



# KWALITEITSBEELD

2025 - 2026

---

Residentie Buitenzorg

---

# INHOUD

---

Inleiding

Jaardoelen en reflectie

01 Wensen en Behoeften

02 Het bouwen van netwerken

03 Het werk organiseren

04 Leren en ontwikkelen

05 Inzicht in kwaliteit

Perspectief 2026



# INLEIDING

In dit kwaliteitsbeeld blikken we met trots terug op de ontwikkelingen van Residentie Buitenzorg van het afgelopen jaar. Door de veranderende ouderenzorg is naast de focus op kwaliteit van zorg er extra aandacht besteed aan het boeien en binden van medewerkers, de groei van het personeelsbestand en aan de groei van cliënten in de thuiszorg. Dit leverde nieuwe inzichten op en een frisse blik op onze missie, visie en sturing van zorg en personeel. Hieruit zijn nieuwe jaardoelen en KPI's naar voren gekomen waar wij ons in 2026 op gaan richten.

We gaan ons werk nog meer organiseren rond het verbeteren van de kwaliteit van zorg door gericht in te zetten op scholingsonderwerpen waarvan gebleken is dat hier extra aandacht voor nodig is. Daarnaast gaan wij ons focussen op het inrichten van een duurzaam inzetbaar personeelsbestand waardoor het werkgeluk van medewerkers stijgt en de werkdruk voor alle medewerkers gelijk is verdeeld. Met een nieuw roosterbeleid wil Residentie Buitenzorg het mogelijk maken om goede en evenwichtige roosters vorm te geven.

## RESIDENTIE BUITENZORG

Residentie Buitenzorg is een cultuur sensitieve zorgorganisatie voor Indische en Molukse ouderen, en mensen die affiniteit hebben met deze cultuur. We zorgen er graag voor dat iedereen zich bij ons senang voelt. Wij bieden persoonsgerichte zorg met specifieke aandacht voor de culturele achtergrond van onze cliënten. Zo noemen we elkaar 'oom en tante', hebben we extra aandacht voor gastvrijheid, betrokkenheid van familie en heerlijk eten!

---

### Visie en Missie

Wij willen de cliënt een veilige en vertrouwde omgeving bieden waar zij zich thuis en begrepen voelt. Senang zijn/voelen is ons kernbegrip. Door onze persoonsgerichte en cultuurspecifieke benadering en het belang van de eigen regie behouden dragen wij hieraan bij.

Onze missie is om te groeien naar de grootste cultuur sensitieve zorgorganisatie waar iedere oudere met een Indische/Molukse achtergrond of ouderen die zich hiermee verwant voelen, zich senang voelt. Wij focussen hierbij op het bieden van ondersteuning en zorg in een vertrouwde omgeving en op zo lang mogelijk thuis te blijven wonen.

# JAARDOELEN

---

## Terugblik, Evaluatie & Vooruitzicht

---

*Het leveren van goede zorg vraagt om voortdurend in gesprek te zijn over beleid, uitkomsten en verbetermogelijkheden met personeel, familieleden/betrokkenen, regie behandelaren/wijkverpleegkundigen/kwaliteitsverpleegkundigen, zorgpartners in de keten en andere maatschappelijke organisaties. Bij het opstellen van het kwaliteitsbeeld is met alle betrokkenen geëvalueerd en zijn afspraken gemaakt over de te leveren zorg.*

*Afgelopen jaar hebben wij ons gericht op verschillende doelen ter bevordering van de groei van de organisatie, de kwaliteit van zorg en het werkplezier van het personeel. Onderstaand vindt u een overzicht van hoe wij hieraan hebben gewerkt en welke doelen wij meenemen naar 2026.*

### **Doel 2025: Samenwerking met andere organisaties uit het Lerend Netwerk voor de inzet van de SOG, psycholoog en fysiotherapeut.**

Om de kwaliteit van zorg verder te versterken, is Residentie Buitenzorg aangesloten bij Groninger Kracht, een samenwerkingsverband van ouderenorganisaties met een gezamenlijke visie op vitaal en zelfstandig ouder worden in de provincie Groningen. In het kader van deze samenwerking heeft Residentie Buitenzorg in 2025 een overeenkomst gesloten met Dignis voor het inlenen van de medische dienst. Hiermee waarborgen wij de continuïteit van onze medische zorg na het pensioen van onze voormalige Specialist Ouderengeneeskunde (SOG), zodat onze bewoners kunnen blijven rekenen op een goed georganiseerde en hoogwaardige medische dienstverlening.

Het doel van 2025 is hiermee behaald en inmiddels als een positieve samenwerking gebleken. Naast het samenwerken met een vaste Physician Assistant, onder leiding van een SOG, worden de avond, weekend en nachtdiensten waargenomen door ANW Nederland.

Ook is de samenwerking voor andere disciplines uit de ketenzorg vanuit het netwerk gerealiseerd door de inzet van een psycholoog op oproep vanuit Zonnehuisgroep Noord en twee fysiotherapeuten vanuit ZINN die op twee vaste dagen aanwezig te zijn. Hoewel deze samenwerking naar tevredenheid verloopt, leidt de betrokkenheid van meerdere organisaties tot extra afstemming.

Om de zorgprocessen te vereenvoudigen en de kwaliteit van dienstverlening verder te versterken, streeft Residentie Buitenzorg naar een structureel samenwerkingsverband met één vaste partner. Dit draagt bij aan eenduidigheid, vermindert administratieve belasting en verkleint de kans op fouten, waardoor de continuïteit en betrouwbaarheid van de zorgverlening beter gewaarborgd worden.

### **Doel voor 2026 is om alle paramedische diensten vanuit Dignis in te zetten.**

## **Doel 2025: Residentie Buitenzorg neemt deel aan 2 werkgroepen, dat zijn Innovatie en boeien en binden van medewerkers.**

De kwaliteitsverpleegkundige en wijkverpleegkundige uit Almelo en Groningen hebben zich gezamenlijk, binnen een werkgroep, gericht op het thema innovatie. In dit verband is onderzocht welke mogelijkheden het meest passend zijn voor verdere groei op het gebied van zorgtechnologie binnen Residentie Buitenzorg. Op basis van deze analyse zijn direct concrete stappen gezet.

Zo is besloten tot een uitbreiding van de inzet van Medido in de thuiszorg. Deze uitbreiding is gefaciliteerd door het afsluiten van een abonnement op Teamtelefoon, waarmee het mogelijk wordt om op een veilige en efficiënte wijze meerdere Medido-apparaten te koppelen aan de werktelefoon. Hiermee wordt niet alleen de inzet van zorgtechnologie vergroot, maar ook de betrouwbaarheid en gebruiksvriendelijkheid van de ondersteuning in de thuiszorg versterkt. Naast de inzet van de Teamtelefoon is er onderzoek gedaan naar de inzet van Tessa. Op dit moment is er besloten deze domotica niet in te zetten door een tekort aan mogelijke inzetbaarheid.

## **Doel 2025: De medewerkerstevredenheid stijgt doormiddel van het boeien en binden van medewerkers.**

Residentie Buitenzorg heeft zich het afgelopen jaar actief ingezet om de medewerkerstevredenheid te vergroten. Daarbij is aandacht besteed aan zowel persoonlijke waardering als structurele betrokkenheid bij beleid en organisatie.

