

Kwaliteitsbeeld 2025



R.K. Zorgcentrum
ROOMBURGH



Voorwoord

Voor u ligt het kwaliteitsbeeld van 2025. Wij kijken terug en reflecteren op de kwaliteit van zorg en welzijn dat het afgelopen jaar is geleverd. In dit kwaliteitsbeeld kijken wij **samen** naar hoe het afgelopen jaar gegaan is. Samen wil zeggen bewoners, familie, collega's en vrijwilligers. Wij kijken samen terug omdat wij ook samen werken aan de kwaliteit van de zorg en het bestaan binnen Roomburgh.



Dit doen wij aan de hand van vijf bouwstenen. Het woord samen komt eigenlijk ook steeds terug in de bouwstenen. Zo is de eerste bouwsteen **samen werken aan kwaliteit** van bestaan, de tweede is het **kennen van wensen en behoeften**. Deze kennis kun je natuurlijk ook alleen maar opbouwen als je daar samen over praat. **Het werken aan netwerken**, de derde bouwsteen gaat uit van het belang om ook samen te werken vanuit andere verbanden dan alleen Roomburgh.

De vierde bouwsteen is **werk organiseren**. Ook aan deze bouwsteen is veel gedaan afgelopen jaar. Drie belangrijke veranderingen zijn gestart en nog lang niet afgerond. De eerste verandering is het proces waarbij veel meer aandacht wordt geschonken aan het sociale netwerk rondom de bewoner en hoe met deze kennis van het netwerk samen met elkaar meer informele zorg kan worden geleverd. Een tweede flinke verandering is het bewustzijn verhogen van de mogelijkheden van de zelfredzaamheid van de bewoner (ook wel reablement genoemd). Deze zelfredzaamheid vergroten vereist een andere denkrichting in het zorgproces (niet te veel overnemen) en concrete acties om dit mogelijk te maken, zoals de inzet van technologie. De derde verandering is een organisatieverandering die is in gezet, waarbij de teams kleiner worden gemaakt, aangestuurd door coördinatoren. Die meewerken en daarnaast zorgen voor een meer uniforme werkwijze van zorg en gastvrijheid over de verschillende afdelingen heen.

De vijfde bouwsteen waarop wij zullen reflecteren is die van **leren en ontwikkelen**. De genoemde veranderingen in het werkproces, de veranderende wensen en behoeften van onze bewoners, steeds vaker ook nieuwe bewoners, de ontwikkelingen in de regio, maken het noodzakelijk dat iedereen zich blijft ontwikkelen en blijft leren. Dit geldt prominent voor onze leerwerkafdelingen, waarmee wij willen voorzien in de constante vraag aan voldoende professionals, maar ook voor de verpleegkundigen en leidinggevende is een aanzet gemaakt voor leiderschapsprogramma's, die in 2026 hun vervolg zullen hebben.

Er is weer veel gebeurd in 2025 en veel daarvan wordt voortgezet. Wij zijn met zijn allen, samen bezig de kwaliteit van bestaan voor onze bewoners hoog te houden en waar kan te verbeteren. Ik kijk in ieder geval dankbaar terug op 2025 naar het vele goede dat door een ieder is geleverd.

Samenwerken aan kwaliteit van bestaan

Het generieke kwaliteitskompas “samenwerken aan kwaliteit van bestaan” bestaat uit vijf bouwstenen die als aanknopingspunt dienen om dagelijks te werken aan kwaliteit en daar zicht op te krijgen. Vanuit het kompas legt Roomburgh verantwoording af over de kwaliteit van zorg.

De **vijf bouwstenen** zijn:



Kennen van wensen en behoeften

- Weten wat er voor iemand toe doet
- Reablement
- Persoonsgerichte zorg
- Pastorale zorg
- Betekenisvol bestaan
- Activiteiten
- Veilige vrijheid



Leren en ontwikkelen

- Visie op leren en ontwikkelen
- Intervisie
- Leiderschapsprogramma's
- Innovaties
- Commissies
- Leren van meldingen
- Obeya



Bouwen van netwerken

- Informele zorg
- Vrijwilligers
- Professionele relaties en samenwerking
- Lerend netwerk



Inzicht in kwaliteit

- Cliënttevredenheids-onderzoek
- Interne audits
- Verbeterregister
- Externe audit MPZ
- Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (HKZ) audit
- Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) bezoek
- Reflectie Cliëntenraad
- Reflectie Ondernemingsraad
- Reflectie Raad van Toezicht



Organiseren van werk

- Besturingsvisie
- Personeelssamenstelling
- Interne flexpool
- Verzuimreductie
- Functiedifferentiatie en specialisatie
- Methodisch werken
- Gebruik van zorgtechnologie



Dit is Roomburgh

Missie Roomburgh

Zorgcentrum Roomburgh in Leiden zet zich in voor oudere mensen die vanwege hun gezondheid ondersteuning nodig hebben. Wij willen hen helpen om een leven te leiden dat betekenisvol is en zo veel mogelijk aansluit bij de eigen behoefte. Wij doen dat omdat zij een bijzondere eerbied verdienen.

Kernwaarden van Roomburgh

Zorgzaam

Vanuit het besef dat we zelf ook mens zijn, met goede en minder goede kanten, willen we openstaan voor de ander en deze aanvaarden zoals hij/zij is.

Betrokken

In het besef dat we elkaar nodig hebben, willen we ons verbinden aan elkaar. We vullen elkaar aan en leren van elkaar. We doen het samen!

Betekenisvol

Ieder mens is uniek en schrijft zijn eigen levensverhaal. Wij willen ondersteunen in het behoud van waardigheid en in het van betekenis zijn.

Gastvrij

Gastvrijheid is ruimte bieden aan de ander om te kunnen zijn wie hij of zij is en met verschillen leren leven! Dat begint met een houding van dienstbaarheid en openheid.

Prioriteiten / Speerpunten

In Roomburgh werken we aan **zes prioriteiten** waarmee we onze visie vormgeven:

1

Personeel

Wij staan voor goed werkgeverschap, vanuit betrokkenheid bij onze professionals willen wij veerkracht en bevoegenheid stimuleren. Dit maakt het mogelijk om het werk anders te organiseren.

2

Gastvrijheid

Wij gaan met elkaar om vanuit gelijkwaardigheid en openheid. Zo is er ruimte voor iedereen om zorg en talenten op een passende manier in te vullen, samen in de gemeenschap die we vormen.

3

Gedrag

Wij vergroten de kennis en vaardigheden van onze professionals in de omgang met ouderen waarbij sprake is van onbegrepen gedrag, zodat zij met vertrouwen, empathie en deskundigheid kunnen handelen in complexe situaties.

4

Zorg

Wij bewegen mee met een veranderende ouderenzorg. Wij verleggen de focus van zorgen voor naar zorgen dat ouderen een betekenisvol leven ervaren.

5

Identiteit

Wij zijn een rooms-katholiek en Leids huis en behouden onze identiteit. Wij vormen een gemeenschap op basis van onze kernwaarden.

6

Groen en duurzaam

Wij werken aan groene en klimaat neutrale zorg, waarbij wij bijdragen aan een groene en leefbare planeet.

