



Aafje

Kwaliteitsbeeld 2024



Bij Aafje
zorgen wij
samen



Inleiding pagina 4 t/m 5

Medewerker op 1 pagina 6 t/m 8

Beste werkgever

Werkgeluk

Jouw contract, jouw bewuste keuze

Mentaal welzijn

Verminderen administratieve lasten

Leren op maat

Toekomstbestendig opleiden

Ruimte voor jou pagina 9 t/m 11

Workshops verpleegkundig leiderschap

Opendeurenbeleid

Bespreken morele dilemma's

Zelf, tenzij pagina 12 t/m 14

Reablement

De oogdruppelbril

Bewoners en mantelzorgers helpen mee

Zoals thuis, tenzij pagina 15 t/m 16

Van thuiszorg naar wijkverpleging

Thuisplusflats

Digitaal, tenzij

pagina 17 t/m 18

Pratend rapporteren

Snelvinder

Inspectie lovend inzet digitale zorg

Samen, tenzij

pagina 19 t/m 21

Verbeteren VTO en STIM

Transmurale incidenten melden

Leernetwerk De Driehoek

VTT Rijnmond

ZorgCoöperatie Drechtsteden

Regionaal expertisecentrum D-zep

Doorontwikkeling Spoedzorg010

Aafje Doet succesvol

Duurzaam, tenzij

pagina 22 t/m 23

Verduurzaming vastgoed

Verminderen reisbewegingen

Spillage van medicatie

Reflectie en vooruitblik

pagina 24 t/m 25

Reflectie 2024

Vooruitblik 2025



Inleiding

Vanaf 1 juli 2024 geldt het Generiek Kompas. Dit vervangt de oude kwaliteitskaders voor Verpleeghuiszorg en Wijkverpleging. Het doel? Een open gesprek over kwaliteit van leven en een brede kijk op goede zorg.

Bij Aafje sluit het Generiek Kompas goed aan bij onze bestaande koers, zoals beschreven in het meerjarenbeleid 'Aafje op reis 2024-2028'. Het betekent geen grote verandering, maar een verdere versterking van wat we al doen. Daarom blijft onze meerjarenstrategie centraal staan.



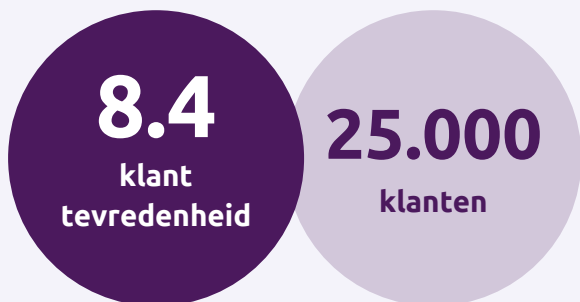
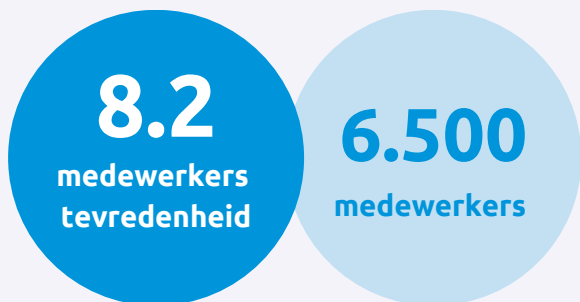
We verbinden deze met de vijf bouwstenen van het Generiek Kompas, zodat het een logisch onderdeel wordt van onze werkwijze. Hierdoor ontstaat de volgende indeling:

- Medewerker op 1
- Ruimte voor jou
- Zelf, tenzij
- Zoals thuis, tenzij
- Digitaal, tenzij
- Samen met partners, tenzij
- Duurzaam, tenzij




Bij het verder invullen van het Generiek Kompas binnen Aafje wordt uitgegaan van richting én ruimte geven aan alle medewerkers op basis van vertrouwen, en waar mogelijk zoveel mogelijk vereenvoudigen. Daarmee blijven we de eerder ingezette koers varen. Dat is de zorg echt anders organiseren. Echt anders doen!

Over Aafje



Zorg van A t/m Z

55 Teams wijkverpleging 

17 Huizen 

2 Revalidatie-locaties 

5 Huishoudelijke hulp regio's 

7 Thuisplusflats 

Cijfers 2024

- Aafje scoort op ZorgkaartNederland een 8.5 (366 waarderingen)
- 1 IGJ-melding in Q3, afgesloten door inspectie
- IGJ Ketenonderzoek: er is een onderzoek geweest naar Geriatrische revalidatiezorg Waardenland. Aafje is met haar wijkverpleging onderdeel van deze keten en dus stakeholder in dit onderzoek.
- Dossier analyses n.a.v. incident 189 analyses (139 in 2023)
- Prisma analyse n.a.v. dossieranalyse 13 prisma gesprekken (14 in 2023)
- 265 klachten bij de klachtenfunctionarissen binnengekomen. Dit is 1,2% minder dan vorig jaar.