Medewerkers zijn op verschillende manieren in het zonnetje gezet, onder meer door persoonlijke aandacht, het sturen van kaartjes bij verjaardagen en ziekte, en het geven van passende attenties, zoals een cadeautje op de Dag van de Verpleging. Tijdens de zomervakantie, waarin sprake was van een krap rooster, is de extra inzet van medewerkers erkend door hen een persoonlijk bedanktegeltje te overhandigen. Naast deze individuele waardering is geïnvesteerd in gezamenlijke activiteiten en betrokkenheid. Zo is een teamdag georganiseerd waarin medewerkers konden aangeven wat zij belangrijk vinden voor een goede werksfeer en werkklimaat. Tevens zijn zij betrokken bij de invulling van het scholingsplan, waardoor hun stem direct invloed heeft op de ontwikkeling van het scholingsbeleid.

Om de tevredenheid structureel te monitoren is een medewerkers-tevredenheidsonderzoek uitgevoerd.

Uit de resultaten blijkt dat medewerkers waardering vooral herkennen in de vorm van complimenten, het serieus opvolgen van hun signalen en af en toe een attentie. Ook personeelsuitjes worden als positief ervaren en dragen bij aan de binding binnen het team.

Aan de hand van de bevindingen wordt er in 2026 opnieuw aandacht gegeven aan de medewerkerstevredenheid.



## **Doel 2026: Residentie Buitenzorg verhoogt medewerkerstevredenheid door het basisrooster dusdanig in te richten dat dit bijdraagt aan de werk-privé balans van alle medewerkers.**

Daarnaast wordt opnieuw aandacht besteed gehouden met:

- Structurele waardering: het verankeren van vaste momenten van erkenning en terugkoppeling, zodat medewerkers ervaren dat hun inzet en signalen serieus worden genomen.
- Teamontwikkeling: het organiseren van minimaal één jaarlijkse teamdag en het stimuleren van personeelsuitjes om binding en samenwerking te versterken.
- Monitoring en opvolging: het verdiepen van het medewerkers tevredenheidsonderzoek en het onderverdelen van het onderzoek per afdeling.

## **Doel 2025: Er wordt door medewerkers en cliënten voldoende aandacht voor de Indische cultuur ervaren.**

In 2025 is er extra aandacht besteed aan de cultuur door het bijwonen van culturele bijeenkomsten, een bezoek aan de Bronbeek te Arnhem, bespreken van cultuur en culturele activiteiten tijdens werkoverleggen, het verspreiden van een cultuurscholing met extra aandacht voor rituelen, normen en waarden en het behandelen van de cultuur tijdens de voortgangsgesprekken van medewerkers en in het medewerkers tevredenheidsonderzoek.

Uit het medewerkers tevredenheidsonderzoek komt naar voren dat 78% van de medewerkers zich meer verbonden voelt met de organisatie door de cultuur.

Cliënten en hun naasten zijn gevraagd of zij voldoende cultuurspecifieke zorg/benadering ervaren en of zij hierin nog wensen hebben. Zij reageren positief, dit komt naar voren in de client enquêtes.

Om meer vorm en structuur te geven aan de invulling van cultuurgerichte zorg, wordt er met de bevindingen van 2025 een cultuurprogramma opgesteld.

## **Doel 2026: Cliënten, familie en medewerkers ervaren cultuurspecifieke zorg met extra aandacht voor culturele activiteiten.**

Dit wordt gerealiseerd door:

- Cultuur als vast punt op de werkoverleggen van medewerkers. Hierin wordt besproken waar aandacht voor nodig is op de werkvloer, gebruiken en benadering, activiteiten en Indonesische woorden die tijdens een dienst gebruikt kunnen worden.
- Opstellen van een cultuur jaarprogramma waarin per kwartaal een culturele activiteit of uitje wordt vastgelegd. Hiervoor wordt een team van medewerkers gevraagd om mee te helpen met de organisatie.
- Opstellen van een cultuur jaarprogramma waarin per kwartaal een culturele activiteit of een uitje wordt vastgelegd. Hiervoor wordt een team van medewerkers gevraagd om mee te helpen met de organisatie.

---

# 1. WENSEN EN BEHOEFTE

---



*Het leveren van goede zorg vraagt om voortdurend in gesprek te zijn over beleid, uitkomsten en verbetermogelijkheden met personeel, familieleden/betrokkenen, regie behandelaren/wijkverpleegkundigen/kwaliteitsverpleegkundigen, zorgpartners in de keten en andere maatschappelijke organisaties. Bij het opstellen van het kwaliteitsbeeld is met alle betrokkenen geëvalueerd en zijn afspraken gemaakt over de te leveren zorg.*

## In kaart brengen van de wensen en behoeften van de client

Middels jaarlijkse evaluatiegesprekken, zorgplanbesprekingen, interviews, enquêtes en betrokkenheid bij onze cliënten en hun naasten zijn wij tijdig en volledig op de hoogte van de wensen en behoeften van onze cliënten. Dit maakt dat wij hierin snel kunnen schakelen en actie ondernemen waar nodig.

Door het toenemende aantal ouderen, de veranderende wensen en behoeften, en steeds minder beschikbare zorgprofessionals in Nederland moeten ook wij ons werk anders organiseren. Daarbij blijven wij ons richten op het verbeteren van de kwaliteit van leven van onze cliënten.

Uit het 'Open Gesprek' en de vragenlijsten komt naar voren dat onze cliënten veel waarde hechten aan aandacht voor de cultuur en de eigen regie. Om hier ten allen tijden een goede invulling aan te geven, staat de cultuur daarom ook voor 2026 weer gericht op het jaarplan. Wij richten de zorg zo in dat er ten alle tijde focus ligt op de zelfredzaamheid van de cliënten, medewerkers worden ook op deze wijze ingewerkt.

## Acties 2026

**Wij zetten in 2026 onder andere in op nog meer en beter samenwerken met familie, naasten en vrijwilligers.** Zo doen wij in onze nieuwsbrief een oproep en plaatsen wij een vacature voor een vrijwilliger die zich in wil zetten voor de cultuur.

## Doel 2026

Door middel van een cultuur jaarprogramma met een vaste commissiegroep, wordt de aandacht voor culturele activiteiten en een cultuur specifieke benadering bewaakt.



# Open Gesprek

## Clientervaringen n.a.v. vragenlijsten zorgevaluatie 2025

'We merken dat er goed rekening wordt gehouden met de cultuur van mevrouw, waar we erg blij mee zijn. Het is belangrijk voor mijn moeder dat haar achtergrond niet vergeten wordt.'

'Petje af voor het zorg personeel hoe zij met moeder omgaan.'

'Mw zit hier met plezier. Wanneer Mw bij familie is vraagt ze ook als ze weer naar huis mag. Familie en Mw zelf geven aan dat Mw hier steeds meer op haar plek zit.'

'Familie en mevrouw kunnen niet bedenken wat nog beter zou kunnen. Ze geven daarom een 10. Familie en mevrouw zijn tevreden over de zorg, ook geven ze aan dat mw. op de juiste plek zit.'

'Het ondersteunen tijdens de ADL, mw. vind het prettig dat de autonomie gerespecteerd wordt.'

Mw. Geeft voldoende alleen mag de dagbesteding wat meer op de unit.

'Familie van mw. geeft aan erg tevreden te zijn met de geboden zorg.mw. is de laatste tijd wat vermoeder maar dat is te begrijpen. Mw. geeft aan blij te zijn met de een op een aandacht.'

'De familie beoordeelt de houding van de zorgverleners met een 10.'