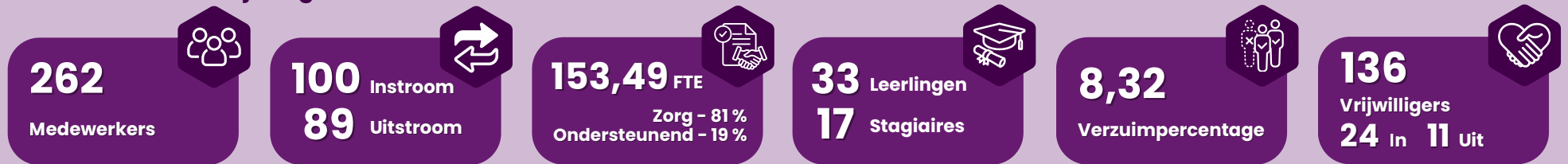
Cijfers en feiten 2025

Aantal unieke cliënten

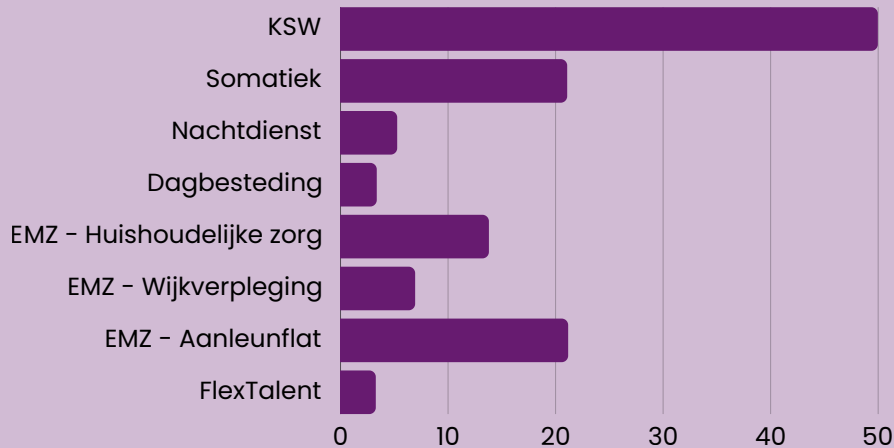


Toelichting afkortingen: EMZ = Extramuraal - KSW = KleinSchalig Wonen

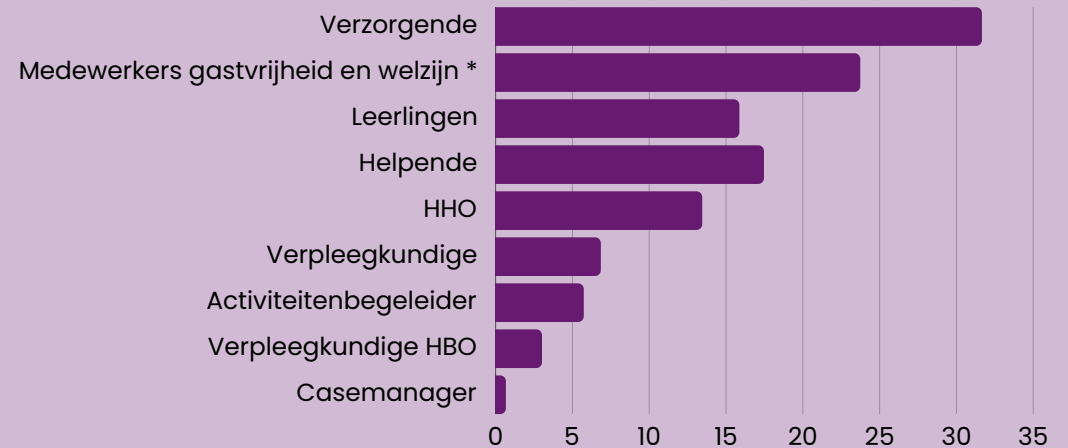
Medewerkers en vrijwilligers



Zorgafdeling FTE



Functieverdeling FTE



* Dit is een verzamelnaam voor de functies: assistent zorg en dienstverlening, huiskamerbegeleider en gastvrouw



Kennen van wensen en behoeften

Wat kwaliteit van bestaan is, is voor iedereen anders. Het startpunt is altijd: weten wat er voor iemand toe doet. Het gaat daarbij niet alleen over lichamelijke gezondheid, maar ook over emoties, het sociale leven en mentaal welzijn. Een open gesprek over alle levensgebieden en met betrokkenheid van mantelzorgers en naasten vormt de basis om de wensen en behoeften van onze bewoners te kennen.

Weten wat er voor iemand toe doet

In Zorgcentrum Roomburgh zetten we ons in voor oudere mensen die vanwege hun gezondheid ondersteuning nodig hebben. Wij willen hen helpen om een leven te leiden dat betekenisvol is en zo veel mogelijk aansluit bij de eigen behoefte. Het voeren van een open gesprek waar het levensverhaal van de bewoner en zijn behoeften en wensen voor de laatste levensfase centraal staat, wordt op verschillende momenten gevoerd; in de intake, evaluatiegesprekken en tussentijds. In 2025 is het proces rondom de intakegesprekken hierop aangepast. De intakegesprekken vinden nu zoveel mogelijk in de thuisituatie van de toekomstige bewoner plaats. Door zicht op waar en hoe iemand gewoond heeft, zijn we veel beter in staat om aan te sluiten bij de gewoonten en relaties van onze toekomstige bewoner. Ook spreid je de informatiestroom rondom een intake, waardoor er voor de bewoner meer rust en ruimte ontstaat om de verhuizing te verwerken.

“ Bij de laatste intake hebben we de informatie al in een eerder stadium opgevraagd, op de dag van de komst waren we al goed op de hoogte en was er meer tijd voor kennismaking. Medewerkers ervaren meer rust en dit straalt af op de bewoners. - Somatiek

Reablement

In 2025 heeft het begrip “reablement” in deze gesprekken een meer prominente rol gekregen met behulp van de schijf van vijf van zelfzorg. Wij zien de zelfzorg en vooral zelfredzaamheid als een essentieel onderdeel van het betekenisvol leven. Besproken wordt wat de bewoner nog zelf kan (kan leren of kan behouden), hoe naasten kunnen helpen, welke hulpmiddelen de zelfredzaamheid kunnen vergroten en waar echt professionele zorg nodig is. Dit wordt opgepakt door een multidisciplinair team waarin ook de fysiotherapeut en ergotherapeut fungeren. In de extramurale teams hebben ze ook de documentatie (intakevragenlijst en evaluatieformulier) hier op aangepast, waardoor eigen regie en zelfredzaamheid op individueel niveau meetbaar wordt en er op team- en afdelingsniveau trends te zien zijn. Enkele voorbeelden zijn de uitbreiding van beeldzorg en gebruik van medicatiedispensers. Aansluitend op de extramurale zorg is er bij “Ons Hoekje”, het trefpunt voor bewoners, vrijwilligers en medewerkers in de aanleunflat, het toepassen van Reablement in de begeleiding van ouderen.



Waarbij de geboden activiteiten de cognitie en vaardigheden van ouderen stimuleren vanuit de gedachte dat deze vaardigheden thuis langer uitvoerbaar blijven. Er is bijvoorbeeld gestart met gezamenlijk eten in Ons Hoekje. De boodschappen, de voorbereidingen voor de maaltijd, het koken en de afwas worden door bewoners met elkaar uitgevoerd. Er is gestart als pilot met één avond in de week, het zijn er nu inmiddels drie.

“
De avonden zijn voor veel ouderen lang, het samenzijn en een lekkere maaltijd bereiden met elkaar beweegt ouderen om te komen en de handen uit de mouwen te steken. De ouderen hebben veel tips op kookgebied en die passen we ook toe met elkaar. - Gastvrouw

Persoonsgerichte zorg

Ook wanneer sprake is van een complexe situatie of onbegrepen gedrag proberen we aan te sluiten op de behoeften van de bewoner. Door ondermeer de inzet van video interventie ouderenzorg (VIO) zijn we in staat om middels observaties en interventies gedragingen en uitingen van bewoners beter te begrijpen waardoor we ook in staat zijn om hier beter op te anticiperen. Op de afdeling kleinschalig wonen is de inzet van VIO geïntegreerd. De teams reflecteren op en leren van complexe casuïstiek en zijn daardoor in staat om gedragingen aan te passen aan de behoeften van de bewoners. Een andere methode die is ingezet afgelopen jaar is die van een specialistische coach die meeloopt, observeert en suggesties geeft om gedrag beter te begrijpen en daarop te anticiperen.

“
Mijn vader communiceert alleen nog met vuistbewegingen en met zijn armen en dan begrijpen de zorgverleners ook wat hij bedoelt. Dat vind ik ontzettend knap en fijn. - KSW





Pastorale zorg

Het rooms katholieke geloof is een geïntegreerd onderdeel van de identiteit van Roomburgh en van hieruit is geloof en zingeving onderdeel van een betekenisvol bestaan. In Roomburgh worden verschillende activiteiten op het gebied van geloof, zingeving en spiritualiteit georganiseerd. Met als doel om mensen met elkaar te verbinden en met elkaar een gemeenschap te vormen. In onze eigen kapel worden missen en andere vieringen verzorgd. Dagelijks is er een rozenkransgebed en gebedsviering en wekelijks wordt de communie rondgebracht. Ook de open gesprekken over verschillende levensgebieden brengt bewoners tot elkaar.