Medewerker op 1

Bij Aafje investeren we in al onze 6.500 medewerkers - in werkgeluk, opleiding én een gezonde werk-privébalans. Met initiatieven zoals 'Jouw contract, jouw bewuste keuze', het platform OpenUp en de Aafje Academie zorgen we dag in dag uit voor een sterke, lerende organisatie. Want alleen met tevreden collega's kunnen we onze cliënten de beste zorg bieden.



Aafje voor de vierde keer beste werkgever

Aafje is voor het vierde jaar uitgeroepen tot beste werkgever - met een indrukwekkende 'employee netpromoterscore' (de wereldwijde standaard voor het meten van medewerkerstevredenheid) van +67. Dit ligt ver boven het Nederlandse gemiddelde van +44. Dit onderstreept niet alleen de tevredenheid van medewerkers, maar bevestigt ook de sterke bedrijfscultuur en toewijding van Aafje.

"Deze cijfers spreken voor zich en zijn een beloning voor ons voortdurende beleid om onze medewerkers op de eerste plaats te zetten en onze cliënten op de tweede. Maar, het één leidt tot het ander. Want onze cliënten geven ons ook een dikke 8."

Guy Buck, voorzitter Raad van Bestuur van Aafje

In gesprek over werkgeluk

Of medewerkers gelukkig zijn, weet je alleen als je het vraagt. Daarom blijven we werkgeluk meten met korte peilingen over thema's zoals waardering en werkgeluk. Daarnaast doen we elk jaar uitgebreid onderzoek naar de algehele medewerkerstevredenheid en het welzijn in onze organisatie. De resultaten hiervan helpen ons om gerichte verbeteringen door te voeren en het effect ervan op het werkgeluk te evalueren.

2DAYS
MOOD

Jouw contract, jouw bewuste keuze

Onze medewerkers op 1 zetten doen we onder andere met 'Jouw contract, jouw bewuste keuze': een pilot van stichting Het Potentieel Pakken (HPP). Het doel? Meer FTE's én meer rust voor collega's in de wijkverpleging.

Door medewerkers vaste uren en zekerheid te bieden, verbeteren we de zorgkwaliteit en verminderen we administratieve lasten. Teams krijgen meer autonomie om roosters passend te maken. Dit zorgt voor een betere werk-privébalans en tevredenheid onder medewerkers. En cliënten profiteren van vaste gezichten en meer stabiliteit. In Rotterdam zijn er 16 FTE bij gekomen met ons eigen personeel!

Voor Aafje zijn de positieve effecten van al deze stappen zeker merkbaar. De resultaten van onze (en alle andere landelijke pilots) zijn te lezen in het [officiële rapport van HPP](#).

[Bekijk video over HPP](#)

Ondersteuning bij mentale welzijn

Werken in de zorg kan soms zwaar zijn. Lichamelijk, maar ook psychisch. Om onze medewerkers mentaal te ondersteunen werken we met het online platform OpenUp. Hier kunnen Aafje-collega's gratis en snel in gesprek met een psycholoog. Of ze nu worstelen met piekergedachten, werkgerelateerde uitdagingen óf privéproblemen: er is altijd anonieme en vertrouwelijke hulp beschikbaar. Daarnaast biedt OpenUp zelfhulpprogramma's, webinars en cursussen.

Verminderen administratieve last

Om de administratieve lasten te verminderen is na afstemming met de OR een pilot gestart om te onderzoeken of er gestopt kan worden met de verplichting van de tweede controle van risicovolle medicatie. Ook is de verplichting van het standaard afnemen van de risicosignalering gehaald. Het is de professionele afweging van onze medewerkers of ze deze wel of niet afnemen.



Leren op maat

De Aafje Academie richt zich op het ontwikkelen en faciliteren van leren. Altijd in een innovatieve vorm en met de praktijk als uitgangspunt. Sinds 2017 is het leidend principe van de academie dan ook: leren doen we op de werkplek - met elkaar. 2024 was een overgangsjaar, waarin we de basis legden voor de transitie in de zorg. De focus lag op vernieuwing: ontwerpen, testen en keuzes maken om het opleiden beter te organiseren. Samen met betrokkenen maakten we hierin belangrijke keuzes. Het doel? Leren op maat in plaats van generiek opleiden. Vanaf de zomer onderzoekt een brede groep medewerkers hoe we dit kunnen bereiken.

Toekomstbestendig opleiden

Bij Aafje omarmen we vernieuwing en streven we naar positieve verandering. Daarom investeren we in onze medewerkers - om in een krappere wordende arbeidsmarkt toch de beste zorg te bieden. Werkgeluk staat voorop - ook in een veranderende omgeving. Daarom stimuleren we een omgeving waarin collega's van elkaar leren, dilemma's bespreken en samen richting toekomstbestendige zorg bewegen. De Aafje Academie speelt hierin een belangrijke rol.

In 2024:

- hebben we 257 mensen binnen Aafje opgeleid tot helpende, verzorgende en verpleegkundige
- hebben we 600 stagiaires begeleid
- zijn er 2.983 e-learnings over diverse onderwerpen gevolgd
- waren er 553 praktijkbijeenkomsten (BIG/Leercoach)

Al 1.400 collega's maken gebruik van Aafje voor jou! Dé personeelsvereniging.