'Mevrouw is tevreden over hoe de zorg geleverd wordt. Mevrouw vind het fijn dat er tijd gemaakt wordt voor haar'

'Ik vind de zorg geweldig en voel mij veilig'

Dhr. ervaart de zorg als prettig, ook nu hij net de Medido in gebruik heeft .

Mw. vindt het fijne zorg. de zorg komt op tijd en dat is belangrijk voor mevrouw.

Mw. vind het fijn over cultuur te praten en helpt bewoners en collega's bij het vertalen mw. haalt hier voldoening uit.

Mw. vind het daarnaast prettig om mee te helpen met koken van Indische gerechten. Daarnaast maakt mw. regelmatig kruiswoord puzzels met Indische woorden.

In 2025 waren er 40 reacties op het interne Client tevredenheidsonderzoek van Residentie Buitenzorg. Op de vraag wat voor cijfer de client de zorg bij Residentie Buitenzorg geeft, werd een **gemiddelde van een 8,6 gegeven**. Hier zijn wij als organisatie trots. Uit de reacties van onze cliënten en hun naasten nemen wij verbeterpunten mee naar 2026. Deze komen aan de orde in het laatste hoofdstuk van dit kwaliteitsbeeld.

# Resultaten Zorgkaart Nederland

Hieronder ziet u enkele reacties van cliënten op de vragenlijst van het Generiek Kompas. Op de vragen verdeeld over de onderdelen: 'Luisteren en Vragen, Weten en Hulp, Samen en Afspraken, Passend en Zelf doen, Vertrouwen en in de gaten houden, Naasten gaven de cliënten een gemiddelde van een 8,5

## Luisteren en Vragen

Heeft u het idee dat de zorgverleners naar u luisteren?  
(n = 14)



Toelichting  
(n = 7)

- als goed ervaren, voelt zich gehoord, veranderingen gaan in overleg
- Als ik iets vraag, word ik genegeerd.
- Altijd een luisterend oor
- De aandacht en toewijding
- De zorg luisterd goed naar mij.
- Goede communicatie
- Het luisteren naar mij gaat niet altijd goed. Soms geven ze eten wat ik niet wil. Dat mogen ze duidelijker vragen.

Kunt u met uw vragen terecht bij de zorgverleners?  
(n = 15)



Toelichting  
(n = 8)

- Bij hulpvraag wordt je geholpen
- Er is altijd een luisterend oor
- Goed overleef
- Ik kan bij alle zorgverleners met vragen terecht.
- Ik kan niet altijd terecht bij de zorg met vragen
- Je wordt ook meteen geholpen
- Men kan niet altijd antwoord geven op mijn vragen
- vragen worden naar behoren beantwoord

## Weten en Hulp

Weten de zorgverleners wat uw situatie is?  
(n = 15)



Toelichting  
(n = 8)

- De zorg weet van mijn situatie
- Er wordt veel tijd en aandacht aan mij besteed
- Helemaal op de hoogte
- Iedereen is goed op de hoogte
- Is allemaal bekend
- Nwe medewerkers minder goed. Moeten eerst wennen
- Ze weten waarom ik hier ben
- zorgvrager ervaart als voldoende mantelzorgers zich soms af, of de zorgverleners voldoende op de hoogte zijn

Helpen de zorgverleners u om met uw situatie om te gaan?  
(n = 15)



Toelichting  
(n = 4)

- De zorg doet zijn best om mij goed te helpen
- Niet altijd
- Ze doen heel erg hun best om zich in mijn situatie te verplaatsen
- Zeker

## Samen en Afspraken

Wordt de zorg samen met u, uw naasten en de zorgverleners afgesproken?

(n = 15)



Toelichting

(n = 7)

- 1x per jaar
- Alles gebeurd in overleg
- Altijd
- De zorg wordt samen met mij en familie afgesproken
- Iedereen komt op de juiste tijd. Vind ik erg belangrijk.
- Inderdaad
- Ja, met zorgvrager, zorgvrager ervaart als prettig niet altijd, en niet altijd nodig met mantelzorgers. Evaluatie momenten werden in de afgelopen jaren bijna niet gedaan met mantelzorgers, tenzij mantelzorgers het zelf aangeven. Dit jaar, zijn wel evaluatie momenten gepland geweest, en er is nu meer een uitnodigende benadering, om laagdrempelig contact op te nemen, met zorgverlener, door mantelzorgers, als voorheen

Houden de zorgverleners zich aan de gemaakte afspraken?

(n = 15)



Toelichting

(n = 6)

- De gemaakte afspraken worden niet altijd nageleefd.
- Geen
- ik maak afspraken met de wijkverpleegkundige, maar tijdens de zorg wordt mij weer iets anders gezegd. dfit is verwarrend
- Ook als de situatie anders is
- Ze doen hun best
- zorgverlener ervaart het als ruim voldoende

## Passend en Zelf doen

Past de zorg bij de manier waarop u wilt leven?

(n = 15)



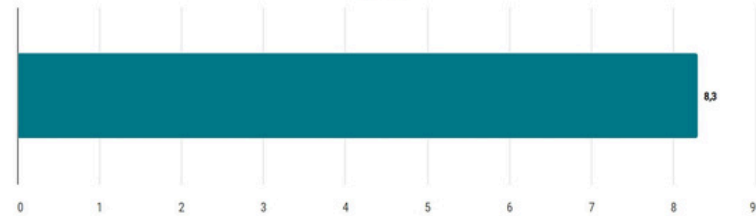
Toelichting

(n = 4)

- Geen
- Ze houden er rekening mee
- Zeker wel
- zorgvrager ervaart het als passend

Motiveren de zorgverleners u om zo veel mogelijk zelf te (blijven) doen?

(n = 15)



Toelichting

(n = 6)

- Alleen doe ik dat niet
- ervaart het erg prettig om nog zelfregie te behouden, waar mogelijk
- Jawel
- verschilt per persoon
- Vooral bij het douchen word ik gemotiveerd door de zorg
- Zeker

## Vertrouwen en in de gaten houden

Heeft u vertrouwen in de kennis en ervaring van de zorgverleners?

(n = 15)



Toelichting

(n = 7)

- Ik heb vertrouwen in de zorg
- Ik heb zeer veel vertrouwen in de zorg
- In de medewerkers die hier al een tijdje zijn wel. De nieuwe mensen moet ik eerst leren kennen
- niet iedereen
- Uit ervaring
- Vaak wel
- zorgvrager ervaart alle betrokkene medewerkers als kundige zorgverleners, staat open voor inzet van stagiaires en/of leerlingen om te leren tijdens de te verlenen zorg

Houden de zorgverleners in de gaten hoe het met u gaat?

(n = 15)



Toelichting

(n = 4)

- De zorg houdt mij goed in de gaten
- ja. Houden ook in de gaten of ik mijn medicatie heb gehad
- Merkbaar en voelbaar
- zorgvrager voelt zich veilig en vertrouwd

# Naasten

Voelt u zich, als naaste, gehoord door de zorgverleners?  
(n = 14)



Toelichting  
(n = 4)

- Als er iets is kan ik altijd bij de zorg terecht als naaste
- Heb er ervaring mee.
- In de eerste 10 jaar erg minimaal, als mantelzorgers voelden we ons nauwelijks gehoord, door leidinggevende zorgverlener. Er is nu is er zeker wel verbetering.
- Kan altijd bij hun terecht

Zijn er afspraken gemaakt over uw rol (als naaste) in de zorg voor uw naaste?  
(n = 11)



Toelichting  
(n = 3)

- Door omstandigheden nu niet altijd in staat om als contactpersoon er te zijn, de zorg pakt dit goed op
- er zijn afspraken gemaakt, echter nog niet in altijd up-to-date in CAREN clientportaal zichtbaar
- In overleg gebeurd.