Betekenisvol bestaan

Een betekenisvol bestaan is voor ieder individu anders en is niet altijd te vatten in een (welzijn)activiteit, het gaat erom dat we de mens zien. Met elkaar staan we voor de uitdaging om in ieder moment van contact tijdens de zorg- en dienstverlening oog te hebben voor de mens achter onze bewoner. Met de training givability en hospitality hebben ze op de afdeling Somatiek en KSW geleerd hoe je als medewerker een verschil kan maken in beleving gastvrijheid, communicatie en bejegening.

Activiteiten

Om bewoners te helpen bij het leiden van een betekenisvol bestaan, worden diverse activiteiten georganiseerd om invulling aan de dag te geven. Zo wordt de bingo georganiseerd, is er een schilderclub en wandelclub, zijn er filmmiddagen en wordt er een wekelijkse mannenborrel georganiseerd. Daarnaast worden er activiteiten op de verschillende afdelingen georganiseerd waar bewoners elkaar ontmoeten, denk aan creatieve workshops, samen liedjes zingen of het gezamenlijk nuttigen van een maaltijd. In 2025 is ook de tuingroep gestart, een initiatief waar bewoners samen met vrijwilligers en medewerkers zorg dragen voor de inrichting en verzorging van de tuin met als doel om bewoners en medewerkers vaker in aanraking te laten komen met natuur. Deze nieuwe samenwerkingsvorm heeft de organisatie het inzicht opgeleverd dat niet alle thema's volledig uitgedacht en verzorgd aan onze bewoners/cliënten/bezoekers aangeboden hoeven te worden. Door met elkaar een team te vormen ontstaat er een nieuwe dynamiek, het verhoogd de individuele autonomie en het verhoogd het werkgeluk van medewerkers.

“ Givability en hospitality is niet alleen een training, maar een houding die je elke dienst opnieuw oefent.” - Somatiek ”



Veilige vrijheid

Ook wanneer de zorg – vanuit het oogpunt van ernstig nadeel voor de bewoner – niet geboden kan worden zoals de bewoner dit zelf graag wenst, wordt gekeken op welke manier we zoveel als mogelijk kunnen aansluiten bij de wensen van de bewoner en zijn naasten. Hierbij staat het onderzoeken van alternatieven en minimale en kortdurende inzet van verplichte zorg voorop.



GELEERDE LESSEN

- Professionele en effectieve verslaglegging van doelstellingen maar ook verslaglegging van het persoonlijke levensverhaal blijft in 2026 een punt van aandacht en ontwikkeling.
- Veranderende gespreksvaardigheden zijn essentieel.
- Uitdaging is de balans tussen vrijheid en veiligheid. Hierover een dialoog voeren is van belang!
- Betekenisvol bestaan zit in de kleine dingen en gedragingen.
- Er is moed nodig om nieuwe thema's in samenwerking met bewoners en vrijwilligers uit te denken/werken. Dit zou op meerdere thema's kunnen worden toegepast.
- Naast groepsactiviteiten wordt ook in toenemende mate invulling gegeven aan individuele begeleiding. Deze ontwikkeling zal zich voortzetten.



FOCUS VOOR 2026

- VIO inzetbaar in heel Roomburgh.
- Reablement in de intramurale setting inbedden met behulp van de schijf van 5 van zelfzorg.
- Verder ontwikkelen individuele begeleiding van bewoners/cliënten.
- Verder door ontwikkelen van 'hospitality'. Meer synergie tussen de werkwijzen van gastvrouwen en huiskamerbegeleiders.
- Welzijn en ondersteuning krijgen een prominentere rol.
- Aandacht voor ethische dilemma's en palliatief beleid; geïntegreerde onderwerpen in het open gesprek.
- Voor 2026 is de doelstelling om de veilige leefwereld van onze bewoners te vergroten door onder andere de inzet van externe leefcirkels.





Bouwen van netwerken

Samenwerking tussen sociale netwerken en professionele netwerken is van belang om de zorg en ondersteuning – passend bij de wensen en behoeften van de bewoner – te organiseren. Een integrale aanpak, waarbij informele en formele zorg elkaar aanvullen en de regie bij de cliënt en zijn omgeving blijft, draagt bij aan het verhogen van de kwaliteit van bestaan.

Informele zorg

In 2025 is, in samenwerking met Waardigheid en Trots, gewerkt aan het project informele zorg. Er is een beleid vastgesteld waarin de uitgangspunten voor samenwerking met de informele zorg is vastgelegd. De nadruk ligt daarbij op gelijkwaardigheid, wederzijds respect en het bundelen van formele en informele zorg. Ook zijn samenzorggesprekken geïntroduceerd om een effectieve samenwerking en de betrokkenheid van de familie en de zorgmedewerkers te bevorderen. In deze gesprekken wordt het sociale netwerk van de bewoner in kaart gebracht en afgestemd welke informele zorg naasten kunnen en willen bieden. Een belangrijk hulpmiddel hierbij is het Ecogram, waarmee de belangrijkste contacten van de bewoner inzichtelijk worden gemaakt. Dit vormt de basis voor een gezamenlijke afstemming en zorgt ervoor dat de betrokkenheid van naasten op een passende manier wordt ingebed in de zorgverlening.

“
Goede samenzorg vraagt om aandacht voor
gesprekstechnieken, gelijkwaardigheid en het actief betrekken
van naasten en vrijwilligers. Gelijkwaardigheid ontstaat niet
vanzelf. Het vraagt aandacht, tijd en voorbeeldgedrag van
leidinggevenden en teams. - Teamleider

Vrijwilligers

Vrijwilligers zijn een integraal onderdeel van de zorgteams, waarbij gelijkwaardige samenwerking voorop staat. De werving, initiële intake en richting geven aan geschikt vrijwilligerswerk worden verzorgd door de vrijwilligerscoördinator op basis van de vraag vanuit de teamleiders- en de welzijncoördinatoren. In 2025 is onderzocht op welke wijze we de betrokkenheid en inzet van vrijwilligers kunnen vergroten. Dit heeft geleid tot de aanschaf van de RegiCare-app. Een applicatie die ondersteunt in het organiseren van activiteiten en het verbinden van welzijnsmedewerkers, zorgmedewerkers en vrijwilligers. Deze zal begin 2026 operationeel zijn.

“
Wie tijd geeft aan een ander verrijkt
de wereld en zichzelf. - Vrijwilliger



Professionele relaties en samenwerking

Roomburgh is verhoudingsgewijs een compacte organisatie. Het nodigt daarom ook uit om de samenwerking te zoeken voor die taken die wij niet vanuit onze organisatie kunnen leveren. Zo ontstaat een netwerk waarin eenieder doet waarin diegene het beste is. Wij beschouwen dit als de beste strategie om optimale zorg te kunnen leveren aan onze bewoners en cliënten. Onderstaand enkele voorbeelden van samenwerking:

- Samenwerking met het **medisch centrum** voor huisarts, psycholoog, tandarts, fysiotherapeut en apotheek;
- Samenwerking met **Topaz** voor de behandeldienst en ergotherapie;
- Samenwerking met **de parochie** m.b.t. onze katholieke identiteit ;
- Samenwerking met **Fietsmaatjes** voor de duofiets;
- Samenwerking met **Marente** voor de beeldzorg;
- Samenwerking met **Reboz** voor ongeplande nachtzorg.

Lerend netwerk

Ook participeert Roomburgh op verschillende manieren in het Lerend Netwerk van de regio. Het Lerend Netwerk bestaat onder andere uit HOZO, Groot Hoogwaak, DSV Verzorgd Leven en Roomburgh. De HR-adviseur, opleidingscoördinator, arbo-coördinator en kwaliteitscoördinatoren participeren hierin. Daarnaast participeert Roomburgh in het sociaal wijkteam, in Avant, bij Reliëf (netwerk voor christelijke zorgaanbieders) en bij Actiz regiobijeenkomsten, Transmuralis en in het Alzheimer Café.



GELEERDE LESSEN

- Een goed samenzorggesprek vraagt om gesprekstechnieken waarbij uitspreken van waardering en belang van samenwerking cruciaal is. Dit gesprek voeren in de thuissituatie voor de verhuizing blijkt een meerwaarde.
- De gelijkwaardige 'zorgdriehoek' (bewoner, naasten, zorgverlener) vraagt aandacht en verdere implementatie.
- Wij zijn dankbaar voor de vele vrijwilligers die zich inzetten voor Roomburgh. Zij ervaren nog geen gelijkwaardige samenwerking en betrokkenheid bij de kernwaarden.



