



Kwaliteitsbeeld 2025



Bij Aafje zorgen wij samen

Inleiding

pagina 4 t/m 5

Medewerker op 1

pagina 6 t/m 7

Werkgeluk als prioriteit

Een lerende organisatie

Samen de schouders eronder

Erkenning van vakmanschap

Reflectie

Ruimte voor jou

pagina 8 t/m 10

Verpleegkundig leiderschap en zeggenschap

Opendeurenbeleid

Moreel beraad

Medicatiecontrole

Aafje is jouw plan A

Reflectie

Zelf, tenzij

pagina 11 t/m 13

De vijf stappen van vakmanschap

Nieuwe werkwijze steunkousen

Onmisbare rol vrijwilligers

Samen met mantelzorgers

Clënten doen wat zij kunnen

Reflectie

Zoals thuis, tenzij

pagina 14 t/m 15

Dag- & Doecentra
Opschaling (thuis)plusflats
Intimiteit en seksualiteit
Palliatieve zorg
Cultuurspecifieke zorg
Reflectie

Digitaal, tenzij

pagina 16 t/m 18

Beeldzorg
Samen naar ONS
AI als slimme collega
Mijn Aafje
Slimme tools
Reflectie

Samen met partners, tenzij

pagina 19 t/m 21

Spoedzorg Drechtsteden
Centrale Cliëntenraad
Minimale eOverdracht
Gezamenlijke IZA-aanvragen
SMAR en VVAR
Reflectie

Duurzaam, tenzij

pagina 22 t/m 24

De Bewuste Stap
Week van het afval
Toekomstbestendig bouwen
Knijpkat voor thuis
De kracht van medewerkers
Reflectie

Reflectie en vooruitblik

pagina 25 t/m 26

Reflectie 2025
Vooruitblik 2026



Inleiding

Als één woord 2025 typeert, is het loslaten. Geen loslaten uit onverschilligheid, maar juist om ruimte te maken voor wat echt telt. Door vaste routines en controle achter ons te laten, ontstaat er plek voor de mens en de eigen regie. In dat proces van anders vasthouden, bewijzen onze vier kernwaarden hun kracht meer dan ooit.

Door onnodige regels te schrappen, ontstaat er aandacht voor het echte verhaal en de wensen van de ander. Door controle los te laten, krijgt vakmanschap de ruimte: we vertrouwen op de expertise van onze professionals om in elke situatie de juiste zorg te bieden. Dat vertrouwen werkt verbindend. Het brengt ons dichterbij elkaar, zowel binnen Aafje als met onze partners in de regio. En door te breken met het automatisme van zorgen voor cliënten, worden we prikkelend. We dagen onszelf en de cliënt uit om te kijken wat er nog wél zelf kan. Alleen zo maken we onze belofte 'Ruimte voor jou' waar en houden we de zorg ook in de toekomst toegankelijk.



Waar we oude routines loslaten, houden we vast aan de ambities uit ons meerjarenbeleid 'Aafje op reis 2024-2028'. We verbinden deze koers met de bouwstenen van het Generiek Kompas. Zo wordt het geen extra vinklijst, maar een logisch fundament onder ons dagelijks werk. Bij het verder invullen van het Generiek Kompas kiezen we voor vertrouwen. We geven medewerkers richting én ruimte en vereenvoudigen processen waar mogelijk. Maar alles loslaten doen we niet, Aafje heeft een onderliggend raamwerk dat gebaseerd is op systematisch werken en de PDCA-cyclus. Maar ook normen van de IGJ en professionele standpunten voeden dit onderliggend raamwerk.

Voor de herkenbaarheid behouden we de indeling van vorig jaar. Met medewerker op 1 als vertrekpunt en ruimte voor jou als belofte, volgen onze vijf leidende principes: zelf, zoals thuis, digitaal, samen met partners en duurzaam.



Alle met de toevoeging tenzij. Om deze principes tot leven te brengen, lichten we per hoofdstuk vijf concrete voorbeelden uit. Uiteraard is dit slechts een greep uit de vele mooie initiatieven die we ook in 2025 weer binnen Aafje zagen ontstaan. Dit kwaliteitsbeeld is tot stand gekomen met de inbreng van medewerkers vanuit de locaties en wijkverpleging en de medezeggenschapsorganen als de CCR, VVAR en SMAR. Aafje werkt methodisch en op basis van een PDCA-systematiek waarbij de vele (centrale en decentrale) kwaliteitscommissies een belangrijke peiler zijn. Deze kwaliteitscommissies zijn inhoudelijk ingestoken en hiermee fundamenteel voor passend beleid en verbeterprogramma's.

