

Kwaliteitsbeeld 2026

Samen werken aan kwaliteit van bestaan



Jaarlijks Kwaliteitsbeeld Nobama Care B.V.

Jaargang 2026

Datum publicatie 01-04-2026

Verantwoordelijke Raad van Bestuur: Noor Nezami & Esther Voeten

Contact: Heerlerweg 157 / 6367 AD Voerendaal

nobamacare.nl

Waarvoor wij staan

1 Talentvolle mensen vormen samen Nobama

Bij Nobama Care begint het met aandacht: voor wie iemand is, wat hij of zij meebrengt en nodig heeft. Ieder individu voegt iets waardevols toe. Daarom kijken we samen: waar komt iemand tot zijn recht en hoe kan iemand zijn of haar talent verder ontwikkelen op een manier die bij hem of haar past?

Beslissingen nemen we samen, omdat ieders perspectief telt.

En als er ruimte is voor energie, veerkracht en samenwerking, gebeurt er iets moois: collega's werken niet alleen beter samen, maar ook met meer plezier. En dat zie je terug in alles wat we samen neerzetten.



2 Bewoners komen thuis bij Nobama Care

Thuis voelen staat centraal bij Nobama Care. Bewoners houden zelf de regie en wij bewegen mee met wat iemand nodig heeft. Een warme, herkenbare omgeving en respectvolle omgang zorgen dat mensen zich gezien en verbonden voelen.

Door ieders verhaal te kennen, sluiten we aan bij wie iemand is. Familie, naasten en de buurt maken het compleet: hier ontstaat herkenning, geborgenheid en een echt thuis.



3 Samen Continu Leren & Verbeteren

We werken toe naar een cultuur van samen continu leren en ontwikkelen, waarin een lange termijn visie, moed, creativiteit, continu verbeteren en innovatie centraal staan. We halen het beste uit onszelf en elkaar en zijn zo van toegevoegde waarde en betekenis voor de maatschappij.

Door respect te tonen, verantwoordelijkheid te nemen, te reflecteren op ons eigen handelen en te blijven werken aan samenwerking en vertrouwen, stimuleren we teamprestaties en persoonlijke groei. Zo maken we samen het verschil voor bewoners en voor elkaar.



4 Onze ICT-systemen en inzet van zorgtechnologieën zijn dienend aan de mens

Wij vernieuwen en verbeteren onze ICT-omgeving, zodat deze veilig, toekomstbestendig en gebruiksvriendelijk is. We voldoen aan actuele normen voor informatiebeveiliging en ondersteunen collega's met slimme digitale oplossingen die administratieve lasten verminderen en efficiënt werken mogelijk maken.

De behoeften van de woongemeenschap zijn leidend bij de inzet van systemen en innovaties. Met passende AI en zorgtechnologie dragen we bij aan werkplezier en het welbevinden van bewoners.



5 Nobama Care is een financieel gezonde organisatie

We zorgen voor een financieel gezond en duurzaam beleid, zodat we met de middelen die we hebben blijvend goede zorg kunnen bieden en onze strategische ambities waarmaken. Met lange termijn denken stemmen we prioriteiten af op maatschappelijke impact, urgentie en effectiviteit. Iedereen speelt een rol in zorgvuldig omgaan met middelen: we maken bewuste keuzes, zoeken slimme oplossingen en voorkomen verspilling. Tegelijk delen we kennis, capaciteit en middelen samen met partners in de regio, zodat we samen sterker staan en het verschil maken voor bewoners en de gemeenschap.



INLEIDING

Zorg is een vanzelfsprekendheid in het leven van de bewoners van Nobama Care, maar hun wensen en hun welzijn staan centraal. Deze vormen het uitgangspunt van de zorg en dienstverlening. Wij bieden een thuis voor onze bewoners en hun familie.

Dit is ook opgenomen in de manier hoe wij zorg vandaag zien:

In een sterk veranderende samenleving, waarbij vergrijzing en het aantal mensen met geheugenproblemen toeneemt, wil Nobama Care woongemeenschappen creëren waarbij de collega's de tijd nemen, goed luisteren en op een respectvolle wijze meebewegen met de individuele wensen en behoeftes van de bewoners en hun naaste(n). De bewoner behoudt hierdoor zo lang mogelijk de regie over zijn of haar leven. Collega's zijn te gast in hun woonomgeving.

In dit kwaliteitsbeeld kijken we terug naar wat wij afgelopen jaar hebben gedaan en bereikt, waar we nog stappen moeten zetten en welke dat zijn en hoe we verder gaan in 2026. Hierbij kijken we kritisch naar wat goed ging, maar ook naar wat nog aandacht en verbetering behoeft en hoe we hiermee aan de slag gaan.

Nobama heeft vijf strategische doelen gesteld, waar alle activiteiten en projecten binnen de organisatie in onder gebracht kunnen worden. De subdoelen kunnen wijzigen, maar de strategische doelen blijven van toepassing.

Per strategisch doel heeft Nobama Care doelen gesteld voor 2026.

Naast de strategische en inhoudelijke doelen die Nobama Care gesteld heeft voor 2026, zijn er een viertal KPI's (Kritische Prestatie Indicatoren) benoemd die gelden als leidraad en overstijgend doel voor alle activiteiten binnen de organisatie:

- ... tevreden bewoners
- ... tevreden collega's
- ... tevreden mantelzorgers
- ... tevreden vrijwilligers

Eind 2025 zijn wij gestart met de uitwerking van viertal bouwstenen:

- De dagbalans
- Effectief teamoverleg
- Begeleiding Yellow Belts
- Afspraken vastleggen in handzame standaarden

Dit kwaliteitsbeeld is opgesteld met input door alle partijen binnen de organisatie: MT, HR, Supportteam, coördinatoren, marketing, voorzitter cliëntenraad en kwaliteitsadviseur. Elk heeft vanuit eigen expertise informatie aangeleverd over de projecten en innovaties waarbij hij/zij betrokken is.

1 TALENTVOLLE MENSEN VORMEN SAMEN NOBAMA CARE

Nobama Care bouwt aan een cultuur van werkgeluk waarin bevlogenheid, gehoord en gezien worden vooropstaan.

Iedereen krijgt de ruimte om zijn of haar unieke talenten in te zetten, te ontwikkelen en bij te dragen op een manier die bij hem of haar past.

Door gelijkwaardigheid in besluitvorming, het erkennen van verschillende perspectieven en het omarmen van informele zorg, versterken we betrokkenheid en eigenaarschap. Vitaliteit, veerkracht en samenwerking geven energie en ruimte om talenten te benutten en zo bij te dragen aan het gezamenlijk succes van de organisatie.



1 TALENTVOLLE MENSEN VORMEN SAMEN NOBAMA CARE

1.1 Terug naar de basis

Uit een in 2024 gehouden tevredenheidsmeting onder onze collega's, bleek dat zij onvoldoende ondersteuning ervoeren door de teamcoach. Elke teamcoach was verantwoordelijk voor twee locaties waardoor zijn/haar aanwezigheid op locatie beperkt was.

Nobama Care is daarom in 2025 gestart met het project: "terug naar de basis", wat vertaald kan worden als: meer aandacht voor bewoners en collega's, in onderling respect, in regie en regelruimte voor iedereen en in een persoonlijke benadering. In Positief en Samen.

Het aanstellen van een teamcoach per locatie, die toegewijd is aan één team, met volledige focus en aanwezigheid is hiervan een belangrijk aspect. De rol van de teamcoach zal veranderen naar cultuurbouwer, rolmodel, werkend vanuit waarderend leiderschap en vertrouwen. Per 01-10-2025 is dit streven met de aanname van de negende teamcoach gerealiseerd.