## 2. BOUWEN VAN NETWERKEN



Betrokkenheid van het cliënten netwerk en samenwerking met (welzijns)organisaties en andere partijen in het netwerk/de regio.

### Betrokkenheid cliënten netwerk

Middels jaarlijkse MDO's en zorgplanbesprekingen met de cliënt en diens vertegenwoordiger houden wij het netwerk van de cliënten betrokken bij de zorg.

Familie en naasten zijn nauw betrokken bij de dagelijkse zorg, medewerkers hebben regelmatig telefonisch contact en naasten komen regelmatig langs. Familie/naasten voelen zich betrokken bij de organisatie en in sommige gevallen helpen zij ook binnen de organisatie door middel van vrijwilligerswerk en participatie tijdens een Burendag, een uitje naar de Pasar Malam of het brengen van een lekkere Indische snack aan onze ouderen. Cliënten in de thuiszorg worden vaak ondersteund door een mantelzorger bij de boodschappen, ziekenhuisbezoeken en andere zorgvragen.

Residentie Buitenzorg organiseert jaarlijks een familie-avond voor de WLZ cliënten waarbij vertegenwoordigers op de hoogte worden gebracht van de ontwikkelingen en waar ruimte is voor vragen en inbreng.



### Samenwerking met (welzijns) organisaties

#### **AtHomeFirst.**

Sinds 2023 werkt Residentie Buitenzorg samen op het gebied van de huishoudelijke hulp vanuit de WMO met AtHomeFirst. De gemeente heeft in dat jaar besloten om de stad Groningen op te delen in vier gebieden waar nog maar 4 grote aanbieders huishoudelijke hulp mogen leveren. Hiermee kwam er een einde aan het direct bieden van huishoudelijke hulp vanuit de WMO voor Residentie Buitenzorg. Om huishoudelijke hulp te kunnen blijven leveren aan cliënten met een WMO indicatie heeft Residentie Buitenzorg daarom een onderaannemings-overeenkomst gesloten met AtHomeFirst. Zodoende kunnen onze eigen huishoudelijke hulp medewerkers onze cliënten blijven helpen, dit is van groot belang vanwege het cultuurspecifieke aspect.

De samenwerking werkt naar behoren, er is ieder jaar een evaluatiemoment en er is een vast aanspreekpunt waarmee de lijntjes kort zijn. Afgelopen jaar heeft de evaluatie plaatsgevonden op 24 november. Er waren geen bijzonderheden.

#### **Samenwerking zorgorganisaties**

In 2025 is Residentie Buitenzorg een samenwerking gestart met Dignis op het gebied van de medische dienst. Vanaf 1 juli werkt een Physician assistent, onder leiding van de SOG, iedere vrijdag op de verpleegafdeling van Residentie Buitenzorg. De andere dagen is zij op oproep beschikbaar en de avonden en nachten zijn via ANW Nederland georganiseerd.

Ook voor de fysiotherapie en psycholoog van de verpleegafdeling heeft Residentie Buitenzorg een overeenkomst met andere zorgorganisaties uit het zorgnetwerk. Op dit moment werkt Residentie Buitenzorg samen met de fysiotherapeut van Zinn en de psycholoog van Zonnehuisgroep Noord.

**Doel 2026: Samenwerkingsovereenkomst 1 andere zorgorganisatie, namelijk Dignis, voor alle (para)medische dienst disciplines.**

Vanaf 2023 is Residentie Buitenzorg actief betrokken bij het Lerend netwerk. Wij nemen deel aan 'Groninger Kracht'. Dit is een samenwerkingsverband van zestien Groningse zorgorganisaties met een gezamenlijke visie op vitaal en zelfstandig ouder worden in de provincie.

'Veur mekoar en mit mekoar. Oftewel: in Groningen zorgen we voor elkaar en kijken we naar elkaar om. Hoeveel uitdagingen er ook zijn, in Groningen kun je vitaal en zelfstandig ouder worden in je eigen omgeving, daarbij actief deelnemen aan de gemeenschap en je van betekenis voelen. Ook als je ondersteuning of zorg nodig hebt.

We kijken naar wat er wél kan. De gemeenschap, medewerkers, innovatie en samenwerking zijn hierbij onmisbaar.'

In het convenant zijn vijf pijlers opgesteld om goede zorg betaalbaar en toegankelijk te houden voor alle ouderen in Groningen.

- Versterken van zorgzame gemeenschappen
- Versterken vakbekwame medewerkers en vergroten van het werkplezier
- Inzet mogelijkheid van zorgtechnologie
- Stevige positionering van verpleegkundigen en verzorgenden in het netwerk
- Stevige positionering van de wijkverpleging in het netwerk

Directie en kwaliteitsverpleegkundige van Residentie Buitenzorg hebben in 2025 actief deelgenomen aan en bijeenkomsten bijgewoond van werkgroepen van onderstaande peilers:

-**Versterken vakbekwame medewerkers en vergroten van het werkplezier**

-**Versterken van zorgzame gemeenschappen**

-**Stevige positionering van de wijkverpleging in het netwerk**

Residentie Buitenzorg acht het van groot belang om voortdurend aangesloten te blijven bij actuele ontwikkelingen binnen de zorg en samenleving. Om actief betrokken te zijn en invloed uit te oefenen op deze ontwikkelingen, heeft de kwaliteitsverpleegkundige deelgenomen aan het project **Domein Overstijgende Samenwerking (DOS)**.

In de provincies Drenthe en Groningen wordt binnen dit project gewerkt aan de opbouw van zorgzame gemeenschappen. (Peiler 1). In diverse pilotprojecten wordt geëxperimenteerd met innovatieve werkwijzen die erop gericht zijn mensen langer zelfstandig thuis te laten wonen, met behoud van kwaliteit van leven en een verminderd beroep op zware zorg.

Binnen deze projecten werken professionals uit verschillende organisaties en zorgdomeinen (Wmo, Zvw, Wlz) nauw samen met inwoners aan beter passende zorgarrangementen. Daarbij krijgen zij de ruimte om af te wijken van standaardprocedures en in te spelen op de daadwerkelijke zorgbehoeften van mensen.

De kern van DOS is dat zorg anders wordt georganiseerd, namelijk op het niveau van de praktijk, vanuit zorgzame gemeenschappen met betrokken burgers.

Dit sluit aan bij de visie van Residentie Buitenzorg op toekomstbestendige en mensgerichte zorg.

De directie en het zorgmanagement van Residentie Buitenzorg heeft zich afgelopen jaar ingezet op het versterken van vakbekwame medewerkers door middel van het aanbieden van scholing en opleidingen en begeleiding hierin. Daarnaast is er extra aandacht besteed aan het versterken van het werkplezier van de medewerkers, zoals in dit kwaliteitsbeeld op meerdere plekken naar voren komt.

## Vooruitblik 2026

In 2026 zal Residentie Buitenzorg wederom werken aan peiler 5. Waarbij de wijkverpleegkundige betrokken is om positie van de wijkverpleging in het netwerk te verstevigen.

Afgelopen jaar hebben wijkverpleegkundige en kwaliteitsverpleegkundige een start gemaakt met het uitbreiden van het netwerk en het samenwerken met andere wijkverpleegkundigen. Dit zal in 2026 verder worden uitgewerkt met de focus op eenduidige werkwijzen op gebied van indiceren, zorg uitvragen, werkafspraken over verwijzen.