Over Aafje

+64

eNPS
score

6.500

medewerkers

8.2

cliënt-
tevredenheid

25.000

cliënten

8.2

vrijwilligers-
tevredenheid

1.200

vrijwilligers

Zorg van A t/m Z

59

Teams wijk-
verpleging



17

Verpleeg-
huislocaties



300

Revalidatie
bedden



5

Huishoudelijke
hulp regio's



17

Tussenwoon-
vormen



Cijfers 2025

- Aafje scoort op ZorgkaartNederland een 8.8 (146 waarderingen)
- 7 IGJ-meldingen, afgesloten door inspectie
- Dossier analyses n.a.v. incident
189 analyses (187 in 2024)
- Prisma analyses n.a.v. dossieranalyse
12 prisma gesprekken (13 in 2024)
- 221 klachten bij de klachtenfunctionarissen binnengekomen. Dit zijn 44 minder klachten dan vorig jaar.

Medewerker op 1

Bij Aafje investeren we in onze mensen. Want alleen met tevreden collega's kunnen we onze cliënten de beste zorg bieden. In 2025 maakten we de belofte medewerker op 1 concreet: we investeerden in werkgeluk, verminderden regeldruk en bouwden verder aan een sterke, lerende organisatie.



Werkgeluk als prioriteit

Investeren in werkgeluk is een bewuste strategische keuze. Met de start van medewerkers werkgeluk en de introductie van de unieke werkgeluk-garantie in de wijkverpleging, zetten we nog duidelijker in op het welzijn van medewerkers. We varen daarbij niet op intuïtie, maar meten continu hoe we erbij staan om direct te kunnen verbeteren. Door direct te handelen op signalen, creëren we een cultuur waarin iedereen zich gezien voelt, regie ervaart en met plezier naar het werk gaat.

2DAYS
MOOD

Aafje scoort

+64
eNPS

Een lerende organisatie

We stoppen met standaard trainingen en omarmen het leren op maat en anders opleiden. Dit varieert van persoonlijke ontwikkelplannen tot dynamische werkvormen, zoals een levensechte BHV-dag met acteurs of een leerzame escaperoom over de Wet zorg en dwang.

Deze focus op ontwikkeling gaat samen met aandacht voor gezondheid. Met de nieuwe vitaliteitskalender, stappenteller-challenges en gezonde lunches dagen we collega's uit om in beweging te blijven.

Samen de schouders eronder

Dat we één Aaf zijn, is afgelopen jaar meermaals bewezen. Een mooi voorbeeld was de zomeractie Aafje doet, waarbij collega's van het stafkantoor bijsprongen in de zorglocaties. Diezelfde kracht en verbondenheid zien we terug in het programma 'Wijkverpleging in haar kracht'. Hierbij draait alles om het teruggeven van autonomie en vertrouwen aan de teams wijkverpleging.



Reflectie

Onze inzet om de medewerker op nummer één te zetten werpt vruchten af, zoals de positieve tevredenheidsscores bewijzen. Toch is achteroverleunen geen optie, want het binden en boeien van collega's is urgenter dan ooit.

De visie staat als een huis, maar de vertaling naar de dagelijkse praktijk vormt de grootste horde. Want ondanks concrete afspraken over minder administratieve lasten, is de feitelijke werkdruk in veel teams onverminderd hoog of zelfs toegenomen. Daardoor staan ook werkzaamheden onder druk, zoals het zorgdossier op orde houden. De oorzaken van deze hoge werkdruk zijn helder en hardnekkig: de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt en de verplichte afbouw van zzp'ers. Hierdoor staat de belofte van voldoende personele bezetting onder druk. Een harde realiteit die direct schuurt met onze ambitie om medewerkers werkelijk op de eerste plaats te zetten. Daarom hebben we per zorgprogramma (Aafje heeft er 16) een passende functiemix bepaald.

Erkenning van vakmanschap

We zijn trots op de landelijke erkenning van ons vakmanschap, met de nominatie van een collega als medewerker van het jaar en de Multidisciplinair indiceren (MDI)-werkwijze als innovatie van het jaar. Maar minstens zo belangrijk is de balans tussen inspanning en ontspanning. Van samen de marathon lopen tot magische momenten in Disneyland Parijs via onze populaire medewerkersvereniging Aafje Voor Jou.



Ruimte voor jou

Bij Aafje werken we dagelijks aan de beste zorg. Dat bereiken we niet door alles dicht te timmeren, maar door ruimte te creëren. Ruimte voor eigen regie van cliënten en ruimte voor het vakmanschap van medewerkers. In 2025 maakten we concrete keuzes: we stimuleerden leiderschap, kozen voor vrijheid boven angst en durfden regels los te laten.

Verpleegkundig leiderschap en zeggenschap

Vakmanschap vraagt om regie. We investeren daarom fors in verpleegkundig leiderschap. De professional aan het bed of bij de mensen thuis weet immers het beste wat nodig is. Via de landelijke monitoring zeggenschap houden we de vinger aan de pols: ervaren onze mensen die ruimte ook echt? Zo borgen we dat inspraak geen papieren tijger is, maar de dagelijkse praktijk.