Ruimte voor jou

Bij Aafje zetten we ons dagelijks in voor de beste zorg. Hierbij focussen we ons op meer ruimte en eigen regie - voor medewerkers én cliënten. We stimuleren verpleegkundig leiderschap, halen de deuren van het slot en pakken morele vraagstukken samen aan.



Workshops verpleegkundig leiderschap

Bij Aafje werken zo'n 500 enthousiaste verpleegkundigen. Zij laten elke dag weer hun leiderschapskwaliteiten zien, door anderen te motiveren en complexe zorgvragen op te lossen. Om hun impact te vergroten, organiseerden we van april tot juni vijf workshops 'verpleegkundig leiderschap'. 80 collega's deden mee, wisselden inzichten, kennis en ervaring uit, en bespraken Aafjes toekomst en die van de zorg in het algemeen. Laura Lodder, verpleegkundig specialist en voorzitter van de Verpleegkundige en Verzorgende Advies Raad (VVAR): "Door verpleegkundigen aan te sporen nog meer de regie te pakken, verbeteren we de kwaliteit van de zorg. De workshops waren hierin een wake-upcall. Collega's waren enthousiast en geïnspireerd. En er kwamen wat punten naar voren die we in de toekomst willen aanpakken. Deze inzichten deelden we eind 2024 in een webinar."

Opendeurenbeleid: vrijheid boven angst

Sinds de invoering van de Wet zorg en dwang in 2020 mag er zo min mogelijk 'onvrijwillige' zorg worden gegeven. Dit betekent dat mensen met geheugenproblemen - zolang ze geen gevaar vormen voor zichzelf en de omgeving - vrij naar buiten moeten kunnen. Steeds meer verpleeghuizen halen daarom de deuren van het slot. Ook Aafje hanteert een opendeurenbeleid, zonder technologische hulpmiddelen. Marco van Duuren is programmamanager behandeling bij Aafje én voorzitter van de commissie die zich bezighoudt met de toepassing van de Wet zorg en dwang. In het magazine Aafje Aangenaam (editie voorjaar 2024) vertelt hij meer over het opendeurenbeleid.



Een samenvatting:

Marco: "Het gaat om het verruimen van de bewegingsvrijheid in de breedste zin van het woord. Waar dat veilig kan. We zoeken continu de balans tussen vrijheid en veiligheid. Voor zowel individuele als groepen bewoners. En we beperken de vrijheid pas als dat écht noodzakelijk is. Want we zien dat mensen ongelukkig worden wanneer ze niet vrij kunnen leven. Vrijheid geeft regie, het drijft ons gevoel van waarde."

Onderdeel binnen het beleid is het verbeteren van het 'woonklimaat' op de afdelingen. "Want we zien dat mensen die gelukkig zijn in hun woonomgeving, minder drang hebben om 'weg te vluchten' en de deur uit te gaan."

Met het opendeurenbeleid verschuift de focus van protocollen en controle naar vertrouwen en autonomie. Zo ontstaat er meer ruimte voor maatwerk en persoonlijke zorg. "Door aanvaardbare risico's voor lief te nemen en iemand langer vrij te laten rondlopen, is zo'n persoon langer gelukkig en dat is waar we het voor doen."

Onderzoeksprogramma Pointer maakte een uitzending over het opendeurenbeleid. [Bekijk deze hier.](#)

Bespreken van morele dilemma's

Zorgmedewerkers komen soms in lastige situaties terecht. Ze moeten balanceren tussen de waarden van de cliënten, de belangen van mantelzorgers en het beleid van de organisatie. Dit kan morele dilemma's opleveren - waarbij geen enkele oplossing perfect is. Want alle opties hebben voor- en nadelen, en soms gaat iets in tegen de eigen morele intuïtie.

Een moreel beraad of ethisch gesprek helpt in dit geval - om samen met alle betrokkenen - na te denken over hoe een specifieke situatie het beste aan te pakken. In 2024 bespreken we onder andere deze dilemma's:

- Hoe ga je om met de zelfstandigheid van een revalidant en je eigen professionaliteit als inzichten verschillen?
- Hoe ga je om met een cliënt met astma - die zorgmedewerkers wegstuurt vanwege parfum- en rooklucht?
- Kunnen en mogen we afwijken van het beleid als cliënten liever niet door een flexmedewerker of uitzendkrachten gewassen willen worden?
- Is het goede zorg om de voedselinname van een cliënt af te stemmen op de wens van de familie of op die van de cliënt?
- Hoe ethisch is het om een medische verklaring op te stellen voor een rechterlijke machtiging?

Zelf, tenzij

De toekomst van ouderenzorg wordt in toenemende mate beïnvloed door de lijn om ouderen zo veel mogelijk in staat te stellen zelfstandig te blijven en actief deel te nemen aan het dagelijks leven.

Daarbij is ten eerste belangrijk wat iemand zelf nog kan (leren). Als daarbij hulp nodig is, kunnen (digitale) hulpmiddelen ingezet worden. Mocht dat niet voldoende zijn, dan is de vraag wat familie en mantelzorgers kunnen doen.