Binnen de negen locaties van Nobama Care zijn drie driehoeken gevormd, die geografisch in elkaars nabijheid zijn gesitueerd. Deze locaties zullen in de toekomst nauwer gaan samenwerken op gebied van vervanging, kennisdeling, intervisie.



1 TALENTVOLLE MENSEN VORMEN SAMEN NOBAMA CARE

1.2 Samenstelling personele bezetting

Nobama Care maakte de afgelopen jaren met regelmaat gebruik van zzp'ers om onze roosters sluitend te krijgen. Door alle onrust die er is ontstaan over de inzet van zzp'ers maar vooral ook om te bouwen aan vaste teams in loondienst op elke locatie, heeft Nobama Care besloten per 01-01-2026 volledig te stoppen met het inzetten van zzp'ers.

Dit besluit vraagt tijdelijk extra aandacht voor roosterstabiliteit waardoor in Q1 2026 alle aandacht vooral gericht was op het rondkrijgen van de bezetting, zodat de zorg voor en rondom de bewoners op een veilige manier kon worden gecontinueerd. Om dit te bereiken hebben ook ondersteunende diensten met een zorgachtergrond mee aangepakt, waardoor door collega's het "samen doen" aan den lijve werd ervaren en gewaardeerd.

Tegelijkertijd is fors ingezet op werving en selectie en hebben er gesprekken met zzp'ers plaatsgevonden om met hen een eventuele overstap van zzp naar loondienst te bespreken. Resultaat is dat het aantal collega's in loondienst in een paar maanden enorm gegroeid is. Ondanks alle inspanningen zien we echter ook dat de uitstroom groter is dan gewenst.

Het proces van onboarding van nieuwe collega's is aangepast. Voor aanvang dienstverband vindt er een "welkomstmiddag" plaats, waarbij alle nieuwe collega's die in dienst komen uitleg krijgen over de missie, visie van Nobama Care, over de systemen waarmee gewerkt wordt, over werkprocessen en waar zij deze kunnen vinden. De toegang tot systemen worden ter plekke getoetst, zodat eventuele problemen hiermee opgelost zijn voor aanvang dienstverband. De wijze van inwerken en het aantal dagen waarop een nieuwe collega boventallig meeloopt, is bepaald en vastgelegd.

De komende jaren staat onze organisatie voor een reeks ingrijpende veranderingen, zowel van binnenuit als vanuit de buitenwereld. Deze ontwikkelingen vragen om een doordachte strategische personeelsplanning, zodat we tijdig kunnen anticiperen op de zorgvraag van morgen en de inzetbaarheid van ons personeel. SPP is het continu voorbereiden, vormgeven en implementeren van beleid rondom instroom, doorstroom en uitstroom van personeel waardoor de personen met de juiste kwaliteiten, kosten en flexibiliteit op de juiste momenten aanwezig zijn op de juiste plaats in de organisatie, om de activiteiten te kunnen uitvoeren die benodigd zijn voor het behalen van de strategische doelen. M.a.w. SPP is de kern om onze organisatie toekomst bestendig te maken. Dit is een continu proces!



1 TALENTVOLLE MENSEN VORMEN SAMEN NOBAMA CARE

1.3 Introductie *Het goede gesprek*

Nobama Care wil graag weten hoe het met onze collega's gaat. Door oprechte interesse te tonen willen wij niet alleen onze samenwerking versterken, maar werken we ook samen aan onze missie en visie. De gesprekscyclus bestaat uit twee gesprekken per jaar, die samen een doorgaande lijn vormen:

1. Terugblik, Start & Vooruitkijken. Wat ging goed, wat hebben we geleerd en nemen we mee naar het komende jaar. We kijken vooruit en spreken verwachtingen en doelen uit. Dit gesprek vindt plaats begin van het jaar.

2. Reflectie & Ontwikkeling. Hierin staat we stil bij de voorgang, vieren wat er goed gaat en bespreken waar groei mogelijk is. Ook is er aandacht voor duurzame inzetbaarheid en positieve gezondheid.

1.4 Stepped Care

Samen met verschillende kleinschalige en compacte zorgorganisaties werkt Nobama Care sinds 2024 intensief samen aan een vernieuwende aanpak binnen de ouderenzorg: SO in de regio. Gezamenlijk organisatie van een behandeldienst staat hierbij centraal. De bouwstenen om dit te bereiken zijn onder ander triage, Stepped-Care en taakherschikking. Duidelijkheid in rol, positie en verantwoordelijkheden waardoor professionals optimaal in hun kracht werken zijn het doel.

Binnen Nobama Care zijn enkele maanden geleden de scholingen Triage voor zorgcollega's gestart, waarbij men leert om snel en consistent de zorgbehoefte van bewoners in te schatten met als doel inzetten van de juiste zorgverlener op het juiste moment en daardoor vermindering van onnodige inzet van behandelaren.

Nobama Care gaat het Stepped-Care gedachtengoed middels een aantal bouwstenen verder uitwerken binnen de teams.

In leersessies ontstaat duidelijkheid over rol en functie. Welke taken horen bij mij en welke taken zijn van een ander? Het gesprek wordt gevoerd binnen het team, de teamcoach sluit hierbij aan. Procesbegeleiding biedt het team van een locatie de mogelijkheid om dieper in te gaan op persoonlijke ontwikkeling, vertrouwen en samenwerking, terwijl ook de organisatorische processen worden verbeterd.

Inmiddels zijn drie locatie gestart met Stepped-Care bijeenkomsten.

In 2026 wordt dit verder uitgerold naar de overige locaties.

1 TALENTVOLLE MENSEN VORMEN SAMEN NOBAMA CARE

1.5 Vitaliteit en Preventie

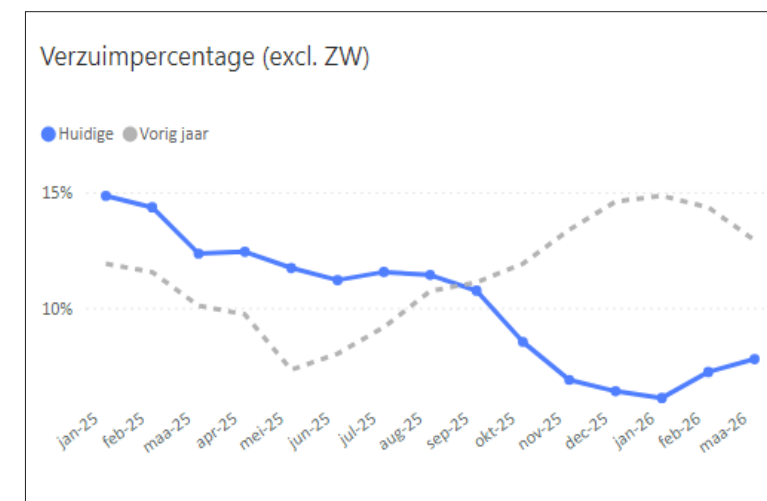
Nobama Care wil investeren in fysiek, mentaal en emotioneel/sociaal gezonde medewerkers. Twee jaar geleden is er een vitaliteitscoach aangenomen die samen met HR en de preventiecoach diverse activiteiten organiseert om hieraan bij te dragen.

De Vitaliteitscoach houdt daarnaast regelmatig een Gezond&Vitaal-check-in op alle locaties, waarbij collega's vrij binnen kunnen lopen voor een gesprek of advies over o.a. leefstijl of duurzame inzetbaarheid.