Daarnaast zullen wij blijven werken aan de uitwerking en implementatie van de andere peilers van Groninger Kracht. Onder andere blijven wij de mogelijkheden tot inzet van nieuwe zorg technologie ten allen tijde monitoren.

---

## 3. HET WERK ORGANISEREN

---



*Door samenwerking, technologie, en zeggenschap te benutten, kan de zorg beter worden georganiseerd. Samen met een passende mix van deskundigen kijkt Residentie Buitenzorg wat de zorgvrager nodig heeft.*

### In kaart brengen passende deskundigheidsmix

Een passende deskundigheidsmix sluit aan op de situatie van de zorgvrager.

**Signaleren:** De professionals die werkzaam zijn bij Residentie Buitenzorg herkennen tijdig signalen bij de zorgvrager en handelen hiernaar.

**Beschikbaarheid:** Residentie Buitenzorg biedt zorg met behandeling aan cliënten. Er is ruim FTE personeel in dienst om de zorgvraag te bedienen. Naast het personeel in loondienst werkt Residentie Buitenzorg met een vaste (para)medische dienst (SOG, psycholoog en fysiotherapeut) op basis van inhuur (samenwerking) vanuit het netwerk. Ook voor de nachtzorg in de thuiszorg wordt er samengewerkt met zorgorganisaties uit het netwerk. Er is op deze wijze altijd toegang tot deskundige hulp.

**Samenwerking:** De verschillende zorgdisciplines werken goed samen en weten elkaar makkelijk te vinden. Er zijn korte lijnen en er is regelmatig overleg.

Professionals werken op basis van hun deskundigheid en op de plek waar zij het meest van waarde zijn. Bij Residentie Buitenzorg draagt de aandacht voor de cultuur en voor de persoon bij aan het werkplezier van de professionals. Van belang daarbij is dat de professionals de wettelijke kaders in acht nemen. Er wordt daarom jaarlijks gewerkt aan de deskundigheid middels het scholingsplan en de bevoegd- en bekwaamheid van de professionals wordt bijgehouden.

### Tot standkomen passende deskundigheidsmix

Naast het beoordelen van de juiste deskundigheidsmix, waarbij op basis van het aantal cliënten en hun zorgvraag wordt gekeken welke disciplines van belang zijn en hoeveel FTE zorgmedewerkers er in dienst dienen te zijn, kijkt Residentie Buitenzorg ook naar het netwerk van de client.

Heeft de zorgvrager mensen om zich heen die kunnen helpen? Hoe kunnen wij mantelzorgers ondersteunen? Residentie Buitenzorg gaat het gesprek aan met mantelzorgers om zodoende de zorg voor de client af te stemmen.

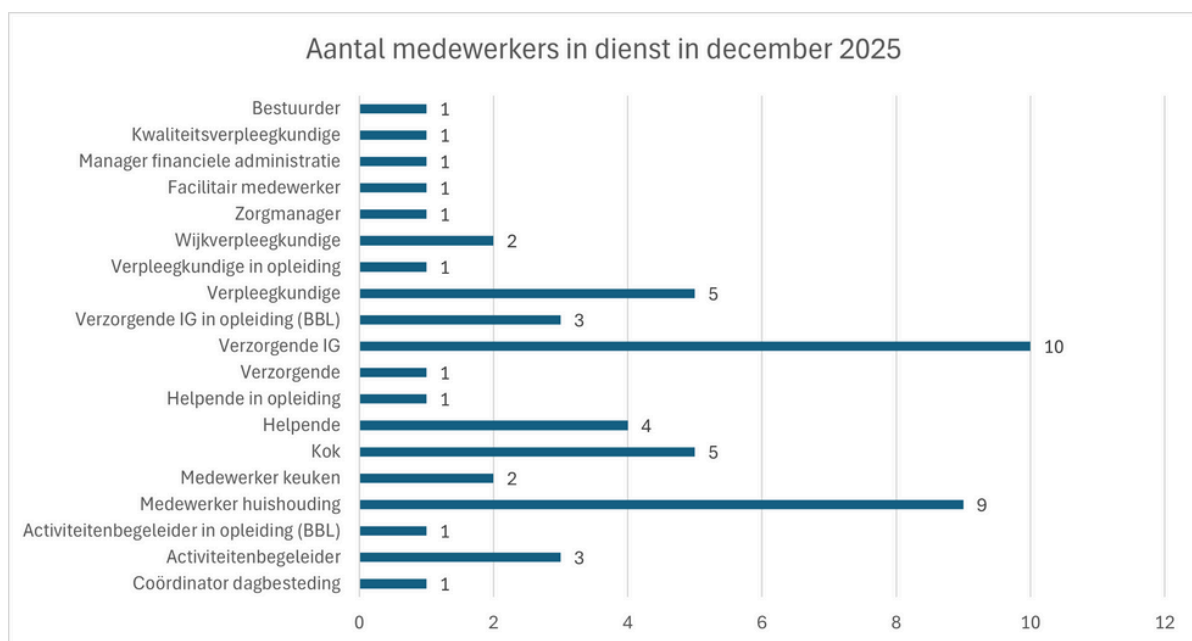
Op het MT overleg van Residentie Buitenzorg is een vast onderwerp: 'personeelsindicatoren' hierdoor is de deskundigheid, beschikbaarheid en veiligheid van de organisatie goed in beeld en kan er tijdig op gestuurd worden. Residentie Buitenzorg beschikt over een groot personeelsbestand met een mix van de nodige expertises. Zo kan er te allen tijde passende zorg worden geleverd en bij ziekte van personeel kunnen de diensten intern worden opgelost.

## Personeelsbestand 2025

Het personeelsbestand van Residentie Buitenzorg is ten op zichte van het aantal cliënten te groot, het aantal FTE komt niet overeen met het cliëntenbestand en uit de begroting komt naar voren dat dit leidt tot te hoge personele kosten voor de organisatie.

Er is daarom in 2025 door de leden van het MT meerdere keren overleg geweest over hoe hier op een duurzame wijze verbetering in gerealiseerd kan worden. Prioriteit hierbij is het roosterbeleid. Waar in het verleden losse afspraken met medewerkers werden gehanteerd, leidde dit tot het scheef lopen van het FTE om alle diensten te kunnen invullen. Door voor het gehele medewerkersbestand de roosterbeleidsafspraken van de cao VVT te hanteren, kan er strakker en gestructureerd geroosterd worden. Dit zal uiteindelijk leiden tot een gezond rooster waarbij het aantal FTE meer overeenkomt met het cliëntenbestand. Zodoende zullen de personele kosten meer in lijn lopen met het cliëntenbestand.

Medewerkers zijn in de verandering meegenomen tijdens een werkoverleg waarin gezamenlijk is gekeken naar oplossingen voor het rooster. Vervolgens is er gezamenlijk besloten om een nieuwe roostermaker aan te wijzen die een start zal maken met het roosteren volgens het nieuwe beleid per 1 februari 2026.



Totaal personeelsbestand in loondienst: 53 medewerkers

Totaal Fte: 28,26 excl. 6 x 0-uren contract.

Totaal PNIL (personeel niet in loondienst): 4 medewerkers

## Verzuim 2025

Het verzuimpercentage van 2025 bedroeg 4,6% er is daarmee aanzienlijk gedaald ten opzichte van 2024. Er werden in totaal 40 verzuimmeldingen gedaan in 2025.