Een tweede stap is wat anderen met Aafje samen kunnen doen, voordat we kijken wat Aafje kan doen. Het bevorderen van zelfstandigheid, zelf- en samenredzaamheid, autonomie, eigenaarschap en het behoud van een hoogwaardige levenskwaliteit voor ouderen staan hierin centraal. Het gaat daarbij juist niet om het overnemen van taken, maar om 'reablement' van cliënten.



Met onze hulp kunt u het weer zelf

'Reablement' is een manier van werken waarmee onze medewerkers cliënten helpen hun eigen leven (weer) te leiden, of eenvoudig gezegd 'zichzelf weer te kunnen helpen'. Voorzitter Guy Buck van Aafjes Raad van Bestuur: 'Die transitie is voor ons een speerpunt, en reablement stond en staat hoog op de agenda.' [Lees hier het hele bericht](#)

Zelf ogen druppelen met de oogdruppelbril

Onze collega's van de wijkverpleging druppelen op verwijzing van de huisarts de ogen van cliënten. Dit vraagt elke keer weer om een huisbezoek. Dankzij hulpmiddelen - waaronder een oogdruppelbril - kan iedereen die dit kan, de ogen zelf druppelen.

Natuurlijk blijven we de mensen helpen die dit om (medische) redenen niet zelf kunnen en niemand hebben die deze taak op kan pakken. We werken in het project samen met het Oogziekenhuis, oogpoli's, huisartsen en apothekers. Het project loopt sinds oktober in de regio Rotterdam (inclusief Capelle aan den IJssel), maar we zetten de oogdruppelbril in alle regio's in als hulpmiddel. Zo druppelen steeds meer ouderen hun ogen zelf, zijn zij niet meer afhankelijk van wanneer de medewerker van Aafje komt en kunnen onze medewerkers de tijd die hierdoor vrijkomt besteden aan andere, meer intensieve, zorg.

De nieuwe werkwijze rondom oogdruppelen is door ConForte, het samenwerkingsverband van ouderenzorgorganisaties in de regio Rotterdam, geïnitieerd. [Lees hier meer.](#)



Bewoners en mantelzorgers helpen mee

Zelf doen houdt haar jong

Mevrouw Schuijjer is 101 jaar en woont in verpleeghuis Aafje Meerweide. Maar stilzitten? Dat is niks voor haar. Ze maakt haar bed op, vervangt de vuilniszak en blijft zo zelfstandig waar het kan. In de zorg van nu kijken we eerst naar wat iemand zelf kan, en pas daarna waar hulp nodig is.

[Bekijk hier de video van mevrouw Schuijjer](#)

Bewoners werken als vrijwilliger in onze huizen

We krijgen veel hulp van onze vrijwilligers. Vaak zijn het omwonenden of familieleden die bijspringen in een huis van Aafje. Maar er zijn ook bewoners die vrijwilligerswerk doen binnen onze organisatie. Zo ook meneer Vink (55 jaar) die veertien jaar geleden naar Smeetsland verhuisde. Hij woont op de afdeling Pelikaan/Kraanvogel en is hét voorbeeld van hoe onze bewoners kunnen helpen in de zorg.

[Lees het verhaal van meneer Vink](#)

Samenwerken met mantelzorgers

Samen geven we de beste zorg. In samenspraak met de Centrale Cliëntenraad hebben we een brochure ontwikkeld om mantelzorgers uit te leggen wat wij van hen verwachten. Hierin geven we ook concrete voorbeelden wat ze kunnen doen.

Maud Schults is agogisch hulpverlener in Aafje Smeetsland. Mevrouw Sonja Hogerwaard is een van haar cliënten. Ze heeft alzheimer en is soms verbaal agressief. Maud en haar collega's krijgen hulp van Sonja's man Arie. Hij gaat drie dagen per week met haar op pad. "We doen allemaal dingen die we vroeger ook deden. Daar geniet ze erg van."

[Lees het verhaal van Arie en Sonja](#)



*Ik help in het huis
waar ik woon, en dat
voelt nuttig!*

Zoals thuis, tenzij

Het ondersteunen van ouderen om zo lang mogelijk thuis te blijven wonen is cruciaal voor de toekomst. Dit kan worden bereikt door middel van technologische innovaties, aanpassingen in de woonomgeving en ondersteunende diensten.

Van thuiszorg naar wijkverpleging: méér dan een naamswijziging

Aafje wil ervoor zorgen dat mensen zo lang mogelijk thuis kunnen wonen. In een vertrouwde omgeving en op een manier die bij hen past. Hier is complexe zorg en begeleiding voor nodig, en dat vraagt – naast generalistische – om steeds meer gespecialiseerde kennis en inzet. Ook het vergroten van zelfredzaamheid en het betrekken van de wijk spelen een belangrijke rol.

Wouter Zegveld, directeur

Wijkverpleging: “De naam ‘thuiszorg’ dekt de lading niet meer volledig.



Met de ‘Aafje wijkverpleging’ gaan we van ziekte en zorg naar mens en maatschappij. En stimuleren we ouderen om meer en meer zelfstandig en zelfredzaam te zijn.”

