



Zorggroep Aelsmeer

Jaarplan 2026

Zorg en begeleiding met lokale betrokkenheid
voor de (kwetsbare) ouderen

*'Dicht bij mensen' in houding en gedrag leveren we
'gewoon goede' ouderenzorg*

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Het kennen van wensen en behoeften van de cliënt	4
2. Het bouwen van netwerken	5
3. Het werk organiseren	6
4. Leren en ontwikkelen	8
5. Inzicht in kwaliteit	10
6. Verwijzingen	12
Bijlage 1: overzicht interne projecten 2025, voortzetten in 2026.	13
Bijlage 2: Projecten in samenwerking met organisaties in de regio	14

Inleiding

Het jaarplan 2025 was het eerste jaar dat het Generiek Kompas gevolgd werd. Met het Generiek Kompas en de bijbehorende kwaliteitsbeelden wordt bewust voor een nieuwe benadering gekozen. Waar voorheen de nadruk lag op cijfers en verantwoording, staat nu de kwaliteit van bestaan centraal. Het Generiek Kompas geeft ons de ruimte en het houvast om samen te werken aan ondersteuning en zorg die aansluit bij het leven van de cliënt.

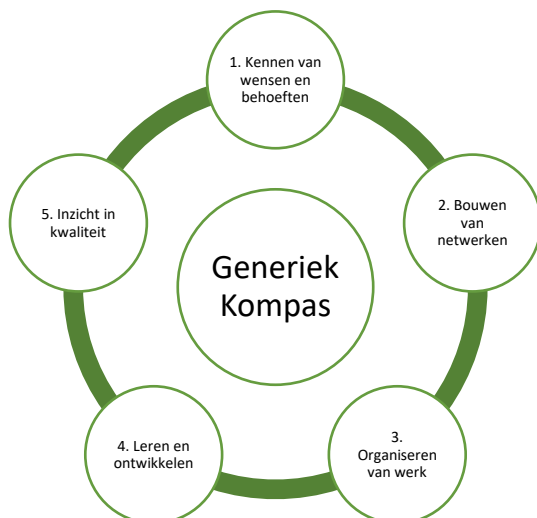
Er is een nieuwe manier van denken nodig om de (ouderen)zorg toekomstbestendig te maken. Daarin staat anders samenwerken centraal. In de regio werken we met elkaar, voor elkaar. Er is een beweging voortgekomen uit een samenwerking van organisaties in zorg, VVT, ziekenhuizen, welzijn, gemeente en participatie in Groot-Amsterdam en Amstelland–Meerlanden: Van Waarde Voor Elkaar. In onze samenleving worden sommige handelingen als zorg gezien, terwijl het in de kern gaat om 'gewone' menselijke aandacht, persoonlijk contact en een goed gesprek. Samen kunnen we hierin het verschil maken: burens, vrienden en bekenden spelen hierin een waardevolle rol. Dit is geen vervanging van professionele zorg, maar een waardevolle aanvulling op het dagelijks leven. Professionele zorg blijft noodzakelijk, maar van betekenis zijn we vooral samen.

Zorggroep Aelsmeer biedt zorg en begeleiding op het gebied van wonen, welzijn en zorg voor ouderen in Aalsmeer en omgeving. De organisatie bestaat uit het Zorgcentrum, Thuiszorg Aelsmeer met Verpleging & Verzorging en Hulp bij de Huishouding, Ontmoetingscentra en dagbesteding en Tafeltje Dek Je. Samen vormen deze voorzieningen een volledige keten van ouderenzorg. Cliënten houden zoveel mogelijk zelf de regie over hun leven. Wij ondersteunen daarin waar nodig. **We staan dicht bij mensen in houding en gedrag en daardoor leveren we 'gewoon goede' ouderenzorg.**

De maatschappij verandert, Zorggroep Aelsmeer verandert mee. Daarin maken we bewuste keuzes in wat we kunnen doen en waarom we dat doen. Wat goed gaat houden we vast. In dit jaarplan kijken we vooruit naar 2026.