Opendeurbeleid

Misschien wel het meest zichtbare voorbeeld van loslaten, is ons opendeurbeleid. Waar techniek vaak de standaard is, kiezen we in Aafje Smeetsland bewust voor vakmanschap. Geen schijnveiligheid door domotica, maar veiligheid door menselijke afwegingen. Deze visie, van beheersen naar begeleiden, legden we vast in het praktische zakboekje 'Open deuren ... van idee naar werkelijkheid'. Met succes: binnen vier weken werden al meer dan 1.500 exemplaren opgevraagd door collega's uit de hele sector.

[Lees hier meer over het opendeurbeleid.](#)



Moreel beraad

Ruimte voor jou betekent ook ruimte voor twijfel. Zorg is immers niet zwart-wit. De Commissie Ethiek begeleidde zeven morele beraden waarin teams dilemma's bespraken in plaats van blind te varen op protocollen. Wat doe je bijvoorbeeld als veiligheid en autonomie botsen bij een cliënt die zorg weigert? Samen wegen we wat in die unieke situatie het goede is om te doen.

Medicatiecontrole

Vertrouwen moet je durven tonen. Daarom hebben we in 2025 gefaseerd de verplichte dubbele controle bij risicovolle medicatie in onze huizen afgeschaft. Het mag nog wel als een collega daar behoefte aan heeft, maar het hoeft niet meer. We vertrouwen op de bekwaamheid van onze professionals. Hiermee verlagen we de werkdruk en geven we de verantwoordelijkheid terug aan de professional. De wijkverpleging volgt op een later moment in deze ontwikkeling.

Aafje is jouw plan A

In 2025 stonden we voor de uitdaging om de inzet van zzp'ers volledig af te bouwen vanwege de strikte handhaving van de wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties). Dit vroeg veel van onze teams, maar dankzij een gezamenlijke inspanning is deze noodzakelijke verandering geslaagd. Met de campagne Aafje is jouw plan A hebben we niet alleen ingespeeld op de wetgeving, maar ook modern werkgeverschap omarmd. Door ruimte te geven aan nieuwe contractvormen, van flexibel tot een innovatieve regie-arbeidsovereenkomst, lieten we zien dat vastigheid en vrijheid prima samengaan. Hiermee hebben we niet alleen nieuwe collega's gevonden, maar boden we ook onze huidige medewerkers een toekomstbestendig perspectief.





Reflectie

Meer zeggenschap en ruimte voor de professional: in 2025 maakten we er prioriteit van. Door medewerkers regie te geven over hun roosters, ontstond er meer lucht voor een gezonde balans tussen werk en privé. Met de inzet van medewerkers werkgeluk borgen we bovendien dat werkplezier geen sluitpost is, maar dagelijkse kost.

Toch blijft het in de praktijk moeilijk. De wens om autonomie en ruimte te bieden, schuurt regelmatig met de operationele realiteit. Want vrijheid geven is niet eenvoudig als de werkdruk hoog is en de bezetting elke dag weer een puzzel is. Het spanningsveld tussen persoonlijke vrijheid voor medewerkers en de noodzakelijke continuïteit van zorg blijft onze grootste uitdaging.

Ook de vrijheid en veiligheid voor onze cliënten brengt, in de vorm van het opendeurbeleid, de nodige uitdagingen met zich mee. Om het effect van deze aanpak te toetsen, voeren we begin 2026 een interne audit uit (eind 2025 is het eerste deel uitgevoerd). Daarmee kijken we wat goed werkt, waar het schuurt en hoe we dit verder kunnen verbeteren.



Zelf, tenzij

De kracht van zelfregie

Bij 'zelf, tenzij' draait het erom dat we cliënten in hun kracht zetten. Het doel is dat zij zoveel mogelijk zelf blijven bijdragen aan het eigen leven en geluk. Zorgprofessional vullen aan of nemen taken over wanneer de cliënt de regie echt niet meer zelf kan voeren. Dit is geen kwestie van minder zorg, maar van andere zorg.

De vijf stappen van vakmanschap

Dit jaar introduceerden wij de vijf stappen van vakmanschap en zelfregie. Deze methode vormt de basis voor een verandering in onze werkwijze, waarbij de nadruk verschuift van zorgen voor de cliënt naar zorgen dat de cliënt het zelf weer kan. In plaats van direct taken over te nemen, hanteert de professional nu een vijftraps benadering. Hierbij wordt eerst gekeken wat de cliënt zelf nog kan (leren), de inzet van technologische hulpmiddelen en de draagkracht van het sociale netwerk, voordat onze professionele ondersteuning wordt ingezet. Deze werkwijze vraagt om herijking van ons vakmanschap: de professional doet bewust een stap terug om de zelfregie van cliënten te vergroten.