Maar het gaat niet alleen om een naamsverandering. Aafje vernieuwt ook het werkproces van haar teams wijkverpleging. Deze bestaan straks in ieder geval uit helpenden, verzorgenden, verpleegkundigen én twee wijkverpleegkundigen. Dat laatste is behoorlijk uniek. We kiezen hiervoor omdat we kwaliteit willen blijven leveren, terwijl de zorg complexer wordt.

[Lees hier meer](#)

Wijkverpleegkundige Zosia biedt complexe zorg bij mensen thuis.

[In deze video](#) lopen we een dagje mee met collega Zosia.



De Thuisplusflat: fijn wonen met zorg en activiteiten dichtbij

In de Thuisplusflats wonen vitale Rotterdammers van 55 jaar en ouder en 55+’ers met een lichte tot matige zorgvraag. Ze wonen zelfstandig, maar krijgen indien nodig wel (een beetje) zorg en ondersteuning. Zo houden ouderen een eigen plek, in een veilige en sociale omgeving. Inmiddels telt Rotterdam twintig Thuisplusflats en bij iedere flat is een zorgorganisatie betrokken. Na aanbesteding zijn de meeste locaties toegewezen aan Aafje: we draaien zeven locaties in Groot-IJsselmonde, Pendrecht, Ommoord, Zevenkamp, Kralingen en De Esch. Een vast team van medewerkers biedt zorg of huishoudelijke ondersteuning. Ook is er een vertrouwd aanspreekpunt: de thuispluscoördinator. Hierbij kunnen flatbewoners altijd terecht. Daarnaast kunnen zij rekenen op een breed aanbod aan activiteiten rondom bewegen, gezondheid en ontmoeten.

Digitaal, tenzij

De komende jaren zal écht zichtbaar worden dat medewerkers van Aafje meer ruimte en tijd hebben om de zorg te verlenen die ertoe doet. Om dit voor elkaar te krijgen zetten we in 2024 de bestaande lijn voort. Onder andere door de inzet van slimme digitale middelen, die in toenemende mate beschikbaar komen, kunnen wij de zorgprocessen en de communicatie met het netwerk van de cliënt verder verbeteren. Hierdoor ontstaat rust, ruimte en aandacht voor de medewerker en daarmee ook voor de cliënt. Het combineren van betrokkenheid van mensen, technologie, procesoptimalisatie en data is onderdeel van de aanpak waarbij wij medewerkers en teams met een digitale leeromgeving ondersteunen.

Aafje-collega's rapporteren vanaf nu pratend

Wist je dat zorgmedewerkers gemiddeld 6,5 uur per week kwijt zijn aan rapporteren? Tijd die ze niet kunnen besteden aan wat écht belangrijk is: de beste zorg voor onze cliënten. Aafje wil daar verandering in brengen - met de ONS-app van Attendi. Aafje loopt met trots voorop als het gaat om de toekomst van de zorg. Daarom zijn we een van de vier organisaties die Attendi helpt bij de doorontwikkeling van de app. In 2024 fungeren we als 'proefpersoon' bij het verbeteren van verschillende functionaliteiten binnen de app. Samen gaan we voor: minder administratieve rompslomp en regeldruk en meer aandacht voor ouderen en werkplezier. [Lees hier meer.](#)

Met de spraak-naar-tekst-functie kunnen collega's via hun mobiel of tablet heel makkelijk rapporteren en direct praten met het cliëntendossier. En dat levert tijdwinst op: gemiddeld 30%

Snelvinder: nooit meer zoeken naar spullen

Medewerkers waren veel tijd kwijt aan het terugvinden van zorgapparatuur. Inmiddels is de technologie zo vergevorderd dat we een goede én betaalbare oplossing kunnen bieden – in de vorm van het Asset Tracking-systeem van IT-ontwikkelaar Blyott. Bij Aafje hebben we dit omgedoopt tot Snelvinder. Op de zorgmiddelen zit een tag die via wifi-accesspoints aangeeft waar het voorwerp zich bevindt. In de Snelvinder-app op de zorgtelefoon geeft iemand bijvoorbeeld aan: 'Ik heb een saturatiemeter nodig'. Binnen een paar seconden komt er antwoord: 'De saturatiemeter van team 1 ligt op de tweede verdieping in de buurt van de linnenkamer'. Het is een hele basale, maar superhandige tool.

[Lees hier meer](#)

Inspectie lovend over inzet digitale zorg (e-health) bij Aafje

In februari bracht de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) een aangekondigd bezoek aan ons. Het ging over de inzet van ICT in de zorg – ook wel digitale zorg. Hieronder valt de inzet van digitale technologie om de gezondheid en/of zorg te ondersteunen of te verbeteren. De IGJ toetste of wij bij het gebruik van digitale zorg voldoen aan de voorwaarden voor goede en veilige zorg, die volgen uit wetten, normen en richtlijnen op dit gebied. En wat blijkt: we scoren goed tot zeer goed op de vijf thema's van het toetsingskader van de IGJ! Daarom werd Aafje gevraagd om de ervaringen te delen in een webinar van Actiz: Masterclass Informatieveiligheid: IGJ bezoek bij Aafje.