Voor het tot stand komen van het jaarplan is gebruik gemaakt van de volgende input:

- Generiek kompas: Samen werken aan kwaliteit van bestaan
- Uitkomsten van de monitoring van het jaarplan 2025
- Uitkomsten en inzichten van diverse commissies en werkgroepen
- Uitkomsten van interne en externe audits
- Kwaliteitsmeldingen- en observaties



De indeling van het jaarplan is gebaseerd op het Generiek Kompas. Het Kompas is richtinggevend en minder normerend vergeleken met de eerdere kwaliteitskaders. Met de bouwstenen van het kompas houden we oog voor wat goed werkt en gaan we ook het komende jaar met elkaar in gesprek over wat anders kan om bij te dragen aan de kwaliteit van bestaan.

Het jaarplan 2026 is voor vaststelling afgestemd met de VVAR, de Cliëntenraad, de Ondernemingsraad en de Raad van Toezicht.

1. Het kennen van wensen en behoeften van de cliënt

Binnen Zorggroep Aelsmeer zetten we in op het 5-stappenmodel, een methodische aanpak die het mogelijk maakt om samen met cliënten, hun naasten en zorgprofessionals te werken aan het ondersteunen in zelfredzaamheid. Dit model vormt een belangrijk onderdeel van ons project, dat in 2025 gestart is en in 2026 wordt voortgezet. Ouderen blijven langer zelfstandig thuis wonen. Daarbij staan bewustwording en anders samenwerken in de ouderenzorg centraal. Het sluit aan bij het demedicaliseren van een hulpvraag en werken aan een gezamenlijke maatschappelijke ontwikkeling.

De vijf stappen van het model zijn als volgt:

1. Zelfredzaamheid van de cliënt: dit begint met het inventariseren van wat de cliënt zelf nog kan en wil. Hierbij stimuleren we de eigen regie en het benutten van persoonlijke kwaliteiten.
2. Ondersteuning door hulpmiddelen: er wordt gekeken naar welke hulpmiddelen ingezet kunnen worden om de zelfstandigheid van de cliënt te behouden en vergroten.
3. Betrokkenheid van familie en netwerk: In deze stap wordt gekeken naar de rol van het informele netwerk: familie, mantelzorgers, vrienden, de buurt. Zij kunnen bijdragen aan het welzijn en de dagelijkse ondersteuning van de cliënt.
4. Inzet van welzijnsorganisatie en vrijwilligers: aanvullend kunnen welzijnsorganisaties en vrijwilligers ondersteuning bieden, zoals sociale activiteiten en praktische ondersteuning. Samenwerking met welzijnsorganisatie Participe en lokale organisaties/verenigingen/ouderenbonden wordt hierin actief opgezocht.
5. Toevoeging door zorgprofessionals: Tot slot voegen zorgprofessionals specialistische zorg en begeleiding toe waar nodig, afgestemd op wat de cliënt en het netwerk al doen.

Het project 5-stappenmodel richt zich op bewustwording vergroten onder cliënten, hun naasten en medewerkers. Zodat iedereen vanuit zijn eigen rol kan bijdragen aan het samenwerken in de ondersteuning van de cliënt. Gerelateerde onderwerpen die ook onder de noemer van dit project worden verkend en/of uitgevoerd zijn: verpleegkundig advies gesprek, wederzijdse verwachtingen bespreken vóór aanvang van zorg en bekendheid geven aan hulpmiddelen en de dementheek. Daarnaast zullen medewerkers de 5-stappen van zelfredzaamheid leren kennen o.a. middels een e-learning module en bieden we de scholing driehoekskunde aan. Door deze aanpak ontstaat er een gedeeld verantwoordelijkheidsgevoel en wordt samenwerking tussen cliënt, naasten, vrijwilligers en professionals gestimuleerd. Het doel is steeds om de kwaliteit van bestaan te vergroten, waarbij de cliënt centraal staat en de zorg zo goed mogelijk aansluit bij zijn of haar wensen en mogelijkheden.