FOCUS VOOR 2026

- Borging van de samenzorggesprekken en met name de opvolging en implementatie hiervan. Groei in dialoogvoering en samenwerking.
- Organiseren van vrijwilligersdagen als vast onderdeel voor nieuwe en bestaande vrijwilligers.
- Het aantrekken van meer nieuwe jongere vrijwilligers.
- Implementeren gebruik RegiCare voor vrijwilligersbeheer en inzet op welzijnsactiviteiten.
- Regionaal aanmeldpunt voor de wijkzorg.



Organiseren van werk

Hoe het werk georganiseerd is, beïnvloedt de ervaring van zorg en ondersteuning. In een open gesprek kijkt de professional samen met de mens met een zorgvraag hoe de eigen regie versterkt kan worden en op welke manier de zorgvraag ingevuld kan worden door hulpmiddelen, technologie en informele en professionele zorg. De beschikbaarheid, inzet en bereikbaarheid van zorg en welzijn en een passende deskundigheidsmix van personeel zijn hierbij onderwerp van gesprek.

Besturingsvisie

Roomburgh heeft in de afgelopen jaren gewerkt volgens een integrale visie op zorg. Gezien de actuele ontwikkelingen in de ouderenzorg, de wensen van bewoners en de maatschappelijke verwachtingen, waarbij welzijn prominenter aandacht verdient, is deze visie niet langer passend. Eind 2025 is daarom gekozen om een nieuwe besturingsvisie, waarin functionele specialisatie, binnen teams centraal staat. Daarbij is gekozen voor de specialisatie zorg, gedrag en gastvrijheid. Met als doel om de kwaliteit van zorg en welzijn te verbeteren, specialistische kennis te borgen, en professionals beter te ondersteunen. Binnen deze specialistische thema's wordt in 2026 aan verschillende doelstellingen gewerkt.

Personeelssamenstelling

Het contact en de relatie tussen de cliënt bewoner, informele zorg en professional zijn sleutelfactoren voor goede zorg. De inzet van de juiste mensen met de juiste competenties is hierbij essentieel. We kijken daarom steeds kritisch naar hoe we het werk verdelen, welke hulpmiddelen we hierbij inzetten en hoe we samenwerken. Met als doelstelling om goed voor onze medewerkers te zorgen, zodat zij ook goed voor onze cliënten en bewoners kunnen zorgen. Behoud van personeel en goedwerkgeverschap hebben in 2025 dan ook de nodige aandacht gehad. Vanuit de commissie werkplezier is er aandacht geweest voor teamsamenwerking, bijvoorbeeld door middel van een volleybaltoernooi. Ook is er aandacht besteedt aan de mentale belasting van medewerkers. Sinds juli 2025 is er een samenwerkingsovereenkomst met Mindsign afgesloten, waar medewerkers direct terecht kunnen bij psychische problematiek. Via een pulsemeting is uitgevraagd waar de medewerkers behoefte aan hebben. Te denken valt aan mindfulness, samen koken of samen sporten. Daarnaast is er een pilot uitgezet om pauze te nemen onder werktijd bij KSW, zodat medewerkers even kunnen opladen. Doelstelling voor 2026 is om vooral aan de slag te gaan met de cultuur binnen Roomburgh en binnen teams.



**Duidelijke rollen geven rust en vertrouwen
in het team. - Teamleider**

**Als het werk goed is georganiseerd, ontstaat er ruimte
voor echte aandacht. - Teamleider**





Interne flexpool

In 2025 is gestart met het versterken van de interne flexpool door middel van het oprichten van één interne flexpool genaamd "FlexTalent". Het doel van FlexTalent is het waarborgen van continuïteit in zorg door flexibel inzetbare medewerkers binnen de organisatie beschikbaar te hebben. Door het centraal organiseren van flexmedewerkers en een betere afstemming tussen planning en teams is de personeelsbezetting verbeterd. Daarnaast biedt het medewerkers afwisseling en flexibiliteit, wat hun werkplezier en betrokkenheid verhoogt. Zo wordt een duurzame en efficiënte personeelsinzet gerealiseerd die inspeelt op de behoeften van bewoners en het team. Er is gestuurd op kostenbewust personeelsinzet door het interne flexaanbod beter te benutten en externe inhuur kritisch te volgen. Hoewel dit heeft geleid tot minder externe inzet, konden de kosten door vacatures, verzuim en verlof niet structureel worden verlaagd.

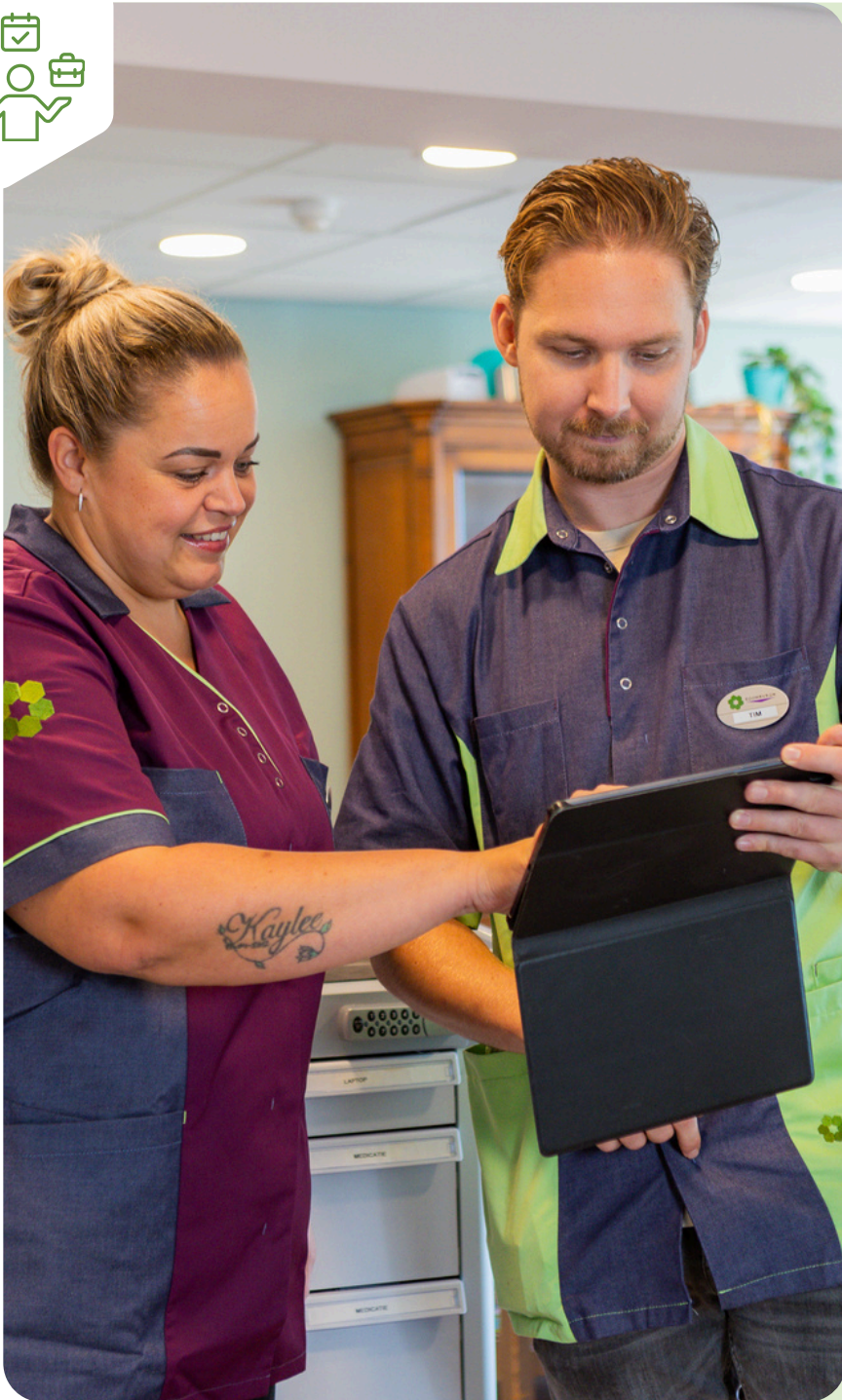
“ FlexTalent is onze stille kracht: altijd inzetbaar, altijd betrokken en precies daar waar het verschil gemaakt wordt. - Teamleider FlexTalent ”

Verzuimreductie

Er is een plan van aanpak verzuimreductie gemaakt en uitgevoerd in 2025. De focus van het plan was tweeledig. Ten eerste werden de frequent verzuimgesprekken structureel uitgevoerd. Er werd meerdere keren met de medewerker, teamleider en HR gesproken over factoren die kunnen bijdragen aan een lagere meldingsfrequentie. Alhoewel de gesprekken succesvol zijn, heeft dit nog niet geleid tot een verlaging van de meldfrequentie. Deze was over 2024 1,58 en was over 2025 1,7. Met name het laatste kwartaal van 2025 steeg de meldingsfrequentie, deels herleidbaar door een griepgolf. Het verzuimpercentage over 2025 liet een aanzienlijke daling zien van 8.32% over heel 2025 ten opzichte van 9,26 % in 2024.