Nieuwe werkwijze steunkousen

Met het project om steunkousen zelfstandig aan en uit te trekken geven we invulling aan onze visie om zelfredzaamheid voorop te stellen. Samen met onze Rotterdamse Conforte-partners stimuleren we cliënten om deze dagelijkse handeling zelf te doen. We bieden nu niet gelijk zorg, maar onderzoeken eerst de mogelijkheden van de cliënt, ondersteund door slimme hulpmiddelen en advies van een ergotherapeut. Dit levert de cliënt direct winst op: de vrijheid om de dag te starten en eindigen op een eigen gekozen moment. Tegelijkertijd zorgt deze aanpak ervoor dat wij onze professionals kunnen blijven inzetten op die plekken waar professionele hulp onmisbaar is. Op deze manier hebben we eerder ook de oogdruppelbril geïmplementeerd in samenwerking met de ketenpartners als oogartsen en apothekers.

Onmisbare rol vrijwilligers

Onze vrijwilligers zijn onmisbaar voor dat extra beetje persoonlijke aandacht. Om hen te sterken in deze rol, ontwikkelde de Aafje Academie de training 'Als een gesprek niet meer mogelijk is'. In deze sessies leerden vrijwilligers samen met zorgmedewerkers en mantelzorgers hoe je contact maakt wanneer woorden tekort schieten. De gezamenlijke aanpak zorgde voor verhelderende inzichten, wederzijds begrip en mooie complimenten. Het bevestigt opnieuw hoe waardevol de inzet van geschoolde vrijwilligers is voor het welzijn van onze cliënten.

Samen met mantelzorgers

De samenwerking met mantelzorgers kreeg een nieuwe impuls met de start van huisbezoeken door de coördinator informele zorg bij nieuwe opnamen. Dit initiatief biedt niet alleen een warm welkom, maar is ook een goed moment om verwachtingen naar elkaar uit te spreken en het informele netwerk te informeren. De eerste ervaringen zijn zeer positief; het legt een stevige basis voor een gelijkwaardig partnerschap.

Cliënten doen wat zij kunnen

Het principe van 'doen wat kan' beperkt zich niet alleen tot medische zorg; het raakt de kern van het samenleven in onze huizen. We zien mooie voorbeelden ontstaan waarbij bewoners een waardevolle rol vervullen op hun afdeling of in het huis. Dit varieert van facilitaire taken, zoals rondbrengen van de post, bemensen van de receptie of zelfstandig wegbrengen van huisvuil, tot het regelen van sociale activiteiten. Zo zien we dat bewoners in sommige huizen zelf de regie pakken en bijvoorbeeld wekelijks een sjoelavond houden.

[Bekijk hier video's van hoe onze cliënten dit doen.](#)





Reflectie

In 2025 hebben we het principe 'zelf, tenzij' verankerd in ons DNA. Ons doel is helder, we willen de zelfredzaamheid en participatie van de cliënt maximaliseren, zodat professionele zorg beschikbaar blijft voor wie dit het hardst nodig heeft. Met de introductie van de 'vijf stappen van vakmanschap' hebben we een gezamenlijke visie en taal gecreëerd. De uitdaging zit in de balans.

We moeten continu scherp blijven kijken naar wat de cliënt écht zelf aankan en wat het netwerk kan dragen, zonder te overvragen. Een belangrijke factor hierbij is de professional; die heeft tijd en ruimte nodig om deze omslag te begeleiden. We zagen in 2025 dat die tijd onder druk stond. Juist daarom is de samenwerking met mantelzorgers en vrijwilligers onmisbaar. Hun inzet is kostbaar, zeer welkom en vormt een essentieel onderdeel van onze zorg voor de toekomst.



Zoals thuis, tenzij

Het gewone leven als norm

Bij het principe 'zoals thuis, tenzij' draait alles om het voortzetten van het gewone leven. We streven ernaar dat de woon- en leefomstandigheden naadloos aansluiten bij de gewoonten en het geluk van de cliënt. Onze huizen moeten niet aanvoelen als een organisatie, maar als een echt thuis waar keuzevrijheid voorop staat. We wijken alleen af van deze huiselijke sfeer als de veiligheid of noodzakelijke zorg dit vereist.

Dag- & Doecentra

Om cliënten zo lang mogelijk thuis te kunnen laten wonen, heeft Aafje twee traditionele dagbestedingen getransformeerd naar het nieuwe Dag- & Doecentrum. Hier staat niet alleen een fijne dag centraal, maar vooral het trainen en herleren van vaardigheden. We kijken verder dan de beperking: wat wil de cliënt nog wél kunnen om langer zelfstandig thuis te blijven wonen? Onder begeleiding van een active aging verpleegkundige werken cliënten gericht aan persoonlijke doelen.



Opschaling (thuis)plusflats

Om de kloof tussen volledig zelfstandig wonen en het verpleeghuis structureel te dichten, intensificeert Aafje in 2025 het beleid rondom geclusterde woonvormen. Speerpunt hierin is de regionale uitrol van de (thuis)plusflat. Dit concept combineert de autonomie van een eigen huurwoning met de veiligheid van een vast zorgteam nabij en een sterke sociale infrastructuur. Conform onze strategische agenda hebben we deze succesformule in 2025, samen met woningcorporaties en gemeenten, uitgebreid naar zeven in Rotterdam en zes in Drechtsteden.