Samen, tenzij

De zorg verandert: steeds meer behandelingen vinden thuis of dicht bij huis plaats. Dit verschuift taken van het ziekenhuis naar de wijk en vraagt om intensieve samenwerking. Daarvoor hebben we elkaar nodig. Aafje levert de benodigde zorg en ondersteuning dan ook niet alleen, maar vaak samen met andere (zorg)organisaties.

We investeren in duurzame relaties en zoeken naar mogelijkheden met stakeholders, lokale en regionale welzijnsorganisaties, zorgverzekeraars, woningbouwcorporaties, inspectie-organisaties, financiers, leveranciers, gemeenten, regio-verbanden, de provincie en het Rijk. Zo zetten we in op de wijken - met een focus op die met een lage SES-score. Hier intensiveren we de samenwerking in de vierhoek: huisarts - wijkverpleging - welzijn - gemeente.

Aafje is en blijft proactief samenwerken (bijvoorbeeld het gezamenlijk opstellen van IZA aanvragen) met anderen in drie regio's: Rotterdam, Capelle aan den IJssel (ConForte), Drechtsteden (Waardenland) en de Zuid Hollandse Eilanden & Barendrecht, Albrandwaard en Ridderkerk (Archipel).

Verbeteren van de verpleegkundige overdracht (VTO) en STIM

Het doel van het programma VTO is dat de kwaliteit (correctheid en volledigheid) en tijdigheid van de transmurale overdracht structureel en aantoonbaar wordt verbeterd en dat het aantal fouten wordt teruggedrongen. Het gaat hierbij om een tijdige en complete overdracht van diverse soorten patiëntgegevens.

Transmurale Incidenten Melden (TIM)

Het programma richt zich in eerste instantie vooral op de ziekenhuizen zelf, maar vooral de ketenpartners ervaren de gevolgen van een niet tijdige of onvolledige transmurale overdracht. Het melden van deze incidenten vormt een cruciale feedbackloop. Het inrichten van een organisatie voor de transmurale incidenten is daarom onderdeel van het programma VTO en randvoorwaardelijk voor het succes van het programma. In 2024 heeft Aafje 378 STIM-meldingen gedaan bij samenwerkingspartners en kreeg er zelf vier.

Leernetwerk De Driehoek

Mensen blijven langer thuis wonen en krijgen vaker hulp van familie en vrienden. Ook Aafje kan niet meer zonder mantelzorgers en vrijwilligers. We vinden het belangrijk dat zij met zekerheid en vertrouwen voor iemand zorgen. Daarom sloegen we de handen ineen met Cedrah, Lelie Zorggroep, De Vijverhof en De Zellingen. Met elkaar lanceerden we De Driehoek: een regionaal leernetwerk waar iedereen gratis kennis en vaardigheden kan opdoen om er zo goed mogelijk voor een ander te zijn. De naam 'De Driehoek' verwijst naar de verhouding en samenwerking tussen mantelzorgers of vrijwilligers, de cliënt en de zorgmedewerker.

[Bekijk de animatie over de driehoek](#)

VTT Rijnmond

Het Verpleegkundig Technisch Team Rijnmond is een samenwerkingsverband tussen Aafje en Laurens. De twee verpleegkundig technische teams van beide organisaties zijn in het voorjaar van 2024 samengevoegd tot één regionaal verpleegkundig technisch team (VTT). VTT Rijnmond levert zeven dagen per week van 07:00 – 23:00 uur hoogcomplexe zorg bij mensen thuis. Denk aan het toedienen van medicatie via een infuus, behandeling met chemo- of immunotherapie of dialyses. Palliatieve pijnbestrijding en sedatie behoren ook tot het takenpakket. Dankzij VTT Rijnmond kunnen meer cliënten thuis sneller geholpen worden. Routes die de aparte teams reden, stemmen we nu op elkaar af. Samen hebben we een groter bereik. Cliënten kunnen het ziekenhuis sneller verlaten en behandeld worden in hun eigen omgeving.



ZorgCoöperatie Drechtsteden van start

Een toekomstbestendig en breed zorg- en welzijnsaanbod voor ouderen in de Drechtsteden. Dat is het doel van de samenwerking tussen Aafje, De Blijde Borgh, De Merwelanden en PZC Dordrecht. Eerder in 2024 tekenden deze vier organisaties al een intentieovereenkomst. Samen vliegen we de uitdagingen in de ouderenzorg vol vertrouwen aan. Zo heeft Aafje afspraken met het AZA van PZC Dordrecht om cliënten in zorg te nemen die vanuit het AZA naar huis komen. [Lees hier meer](#)

Aafje Smeetsland benoemd tot regionaal expertisecentrum D-zep

Voor ouderen met dementie en zeer ernstig probleemgedrag (D-zep) heeft Smeetsland nu een regionale functie. In oktober 2024 werd de speciale D-zep-afdeling voor vier jaar na een visitatie benoemd tot Regionaal Expertise Centrum (REC). Landelijk is Aafje een van de dertien REC-organisaties die landelijk erkend gaan worden. De status als REC is een bewijs van de kennis en kunde binnen deze doelgroep. De D-zep-afdeling van Smeetsland neemt (tijdelijk) ook mensen op vanuit andere Aafje huizen en zelfs vanuit andere zorgorganisaties. We bieden hulp en zijn er voor probleemgedrag waar anders geen grip meer op is. Daarbij werken we nauw samen met naasten. Al voor opname betrekken we hen bij het zorgplan en de behandeling. Deze krachtenbundeling werkt, blijkt uit het beoordelingsrapport. Samen gaan we voor de beste zorg mogelijk. [Lees hier meer.](#)