Ten tweede is Mindsign ingezet, een bureau dat gespecialiseerd is in het behandelen van mensen met mentale gezondheidsklachten. Dit heeft geleid tot veel positieve reacties onder de medewerkers en heeft preventief gewerkt, wat terug te zien is in een daling van het verzuimcijfer.





Functiedifferentiatie en specialisatie

In 2025 is functiedifferentiatie en specialisatie als belangrijk thema geagendeerd. Dit vanwege het feit dat het traditionele model gezien de arbeidskrachte en de veranderende zorgvraag niet meer houdbaar is. De eerste concrete stap hiervoor is in 2024 gezet door het opsplitsen van de extramurale teams in drie zorgteams. Het blijkt dat de wijze waarop je de Wlz-zorg organiseert afwijkt van de wijkverpleging. Daarom zijn de teams langs deze lijn gegroepeerd (specialisatie). Daarnaast zijn zorgcoördinatoren gepositioneerd in deze teams en is de rol van de verpleegkundige aangescherpt. Met als doel het verhelderen en concretiseren van taken en verantwoordelijkheden.

“
De verpleegkundige rol is nadrukkelijker gericht op coördinatie, kwaliteit en complexere zorg, terwijl verzorgenden en helpenden meer ruimte krijgen om zich te richten op passende, uitvoerende zorg. - Teamleider
”

Daarnaast is een belangrijke stap gezet in het Roomburgh breed positioneren van de planners. Door planners niet langer exclusief aan één team te koppelen, maar organisatie breed te positioneren, ontstaat meer inzicht in elkaars diensten, capaciteitsvraagstukken en roosters. Dit draagt bij aan onderlinge uitwisselbaarheid, betere inzet van schaarse capaciteit en meer flexibiliteit richting de toekomst.

Tegelijkertijd is het gesprek gestart over toekomstbestendige zorg en functiemix: hoe kunnen we het werk anders organiseren, slimmer verdelen en beter laten aansluiten bij verschillende opleidings- en functieniveaus? Hierbij wordt nadrukkelijk gekeken naar welke taken bij welke functie horen, welke werkzaamheden mogelijk anders belegd kunnen worden en hoe specialisaties en ondersteunende rollen verder ontwikkelt kunnen worden.

“
Vanuit toenemende zorgzwaarte en arbeidskrachte is onderzocht welke werkzaamheden echt bij Verzorgenden horen en welke taken veilig en passend kunnen worden uitgevoerd door Helpenden. Dit heeft geleid tot een verschuiving aan inzet van VIG-functies en Helpenden. - Teamleider Somatick
”



Deze stappen vormen samen het fundament voor verdere functiedifferentiatie binnen Roomburgh, met als doel: continuïteit van zorg borgen, medewerkers duurzaam inzetbaar houden en passende zorg blijven leveren in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt.

Methodisch werken

Er is in 2025 veel gedaan aan verbeteren van het methodisch werken. Op de afdeling KSW is de inrichting en het gebruik van de dagstartborden geprofessionaliseerd en gestandaardiseerd. EMZ heeft het hele primaire proces herzien. Het proces is zodanig aangepast dat reablement het uitgangspunt is. Er is gekozen voor een gezamenlijke dagstart met zorg en welzijn. Hier is onder andere voor gekozen om te zorgen voor een efficiënte werkwijze, waarbij welzijn gezamenlijk optrekt met de zorg om de cliënten en bewoners te ondersteunen bij de persoonlijke zorg- en welzijnsdoelen.

“

Alle teams werken nu volgens een dagstart. Ieder team heeft zelf binnen de kaders vrijheid om het naar wens in te richten. Het levert transparantie op in het werk, bijvoorbeeld door het actueel houden van het bord, zodat collega's van elkaar weten waar iemand zich bevindt. Dit brengt rust bij bewoners, want je loopt niet onnodig binnen. – KSW

We stemmen pauzes op elkaar af. Dit brengt rust op de huiskamers, prettig voor bewoners. Maar ook voor de medewerker, want die heeft tijdens de pauze ook echt pauze. Regelmaat in het werk brengt rust. – KSW

”





Gebruik van zorgtechnologie

De inzet van digitale hulpmiddelen is in 2025 toegenomen. Zowel op de afdeling somatiek als EMZ is de inzet van de medicatiedispenser de norm geworden. Enkel wanneer de bewoner niet therapietrouw is of een andere exclusiecriteria heeft wordt de medicatiedispenser niet ingezet. Ook is in 2025 de inzet van beeldzorg uitgebreid. Waar begin 2025 nog slechts 2 cliënten beeldzorg ontvingen, zijn eind 2025 10 cliënten in zorg die beeldzorg ontvangen. Zowel de inzet van de medicatiedispenser als de inzet van beeldzorg bevordert de zelfredzaamheid van onze bewoners. Het bevorderen van deze zelfredzaamheid draagt bij aan de ervaren kwaliteit van leven. Ook is een voorzichtige stap gezet met de inzet van leefstijlmonitoring in de aanleunflat, echter wordt de informatie die hieruit opgehaald nog onvoldoende geanalyseerd en benut. Hier liggen mogelijkheden om het gebruik van zorgtechnologie te verhogen.

————— “ —————
Ik krijg tegenwoordig beeldzorg, en dat verloopt uitstekend. Ook houden de zorgverleners vinger aan de pols, voor wat betreft alles zelf doen. Ik word op een prettige manier gemotiveerd. – Wijk
————— ” —————

In 2025 is ook gekeken op welke wijze we het gebruik van de beschikbare applicaties kunnen optimaliseren. Zo is de keuze gemaakt om naar één medicatietoewijzingssysteem te gaan. Alle afdelingen werken nu met Medimo. Daarnaast is het gebruik van de wondzorgapp Roomburgh geïmplementeerd, dit bevordert de kwaliteit en eenduidigheid in opvolging van wondzorg.



GELEERDE LESSEN

- Span of control verschilt sterk per team (tussen de 50 en 90 medewerkers), rol van zorgcoördinator zou hierin helpend kunnen zijn.
- Ziekteverzuim daalt, maar blijft voortdurende aandacht nodig hebben.
- Vormen van flexibiliteit onderzoeken geeft de nodige uitdaging.



FOCUS VOOR 2026

- Verdere implementatie van zorgtechnologie. Het gaat hier specifiek om inzet leefstijlmonitoring, spraak gestuurd rapporteren en het gebruik van Luna. Analyseren van data krijgt hierin een belangrijke rol.
- Eigenaarschap op deskundigheidsniveau is nader geconcretiseerd; duidelijkheid over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- Methodisch werken is de leidraad.
- Synergie tussen welzijn en gastvrijheid op de verschillende afdelingen.
- Recruitement en employer branding blijft essentieel en hier wordt blijvend op gestuurd. Warme onboarding voor nieuwe medewerkers is hier onderdeel van.





Leren en ontwikkelen

Werken aan leren en ontwikkelen is een gezamenlijke opdracht. We leren daarbij op individueel, team, organisatie en regio niveau. Reflecteren op doelen, werkwijze en resultaten is een belangrijk onderdeel van leren en ontwikkelen. Binnen Roomburgh leren en ontwikkelen we op verschillende manieren. Er is een leerplatform (REIN), er zijn twee leerwerkafdelingen en er zijn commissies die zich bezig houden met de ontwikkelingen op bepaalde thema's. Daarnaast leren en ontwikkelen we ook iedere dag door de dagelijkse praktijk, casuïstiekbesprekingen, intervisies en van meldingen en incidenten.