Intimiteit en seksualiteit

Binnen Aafje doorbreken we het taboe op het onderwerp intimiteit en seksualiteit, want behoefte aan nabijheid stopt niet op latere leeftijd. Met speciale projecten maken we dit thema bespreekbaar. We zorgen ervoor dat medewerkers en cliënten zich vrij voelen om over wensen en behoeften te praten, zonder oordeel. Privacy en respect staan hierbij voorop.

Palliatieve zorg

Ook in de laatste levensfase zijn het thuisgevoel en geborgenheid cruciaal. Onze Kwaliteitscommissie Palliatieve Zorg zet zich in voor de beste zorg in deze kwetsbare periode. 'Zoals thuis' betekent hier dat we luisteren naar de laatste wensen van de cliënt en diens naasten. Medische handelingen voeren we uiteraard uit, maar de sfeer, de rust en het comfort blijven leidend. We doen er alles aan om het leven zo waardig en eigen mogelijk af te ronden.



Cultuurspecifieke zorg

Thuis voelen betekent ook je eigen cultuur, gewoonten en taal om je heen hebben. We kijken vooruit naar de verdere ontwikkeling van cultuurspecifieke zorg, zoals in Aafje Koningshof/Yaren voor Turkse ouderen. We willen een omgeving creëren die herkenbaar voelt, met vertrouwde gerechten, ruimte voor specifieke tradities en medewerkers die de taal spreken of de culturele achtergrond begrijpen. Zo zorgen we dat 'zoals thuis' voor iedereen, ongeacht afkomst, werkelijkheid wordt.

Reflectie

'Zoals thuis, tenzij' is pas geslaagd als onze huizen meer aanvoelen als gewone woningen dan als zorgorganisaties. We hebben hierin mooie stappen gezet, maar er liggen ook nog uitdagingen. Het vraagt om moed om nee te zeggen tegen hardnekkige gewoonten uit het verleden en om regels los te durven laten. We moeten vertrouwen hebben in onze medewerkers, die samen met de cliënt en naasten bepalen wat de beste weg is. Soms betekent dit dat we accepteren dat de veiligste weg niet altijd de gelukkigste weg is. Kortom: we moeten de regels zo buigzaam mogelijk maken, zodat het huiselijke leven van de cliënt de norm is, en de uitzondering echt een noodgreep blijft.



Digitaal, tenzij

Technologie als verrijking

Met het principe 'digitaal, tenzij' omarmen we technologie om de zorg te verrijken. We zetten e-health en slimme hulpmiddelen in om cliënten meer zelfstandigheid en inzicht te geven. Waar digitaal de eigen regie versterkt, is dat onze eerste keuze. Dit betekent natuurlijk niet dat de menselijke maat verdwijnt; digitaal en fysiek gaan hand in hand. Persoonlijke zorg blijft de basis wanneer dat nodig is. Het gaat hierbij om het vinden van de ideale balans.



*Ik doe alles zelf, maar
sta er niet alleen
voor. Dat voelt veilig.*

Beeldzorg

Het beeldzorgteam heeft in korte tijd een indrukwekkende groei doorgemaakt en ondersteunt inmiddels cliënten vanuit diverse teams wijkverpleging. De kracht zit in de combinatie van veiligheid en autonomie: cliënten ervaren meer eigen regie en waarderen de vaste, betrouwbare contactmomenten. Of het nu gaat om ondersteuning bij medicatie, insuline toedienen of begeleiding bij de dagelijkse verzorging; via de beeldverbinding is de professional er precies op het juiste moment. Zo blijft de zorg dichtbij; zonder dat er altijd iemand fysiek over de vloer hoeft te komen

Samen naar ONS

Een belangrijk onderdeel van onze digitale transitie is de overstap van een apart behandel dossier naar één gezamenlijk cliënt dossier in ONS. Deze stap maakt integraal samenwerken tussen zorg en behandeling eenvoudiger en overzichtelijker. Hoewel zo'n grote overgang soms kinderziektes met zich meebrengt, lossen we deze door korte lijnen met lokale ondersteuningsteams snel op. De ervaringen van de eerste locaties vormen waardevolle lessen voor de verdere uitrol. Zo bouwen we stapsgewijs aan een toekomstbestendig systeem dat ons werkproces efficiënter maakt.



AI als slimme collega

We zien Artificial Intelligence (AI) niet als vervanging, maar als een krachtig hulpmiddel dat het werk makkelijker maakt en administratieve belasting kan verminderen. We zetten hierin concrete stappen, bijvoorbeeld met de inzet van Fireflies voor het automatisch uitwerken van vergaderingen en de introductie van Google Gemini. Ook in het directe zorgproces is de meerwaarde al zichtbaar: met 'Speech-to-Text' spreken collega's hun rapportages in plaats van te typen, wat aanzienlijk scheelt in administratie.

