpleeghuisvoorkomende thuiszorg' ontwikkelen wij een Eerstelijns bedrijf met GZSP en een preventief aanbod.



## 6. Klanten en partners

- ➔ Het Topcare predicaat voor complexe dementie is behaald.
- ➔ De nieuwe visie 'Samen waardevol wonen en zorgen' draagt bij aan cliënttevredenheid.
- ➔ ZGR ontwikkelt zich door zichtbare resultaten van de start-ups.

## 8. Maatschappij

Noorderbreedte is een onmisbare partner binnen ZPF en in de regionale keten. Regionaal en landelijk staat Noorderbreedte bekend als betrouwbare, innovatieve en leergierige partner met bijzondere expertise.



## 7. Medewerkers

➔ Medewerkers omarmen en werken op basis van de visie 'Samen waardevol wonen en zorgen'.

Het verzuim is gemiddeld:

**8.5%**

## 9. Bestuur en financiën

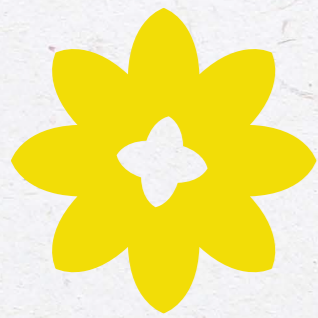
Noorderbreedte werkt zichtbaar (voor iedereen herkenbaar) aan een financieel gezond beleid, duurzaamheid en bedrijfsvoering.



NOORDERBREEDTE IS EEN AANTREKKELIJKE EN BETROUWBARE WERKGEVER DIE UITDAAGT OM TE ONTWIKKELEN EN TE VERNIEUWEN.

**noorderbreedte**  
■ samen het beste van de zorg

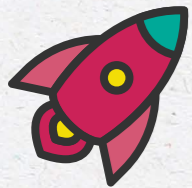
Terug naar kwaliteitsbeeld 2025/2026



# Jaarplan Thuiszorg Het Friese Land

2026

De missie van Thuiszorg Het Friese Land is het leveren van gekwalificeerde zorg en diensten aan mensen in de provincie Friesland die thuis wonen.



## Missie

De missie van Thuiszorg Het Friese Land is het leveren van gekwalificeerde zorg en diensten aan mensen in de provincie Friesland die thuis wonen. Dit met als doel een bijdrage te leveren aan de invulling van hun levenspad. We doen dit vanuit de visie dat mensen het recht hebben om zelf zo lang mogelijk richting te geven aan hun eigen leven in hun eigen woonomgeving.



## Visie

Ieder mens heeft recht om richting te geven aan het eigen leven. Daar hechten we bij Thuiszorg Het Friese Land veel belang aan. Eigen regie en zelfredzaamheid hebben we daarbij hoog in het vaandel.



## Succesbepalende factoren

- 01 Cliënten:** Het bestaansrecht van THFL zijn onze cliënten en daarom staan de cliënten te allen tijde centraal.
- 02 Medewerkers:** Voor het leveren van zorg en diensten zijn de medewerkers cruciaal en daarom staan de medewerkers op #1.
- 03 Processen:** De processen van THFL zijn op orde en compliance. Ze leveren een maximale bijdrage aan de medewerkers.
- 04 Financiën:** THFL is een duurzaam financieel gezonde organisatie.



### 1. Leiderschap

Leidinggevend werken met het Huis van werkvermogen.



Binnen ZPF versterken we de samenwerking door middelen en kennis te delen en wederzijds vertrouwen te bevorderen.



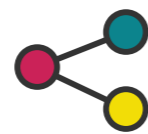
We werken toe naar de juridische fusie NB/THFL per 1 januari 2027.



We brengen balans aan tussen kwaliteit van zorg en beschikbare medewerkers.



### 2. Strategie en beleid



We dragen bij aan de strategische agenda van ZPF om samen met de andere BV's toe te werken naar drempelloze zorg en drempelloze arbeidsmarkt, duurzaamheid en communicatie.

### 3. Management van medewerkers



We creëren samen met de teams, HR en opleidingen een aantrekkelijke en duurzame werkomgeving waarin medewerkers op #1 staan.