Doorontwikkeling Spoedzorg010

In 2023 startte Spoedzorg010, dat we in 2024 verder ontwikkelden en in de deelnemende organisaties borgden:

- Samenwerking tussen huisartsenposten Franciscus en Maasstad Ziekenhuis
- Er zijn 9 zorgpaden ontwikkeld, o.a. wond, trauma en urineweg
- Spoedzorg010 pakte 1.000 meldingen op

Aafje Doet succesvol

Net als elk jaar, was het in de laatste maanden van 2024 weer tijd voor de Aafje Doet Dagen. Tijdens deze dagen gaan collega's van het stafkantoor naar de locaties om de handen uit de mouwen te steken. In totaal hebben deze collega's samen 73 uur gewerkt; dat staat gelijk aan meer dan negen fulltime werkdagen. Daar zijn we trots op. En de reacties waren lovend. "Petje af voor onze collega's die dagelijks betrokken zijn bij de zorg aan onze cliënten!" en "Blijft leuk om te doen!".



***Krachten bundelen
voor een gezonde
toekomst!***

Duurzaam, tenzij

Bij Aafje is duurzaamheid een onderwerp dat wij niet alleen in woorden willen uitdragen, maar ook in daden willen omzetten. Niet alleen omdat het moet, maar omdat Aafje ook echt wil verduurzamen. We betrekken hierbij onze medewerkers, om hen bewust te maken van het belang van duurzaamheid. Hiermee neemt Aafje maatschappelijke verantwoordelijkheid door een bijdrage te leveren aan het verduurzamen van de zorgsector in Nederland.

Duurzaamheid is breed en gaat over omgeving (milieu), sociaal (medewerkers en cliënten) en governance en is gelinkt met meerdere ESG doelen (Environmental, Social & Governance).

Aafje zet waar het gaat om milieu in op diverse lijnen waaronder de duurzaamheid van onze gebouwen, het verduurzamen van het medicijngebruik, het verminderen en verduurzamen van reisbewegingen van medewerkers en het verduurzamen van de inkoop in de breedste zin van het woord (van kantoorartikelen tot verpleegmiddelen en eten & drinken).

Verduurzaming van vastgoed

Aafje wil in 2025 'energietransitie proof' zijn. Dit betekent dat onze gebouwen niet meer afhankelijk zijn van fossiele brandstoffen. We verminderen ons energieverbruik door betere isolatie en gebruiken duurzaam opgewekte energie. Zo hebben we al duizenden zonnepanelen geplaatst (die 10% van onze elektriciteit opwekken) en gasketels vervangen door stadswarmte.

En 90% van onze locaties in eigendom zijn verduurzaamd met een investering van ruim 100 miljoen!

Daarnaast hebben we op veel locaties zonnepanelen op de daken, isolatieglas, ledverlichting en energiezuinige klimaatsystemen geïnstalleerd. We gebruiken ook open stenen voor waterberging en we hebben laadpalen voor auto's, fietsen en scooters om duurzame mobiliteit te stimuleren.

Spillage van medicatie

In de zorg wordt onnodig veel medicatie weggegooid. Dat is niet duurzaam, maatschappelijk onverantwoord en het kost ontzettend veel geld. Hergebruik is helaas (nog) niet

mogelijk, dus deed de Farmacommissie van Aafje onderzoek naar hoe we verspilling tegen kunnen gaan. De bevindingen waren zorgwekkend en hebben geleid tot diverse maatregelen zoals het niet meer onnodig op voorraad houden van medicatie, eerder evalueren van zo nodig medicatie, trainen van voorschrijvers op handig voorschrijven, medicatie uit het ziekenhuis tot 72 uur gebruiken en meer letten op de openingsdatum van zalven en dergelijke.

Verminderen van reisbewegingen door medewerkers

Bij dit thema gaat het om het verminderen van de CO₂-uitstoot door reisbewegingen van onze medewerkers. 32% van onze medewerkers woont minder dan vijf kilometer vanaf hun werkplek en komt met de auto. Deze collega's stimuleren we om op een duurzame manier naar werk te komen. Zo zijn er elektrische fietsen aangeschaft voor medewerkers in de wijkverpleging.

Binnen ons Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden bieden we aantrekkelijke mogelijkheden voor het aanschaffen van een (elektrische) fiets. Er zijn leenfietsen/e-bikes beschikbaar op locaties om naar een andere locatie te gaan en/of voor eerstelijns consulten door behandelaren in de omgeving.