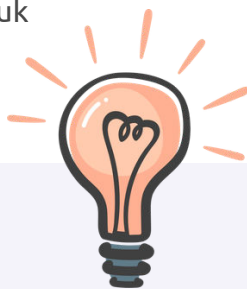
Mijn Aafje

De overgang van de fysieke informatiemappen naar het online portaal 'Mijn Aafje' is een mooie stap in onze digitale dienstverlening. Waar informatie op papier snel veroudert, biedt dit portaal cliënten en naasten altijd een actueel en compleet overzicht van belangrijke gegevens. In 2025 hebben we hard gewerkt aan de inrichting en het uitvoerig testen van het systeem. Met succes: begin 2026 zijn alle huizen klaar om hiermee te werken. Zo maken we informatie niet alleen toegankelijker, maar verminderen we ook de papierstroom, wat prettig is voor zowel de cliënt als het milieu.



Slimme tools

De introductie van 'Seintje' en de 'Snelvinder' zijn slechts twee van de vele digitale ontwikkelingen die we inzetten om het werk prettiger te maken. Met Seintje scannen medewerkers een QR-code in de ruimte om direct en eenvoudig een storing te melden bij de technische dienst of ICT. Dit verbetert de kwaliteit van de meldingen en scheelt aanzienlijk in tijd. Daarnaast voorkomt de Snelvinder dagelijkse frustraties en zoektochten; via slimme tags en een app zien collega's op steeds meer locaties direct waar hulpmiddelen zich bevinden. Het zijn juist deze praktische innovaties die, hoewel ze klein lijken, een groot verschil maken in het verlagen van werkdruk en verhogen van werkplezier.



Reflectie

In 2025 heeft 'digitaal, tenzij' zich bewezen als krachtige motor voor onze transitie. Digitalisering ontlast medewerkers van administratie en biedt cliënten sneller inzicht. Toch zijn er uitdagingen: we moeten wildgroei van systemen voorkomen en scherp blijven op privacy en ethiek. Want wanneer wordt digitaal toezicht een beperking van de vrijheid?

Dit gesprek blijven we voeren. Toch is de ingeslagen digitale weg niet meer weg te denken bij Aafje. Ons kompas blijft daarbij helder: technologie dient de zorg, en de zorg dient de mens. We zetten digitale middelen in om de eigen regie te vergroten en collega's te ondersteunen, maar nooit om de onvervangbare menselijke warmte te vervangen.



Samen met (keten)partners, tenzij

Verbinding als basis

De complexe zorgvragen van vandaag lossen we niet meer alleen op. Het principe 'samen met (keten)partners, tenzij' betekent dat we in onze dienstverlening en innovatie structureel de verbinding zoeken. Of het nu gaat om gemeenten, ziekenhuizen, welzijnsorganisaties of technologiepartners; we werken samen, tenzij dit aantoonbaar inefficiënt is of de kwaliteit schaadt. Het doel is helder: integrale zorgverlening waarbij de cliënt naadloos wordt ondersteund door een netwerk van specialisten. Alleen ga je wellicht sneller, maar samen komen we verder.

Spoedzorg Drechtsteden

Met de oprichting van Spoedzorg Drechtsteden (SZD) hebben we in regionaal verband een krachtig antwoord gegeven op de druk op de acute zorg. Een hecht team neemt hier de avond-, nacht- en weekendzorg voor zijn rekening. Door nauwe samenwerking met de huisartsenpost en het gebruik van slimme zorgpaden voorkomen we onnodige ziekenhuisbezoeken. Het succes blijkt uit de cijfers, 100% opvolging en uit het teamgevoel; velen kozen inmiddels voor een vast dienstverband bij Aafje. SZD bewijst dat we door samenwerking de juiste zorg op de juiste plek bieden, ook buiten kantooruren.





Centrale Cliëntenraad

Een onmisbare partner in ons beleid is de Centrale Cliëntenraad. Met het opnieuw vaststellen van het reglement voor de komende vijf jaar is de samenwerking verder bestendigd. De raad levert een cruciale bijdrage aan thema's die het dagelijks leven direct raken, zoals welzijn en voeding. Door hun advies optimaliseren we niet alleen het leven van cliënten, maar ondersteunen we ook mantelzorgers en medewerkers beter. Hun kritische maar opbouwende blik zorgt ervoor dat het cliëntperspectief altijd leidend blijft in onze keuzes.

Minimale eOverdracht

Samenwerken in de keten valt of staat met goede informatie-uitwisseling. Op 1 december 2025 zijn we gestart met de digitale verpleegkundige overdracht. Om dit vlekkeloos te laten verlopen, leggen we cruciale gegevens zoals voeding en klinimetrie nu al vast in ons systeem ONS. Het doel is een foutloze overdracht tussen zorgorganisaties. Dit borgt de veiligheid en continuïteit voor de cliënt en vermindert op termijn de administratieve lasten. Zo zorgt digitalisering voor een sterkere keten.