### 4. Management van middelen



Vanuit de besturingsfilosofie gaan we uit van een integraal management op regioniveau. We realiseren binnen alle zorgdomeinen een rendement van 1,5% tot 2%.

### 5. Management van processen

We optimaliseren processen die ondersteunend zijn aan het zorgproces en zetten ICT slimmer in.



### 6. Klanten en partners



De cliënttevredenheidsmeting levert minimaal een: **8.0**

De druk op de formele zorg wordt verlicht en de zelfredzaamheid van cliënten bevordert.

### 8. Maatschappij

Cliënten kunnen zo lang mogelijk d.m.v. thuishetechnologie zelfstandig blijven. Samen sterk binnen ZPF. De projecten Thuisziekenhuis (Nestium) en Capaciteitsmanagement worden verder uitgewerkt.

### 9. Bestuur en financiën

THFL werkt zichtbaar en voor iedereen herkenbaar aan een financieel gezonde en duurzame bedrijfsvoering.



THUISZORG HET FRIESE LAND, 'DE BESTE ZORG, ALTIJD BIJ U IN DE BUURT'.

Thuiszorg Het Friese Land

# Samen waardevol wonen & zorgen

## Visie

Waardevolle momenten maken je dag. Dat geldt voor ons allemaal en dat doen we samen: bewoners, sociaal netwerk, vrijwilligers en medewerkers.

NOORDERBREEDTE



Zo thuis mogelijk

Waardevolle momenten zijn persoonlijk



In de zorg werken we samen



Samen: bewoners, sociaal netwerk, vrijwilligers en medewerkers



# Samen waardevol wonen & zorgen

## Samen: bewoners, sociaal netwerk, vrijwilligers en medewerkers



Ook als iemand op een Noorderbreedte zorglocatie woont, maken mensen uit diens sociaal netwerk onderdeel uit van het leven. Zo zet de bewoner het eigen leven zo gewoontegetrouw mogelijk voort.

Bewoners, sociaal netwerk, vrijwilligers en medewerkers vormen **samen één team**. Iedereen is gelijkwaardig, doet ertoe en draagt bij. We gaan voor goed contact met elkaar: we staan voor elkaar open en zijn onderling actief betrokken.



## Waardevolle momenten zijn persoonlijk



**Waardevolle momenten** maken ieders dag. Dat geldt voor bewoners en ook voor naasten, vrijwilligers en medewerkers.

We hebben oprechte aandacht en zien eerst de mens en daarna pas de ziekte of beperking. We sluiten zo goed mogelijk aan bij wat bewoners gewend zijn en wat zij prettig vinden, zodat zij zichzelf zijn.



Bewoners zetten zo hun eigen leven zo goed mogelijk voort. Met ruimte voor eigen regie, persoonlijke vrijheid, en betekenisvolle relaties.



## Zo thuis mogelijk



Mensen wonen bij Noorderbreedte omdat ze een combinatie van ondersteuning en (complexe) professionele zorg nodig hebben. Wij werken in hun woonomgeving.

Bewoners voelen zich vertrouwd met hun eigen spullen en we zorgen ervoor dat zij hun gewoonten zo goed mogelijk voortzetten.

**Een huiselijke sfeer**, veilige plek en toegankelijke buitenruimte zijn daarin belangrijk.



Faciliteiten, technologie en hulpmiddelen zetten we in voor behoud van eigen regie en zelfredzaamheid van bewoners, persoonsgerichte zorg en veilige vrijheid.



We werken aan duurzame, flexibele en toekomstbestendige gebouwen. Met het oog op wensen en behoeften van bewoners en medewerkers.

## In de zorg werken we samen



Alle medewerkers voelen en tonen professioneel leiderschap. **We nemen initiatief en verantwoordelijkheid** voor ons werk en eigen ontwikkeling.



Alle collega's zijn gelijkwaardig en iedereen draagt bij. We zien elkaar met oprechte aandacht.

Ondersteunende teams en onze faciliteiten zijn dienend aan onze bewoners en de zorgpraktijk.



Een prettige werkomgeving, hulpmiddelen en (zorg)technologie ondersteunen ieders duurzame inzetbaarheid.