Visie op leren en ontwikkelen

De zorg verandert snel en wordt complexer. Daarom werkt Roomburgh aan een toekomstbestendige leercultuur waarin leren een vanzelfsprekend onderdeel is van het dagelijkse werk. In 2025 is daarom het strategisch opleidingsplan herzien vanuit onderstaande visie:

“
Leren en ontwikkelen is onderdeel van het werk, betekenisvol en een voortdurend proces, gericht op persoonlijke en professionele groei in een toekomstbestendige leercultuur en een stimulerend leerklimaat. - Opleidingscoördinator

In 2026 wordt dit opleidingsplan geïmplementeerd en wordt het stimulerende leerklimaat voortgezet. Dit doen we onder andere door een analyse op de vier leervermogens: absorptievermogen, verbindend vermogen, opleidend vermogen en lerend vermogen. Dit vindt plaats op de leerwerkafdeling van KSW en EMZ.

Intervisie

Voor praktijkopleiders, werkbegeleiders en studenten zijn 4 keer per jaar intervisiebijeenkomsten georganiseerd in 2025. Door intervisiebijeenkomsten kunnen vaste patronen worden doorbroken en door nieuwe inzichten kunnen nieuwe richtingen worden gekozen. In plaats van het geven van oplossingen en adviezen, gaat de inbrenger van de casus opzoek naar de daadwerkelijke vraag; de intervisievraag. De overige deelnemers ondersteunen de casusinbrenger met het krijgen van inzicht in onderliggend gedrag – en denkpatronen, overtuigingen en aannames en nieuwe inzichten, waardoor de casusinbrenger op basis van de nieuwe inzichten en reflectie nieuwe concrete doelen kan stellen en acties kan nemen. De intervisie draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling en groei van studenten, praktijkopleiders en werkbegeleiders.

Leiderschapsprogramma's

In 2025 zijn er twee leiderschapsprogramma's gestart met als doel het bevorderen van voorbeeldgedrag en leiderschap. Dit is het programma verpleegkundig leiderschap en het programma dienend leiderschap.



Het verpleegkundig leiderschapsprogramma loopt van september 2025 tot juni 2026. Dit programma is opgesteld voor alle verpleegkundige van Roomburgh en heeft als doel een eenduidige en juiste inzet van verpleegkundige, waarbij zij functioneren als rolmodel en hun verpleegkundig leiderschap inzetten.

Het programma dienend leiderschap is in september 2025 gestart en heeft een doorlooptijd van twee jaar. Dit programma is opgesteld voor het management van Roomburgh. Het bijdragen aan een positieve groei en ontwikkeling van anderen op basis van je eigen groei en ontwikkeling staat hierbij centraal.

Innovaties

Innovatie is een continu en dynamisch proces. Door hier bewust bij stil te staan, resultaten vast te leggen en deze met elkaar te delen, wordt het lerend vermogen van de organisatie versterkt en wordt de PDCA-cyclus actief gestimuleerd. Jaarlijks wordt gekeken hoe de kwaliteitsgelden uit de maatwerkafspraken hierbij kunnen helpen. In 2025 heeft Roomburgh vanuit de maatwerkafspraken onderstaande projecten gefinancierd:

- Flextalent
- Duurzame buitenactiviteiten voor bewoners: Wormenboederij
- Grip op voedselverspilling
- Afval in kaart
- Obeya
- Giveability en Hospitality gastvrouwen

De praktijk laat zien dat processen soms anders verlopen dan vooraf ingeschat. Sommige innovatiethema's blijken complexer of minder passend dan in eerste instantie gedacht. Andere thema's vragen meer tijd en aandacht en zullen daarom in 2026 worden opgepakt, zoals de VR-bril. Een helder innovatiedoel en actieve betrokkenheid van de eindgebruiker blijken succesfactoren voor het slagen van een innovatie.





Commissies

In 2025 is ook middels de structuur van commissies organisatiebreed gewerkt aan specifieke thema's die blijvend aandacht verdienen. In de commissies leren de afdelingen van en met elkaar door middel van kennis en ervaringsuitwisseling. In 2025 zijn onderstaande commissies frequent bijeengekomen:

- Ergo
- Wet zorg en dwang (Wzd)
- Electronisch Cliëntendossier (ECD)
- Palliatieve zorg
- Melding Incident Cliënt (MIC)
- Melding Incident Medewerker (MIM)
- Werkplezier
- Green team
- Bedrijfshulpverlening (BHV)

Bij de evaluatie van de commissies zijn verschillende succes factoren en vertragende factoren zichtbaar geworden. Zo blijkt inhoudelijke betrokkenheid, urgentie en een duidelijke opdracht van belang te zijn voor het goed functioneren van een commissie. Dit nemen we mee naar 2026 om het functioneren van de commissies nog beter te laten slagen.

Leren van meldingen

In Roomburgh streven we naar een veilige meldcultuur. Elke melding biedt namelijk de mogelijkheid om te reflecteren, leren en verbeteren.

Melding incidenten cliënten (MIC)

In 2025 zijn in totaal 883 MIC-meldingen gemaakt. In vergelijking met voorgaande jaren zien we hier een stabiel stijgende trend (2023: 792 incidenten, 2024: 826 incidenten). Hieruit concluderen we dat er sprake is van een goede en veilige meldcultuur die ons stimuleert om te reflecteren en leren. De meeste meldingen hebben betrekking op valincidenten (44,7%) en medicatie-incidenten (35,7%). Alhoewel beide type incidenten voorgaande jaren gezamenlijk ook ruim 80% van de totaal aantal meldingen betrof, is in de verhouding dit jaar een wijziging te zien waarin de valincidenten verhoudingsgewijs zijn toegenomen. Een goede oorzakenanalyse op elke afzonderlijke melding is van belang om tot de grondoorzaak te komen en uiteindelijk een effectieve verbetermaatregel in te zetten. De verpleegkundige van de afdeling voert hier regie op. Daarnaast is het onderwerp valpreventie



binnen het verpleegkundig leiderschapsprogramma belegd om te onderzoeken hoe we in het bijzonder van deze type incidenten kunnen leren en dit kunnen reduceren. Indien een incident hier aanleiding toe biedt wordt samen met de verpleegkundige en kwaliteitscoördinator een prisma analyse uitgevoerd om het incident nader te analyseren. In 2025 zijn er 16 prisma analyses uitgevoerd. Hierin zien we een stijging ten opzichte van voorgaande jaren (2024: 5 prisma analyses). Dit is te verklaren omdat er meerdere incidenten (valincidenten) zijn geweest, waarbij sprake was van ernstig letsel en het uitvoeren van een prisma analyse noodzakelijk was. Er zijn geen incidenten geweest die als calamiteit zijn aangemerkt bij de inspectie.

Melding Incidenten Medewerkers (MIM)

In 2025 zijn in totaal 125 incidenten als "MIM" gemeld. In 2024 betroffen dit 99 incidenten en in 2023 109 incidenten. Ook hier zien we een blijvend positief resultaat op de inzet op een veilige meldcultuur. In veruit de meeste gevallen (96%) betreft het ongewenst gedrag van een cliënt of bewoner richting een medewerker. De type meldingen hebben veelal betrekking op verbale en/of fysieke agressie. Kijkend naar de toenemende zorgzwaarte van onze bewoners en de daarbij komende gedragsdynamiek is dit verklaarbaar. Neemt niet weg dat het bieden van een veilige en plezierige woon, werk- en leerplek centraal staat en we met elkaar moeten leren en verbeteren van de casuïstiek zodat we de agressie kunnen minimaliseren. Om dit te realiseren is het van belang om elkaars expertise (gedragsvisites en video interventies) in te zetten en teams de-escalerend op te laten treden bij een incident. Dit laatste verdient aandacht en is een ontwikkelpunt.

Overige meldingen

Arbeidsongevallen, milieu-incidenten en privacyincidenten kunnen ook gemeld worden in Roomburgh. In 2025 zijn er geen arbeidsongevallen gemeld bij de arbeidsinspectie. Ook zijn er geen milieu-incidenten gemeld. Er zijn in totaal vijf privacyincidenten gemeld bij de Privacy Officer. Daarnaast hebben wij vanuit de Autoriteit Persoonsgegevens één melding ontvangen. Dit gaf aanleiding tot het herzien van bepaalde autorisatie inrichtingen, welke naar tevredenheid van de Autoriteit Persoonsgegevens zijn aangepast.