Gezamenlijke IZA-aanvragen

Om de ouderenzorg ook in de toekomst toegankelijk te houden, zoeken we elkaar in de regio steeds vaker op. Dit heeft geleid tot gezamenlijke IZA-aanvragen (Integraal Zorgakkoord) in de regio's Conforte, Archipel en Waardenland. De toegekende transformatieplannen zijn erop gericht om samen met huisartsen en ziekenhuizen de keten te versterken. In plaats van ieder voor zich, werken we nu aan een gezamenlijk fundament voor duurzame zorg, over de grenzen van de eigen organisatie heen.

SMAR en VVAR

Ook binnen Aafje is samenwerking cruciaal, de Verpleegkundige en Verzorgende Adviesraad (VVAR) en de Sociaal-medische Adviesraad (SMAR) zijn daar het bewijs van. Waar de VVAR de verpleegkundige beroepsgroep vertegenwoordigt, brengt de SMAR medische en psychologische expertise in. Door deze krachten te bundelen, vormen zij een stevige gesprekspartner voor de directie. Ze adviseren niet alleen achteraf, maar denken aan de voorkant mee over complex kwaliteitsbeleid. Zo borgen we dat besluiten haalbaar zijn én inhoudelijk kloppen.



Reflectie

In 2025 is duidelijk geworden dat ketensamenwerking geen keuze meer is, maar een absolute noodzaak. De krapte op de arbeidsmarkt en de toenemende zorgzwaarte dwingen ons om over de muren van de eigen organisatie heen te kijken. Samenwerken is de enige sleutel tot het oplossen van deze complexe puzzel.

We zijn eerlijk: dat schuurt soms. Het delen van verantwoordelijkheid botst weleens met eigen organisatiedoelstellingen of strikte privacyregels. De inzet van een Privacy Officer is daarom cruciaal gebleken om deze beweging veilig te faciliteren. Toch is de omslag gemaakt. Binnen Aafje is samenwerken met anderen de standaard geworden, en de 'tenzij' een uitzondering. Hierbij staat het belang van de cliënt consequent boven het belang van de organisatie.



Duurzaam, tenzij

Woorden omzetten in daden

Bij Aafje hechten we belang aan duurzaamheid vanuit de intrinsieke motivatie om een gezonde wereld over te dragen aan de volgende generatie. In 2025 hebben we deze ambitie kracht bijgezet met de start van een duurzaamheidscoördinator en vaststelling van de visie 'Aafje duurzaam, tenzij'.

We richten ons daarbij op groene energie en minder afval. En op de sociale kant: de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers. We zijn volop in voorbereiding om in 2026 de eerste zes locaties te laten certificeren voor de Milieuthermometer Zorg en stimuleren de vorming van multidisciplinaire Greenteams die de werkvloer elke dag een stukje duurzamer maken.

De Bewuste Stap

Duurzaamheid begint vaak op het bord. Met het programma van Holland Food en de campagne De Bewuste Stap kiezen we voor voeding die goed is voor de cliënt én voor de planeet. We kijken kritisch naar de herkomst van producten, verminderen voedselverspilling en kiezen vaker voor plantaardige alternatieven. Het mooie is dat smaak en duurzaamheid hier hand in hand gaan. Door bewust in te kopen en seizoensgebonden te koken, bieden we maaltijden die voedzaam en eerlijk zijn. Zo dragen we bij aan de vitaliteit van onze bewoners, terwijl we onze ecologische voetafdruk verkleinen.

Week van het afval

Dat duurzaamheid verbindt, bleek wel tijdens de Week van het afval. Het was hartverwarmend om te zien hoe bewoners, gewapend met prikkers en gehuld in veiligheidshesjes, de wijk in trokken om zwerfafval op te ruimen. Dit initiatief raakt aan alles waar we voor staan: participatie, buiten zijn en betekenisvol bezig zijn. Bewoners voelden zich nuttig en zichtbaar in de wijk. Het laat zien dat verduurzaming niet groot en abstract hoeft te zijn; juist deze kleine, gezamenlijke acties vergroten het bewustzijn en versterken de band met de buurt.

[Bekijk hier hoe bewoners en collega's zich inzetten in de wijk.](#)



Toekomstbestendig bouwen

Ook in ons vastgoed maken we duurzame keuzes. De grootschalige verbouwing van locatie Meerweide en de ontwikkeling van de nieuwe locatie Molenlei zijn hier de tastbare bewijzen van. We bouwen hier huizen die klaar zijn voor de toekomst: energiezuinig, goed geïsoleerd en met oog voor een gezond woon- en werkklimaat. Met het huidige vastgoed is alleen al in 2025 ruim 4,1 miljoen kilo CO₂ bespaard. Maar duurzaam bouwen gaat voor ons verder dan stenen en installaties. Het gaat om het creëren van een leefomgeving die jarenlang mee kan en waar bewoners zich prettig voelen. We investeren nu, zodat we ook op de lange termijn verantwoorde zorg kunnen blijven leveren op deze plekken.