In 2025 is ook de Alleo App geïmplementeerd. Hiermee kan een collega maandelijks beschikken over een tweetal budgetten:

- Een vitaliteitsbudget, dat besteed kan worden aan vitaliteitsdoeleinden als sportartikelen, afvalcursus of sportschoolabonnement.
- Een eindejaarsbudget dat ook kan worden ingezet voor dagje uit, filmavond of andere welzijnsdoeleinden

Het verzuim binnen Nobama Care lag een deel van 2025 boven het landelijk gemiddelde. De samenwerking met de Arbodienst verliep niet geheel naar tevredenheid en per 01-01-2026 zijn wij gestart met een nieuwe Arbodienst.



1 TALENTVOLLE MENSEN VORMEN SAMEN NOBAMA CARE

1.6 Medezeggenschap

Indien een organisatie > 50 medewerkers in dienst heeft, bestaat er de verplichting tot het inrichten van een OR. Nobama Care heeft (per 01-01-2026) 318 medewerkers, maar heeft geen OR. In 20213 heeft Nobama Care een Kernteam opgericht, bestaande uit verschillende functionarissen, waarbij ieder team een lid heeft afgevaardigd om zodoende betrokken te worden bij belangrijke beslissingen.

Deze methodiek voldoet echter niet aan de eis en er was geen dispensatie aangevraagd en zou naar alle waarschijnlijkheid hier ook niet aan de eisen voldoen. Tijdens de audits voor de Prezo-certificering kwam dit punt eveneens als non-conformiteit naar voren. Daarop zijn wij ons gaan oriënteren op mogelijke, door de SER geaccepteerde alternatieven.

Nobama Care heeft gekozen voor de Sociocratische Kring Methodiek, welke het best past bij de wijze waarop wij onze collega's willen betrekken bij de besluitvorming. In de loop van Q2 2026 wordt gestart met de implementatie hiervan en wordt dispensatie aangevraagd bij de SER.

1.7 Overzicht Doelen 2026

- Implementatie SKM en aanvragen dispensatie OR
- Methodisch ontwikkeling en opleiden collega's
- Nieuwe Arbodienst per 01-01-2026
- Verdere opvolging preventieplan
- Positieve gezondheid: beschrijven hoe we dit vorm willen geven binnen Nobama Care, implementatie 2027
- Stepped Care en Triage: leersessies & procesbegeleiding opschalen naar hele organisatie
- Strategische personeelsplanning
- Ontwikkelen meetinstrument voor tevredenheid vrijwilligers
- Een ziekteverzuim van max. 9%
- Meten van cultuur middels SROI of eNPS

2 BEWONERS KOMEN THUIS BIJ NOBAMA CARE

In onze woongemeenschappen staat *Je thuis voelen* centraal. Bewoners zijn in regie en wij bewegen mee met de individuele behoeften en wensen. Een herkenbare, huiselijke omgeving en met warmte en respect in de omgang maakt dat bewoners zich gezien en verbonden voelen. Door ieders levensverhaal te kennen kan de bewoner eigen regie behouden. In onze woongemeenschappen worden we onderdeel van elkaars levensverhaal. Door de nauwe betrokkenheid van familie, naasten en de buurt ontstaat herkenning, geborgenheid en een echt thuis.

Om dit alles te realiseren werken we met 6 bouwstenen vanuit de BREIN-methodiek:

1. Fysieke omgeving: een herkenbare, overzichtelijke omgeving geeft bewoners rust en een gevoel van veiligheid en huiselijkheid.
2. Dagindeling en structuur: een vertrouwd dagritme biedt houvast en zorgt dat bewoners zich op hun gemak voelen.
3. Welbevinden en zinvolle tijdsbesteding: door activiteiten die aansluiten bij ieders interesse ervaren bewoners plezier en betekenis.
4. Interactie en bejegening: met warmte, respect en persoonlijke aandacht versterken we vertrouwen en verbondenheid.
5. Narratief: door aan te sluiten bij ieders levensverhaal en verhalen te delen, voelt de bewoner zich gekend en thuis.
6. Familiebetrokkenheid en naasten: betrokkenheid van familie en naasten vergroot de herkenning, geborgenheid en samenleving



2 BEWONERS KOMEN THUIS BIJ NOBAMA CARE

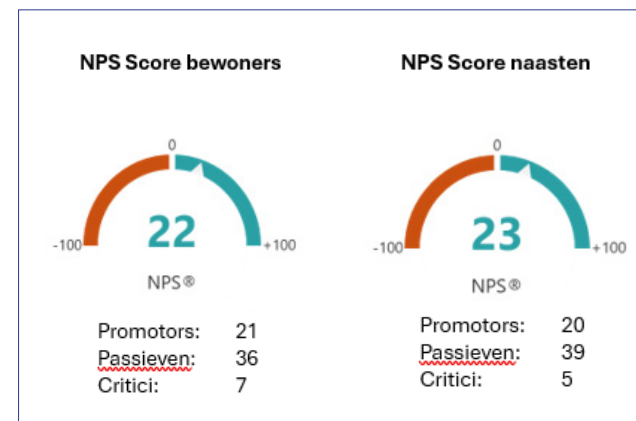
2.1 Cliënttevredenheidsonderzoek

In oktober 2025 is er een cliënttevredenheidsonderzoek gehouden. De resultaten daarvan waren, hoewel niet uitsluitend positief, ook niet verrassend. Uit gesprekken met bewoners en hun naasten waren de in het onderzoek genoemde knelpunten en klachten al bekend en waren er acties uitgezet. Er is een plan van aanpak opgesteld.

Wat ging goed? Bewoners waren over het algemeen tevreden over de vriendelijkheid van de collega's, de wijze waarop zorgverleners begaan zijn met bewoners, de liefdevolle zorg en persoonlijke aandacht. Wat ging niet goed? Klachten waren er met name over maaltijden, de wisselingen in personeel en de onduidelijkheid over de rol van de naasten.

Maaltijden

Bewoners vonden over het algemeen de maaltijden, te koud, eten soms droog en hard gebakken, eentonig menu, te flauw of te zout en te weinig 'gewone' kost. De afgelopen maanden is geïnventariseerd wat de klachten inhielden en wat de mogelijke oorzaken hiervan waren. Vervolgens zijn mogelijke verbeteringen geïnventariseerd en uiteindelijk is er voor gekozen om niet meer zelf, door maaltijdondersteuners, te koken, maar hiervoor een bedrijf in te zetten. In februari is Kookeedo gestart op de eerste locatie. Dit bedrijf levert koks, verzorgt het menu, de bestellingen en de bereiding. Inmiddels is de derde locatie gestart met Kookeedo en de resultaten stellen tot nu toe niet teleur.



2 BEWONERS KOMEN THUIS BIJ NOBAMA CARE

Wisselingen personeel

Bewoners hebben last gehad van wisselende bezetting met steeds onbekende zorgverleners die de bewoners niet kenden, niet wisten wat er moest gebeuren en wat aandachtspunten waren. Inmiddels is Nobama Care gestopt met de inzet van zzp'ers en hard op weg met het bouwen aan vaste teams in loondienst.

Onduidelijkheid over de rol van de naaste

Eén vraag in het CTO betrof de inzet van naasten en of (hoe) dit vastgelegd is in het dossier. Tot vorig jaar was hier nog weinig aandacht voor. Nobama Care is in 2025 samen met Waardigheid en Trots voor de Toekomst gestart met het project SamenSterk, gericht op de samenwerking met informele zorg (familie, burens, vrijwilligers). Een van de acties vanuit dit project is het vastleggen van de gemaakte afspraken in het cliëntdossier. Om dit op de juiste manier te kunnen doen is de MIKZO (Meetinstrument van Kwaliteit van Zorg) aangepast en zijn er vragen toegevoegd gericht op het netwerk en activiteiten die door dit netwerk worden verricht.