Klachten

In 2025 zijn drie formele klachten ingediend bij de klachtenfunctionaris. Deze klachten zijn allemaal in een bemiddelingstraject, ondersteunt door de klachtenfunctionaris, naar tevredenheid van beide partijen opgelost.





Obeya

Binnen Roomburgh zijn afgelopen jaren verschillende methodieken van LEAN als inspiratie genomen om een structuur van leren en verbeteren te implementeren. Waaronder de SCRUM methodiek en de A3-formats waarin het verhelderen van doelstelling en acties en het in korte cyclus opvolgen van de acties centraal staat. Alle betrokkenen van bestuur tot uitvoerend personeel beschikt zo over hetzelfde plan, wat de draagkracht en betrokkenheid vergroot. In 2025 is daarnaast de Obeya structuur geïmplementeerd. Middels de Obeya wordt de verbinding tussen strategie, doelstellingen en voortgang van acties in een fysieke ruimte samengebracht om snelle en gezamenlijke besluitvorming te bevorderen en de voortgang zichtbaar te maken. Dit creëert focus en flow en faciliteert samenwerking op belangrijke thema's die in de kaderbrief geformuleerd zijn. In 2025 hebben vijf medewerkers de training tot Obeya Builder afgerond en is hiermee een eerste stap gezet tot het realiseren van een fysieke (verplaatsbare) Obeya ruimte. Voor 2026 is de doelstelling dat drie medewerkers tot Obeya Host worden opgeleid om het proces en de structuur van Obeya intern te begeleiden, zodat transparante samenwerking op de prioriteiten wordt gefaciliteerd. Dit bevordert het samen werken, leren en reflecteren in de hele organisatie.

“ Obeya betekent 'kamer', één ruimte waarin strategie en uitvoering in dialoog komen, de gezamenlijke kennis komt boven. De juiste medewerkers betrekken is essentieel en die betrokkenheid hebben wij in 2025 mogen ervaren. Medewerkers willen zeggenschap en zijn bereid om hiervoor nieuwe structuren en werkvormen aan te leren. - Builder



GELEERDE LESSEN

- Kwetsbaar durven opstellen is essentieel om te leren van elkaar.
- Een kraakhelder innovatiedoel en actieve betrokkenheid van de gebruiker (bewoner / cliënt / medewerker) is het vertrekpunt voor een succesvolle innovatie.
- De-escaleren en rust bewaken verdient aandacht bij incidenten.
- Blijvende aandacht voor een veilige meldcultuur loont en biedt de mogelijkheid om continu te leren en verbeteren.
- Inhoudelijke betrokkenheid, urgentie en een duidelijke opdracht zijn succesfactoren voor het goed functioneren van een commissie.



FOCUS VOOR 2026

- Leren is stevig verankerd in het dagelijks werk.
- Dienend leiderschap is zichtbaar in de ontwikkeling en het gedrag van de professionals.
- Reflectie en feedback zijn ingebed in het dagelijkse handelen.
- Vrijwilligers en informele zorg meenemen in het leren en verbeteren.
- Vervolg leiderschapsprogramma's.
- Het uitdiepen van de "waarom" vraag om te leren van meldingen en incidenten en elkaar hierop bevragen.
- Obeya structuur door ontwikkelen.
- Palliatieve commissie nieuw leven inblazen.





Inzicht in kwaliteit

Goede zorg sluit aan bij persoonlijke mogelijkheden, wensen en behoeften. Het is van belang om regelmatig te evalueren wat goede zorg en kwaliteit van zorg is, hoe dit binnen Roomburgh gaat en of er verbeteringen mogelijk zijn. Omdat kwaliteit van bestaan persoonlijk is, is het van belang om op verschillende niveaus (individueel, organisatie en landelijk) inzicht te geven in kwaliteit van zorg. Middels dit kwaliteitsbeeld wordt een beeld gegeven van de kwaliteit van zorg op organisatieniveau.

Clïenttevredenheidsonderzoek

Een belangrijk instrument om zicht te krijgen in de kwaliteit van zorg is de jaarlijkse cliënttevredenheidsmeting. In 2025 hebben we in samenwerking met onderzoeksbureau Facit de cliënttevredenheid onderzocht. De meting heeft plaatsgevonden met de vragenlijst die is ontwikkeld vanuit het Generiek Kompas 'Samen werken aan kwaliteit van bestaan' en heeft in oktober plaatsgevonden. De uitkomsten geven veel reden voor dankbaarheid voor wat allemaal goed gaat. Om een illustratie van de uitkomsten te geven delen we het rapportcijfer dat de cliënten en bewoners gemiddeld hebben gegeven voor de organisatie en voor de medewerkers van Roomburgh:



De totaalscore (gebaseerd op de totaalscore vragen ZorgkaartNederland) is per afdeling als volgt:



Een verdieping in deze cijfers, welke in de cliëntenrapportage voorzien zijn van een toelichting, laat zien dat er ruimte is om met en van elkaar te leren.



Interne audits

Een ander instrument om de kwaliteit van zorg zichtbaar te maken is het uitvoeren van interne audits. In 2025 zijn onderstaande interne audits uitgevoerd:

- Positief leerklimaat
- Continentiezorg
- Wet zorg en dwang
- Hygiënisch en veilig werken
- Medicatie audit
- Wondzorg
- Privacy audit

Bij de uitvoering van de audits zijn medewerkers uit verschillende functies en oud-medewerkers betrokken. De interne audits lieten een hoge kwaliteit van zorg en dienstverlening zien, met daarbij uiteraard ook ruimte voor verbeteringen. Op deze onderwerpen zijn verbeteracties geformuleerd die zijn opgenomen in het verbeterregister.

Verbeterregister

Maandelijks wordt de voortgang van het verbeterregister bewaakt door de bestuurder en kwaliteitscoördinator. Terugkijkend op 2025 zien we dat 81% van de verbeteracties binnen het gestelde termijn is opgepakt en afgerond. De overige 19% heeft een langere doorlooptijd. Hierbij zien we dat het formuleren van concrete verbetermaatregelen en een helder resultaat essentieel is voor het tijdig afronden van een verbeteractie.

Externe audit Milieu Platform Zorg (MPZ)

Eén van de prioriteiten van Roomburgh is werken aan groene en klimaat neutrale zorg, waardoor Roomburgh bijdraagt aan een leefbare planeet. Vanuit het Green team wordt gewerkt aan de 15 duurzaamheidsthema's waaronder voeding, inkoop, groene zorgprofessional en afval. Jaarlijks toetsen we middels een externe audit of Roomburgh haar duurzaamheid continu verbetert. Op 7 oktober 2024 vond de eerste audit plaats en heeft Roomburgh het zilveren certificaat in ontvangst mogen nemen. Op 14 november 2025 hebben we de herkeuring met een positief resultaat volbracht. Ook voor 2026 is de doelstelling om verder te verduurzamen en het zilveren certificaat te behouden.





Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (HKZ) audit

Roomburgh is sinds 2008 HKZ gecertificeerd, dit is een externe certificering waarmee aangetoond wordt dat Roomburgh bezig is met continue kwaliteitsverbetering. In 2025 heeft een tussenaudit plaatsgevonden waarbij de focus lag op de afdeling KSW en de afdeling EMZ. Daarnaast hebben de onderwerpen voeding, personeelsbeleid en interne en externe overdracht in het bijzonder aandacht gekregen van de auditor. In de externe audit zijn geen tekortkomingen geconstateerd. Ook is de bevinding die uit de tussenaudit in 2024 open stond met betrekking tot het methodisch werken in de aanleunflat succesvol afgerond. De auditor heeft veel waardering uitgesproken voor de sterke punten van Roomburgh, onderstaand een kleine opsomming:

- 1** Roomburgh heeft de managementcyclus goed gestructureerd (van kaderbrief tot directiebeoordeling). De 5 speerpunten voor 2025 zijn heel bewust gekozen en ze zijn goed gecommuniceerd. De auditees waren er goed van op de hoogte.
- 2** Roomburgh pakt veranderingen gestructureerd aan. Obeya helpt de projectteams om het projectmatig werken overzichtelijker, transparanter en doelgerichter te maken.
- 3** Roomburgh blijft vanuit de visie op eten en drinken kiezen voor een eigen keuken. "De keuken is geen kostenpost, maar een investering in de beleving van het eten".
- 4** Roomburgh heeft de dagstart bij alle zorgteams ingevoerd. Het blijkt een goed instrument te zijn om dagelijks afspraken te maken over de uitvoering van zorg, te monitoren of de zorg is uitgevoerd en met welk resultaat en of er bijzonderheden zijn die aandacht vragen en of er verder acties nodig zijn.
- 5** Roomburgh zet bij onbegrepen gedrag zo nodig de gedragsvisite en de VIO in. Dit zijn krachtige instrumenten om tot inzicht in achtergronden van onbegrepen gedrag te komen en tot een daarop gebaseerd benaderingsplan.