Reflectie en vooruitblik

Reflectie op 2024

Reflectie op wat we doen vindt niet alleen tijdens het opstellen van een jaarlijks kwaliteitsbeeld plaats, maar gedurende het hele jaar. In verschillende overleggen bespreken we wat goed én wat niet goed gaat - zowel intern als extern met de advies- en medezeggenschapsorganen. Van belang is dat medewerkers zich telkens afvragen waarom ze het werk op een bepaalde manier doen en of het ook anders kan met hetzelfde resultaat en waar mogelijk met minder administratieve last. Zoals een checklist als hulpmiddel die langzaam wijzigt in een verplicht controlemechanisme en waar niemand meer van weet waarom het wordt ingevuld. Het gaat hierbij ook om de beweging om van tellen naar vertellen te gaan en van controle naar vertrouwen.

Uiteraard gaat niet alles vanzelf en zijn er dilemma's geweest in nieuw te ontwikkelen werkwijzen en producten of in de opschaling daarvan. Het blijft altijd een uitdaging om de juiste balans te vinden om alle perspectieven op de juiste manier mee te nemen. Dat heeft ertoe geleid dat we in 2025 opschalen een anders vormgegeven dat de transitiekalender met alle projecten evenwicht brengt.

Terugkijkend naar 2024 zien we dat Aafje er gelukkig op meerdere vlakken goed voor staat: inhoudelijk (expertisecentra, zorgprogramma's, zorgpaden), cliënttevredenheid (boven de 8) en medewerkerstevredenheid (voor 4e keer predicaat 'beste werkgever in Nederland'). Bovenstaande resultaten zijn te danken aan de betrokkenheid en bevologenheid van onze medewerkers in het primaire proces. Zij zetten zich dagdagelijks in om de best mogelijke zorg en ondersteuning te bieden. Hierbij worden zij optimaal ondersteund en gefaciliteerd door staf, management en directie.

De centrale cliëntenraad (CCR) is betrokken bij alle ontwikkelingen en het opstellen van het meerjarenplan 'Aafje op reis 2024 - 2028'. De CCR vindt dat Aafje binnen te verwachten mogelijkheden zorgvuldige en afgewogen keuzes maakt. Het beroep op mantelzorgers zal steeds groter worden waarmee dilemma's kunnen ontstaan. Tijdens de gesprekken over de invulling van het Generiek Kompas is de CCR betrokken om ook vanuit het cliëntperspectief te kunnen meedenken over kwaliteit.



Vooruitblik 2025

Op basis van structureel terugkijken zijn er een aantal onderwerpen gekozen waar we in 2025 vanuit het perspectief kwaliteit extra aandacht aan blijven besteden.

- Medewerker op 1 en ruimte voor jou waarbij aandacht is voor ‘jouw contract, jouw bewuste keuze’. Uitgangspunt hierbij is dat wanneer medewerkers tevreden zijn, zij bij Aafje blijven werken en daarmee goede kwaliteit en continuïteit kunnen bieden aan onze cliënten.
- Ruimte voor de cliënt: doorontwikkeling Dementtalent en Sociale benadering dementie. Het uitgangspunt hierbij is dat mensen langer thuis blijven wonen en zingeving belangrijk is. Ouderen met (beginnende) dementie worden ondersteund om zo lang als mogelijk en verantwoord thuis te kunnen blijven wonen en talenten in te zetten.
- Zelf tenzij en samen met ketenpartners: in het kader van reablement het implementeren van onder andere de keteninnovatie met betrekking hulpmiddelen voor aan- en uittrekken steunkousen. Uitgangspunt is dat mensen zo lang mogelijk zelfstandig thuis kunnen blijven wonen en zo veel als mogelijk zelf, of met hun netwerk, blijven doen. Zij blijven hierdoor onafhankelijk van zorg, wat bijdraagt aan kwaliteit van leven voor de medewerker en het biedt Aafje de tijd en ruimte om aan die cliënten zorg te bieden die het echt nodig hebben.
- (Zoals) thuis, tenzij: uitbreiden VPT/MPT en vormen tussen thuis en verpleeghuis zoals de Thuisplusflat, Tante Toos en Dienstbode. Uitgangspunt is door tussenvormen te creëren waarin ouderen in de gelegenheid zijn om langer zelfstandig te kunnen blijven wonen, waarbij wonen en zorg gescheiden zijn. Ook zijn twee van onze locaties in (nieuw)bouw voor een betere leefruimte voor onze cliënten en betere werkomstandigheden voor onze medewerkers: Aafje Meerweide en Aafje Molenlei. En voor het laatste huis dat in eigendom van Aafje is, is het bestemmingsplan goedgekeurd voor sloop en nieuwbouw: Aafje 't Ronde Sant.
- Digitaal, tenzij: beeldzorg en een digitale welkomstmap. Het uitgangspunt hierbij is dat deze ondersteunend is voor de medewerker en helpend voor de cliënt.
- Samen tenzij: Verwijshulp, spoedzorg en uitwerking van gezamenlijk ingediende IZA aanvragen. Uitgangspunt is dat uren van medewerkers in de zorg zodanig worden ingericht dat cliënten die zorg krijgen die nodig is van de organisatie die daar ruimte en expertise in heeft.
- De opgestelde transitiekalender is een leidraad voor alles wat er binnen Aafje gebeurt. Er staan 69 onderwerpen op deze kalender, geprioriteerd en rubriceert.