Knijpkat voor thuis

Op de dag van de zorg ontvingen medewerkers een bijzonder cadeau: een knijpkat. Dit was meer dan een handige gadget; het was een symbool voor onze visie. Een knijpkat heeft geen batterijen nodig, maar wekt licht op door beweging en dus door eigen energie. Het herinnerde ons eraan dat duurzaamheid soms zit in simpele oplossingen die je zelf in de hand hebt.

De kracht van medewerkers

Duurzaamheid gaat tenslotte ook over mensen. Met de populaire medewerkersvereniging 'Aafje voor jou', een adviseur Veilig & Gezond Werken en psychologische ondersteuning via OpenUp investeren we in de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Goed werkgeverschap betekent dat we oog hebben voor de vitaliteit, de werk-privébalans en het werkgeluk van onze collega's. Als zij gezond en gemotiveerd zijn, kunnen zij duurzaam de beste zorg leveren aan onze cliënten.



Reflectie

Duurzaamheid is een breed begrip en dat schept soms verwarring. Het gaat over de ecologische voetafdruk, maar net zo goed over de financiële en personele toekomstbestendigheid van Aafje. We zetten vol in op verduurzaming, maar we willen ook eerlijk zijn over de dilemma's. Verduurzamen kost tijd, menskracht en geld; middelen die we ook aan directe zorg willen besteden.

Bovendien botsen duurzame idealen soms met de weerbarstige praktijk. Denk aan het gebruik van wegwerpmaterialen: niet duurzaam, maar soms strikt noodzakelijk voor de hygiëne en infectiepreventie. Het vinden van de balans is een complexe opgave die vraagt om continue afweging. Toch gaan we die uitdaging aan. Omdat we geloven dat elke stap telt, en omdat niets doen geen optie meer is.



Reflectie en vooruitblik



Reflectie op 2025

Reflecteren is bij Aafje geen momentopname, maar een continu proces. Het hele jaar door voeren we het gesprek, over wat goed gaat en wat beter kan. Ook in 2025 vormde 'Aafje op reis 2024-2028' ons kompas. Centraal stond de belofte 'Medewerker op 1', vertaald naar 'Ruimte voor jou'. We gunnen onze professionals maximale autonomie, maar zijn ook eerlijk over het schuurpunt: de belofte van regie staat soms onder druk door de weerbarstige realiteit van roosters en werkdruk. En dit heeft consequenties op allerlei vlakken, van ongewilde gaten in dienstroosters, op ongewild verzuim wat mogelijk voorkomen had kunnen worden. Maar soms ook minder aandacht voor de cliënt door andere prioriteiten of bijvoorbeeld een zorgdossier dat niet actueel is.

In de zorgverlening maakten we de omslag van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'. We stimuleren de eigen kracht van de cliënt, waarbij de professional coacht in plaats van overneemt. Vooral in onze huizen vraagt dit moed om het leven 'zoals thuis' vorm te geven en persoonlijke risico's niet weg te organiseren uit angst voor incidenten. Daarnaast is 'Digitaal, tenzij' onze standaard om medewerkers te ontlasten. Op het gebied van duurzaamheid maken we bewuste keuzes in vastgoed en inkoop. Een uitdaging, want hoewel duurzaamheid op termijn loont, vragen de hoge aanvangsinvesteringen en strikte hygiëne-eisen om een zorgvuldige balans.

Vooruitblik naar 2026

Op basis van onze lessen kijken we vol energie naar 2026. We blijven investeren in onze medewerkers, met specifieke aandacht voor vitaliteit en een methodiek om het potentieel van medewerkers ten volle te benutten. Voor de cliënt staan de vijf stappen van vakmanschap en zelfregie centraal, net als de doorontwikkeling van ons revalidatieprogramma. Wonen krijgt een nieuwe impuls met de uitrol van nieuwe woonconcepten voor sociale middenhuur en specifieke aandacht voor cultuurspecifieke zorg in Koningshof.

Op digitaal vlak leggen we de lat hoog: we willen koploper zijn in de inzet van AI, met als concreet doel de administratieve lasten eind 2026 met 5% te verminderen. Samen met partners voeren we de IZA-aanvragen uit en pakken we onze rol in regionale ontwikkelingen. Duurzaamheid maken we meetbaar via de Milieuthermometer, waarbij we op weg zijn van brons naar goud, en maken we concreet met de start van Green Teams. Tot slot blijven we kritisch op onze kwaliteit en blijven we kijken welke mogelijkheden er zijn om onze kwaliteit verder te verbeteren. We heroverwegen externe certificering, focussen op infectiepreventie en geven verpleegkundig leiderschap en zeggenschap een nog prominentere plek binnen Aafje.



*We willen koploper
zijn in de inzet van AI.*