Daarnaast heeft de auditor enkele observaties en aanbevelingen gedaan, waaronder onderstaande:

“
Bij iedere cliënt/bewoner van Roomburgh wordt een risico-inventarisatie op individueel niveau gedaan. De zorginhoudelijke opvolging van een vastgesteld risico is niet altijd goed aantoonbaar / navolgbaar is. Hierdoor is het niet duidelijk of het risico nog aanwezig is en zo ja, wie er wat mee doet.
”

Uiteraard nemen we de observaties en aanbevelingen ter harte en gaan we hiermee aan de slag.

Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) bezoek

Op 10 oktober 2025 heeft Roomburgh de IGJ mogen ontvangen voor een inspectiebezoek (steekproef) aan de wijkverpleging. Het inspectiebezoek bestond uit inzage in documentatie, dialoog met medewerkers, dialoog met cliënten, inzage in cliëntendossiers en meelopen met de zorgverleners bij diverse zorgmomenten. Roomburgh heeft na dit inspectiebezoek een rapport ontvangen met mooie complimenten.

“
De cliënten van Roomburgh kunnen er op vertrouwen dat de verleende zorg aansluit bij hun zorgbehoeften. Ook draagt de zorg bij aan de kwaliteit van leven van de cliënten. De cliënten krijgen de gelegenheid om zoveel mogelijk eigen regie te voeren over de zorg thuis. De zorgverleners hebben oog voor overbelasting van de mantelzorgers. - IGJ
”

Uiteraard heeft de inspectie in haar rapport ook aangegeven waar nog mogelijkheden voor verbetering zijn, welke een plek hebben gekregen in het verbeterregister.





Reflectie Cliëntenraad (CR)

De CR vergadert op regelmatige basis met de bestuurder en wordt daarbij goed geïnformeerd over de diverse onderwerpen die spelen in Roomburgh. Beleidsplannen, nieuwe ontwikkelingen en evaluaties van het gevoerde beleid worden met de cliëntenraad besproken. De CR geeft aan in deze vergaderingen betrokken te worden en benaderd te worden als serieuze gesprekspartner, dit wordt zeer gewaardeerd.

Ook buiten deze vergaderingen om ervaart de CR betrokkenheid bij Roomburgh. De uitnodiging die zij jaarlijks ontvangen voor de presentaties van de jaarplannen ervaren zij als zeer waardevol. Ook participeren twee leden van de CR in Avant waar zij informatie delen en ophalen met andere cliëntenraden. En organiseert de CR jaarlijks een ontmoetingsavond voor de bewoners en hun naasten. Dit wordt door de bewoners en naasten positief ontvangen.

De CR is door de aanleunflat, afdeling Somatiek en KSW goed vertegenwoordigd. Wel merkt de cliëntenraad op dat zij nog meer van betekenis kunnen zijn als zij actief op alle afdelingen betrokken worden bij het organiseren / deelnemen van activiteiten. Zij zien daar voor zichzelf een rol als "informele zorgverlener" en wensen daarin meer samenwerking met de afdelingen. Daarnaast heeft de CR aangegeven in 2026 te streven naar deelname van een vertegenwoordiger uit de wijk. De CR kijkt met tevredenheid terug op 2025 en met vertrouwen naar 2026.

Reflectie Ondernemingsraad (OR)

De OR heeft zich in 2025 beziggehouden met vele veranderingen in de organisatie zoals de structuurwijziging bij EMZ, dienstwijzigingen, ZZP'ers en de nieuwe CAO. Als ondernemingsraad denken we graag mee met de bestuurder en organisatie en kijken ook kritisch naar wat goed is voor de organisatie én onze medewerkers. We hebben afscheid genomen van twee dierbare leden die een grote bijdrage hebben geleverd en anderzijds hebben we nieuwe leden mogen verwelkomen. Ook heeft de OR een nieuwe voorzitter. Daarnaast heeft de OR een scholing gevolgd en ambitie voor 2026; een jaar waarin wij verder werken aan onze zichtbaarheid en betrokkenheid in de organisatie.



Reflectie Raad van Toezicht (RvT)

Met de presentaties van leidinggevenden en staf op 13 november werden we als raad van toezicht opnieuw bevestigd in ons beeld hoe rijk geschakeerd het zorgdomein is in de vele facetten daaraan verbonden. Zorg, gedrag, gastvrijheid en wat willen we bereiken; zowel intramuraal als extramuraal, door medewerkers, vrijwilligers, familieleden: hoe veelomvattend! En dat alles voor bewoners en externe cliënten in alle maten van zorgbehoeften: wat een enorme uitdaging.

De vele criteria waaraan wordt getoetst, hoe staat het met de zorg, hoe is het met het personeel, in welke mate zijn de financiën gezond, en hoe staat het met onze katholieke identiteit en de waarden die aan de basis staan voor het werk van Roomburgh, zijn wederom in 2025 onderwerp van reflectie geweest van de RvT. Dat betekende 'achter deuren kijken', lezen, externe informatie raadplegen, mening vormen, uitwisselen en vragen stellen, standpunt toetsen en bevindingen voorhouden. In contact met de bestuurder, kwaliteitsmedewerkers, rector en pastoraal medewerkster, cliëntenraad, ondernemingsraad, medewerkers in en uit de praktijk. Door zicht te hebben op kwaliteit wil de RvT kwaliteit bevorderen, op het terrein van de zorgverlening, personeel en organisatie, financiën, kernwaarden en identiteit van Roomburgh.

Kwaliteit vraagt om vooruit te blikken en zo was in het jaar 2025 op het gebied van de zorgverlening het omarmen van het Generiek Kompas als uitgangspunt voor Roomburgh een essentiële ontwikkeling. Van aanbod naar individuele vraag met erkenning van de cliënt in zijn/haar autonomie biedt een uitstekende standaard voor het werk: maar hoe gaat dat in de praktijk en hoe kunnen we als RvT dit bevorderen en volgen op een succesvolle invoering naar allen aan wie zorg wordt verleend? Op andere terreinen worden we geholpen met indicatoren over bijvoorbeeld solvabiliteit, over arbeidsverzuim, over vacatures. Hoe belangrijk is maatwerk in de zorg, hoe daar zicht op te hebben, hoe daarin kwaliteit te bevorderen. Naast kader stellende wetten (bijvoorbeeld 'Zorg en Dwang'), protocollen en werkstandaarden, is bij een wisselend cliëntenbestand ook flexibiliteit een belangrijke factor geworden waar dit inspeelt op wisselende vragen van autonome zorgbehoevenden. De RvT is doende met behulp van vragen en adviezen na te gaan hoe ook de RvT zelf hier het beste in kan acteren om als RvT een effectieve rol te blijven vervullen. Zo werken we ook aan onze eigen kwaliteit.





GELEERDE LESSEN

- Wat aandacht krijgt groeit; keuze maken in thema's voor de interne audit.
- Helderere formulering van maatregelen, gewenste resultaten en tijdlijn zijn essentieel voor een goede opvolging van de verbeteracties.
- Risicosignalering komt op meerdere punten als verbetering terug, dit verdient (blijvende) aandacht.



FOCUS VOOR 2026

- Bijzondere aandacht voor risico signalering en opvolging bij het methodisch werken.
- Omarmen en integreren van het Generiek Kompas als uitgangspunt in de zorg- en dienstverlening maar ook in de verantwoording en toezicht.
- Vertegenwoordiging van de wijk in de cliëntenraad proberen te realiseren.
- Betrokkenheid leden cliëntenraad vergroten op de afdelingen.





Het maakt niet uit hoe je het doet, maar met
hoeveel liefde je het doet - Moeder Teresa

Samen blijven we werken aan kwaliteit van bestaan.



R.K. Zorgcentrum
ROOMBURGH

R.K. Zorgcentrum Roomburgh
Hof van Roomburgh 46
2314 ZC Leiden
[071 589 2200](tel:0715892200)
www.roomburgh.nl