## Zorgvragers en indicaties 2025

In december bestond het cliëntenbestand van Residentie Buitenzorg uit 67 cliënten.

Aantal cliënten per indicatie:

-VPT: 12

-MPT: 8

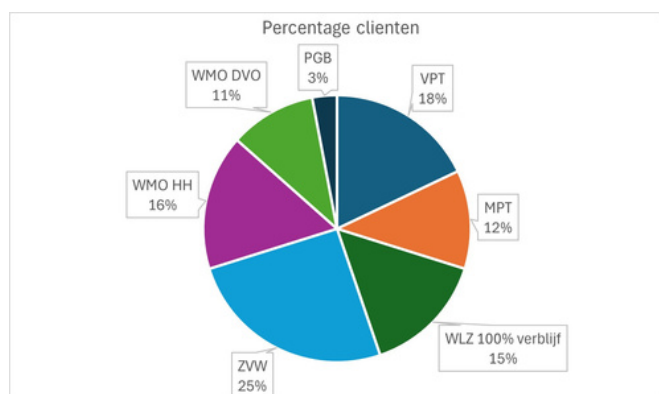
-WLZ 100% verblijf: 10

-ZVW: 17

-WMO huishoudelijke hulp: 11

-WMO dagbesteding: 7

-PGB: 2



## Zeggenschap

Cliënten met een zorgvraag bij Residentie Buitenzorg hebben de eigen regie passend bij hun mogelijkheden en wensen. Zij beslissen samen met hun netwerk en met professionals over de inzet van de formele zorg in aansluiting met de informele zorg.

Momenteel worden cliënten en hun netwerk en medewerkers van de organisatie door directie, de zorgmanager en wijkverpleegkundige betrokken bij het zeggenschap over de zorginvulling en bij ontwikkelingen in de organisatie. Residentie Buitenzorg heeft dit als tussenoplossing zodoende ingericht zodat er mogelijkheid tot zeggenschap is vanuit het clientnetwerk en vanuit medewerkers zolang er nog geen officiële Cliëntenraad en Ondernemingsraad actief zijn.

Officieel zeggenschap is een uitdaging voor de organisatie. Er is in 2025 actief gezocht naar leden voor een Cliëntenraad en een Ondernemingsraad. Er zijn nog geen aanmeldingen geweest. Er zal naar alternatieve, meer persoonlijke wervingswijzen worden gekeken om hier enthousiasme voor te creëren. Zeggenschap vergroot de kwaliteit van en het draagvlak voor gemaakte keuzes en zorgt voor betrokkenheid en voldoening in het werk van de professional. Om deze betrokkenheid te waarborgen, worden medewerkers en familie/naasten meegenomen in overleggen met betrekking tot veranderingen en ontwikkelingen zolang er nog geen officiële CR en OR actief zijn.

**Doel 2026: In 2026 is er een cliëntenraad en personeelsvertegenwoordiging actief.**

## Inzet zorgtechnologie

De implementatie van zorgtechnologie doen we samen, met op elke locatie een verantwoordelijke (wijkverpleegkundige of zorg coördinator) voor het actief beoordelen welke innovaties er mogelijk zijn. Er zijn vaste overlegmomenten.

In 2025 is de stap naar Teamtelefoon gemaakt.

Door de inzet van technologische en digitale hulpmiddelen zoals Teamtelefoon richt Residentie Buitenzorg de zorg efficiënt in waardoor cliënten langer thuis kunnen wonen en waardoor de inzet van personeel kan worden geoptimaliseerd.

In 2026 verdiepen de wijkverpleegkundige en kwaliteitsverpleegkundige zich in de mogelijkheden om als organisatie verder te ontwikkelen op het inzetten van technologie ten behoeve van de kwaliteit en kwantiteit van zorg. Dit doen zij onder andere door zich aan te sluiten bij de werkgroep van de peiler 'Inzet mogelijkheid van zorgtechnologie' van het netwerk Groninger Kracht.

## Medewerkerstevredenheid

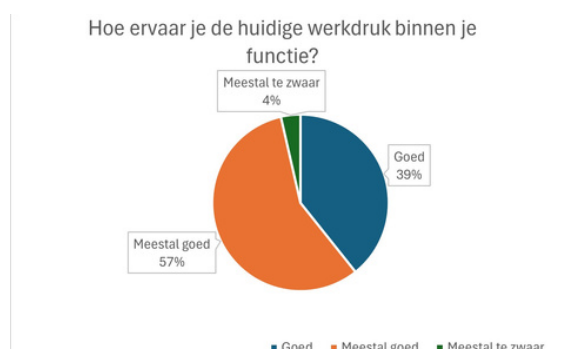
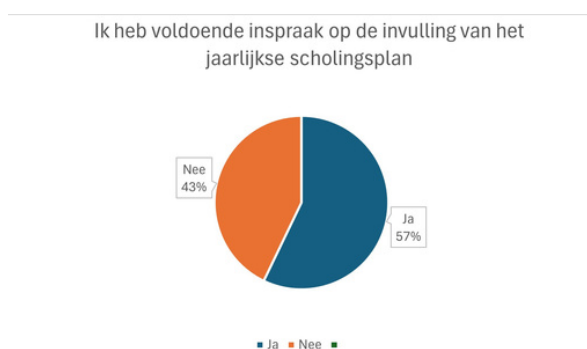
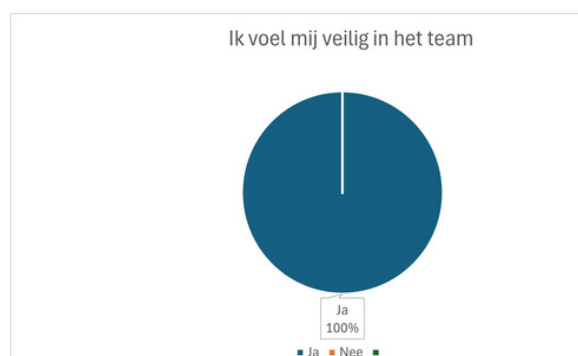
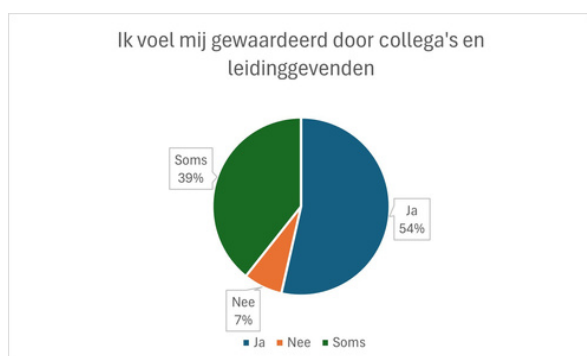
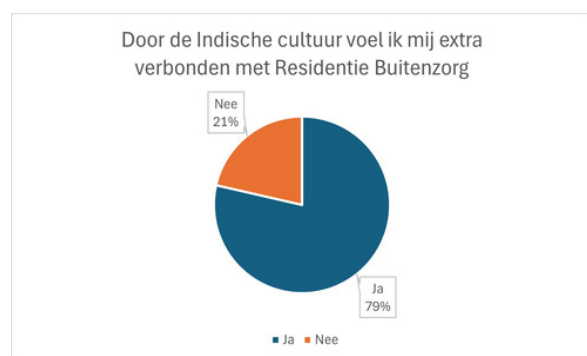
Werkplezier en een veilige werkomgeving staan bij Residentie Buitenzorg hoog in het vaandel. Vooral in tijden van schaarste in de zorg heeft dit extra aandacht om zoveel mogelijk professionals te binden en behouden.