Monitoren resultaten

Om de resultaten te kunnen monitoren van alle uitgezette acties heeft Nobama Care besloten dit jaar in elk geval twee keer een cliënttevredenheidsonderzoek uit te voeren: in Q2 en Q4. Aan de hand van de resultaten van Q2 zullen acties verder worden uitgerold en waar nodig bijgesteld.



2 BEWONERS KOMEN THUIS BIJ NOBAMA CARE

2.2 Het goede gesprek

Nobama Care hanteert een procedure *Warm Welkom* waarin beschreven staat hoe de bewoner en zijn naasten worden begeleid vanaf het eerste moment van kennismaking, met als doel dat zij zich vanaf dag één welkom voelen, thuis voelen.

Dit document wordt momenteel herzien en waar nodig aangepast.

1. Het document, met als nieuwe naam “Klantreis”, gaat vijf fasen beschrijven: De thuisfase: de periode vanaf het eerste contact tot het moment van besluitvorming om binnen Nobama Care te komen wonen.
2. De wenfase: de periode waarin de bewoner en zijn naasten wennen aan de nieuwe woonomgeving, de zorgverleners en de medebewoners. In deze periode wordt middels regelmatige gesprekken en verkenning van wensen en behoeften een zorgplan opgesteld, waarin niet alleen aandacht is voor persoonlijke verzorging maar vooral ook voor welzijn en welbevinden. Na 6 weken wordt het zorgplan besproken in een MDO en definitief gemaakt.
3. De woonfase: de periode dat de bewoner en zijn naaste steeds verder ingeburgerd raakt in zijn woonomgeving. Tijdens regelmatige gesprekken blijven we monitoren of alles goed gaat, of de bewoner zich thuis voelt, of er aanpassingen nodig zijn in het zorgplan. Twee keer per jaar vindt er een MDO plaats.
4. De terminale fase: tijdens de laatste levensfase zijn er andere noden en behoeften. In deze fase willen wij hier zo goed mogelijk op inspelen, in samenspraak met bewoner en naasten.
5. De nazorg: na het overlijden wordt er aandacht besteed aan de naasten door een afrondend gesprek. Daarnaast is er ook aandacht voor de medebewoners, de betrokken zorgverleners en vrijwilligers.

Naar verwachting zal de volledige Klantreis eind Q2 afgerond zijn.



2 BEWONERS KOMEN THUIS BIJ NOBAMA CARE

2.3 Palliatieve zorg

Kennis over palliatieve zorg blijkt bij zorgverleners nog vaak onvoldoende. Op dit moment worden collega's geschoold on-the-job wanneer zij vragen hebben rondom palliatieve zorg. Om onze bewoners zo goed mogelijk tot het einde toe te kunnen begeleiden, is er meer actie nodig in de zin van scholingen en trainingen.

Nobama Care is in 2024 als aspirant-lid toegetreden tot het Netwerk Palliatieve Zorg WM

Om in aanmerking te komen voor een volwaardig lidmaatschap, dient een organisatie een Zelfevaluatie Palliatieve zorg uit te voeren, een plan van aanpak op te stellen op basis van de uitkomsten en dit te presenteren tijdens een bijeenkomst van het Kernteam van het netwerk. De Zelfevaluatie zal in Q1 worden afgerond en in Q2 worden gepresenteerd.

Nobama Care is voornemens in 2027 een hospice te openen. Momenteel zijn hiervoor de voorbereidingen gaande.

Nobama Care neemt deel aan het Programma transformatie Palliatieve Zorg Mijnstreek

De belangrijkste acties en speerpunten uit het plan zijn:

- Introductie van een “meereizend” individueel zorgplan: Dit plan zorgt ervoor dat afspraken over wensen, behoeften en behandelingen (op lichamelijk, psychisch, sociaal en spiritueel vlak) inzichtelijk zijn voor alle betrokken zorgverleners.
- Vroegtijdige inzet: Palliatieve zorg start eerder in het ziekteproces, waardoor het beter aansluit op de wensen en grenzen van de patiënt.
- Verbeterde regionale samenwerking: Het plan versterkt de samenwerking tussen verschillende zorgverleners en organisaties in de regio (o.a. Zuyderland).
- Eén aanspreekpunt: Voor patiënten en naasten komt er één aanspreekpunt voor al hun vragen over de zorg en behandeling.
- Proactieve Zorgplanning (PZP): Het voeren van gesprekken over de toekomst en de doelen van de patiënt staat centraal.
- Focus op de vier dimensies: Aandacht voor lichamelijke, psychische, sociale en spirituele aspecten van palliatieve zorg.

Binnen Nobama Care is er een aanjager aangesteld, die de implementatie van bovenstaande acties binnen de organisatie begeleid, coördineert en evalueert.

2 BEWONERS KOMEN THUIS BIJ NOBAMA CARE

2.4 Brein omgeving methodiek

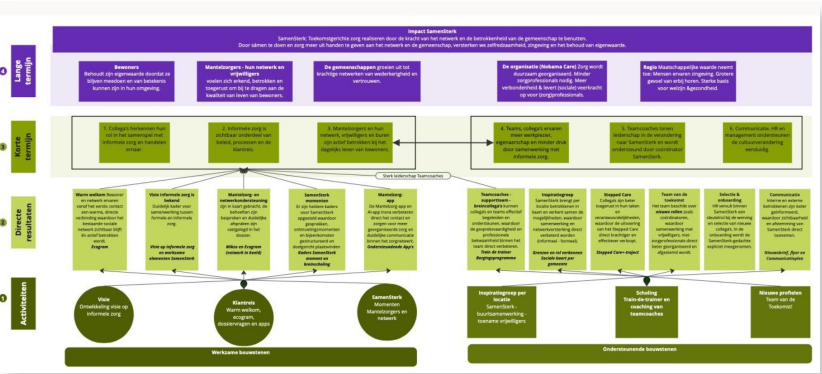
Nobama Care benadert bewoners volgens de Brein Omgeving Methodiek. Door fysieke inrichting, dagstructuur en bejegening aan te passen, vermindert deze methode stress en onbegrepen gedrag, wat de kwaliteit van leven verbetert. In 2024 is gestart met het scholen van alle collega's, ongeacht hun deskundigheidsniveau, in de Brein Omgeving Methodiek. Inmiddels zijn alle collega's geschoold en is gestart het met scholen van collega's die later in dienst zijn getreden. Daarnaast gaan wij in 2026 ook vrijwilligers en informele zorg scho- len. Eind 2025 heeft de eerste Brein-scholing voor mantelzorgers plaatsgevonden.

2.5 SamenSterk

De wereld om ons heen verandert en dat vraagt om nieuwe manieren van denken en werken. We zien uitdagingen op het gebied van personele bezet- ting, veranderende zorgvragen, en het behoud van eigen regie voor bewoners. Tegelijkertijd biedt deze tijd kansen: door samen te werken met bewoners, naasten, vrijwilligers en de buurt versterken we niet alleen de zorg, maar ook de verbinding tussen mensen.

Nobama Care is in 2024 gestart, samen met Waardigheid en Trots voor de Toekomst, met een tweetal projecten:

1. Cultuurversterking: gericht op samenwerking met informele zorg. Het project bevordert eigenaarschap, zelfredzaamheid en verheldert de verwachtingen van collega's, cliënten en hun netwerk.
2. Woongemeenschap: richt zich op verbeteren van de voorzieningen en ontmoetingsmogelijkheden voor ouderen in de buitengebieden van Zuid-Limburg. Het doel is het creëren van een laagdrempelige buurtfunctie die bewoners aanmoedigt om zelf activiteiten te organiseren.



2 BEWONERS KOMEN THUIS BIJ NOBAMA CARE

Begin 2025 concludeerden wij dat er veel overlap bestond tussen de beide projecten en is besloten de activiteiten voort te zetten als één project onder de naam **SamenSterk**.