Door continu met onze professionals in gesprek te blijven en middels een medewerkersstevredenheidsonderzoek blijven wij op de hoogte van de wensen en vraagstukken van onze professionals.

Residentie Buitenzorg draagt extra bij aan de werksfeer en het werkplezier door aandacht te besteden aan een presentje tijdens de dag van de zorg, een kaartje voor medewerkers bij verjaardagen, kerstpakketten, een jaarlijks teamuitje en teambuilding.

Uit het medewerkerstevredenheid onderzoek 2025 blijkt dat medewerkers overwegend positief zijn: gemiddeld geven zij een 7,1 op de vraag 'Hoe tevreden ben je op een schaal van 1 tot 10 met je werk?'

## ENKELE UITKOMSTEN UIT HET MEDEWERKERS TEVREDENHEIDS ONDERZOEK 2025



Op de stelling: 'Ik zie waardering voor de medewerkers als volgt' komt naar voren dat medewerkers waardering vooral halen uit onderstaande punten:

- Af en toe een kleine attentie
- Mondelinge complimenten
- Delen wat er goed gaat, niet alleen wanneer er iets niet goed gaat

Uit het medewerkers tevredenheidsonderzoek en gesprekken met de medewerkers komen wij tot het volgende punt waar wij in 2026 extra aandacht aan gaan besteden:

### -Inspraak scholingsplan.

Ondanks dat medewerkers ieder jaar tijdens het werkoverleg en via Medewerkersportaal worden gevraagd om hun voorkeur/wens voor scholingsonderwerpen door te geven, wordt er door 43% van de medewerkers aangegeven dat zij hier onvoldoende inspraak in hebben. Er zal daarom in 2026 extra worden ingezet op de inspraak van medewerkers op gebied van scholing. Dit door het scholingsplan in januari op de agenda van het werkoverleg te zetten en hier te overleggen welke scholingen verplicht zijn en welke scholingen medewerkers van belang vinden.



## 4. LEREN EN ONTWIKKELEN



*Om als professionele organisatie te blijven ontwikkelen en kwaliteit van zorg te blijven bevorderen, besteed Residentie Buitenzorg veel aandacht aan het scholen en bijscholen van de professionals.*



### Leren en ontwikkelen samen en met netwerk

Leren en ontwikkelen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de professional zelf, met het netwerk van de client, de kwaliteits- en beleidsmedewerkers, de teamleiders en de bestuurders.

#### Zeggenschap.

Het netwerk en de professionals van de client en van de organisatie worden betrokken door input te vragen op vraagstukken als 'Wat gaat goed en wat kan beter? Wat is er nodig om iets te kunnen organiseren, Wat kunnen we leren van anderen? Hoe ervaren cliënten en mantelzorgers de zorg?'



### Scholing en reflectie

Professionals zijn eigenaar van het continu op peil houden van hun eigen bekwaamheid door ontwikkeling en scholing. Residentie Buitenzorg draagt hieraan bij door jaarlijks een scholingsplan op te stellen aan de hand van de vraag van de medewerkers en de verplichte jaarlijkse scholingen.

Er worden jaarlijks minimaal 4 scholingen aangeboden waarbij de professionals de mogelijkheid hebben gekregen tot inspraak op de keuze van de scholingen. Daarnaast bieden wij professionals de toegang tot een digitale scholingsomgeving Expert College waar zij onbeperkt E-learnings kunnen maken.

Professionals zijn zelf verantwoordelijk voor het actueel houden van hen bevoegd- en bekwaamheid. Wij bieden de mogelijkheid om dit op de werkvloer te toetsen en af te laten tekenen. De wijkverpleegkundige en hbo verpleegkundige zijn ten allen tijde benaderbaar om een afspraak tot 'coaching on the job' te maken.

Doormiddel van reflectie met medewerkers, de arts en psycholoog en het netwerk rond de client, bepaald Residentie Buitenzorg nieuwe doelen op onder andere het gebied 'leren en ontwikkelen'.

# 5. INZICHT IN KWALITEIT

---

Leg in het kwaliteitsbeeld vast hoe het tot stand is gekomen. Beschrijf welke partijen (zoals cliëntenraden, VAR/PAR, OR/PVT, professionals, naasten en andere relevante stakeholders) betrokken waren, hoe zij hun inbreng hebben geleverd, wat deze inbreng is geweest en op welke manier hun input is verwerkt.



## Reflectie op hoe de organisatie systematisch werkt aan kwaliteit

### kwaliteit managementsysteem

Een goed kwaliteitsmanagementsysteem is van groot belang om de kwaliteit van ondersteuning en zorg voor de cliënten te optimaliseren. In februari 2025 is daarom een kwaliteitsverpleegkundige aangenomen die zich hier gedurende het gehele jaar op richt. Onder andere wordt het volgen van de PDCA cyclus daardoor gestimuleerd binnen de organisatie. Deze methode helpt Residentie Buitenzorg om continu te verbeteren en de kwaliteit van zorg en ondersteuning systematisch te waarborgen.

**De cyclus begint met het plannen van verbeteringen en doelen, daarna het uitvoeren hiervan, waarna de resultaten worden gecontroleerd en tot slot het aanpassen van processen waar nodig.**

Jaarlijks starten wij daarom in januari/februari met onder andere een nieuw jaarplan, een nieuw scholingsplan en auditplan. Deze worden opgesteld met de bestuurder, zorgmanager en kwaliteitsverpleegkundige aan de hand van de hiervoor vergaarde input bij medewerkers en uit onderzoeken met cliënten en diens naasten. De plannen worden gemonitord door de kwaliteitsverpleegkundige en aan de hand van de jaarplanning bijgehouden. In het documenten revisie overzicht is inzichtelijk welke stukken op welke momenten moeten worden herzien en wie waarvoor verantwoordelijk is.

Om de cyclus effectief te ondersteunen en inzichtelijk te maken, werkt Residentie Buitenzorg met een kwaliteitshandboek dat te vinden is in de werkomgeving van alle medewerkers. **In 2025 is de overstap gemaakt naar een nieuwe werkomgeving, Cloud, waardoor het kwaliteitshandboek beter is geïntegreerd binnen de organisatie.**

Het kwaliteitshandboek is een documentenmodule bestaande uit verschillende hoofdstukken waarvan sommige inzichtelijk zijn voor de uitvoerende medewerkers en een aantal alleen ter inzage zijn voor het management en directie. Hierin is zorgvuldig en bewust onderscheid gemaakt om het systeem gebruikersvriendelijk en overzichtelijk te houden.

De documentenmodule is verdeeld in een risicomodule, auditmodule, incidentenmodule, verbetermodule, scholingsmodule, zorgprocessen, medewerkersprocessen.

Modules die voor medewerkers van belang zijn worden gedeeld in de werkomgeving en tijdens werkoverleggen aangekondigd.



## Auditering

Om de kwaliteit en veiligheid van zorg te waarborgen en te verbeteren, worden er jaarlijks interne en externe audits uitgevoerd. Residentie Buitenzorg werkt jaarlijks met een intern auditplan dat wordt opgesteld aan de hand van intern overleg binnen het MT en met verschillende betrokken zorgmedewerkers en andere disciplines over actuele risico's en aandachtsgebieden.