Inmiddels is er heel veel werk verzet. In alle locaties zijn inspiratiegroepen samengesteld, bestaande uit collega's, vrijwilligers, mantelzorger, teamcoach. Er is een folder samengesteld en een verhuisbericht ontwikkeld, waarmee het netwerk kan worden uitgenodigd ook na de verhuizing betrokken te blijven bij het leven van de bewoner.

- Er zijn sociale kaarten samengesteld voor een aantal locaties, de overige locaties volgen nog.
- Er wordt jaarlijks deelgenomen aan de *Burendag* in september.
- Er wordt een nieuwjaarsborrel georganiseerd voor bewoners, naasten, netwerk en omgeving.

In de effectenkaart worden doelen en resultaten weergegeven.

Inmiddels kunnen we al een aantal successen delen en zijn er mooie initiatieven ontstaan. In Vroenhof is samen met de heemkundvereniging een foto-een expositie georganiseerd die door veel mensen bezocht is en inmiddels een vaste plek in Vroenhof heeft gekregen.. Deelname aan de burendag heeft in enkele locaties een aantal nieuwe vrijwilligers opgeleverd. Zo komen in Schinnen buurtbewoners nu ook spontaan binnenlopen om met bewoners een wandeling te maken. In locatie Emma is een mantelzorger actief als vrijwilliger. Hij verwelkomt nieuwe bewoners en maakt ze wegwijs binnen de locatie.

Op korte termijn start de werving naar een coördinator Informele Zorg, die teamcoaches en teams gaat coachen, contactpersoon is voor vragen rondom SamenSterk, die nieuwe mogelijkheden onderzoekt, die contactpersoon is voor vrijwilligers en die outreachend kan werken. De coördinator draagt mede bij aan de borging van **SamenSterk**



2 BEWONERS KOMEN THUIS BIJ NOBAMA CARE

2.6 Mic, Mim, Klachten en Prisma

In 2025 zijn er 200 meldingen gedaan, waarvan 194 MIC-meldingen (melding incident client). Hiervan betrof het 122 keer een valincident, 60 keer een incident rondom medicatie en 8 maal agressie welke geregistreerd zijn als MIM-melding. Nobama Care heeft een MIC-commissie met een afgevaardigde per locatie. De commissie komt vier keer per jaar samen en evalueert de meldingen, beoordeelt de incidenten en zet waar nodig acties uit. Een aantal leden van de MIC-commissie vormen samen de Prisma-commissie. Zij beoordelen ernstige incidenten en starten waar nodig een prisma-analyse op.

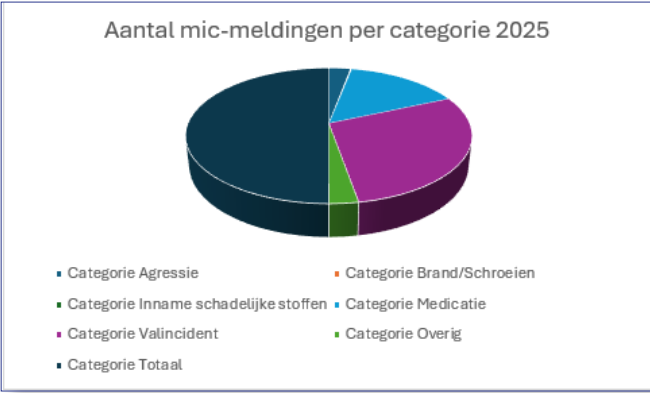
Begin 2025 heeft er een ernstig incident plaatsgevonden in een van de locaties. Dit incident had grote impact op alle betrokkenen. Nobama Care heeft het incident gemeld bij de IGJ als calamiteit. Vervolgens is er een prisma-analyse opgesteld. Hiervoor heeft Nobama Care gebruikt gemaakt van een onafhankelijk voorzitter.

De IGJ heeft na onderzoek geoordeeld dat er geen sprake was van verwijtbaarheid of nalatigheid.

2.7 Overzicht Doelen 2026

De Brein Omgeving Methodiek is vertaald naar de visie van Nobama Care. De scholing wordt geborgd, scholing voor informele zorgers wordt opgezet.

- Project **SamenSterk** zorgt voor inrichting van toekomstbestendige zorg door informele zorg te gaan betrekken en het netwerk te gaan versterken.
- Nobama Care ontwikkelt een nieuw concept waarmee ouderen eerder in het traject een geschikt en toekomstbestendig THUIS wordt geboden. We vinden een of meerdere woningbouwcorporaties die dit met ons willen realiseren.
- We halen alles uit het nieuwe Generiek Kompas om te verbeteren in “samen wreken aan kwaliteit van bestaan”. Ervaringsmetingen worden 2 x per jaar uitgevoerd en resultaten laten zien dat we continu werken aan verbeteringen. We zien dat de tevredenheid hoger dan gemiddeld (Benchmark) is.
- We nemen deel aan het Netwerk Palliatieve Zorg en bereiden ons voor op het opzetten van een Hospice.
- De Mikzo wordt aangepast, zodat Welzijn, Informele zorg en Palliatieve zorg hier een prominenter plek in krijgen.



3 SAMEN CONTINU LEREN & VERBETEREN

We werken toe naar een cultuur ‘Samen Continu Leren en Ontwikkelen’, waarin lange termijn visie, moed, creativiteit, continu verbeteren en innovatie centraal staan. We halen het beste uit onszelf en de ander en zijn zo van meest toegevoegde waarde en betekenis voor de maatschappij. Door het tonen van respect, het nemen van verantwoordelijkheid, het toepassen van zelfreflectie en continu werken aan samenwerking en vertrouwen stimuleren wij teamprestaties en persoonlijke groei, zodat we samen de beste resultaten voor bewoners, collega’s en de organisatie realiseren.

3.1 Lean methodiek

In 2024 is Nobama Care gestart met de scholingen Lean Leiderschap. Aansluitend werden collega’s opgeleid tot Green Belts en Yellow Belts. In 2026 wil Nobama Care op elke locatie een aantal Yellow Belts die actief aan de slag gaan met verbeterplannen volgens de Lean methodiek, gebruik makend van een verbeterkaart. Op dit moment zijn er met name op de laatst geopende locaties nog geen Yellow Belts, deze zullen in 2026 worden opgeleid.

De eerste succesjes zijn echter wel al zichtbaar. Zo heeft een Yellow Belt zich hard gemaakt om uit milieuoverwegingen de plastic medicijnbekers te vervangen door papieren exemplaren. Hierdoor neemt de verspilling van plastic bij het gebruik van medicijnbekers met 99% af. Een andere Yellow Belt kwam met het idee een “ergonomische route” samen te stellen voor collega’s die even iets minder belastbaar zijn. Zo toon je begrip en interesse voor de collega en voorkom je soms (gedeeltelijke) ziekmelding.



3 SAMEN CONTINU LEREN & VERBETEREN

3.2 Investeren in opleiding voor groepen en individueel

Door de huidige vergrijzing, de krapte op de arbeidsmarkt en onze groei wordt het steeds moeilijker om voldoende gekwalificeerde collega's in dienst te nemen. Door het stoppen met de inzet van zzp'ers in januari dit jaar wordt de noodzaak om slimmer te kijken naar de manier waarop wij onze werkzaamheden hebben georganiseerd, om zo onze collega's te kunnen laten doen wat er echt toe doet: oprechte aandacht voor onze bewoner.

In 2025 zijn een aantal helpenden opgeleid tot helpende Plus, waardoor zij meer taken en verantwoordelijkheden kunnen overnemen. Er zijn ADL-trainingen gegeven voor collega's zonder zorgopleiding, zodat zij in nood kunnen inspringen, bv. iemand naar toilet helpen als de zorgcollega's bezig zijn. Samen met het project SamenSterk, oa gericht op inzet informele zorg, willen we ervoor zorgen dat de noodzakelijke zorg op een veilige manier wordt geleverd.

Daarnaast willen wij collega's de mogelijkheid geven om door te groeien. Wanneer er een vacature wordt gesteld, kijken we vooral ook naar de capaciteit en talenten die we al in huis hebben, of dat er een mogelijkheid is om mensen op te leiden. In september start een verpleegkundige met de opleiding tot Verpleegkundig Specialist.

Waar mogelijk en nodig blijven we kijken naar wat collega's nodig hebben, waar zij behoefte aan hebben en wat noodzakelijk is om verder te scholen en ontwikkelen.



3 SAMEN CONTINU LEREN & VERBETEREN

3.3 Prezo-certificering

In maart 2025 is de voorbereidende Prezo-audit uitgevoerd door Perspekt, in november vond de afrondende audit plaats en heeft Nobama Care het Prezo Kwaliteitscertificaat behaald.

In de rapportage van de afrondende audit werden nog een aantal aanbevelingen genoemd. Deze hadden hoofdzakelijk te maken met knelpunten die bekend zijn en door Nobama Care al zijn opgepakt maar nog niet afgerond. Dit betreft onder andere onvoldoende continuïteit in medewerkers, ontbreken van een OR.

In 2026 gaat Nobama Care aan de slag met het opzetten van een intern auditsysteem en worden intern auditoren opgeleid om deze audits uit te voeren.

In 2026 wordt ook gestart met de oriëntatie op en voorbereidingen voor de Prezo Hospicezorg, zodat wij in 2027 klaar om deze audit te laten uitvoeren.



3 SAMEN CONTINU LEREN & VERBETEREN

3.4 Dagbalans

De dagbalans is een kort, dagelijks overleg, waarbij een team visueel prestaties, de planning en knelpunten bespreekt, met als doel het direct inzichtelijk maken van problemen, zodat actie kan worden ondernomen in plaats van achteraf verantwoording afleggen.

Tijdens de dagbalans wordt gebruik gemaakt van een verbeterbord of flapover. De dagbalans vindt twee keer per dag plaats: na de eerste ronde zorgverlening in de ochtend en bij de dienstwissel in de middag. Tijdens de dagbalans wordt eerst gevraagd hoe het met iedereen gaat, of iemand hulp nodig heeft. Vervolgens wordt teruggekeken hoe het gisteren en in de ochtend ging, of alle doelen behaald zijn. Daarna wordt vooruitgekeken naar de doelen en de bezetting van de dag en welke knelpunten belemmerend kunnen werken. Tenslotte worden verbeteracties genoteerd op het bord.

3.5 Effectief teamoverleg

Binnen Nobama Care wordt niet in elke locatie op dezelfde manier vorm en inhoud gegeven aan het teamoverleg. Er zit veel diversiteit in agenda's, structuur tijdens de vergadering en wijze van notuleren. In een uitgebreide sessie met MT, teamcoaches, supportteam en coördinatoren zijn in februari 2026 afspraken gemaakt hierover.

Planning: de teamoverleggen worden in elke locatie zoveel mogelijk in dezelfde week gepland, om ervoor te zorgen dat alle collega's belangrijke informatie in een kort tijdsbestek ontvangen:

- Er wordt een standaard agenda gehanteerd, afgeleid van de agenda uit de SKM-systematiek
- Er worden geen notulen gemaakt, maar een actie-besluitenlijst bijgehouden
- De ervaringen zullen tijdens strategische overleggen worden geëvalueerd



3 SAMEN CONTINU LEREN & VERBETEREN

3.6 Begeleiding Yellow Belt Initiatieven

In 2026 wordt geïnvesteerd in het opleiden van Yellow belts. De teamcoaches, opgeleid in de Lean-systematiek, zullen de Yellow belts gaan begeleiden bij het oppakken van verbetertrajecten op de locatie. Belangrijk hierbij is dat de Yellow belt-collega's verantwoordelijkheid krijgen en zich voldoende vrij voelen om zaken op te pakken, maar ook een beroep kunnen doen op de teamcoach als zij vastlopen. Er wordt gebruik gemaakt van een verbeterkaart en de PDCA cyclus wordt gehanteerd.

3.7 Afspraken vastleggen in handzame standaarden

De vierde bouwsteen betreft het vastleggen in handzame standaarden. Om dit te realiseren stapt Nobama Care over naar een nieuw kwaliteitsmanagementsysteem ManualMaster Trevally (zie 4.3).



3 SAMEN CONTINU LEREN & VERBETEREN

3.4 Overzicht Doelen 2026

- Zichtbaar maken dat er door iedereen binnen Nobama Care op een methodische manier gewerkt wordt aan het behalen van onze doelen.
 - We werken volgens de methode: Samen continue leren en ontwikkelen
 - Dit is zichtbaar door de bouwstenen die in elke locatie worden toegepast (dagbalans, effectief vergaderen etc.).
 - Nieuwe overlegstructuur is dusdanig ingericht dat het behalen van doelen ondersteund wordt.
 - We betrekken het informele netwerk bij verbeterprojecten.
- Bouwsteen: dagbalans
- Bouwsteen: effectief teamoverleg
- Bouwsteen: begeleiding Yellow Belt initiatieven
- Bouwsteen: afspraken vastleggen in handzame standaarden
- Alle locaties zijn getraind en gecoacht in Samen Continue Leren en Ontwikkelen.
 - Drie Yellow Belts opgeleid per locatie die werken aan teamverbeteringen.
 - Alle leden van het supportteam worden opgeleid tot Green Belt.
 - Teamcoaches en supportteam werken op basis van Lean Leiderschap
- Voor iedereen binnen de organisatie is visueel inzichtelijk wat de strategische richting is, welke activiteiten we daarvoor ondernemen en hoe goed die activiteiten gaan.
 - We hebben een digitale vertaling van de Obeya-ruimte geïmplementeerd die voor alle betrokkenen te benaderen is
- Prezo-certificaat is behaald in 2025
 - Opzetten van een intern auditprogramma, scholen van interne auditoren
 - Doorvertaling certificering naar Prezo-hospicezorg



4 ONZE ICT-SYSTEMEN EN INZET DIGITALE INNOVATIES ZIJN DIENEND AAN DE MENS

Wij vernieuwen en verbeteren onze ICT-omgeving, zodat deze veilig, toekomstbestendig en gebruiksvriendelijk is. We voldoen aan de actuele normen voor informatiebeveiliging en ondersteunen onze collega's met slimme digitale oplossingen die administratie lasten verminderen en efficiënt werken mogelijk maken. De behoefte van de woongemeenschap is leidend voor de inzet van digitale systemen en innovaties. Door de inzet van passende AI en innovatieve zorgtechnologie dragen wij bij aan het werkplezier en het vergroten van het welbevinden van bewoners.

4.1 Regionale samenwerking in innovatie

Nobama Care werkt samen met Waardigheid en Trots voor de Toekomst aan de opleiding en inzet van innovatie-ambassadeurs. Nobama Care levert hierbij een ambassadeur, die niet alleen intern innovaties promoot, maar ook mede zorg draagt voor uitrol buiten Nobama Care.

In 2025 hebben wij twee collega's laten opleiden tot ambassadeur, echter deze zijn helaas beiden langdurig ziek. Er zijn twee nieuwe collega's geworven ter vervanging. Hun opleiding tot innovatie-ambassadeur is voor dit jaar begroot. Een tweetal innovaties zijn al geïmplementeerd.