Afgelopen jaar zijn er audits gehouden op de volgende onderdelen:

- Inhoud medicatiebeleid en opvolging hiervan;
- Gebruik en integratie Medimo;
- MIC beleid en opvolging.

Uit de audits zijn een aantal verbeterpunten naar voren gekomen die zijn opgepakt of uitgezet. Aanpassingen worden meegenomen in de planning en gekoppeld aan verantwoordelijkheden zodat deze volgens de PDCA cyclus worden geborgd. Aan de hand van de audit is er onder andere een aanpassing in het MIC beleid gedaan, waarmee de MIC behandeling consistentier wordt behandeld en geëvalueerd.

Daarnaast heeft er een externe audit plaatsgevonden door:

- DNV op Management Systeem Certificatie. ISO 9001:2015

De audit is naar behoren verlopen en Residentie Buitenzorg heeft hiermee wederom een verlenging van de ISO certificering verkregen.

### In 2026 staan de volgende audits op het auditplan:

- Aandacht voor de cultuur binnen de organisatie
- Roosterbeleid en opvolging hiervan
- Kennis en beleidsopvolging WZD
- Hygiëne, veiligheid en ergonomie in de keuken

### Externe audits:

- Compliance Admin
- Cybersecurity & Werken met AI

## Overzicht 2025

### • MIC

In 2025 zijn er organisatiebreed totaal 55 MIC-meldingen geanalyseerd.

Kenmerken van de meldingen:

- Alle meldingen zijn ingevuld door zorgmedewerkers
- Het betreft individuele cliëntgebonden incidenten
- De meldingen bevatten beschrijvingen, oorzaken en genomen maatregelen

De meldingen zijn onder te verdelen in de volgende calamiteiten:

#### 31 Valincidenten

Vallen bij zelfstandig opstaan, transfers, nachtelijke momenten, verminderde mobiliteit

#### Analyse:

Valincidenten komen frequent voor en hangen veelal samen met:

- verminderde mobiliteit;
- dementie of cognitieve achteruitgang;
- transfers en zelfstandig opstaan;
- omgevingsfactoren en hulpmiddelen.

De incidenten vinden voornamelijk plaats op de kamer of verpleegafdeling. Letsel varieert van geen letsel tot zichtbare verwondingen.

#### Verbetermaatregel:

Extra aandacht voor valpreventie in nachtzorg. Dit is gecommuniceerd met de zorg coördinator.

## 14 Medicatie-incidenten

Vergeten toedienen, niet volgens protocol, overdracht

### Analyse:

Medicatie-incidenten hebben vooral betrekking op:

- vergeten toedienen;
- onjuist volgen van procedures;
- onduidelijke overdracht.

Er is geen structurele schade bij cliënten vastgesteld, maar de incidenten tonen een verhoogd risico bij onvoldoende naleving van protocollen.

### Verbetermaatregel:

Periodieke scholing medicatieveiligheid

Dit is opgepakt door kwaliteitsverpleegkundige en SOG en gepland op scholingsplan 2026.

## 6 Gedragsincidenten (ontremd/agressie)

Agressie, weerstand of ontremming tijdens zorgmomenten

### Analyse:

Gedragsincidenten doen zich voor bij cliënten met dementie of neurologische aandoeningen en treden vaak op tijdens zorgmomenten of in de nacht. De impact ligt vooral bij medewerkersveiligheid en beleving van zorg.

## 4 Overige zorgincidenten

ADL-zorg, communicatie of bejegening

### Overige verbetermaatregelen door de MIC commissie aangeraden:

-Meld en-leercultuur versterken

Dit wordt opgepakt door MIC meldingen en de noodzaak ervan structureel op het werkoverleg te bespreken.

## • Klachten

Er is in 2025 1 officiële klacht ingediend bij de directie.

Deze klacht is onderzocht door de kwaliteitsverpleegkundige door middel van de PRISMA methodiek.

Er zijn verbetermaatregelen ingezet naar aanleiding van het onderzoek en er zijn gesprekken gevoerd met de betrokkenen. De klacht is in goede orde afgehandeld.

## • PREM / CTO

Uit de resultaten van het Generiek Kompas 2025 over de gehele organisatie komt een gemiddelde score van 8,5. Hiermee laat Residentie een continue betrokkenheid bij cliënten zien.

Cliënten zijn zeer tevreden over de toewijding en betrokkenheid van de medewerkers.

De antwoorden op de vragen zijn zeer positief op enkele op- en aanmerkingen na. Deze worden opgepakt tijdens de teamoverleggen. Voorbeeld hiervan is dat een client aangeeft dat niet alle zorgverleners altijd alle gemaakte afspraken nakomen.

## • Perspectief 2026

In 2026 zal Residentie Buitenzorg zich richten op de voorsortering op de nieuwe afspraken die vanaf 2027 ingaan in het zorgbeleid van Menzis zorgkantoor. In de praktijk komt dit neer op een uitbreiding van de thuiszorg met cliënten die bij ons geclusterd samenwonen waarbij onder andere een groei van cliënten met een VV6 te zien zal zijn.

### **Het jaardoel 2026:**

Doormiddel van gerichte acties behaalt Residentie Buitenzorg in 2026 15% meer clientaanmeldingen in de thuiszorg te Almelo en Groningen.

Het werkplezier van medewerkers is van zeer groot belang om betrokken en kwalitatief goede zorg aan cliënten te kunnen leveren. Residentie Buitenzorg zet daarom in 2026 in op het verbeteren van een goede werk-privébalans voor alle medewerkers. Dit houdt in dat er een nieuw roosterbeleid, volgens de afspraken in de cao, in gaat waarbij voor alle medewerkers dezelfde rechten gelden tenzij hiervoor een geldige medisch/psychisch afwijkende afspraak voor is.

**Jaardoel:** Ieder personeelslid heeft per 1 februari 2026 een rooster dat voldoet aan de richtlijnen van de cao.

Naast werkplezier zal Residentie Buitenzorg dit jaar inzetten op professionalisering.

**Jaardoel:** Kwaliteit van zorg verhoogt door een professionaliseringsslag van de medewerkers d.m.v een passend scholingsaanbod en actuele casuïstiekbesprekingen en analyses.

Voor het realiseren van de professionaliseringsslag vinden overleggen plaats tussen de P.A, Zorgmanager, kwaliteitsfunctionaris, wijkverpleegkundige, zorg coördinator en zorgmedewerkers. Er wordt onder andere input vergaard tijdens werkoverleggen, uit MIC meldingen en door signalering van de verschillende disciplines. Deze informatie weegt mee bij het opstellen van het scholingsplan.

Om de verbeterpunten op kwaliteitsgebied eerder te kunnen signaleren en op te pakken geldt voor **2026 het volgende doel:**

100% van de MIC meldingen wordt binnen 5 dagen geanalyseerd waardoor de kwaliteit van zorg verhoogd.

Om bij te kunnen dragen aan continuïteit van organisatie en zorglevering is het van belang dat verschillende disciplines korte lijnen met elkaar hebben en dat er structureel overleg plaatsvindt. **Doel voor 2026: 4. Residentie Buitenzorg biedt paramedische dienst en andere overheadfuncties aan op basis van onder aanneming vanuit 1 zorgorganisatie.**

In een bewogen zorglandschap waarin voortdurend bezuinigingen worden doorgevoerd vanuit het ministerie, is het voor kleinschalige organisaties als Residentie Buitenzorg van zeer groot belang om de financiële positie te versterken. Dit heeft dan ook prioriteit en bovenstaande doelen dragen hieraan bij.