4 ONZE ICT-SYSTEMEN EN INZET DIGITALE INNOVATIES ZIJN DIENEND AAN DE MENS

Slimme Bril

Wanneer een collega vragen heeft of iets wil overleggen over de gezondheidstoestand van een bewoner, wordt vaak de SO gebeld die dan ter plaatse komt. Met de slimme bril kan de SO via ons Teams-kanaal worden ingebeld om op afstand mee te kijken wanneer dit nodig is. Dit levert tijdswinst op. Op dit moment heeft één locatie een slimme bril. Er zijn nog drie brillen besteld die op korte termijn gebruiksklaar worden gemaakt, één in elke driehoek.

Slimme Sensor

De sensor detecteert afwijkende situaties, zoals iemand die 's nachts uit bed stapt of de deur opent, maar kan ook patronen in dagelijkse activiteiten volgens, zoals toiletgebruik. Een slimme sensor meet niet alleen gegevens zoals temperatuur of beweging, maar kan deze informatie ook zelfstandig verwerken en interpreteren. In plaats van alleen een signaal door te geven, beslist het apparaat of er actie nodig is en communiceert dit direct naar andere apparaten via internet.

Spraak gestuurd rapporteren

In drie locaties wordt dit jaar gestart met spraak gestuurd rapporteren, om hiermee de administratieve lasten te verlichten.



4 ONZE ICT-SYSTEMEN EN INZET DIGITALE INNOVATIES ZIJN DIENEND AAN DE MENS

4.2 Monday

Binnen de Lean-methodiek wordt vaak gewerkt met een Obeya-ruimte. Een fysieke of digitale omgeving waar teams alle essentiële projectinformatie, KPI's en strategische doelen op de muren zichtbaar maken. Het doel is up-to-date houden van informatie, snelle besluitvorming, verbeterde samenwerking en het verbinden van strategie met uitvoering.

Binnen de oude kantooromgeving van Nobama Care was deze muur gerealiseerd in een van de kantoorruimtes. Na de verhuizing naar het nieuwe kantoor enkele maanden geleden, ontbreekt hiervoor de ruimte.

Nobama is gestart de Obeya-room nu digitaal in te richten, zodat voor iedereen binnen de organisatie inzichtelijk is wat de strategische richting is, welke activiteiten we daarvoor ondernemen en hoe goed die activiteiten gaan. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van Monday.



4 ONZE ICT-SYSTEMEN EN INZET DIGITALE INNOVATIES ZIJN DIENEND AAN DE MENS

4.3 Kwaliteitsmanagementsysteem

Nobama Care maakt al vanaf de oprichting gebruik van een kwaliteitsmanagementsysteem voor het inrichten van het kwaliteitshandboek en de registratie van meldingen.

Hierbij lopen we echter steeds meer tegen beperkingen aan. Zo heeft het huidige systeem moeite met het uploaden van Word- of Exceltabellen of flowcharts die niet rechtstreeks in het systeem gemaakt zijn.

Om noodzakelijke werkprocessen, formulieren en protocollen goed bereikbaar te houden voor collega's, heeft Nobama Care recent de keuze gemaakt over te stappen naar Manual Master Trevally. In 2026 zal dit systeem worden geïmplementeerd en zullen alle documenten worden overgezet in dit systeem.

4.4 Optimalisatie Afas

Sinds 2024 gebruikt Nobama Care Afas voor het automatiseren van een deel van alle administratieve processen binnen de organisatie, met name op gebied van HRM.

Sinds begin 2025 is hier het beheer van opleidingsgegevens aan toegevoegd. Alle diploma's en certificaten kunnen in Afas worden opgeslagen, zodat leidinggevend in een oogopslag kunnen zien wie er bekwaam is voor bepaalde acties of handelingen. Het systeem geeft een melding wanneer een certificaat gaat verlopen.

In 2026 wil Nobama Care Afas verder gaan optimaliseren.



4 ONZE ICT-SYSTEMEN EN INZET DIGITALE INNOVATIES ZIJN DIENEND AAN DE MENS

4.4 Overzicht Doelen 2026

- Digivaardigheid en adoptie: 0-meting, 1-meting
- Slimme bril opschalen naar 3 regio's
- Inzet van AI om administratieve lasten te verlichten -> spraak gestuurd rapporteren in drie locaties.
- Slimme sensor: experimenteren in Victoria
- Cybersecurity verder vormgeven
- We voldoen aan NIS 2-CyberbeveiligingsWet
- Implementatie KIK-V
- Implementatie KMS en meten tevredenheid hierover
- Implementatie Projectmanagement middels digitaal Systeem
- Innovatie ambassadeurs en samenwerking in het netwerk verder vorm geven
- Informatiemanagement
- Optimaliseren van Afas



5 NOBAMA CARE IS EEN FINANCIIEEL GEZONDE ORGANISATIE

De organisatie waarborgt haar financiële continuïteit door een duurzaam en gezond financieel beleid, waarbij middelen effectief worden ingezet om strategische ambities te realiseren, kwalitatieve en toegankelijke zorg te waarborgen en innovatie te stimuleren. We zijn sterk in lange termijn denken om met beperkte middelen toch blijvend goede zorg te kunnen leveren, door prioriteiten af te stemmen op maatschappelijke impact, urgentie en effectiviteit. Iedereen in de organisatie speelt een rol in het zorgvuldig en duurzaam omgaan met middelen. We doen dit door bewuste keuzes te maken en naar slimme oplossingen te zoeken om verspilling te voorkomen, maar ook samen met partners in de regio kennis, capaciteit en middelen te delen.

5.1 Samenwerking in de regio

Nobama Care werkt nauw samen met partners en collega's in de regio.

- Samen met ZorgConnect nemen wij deel aan de werkgroep capaciteitsmanagement, waarbij gekeken wordt naar een het efficiënt en effectief inzetten van de beschikbare capaciteit. Deze is gestart in 2025 en wordt gecontinueerd in 2026.
- Ook via ZorgConnect is de AI gestuurde persoonlijke assistent geïntroduceerd: de Inora app. Deze app stelt collega's, maar ook vrijwilligers en mantelzorgers in staat informatie op te halen uit een beveiligde omgeving. Zo kan informatie opgehaald worden over een ziektebeeld, maar bv. ook tips en richtlijnen om om te gaan met de beperkingen gerelateerd aan dit ziektebeeld.



5 NOBAMA CARE IS EEN FINANCIIEEL GEZONDE ORGANISATIE

- Regionale behandeldienst (ZorgConnect): hierbij werken we samen met collega-organisaties om de beschikbare capaciteit SO te goed mogelijk in te zetten met zo min mogelijk verspilling. Hiervoor is het noodzakelijk dat de SO alleen dáár ingezet wordt waar dit noodzakelijk is. Een Triage scholing voor onze collega's is een van de acties uit dit plan.
- Arbeidsmarkt: Hierin werken we samen aan de uitdagingen, met focus op behoud, anders werken en inclusie. We hebben mensen uit het buitenland aangetrokken, daarnaast werken we met mensen die afstand tot de arbeidsmarkt hebben, evenals studenten en aandacht functionarissen.
- Ontwikkelen van een woonzorgzone door deelname aan Deltaplan Maastricht Heuvelland.
- Zin in Maastricht (ZonMw). Het doel van het project is het versterken van een behoefte-gericht integraal aanbod samen met thuiswonende mensen met dementie en hun naasten.



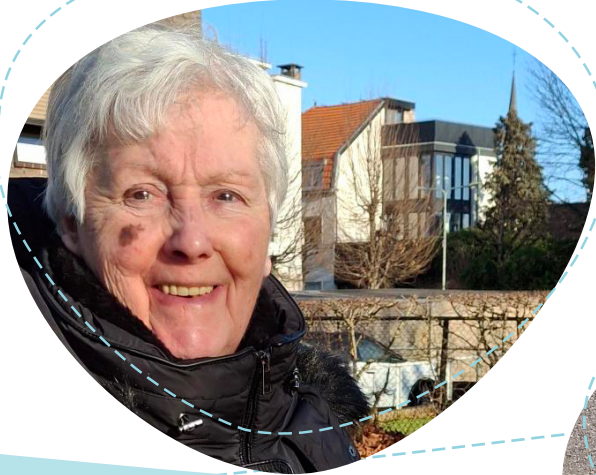
5 NOBAMA CARE IS EEN FINANCIIEEL GEZONDE ORGANISATIE

5.2 BI tool

Medio 2024 is er gestart met de ontwikkeling van een BI tool, die het mogelijk maakt snel en correct inzicht te krijgen in prestaties en de stand van onze KPI's, zoals onder andere verzuim, verloop, saldo verlof en saldo plus- en min uren. Hierdoor kunnen we efficiënter sturen op prestaties en daarmee samenhangende kosten. De verdere implementatie van de tool heeft afgelopen jaar vertraging opgelopen. In 2026 wordt de tool verder vormgegeven en de implementatie opnieuw opgepakt.

5.3 Integreren van duurzaamheid

Nobama Care wil in 2026 meer aandacht besteden aan de maatschappelijke impact van duurzaamheid. Onze collega's stellen hier ook regelmatig vragen over. Er zijn de afgelopen jaren wel wat kleine stapjes gezet, maar deze zijn niet meteen gelabeld als actie in het kader van duurzaamheid. Zo zijn de portieverpakkingen jam, hagelslag etc. vervangen door potten. Enerzijds voor de huiselijke uitstraling en omdat bewoners de verpakkingen niet open krijgen, anderzijds financieel oogpunt. Het besluit heeft echter zeker ook een maatschappelijke waarde en draagt bij aan het beperken van afval.

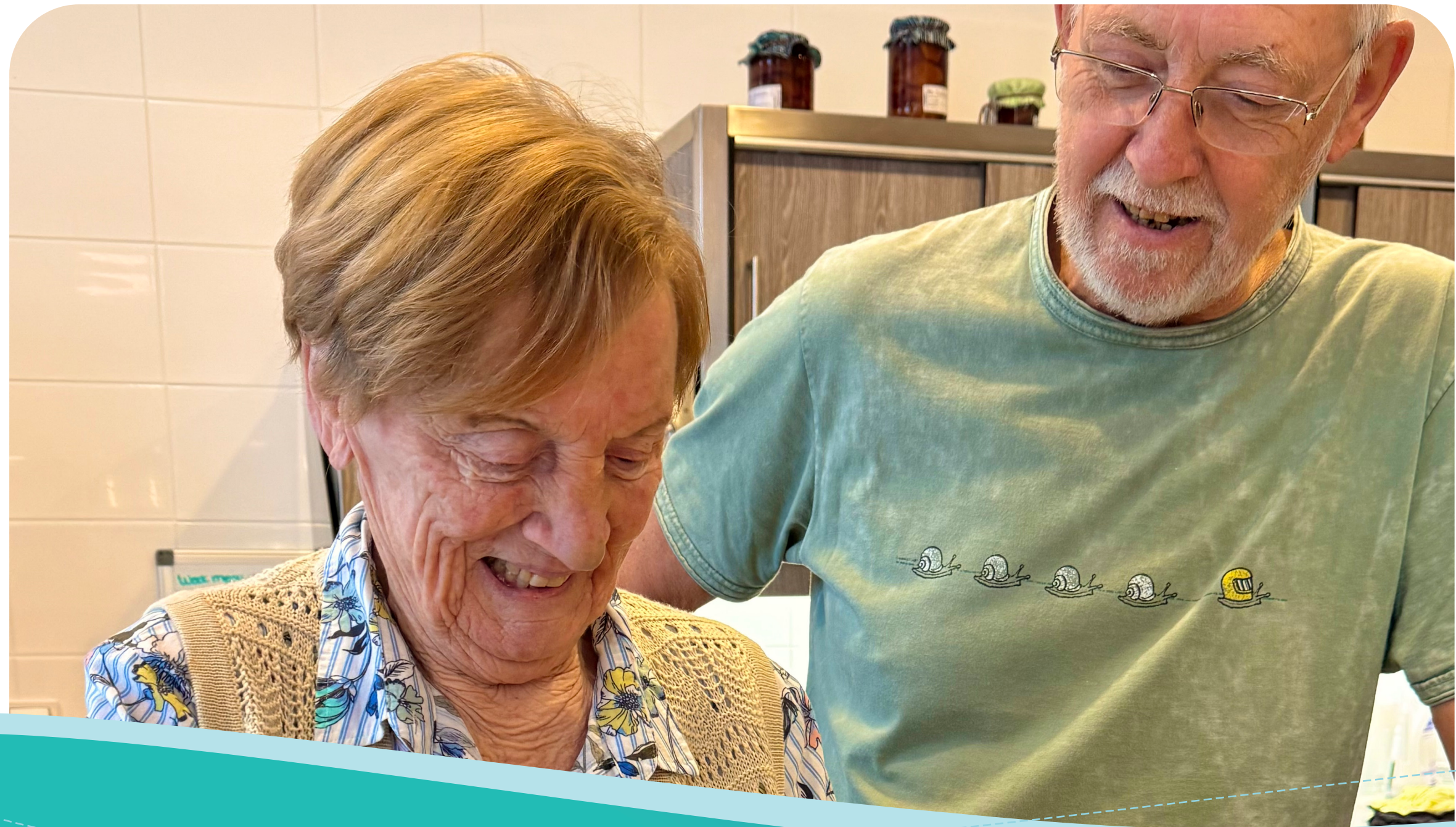


5 NOBAMA CARE IS EEN FINANCIIEEL GEZONDE ORGANISATIE

5.4 Doelen 2026

- P&C-cyclus op orde brengen en voorbereid zijn op groei naar een middelgrote organisatie
- HR/Control-gesprekken met alle teamcoaches structureel voeren en verbeteringen aanbrengen
- BI-Tool verder vormgeven en zorgen voor juiste en tijdige informatie
- Integreren van duurzaamheid in onze bedrijfsvoering (maatschappelijke impact)
- Capaciteitsmanagement (ZorgConnect)
- AI gestuurde persoonlijke assistent (ZorgConnect)
- Regionale behandeldienst (ZorgConnect)
- Fundament doorstroom (ZorgConnect)
- Ontwikkelen van een woonzorgzone door deelname aan Deltaplan Maastricht Heuvelland
- Zin in Maastricht





Hoogstpersoonlijk!

Beste Lezer,

Bij Nobama Care is zorg niet alleen een dienst, maar een manier van samenleven. We creëren een omgeving waarin bewoners zich écht thuis voelen, met aandacht voor hun eigenheid en wensen. Dit doen we samen met talentvolle en betrokken collega's die elke dag het verschil maken. Continu leren en verbeteren zit in ons DNA, zodat we steeds beter kunnen inspelen op de behoeften van onze bewoners en hun naasten. Daarbij zorgen we voor een gezonde organisatie, waarin financiële stabiliteit en innovatieve technologieën bijdragen aan de best mogelijke woonomgeving waar kwaliteit van leven het sleutelwoord is.

Onze visie is niet alleen een ambitie, maar een belofte: bij ons is zorg altijd hoogstpersoonlijk.

Hartelijke groet,

Noor Nezami
Bestuurder



nobamacare

Hoogst
persoonlijk!

www.nobamacare.nl

Kantoor | Heerlerweg 157, Voerendaal