Het onderscheidend karakter van onze organisatie ligt in onze persoonlijke benadering, het flexibel inspelen in de keten van zorg op veranderende cliëntbehoeften en onze expertise in zowel somatische als psychogeriatrische zorg. In 2026 onderzoeken we welke cliëntgroepen we ondersteuning kunnen (blijven) bieden in de toekomst. Dit is ook van belang voor het huisvesting vraagstuk van Zorgcentrum Aelsmeer. En vanuit onze kracht, kennis en ervaring, kunnen we de keuzes voor specifieke doelgroepen ook afstemmen met VVT-organisaties in de regio. In de afgelopen jaren heeft deze afstemming rond specialisatie met de regionale VVT-organisaties niet plaatsgevonden. Het lijkt ons wenselijk om afspraken te maken over intramurale zorg, zodat iedere organisatie haar kracht kan benutten en de zorgvraag optimaal kan worden ingevuld.

2. Het bouwen van netwerken

en onderhouden van bestaande netwerken

Vernieuwing dagbesteding

Wij bieden op meerdere locaties inloopvoorzieningen aan en maatwerk dagbesteding. Onze locaties in Aalsmeer zijn gebouw Irene, Inloop Zuydveste en De Derde Helft bij FC Aalsmeer. Ook het dorps huis in Rijsenhout en Wijkpunt voor Elkaer in Kudelstaart zijn locaties waar we actief zijn. In samenwerking met welzijnsorganisatie Participe en Sport Service Aalsmeer zijn wij gestart met het vernieuwen en uitbreiden van het aanbod binnen de dagbesteding, specifiek gericht op 'de Derde Helft' bij FC Aalsmeer. Dit project sluit aan bij de landelijke ontwikkeling waarbij mensen met dementie langer thuis blijven wonen. De Derde Helft heeft als uitgangspunt dat mensen, ook wanneer zij te maken krijgen met dementie, actief kunnen blijven deelnemen aan sociale activiteiten en betekenisvolle contacten kunnen onderhouden. Het doel is om aan te blijven sluiten bij de behoefte van de thuiswonende mens met dementie en hen, samen met hun naasten, een structureel en laagdrempelig aanbod te bieden om mee te blijven doen in de maatschappij. Mee blijven doen in de maatschappij en bij (sport-) verenigingen, kan ook als voorbeeld dienen voor andere organisaties en onderdeel worden van een dementievriendelijke gemeente. Dit vraagt afstemming met Alzheimer Nederland en de gemeente.

Samenwerking in de keten

De samenwerking met andere lokale organisaties wordt versterkt en gezamenlijke activiteiten worden afgestemd op de wensen en mogelijkheden van de deelnemers. We blijven in contact met betrokken partijen zoals Kloosterhof, Rozenholm, Participe, Team Sportservice, Dementienetwerk Amstelland-Meerlanden, de Gemeente Aalsmeer en de ouderenbonden. We stemmen af waar aanvullende ondersteuning of nieuwe initiatieven gewenst zijn, zodat het aanbod optimaal blijft aansluiten bij de veranderende behoeften van de doelgroep. Medewerkers hebben in het dagelijks werk contact met mantelzorgers. Steeds vaker hebben zij te maken met mantelzorgers die overbelast dreigen te raken. Door de samenwerking met Mantelzorg & Meer kunnen wij wijzen op verschillende mogelijkheden om de druk wat te verlichten. Ontmoetingscentrum Irene biedt structureel een praatgroep voor mantelzorgers van cliënten van de dagbesteding. In het zorgcentrum wordt in 2026 een eerste bijeenkomst georganiseerd om in gesprek te gaan met mantelzorgers en de wederzijdse verwachtingen. Daarbij wordt de expertise van Ontmoetingscentrum Irene benut, om van elkaar te leren.

Regionale projecten

Regionale projecten vanuit de Regiovisie 'Positief gezond ouder worden is voor iedereen anders' zijn in 2024 en 2025 gestart, en lopen ook door in 2026 met financiering vanuit de Transitie middelen van het Zorgkantoor. Deze projecten zijn opgezet vanuit de gezamenlijke ambitie om ouderenzorg persoonlijker en toekomstbestendig te maken in Amstelland-Meerlanden, rekening houdend met de demografische ontwikkelingen. Samenwerkende partners zijn onder meer Siga, PCSOH, ZC Meerlanden, Amstelring, ZHGA, Brentano, Zorggroep Aalsmeer en het Zorgkantoor Z&Z. De aanleiding voor deze regionale projecten is de Regiovisie, die uitgaat van het principe positieve gezondheid dat gezond en vitaal ouder worden voor iedereen een unieke invulling heeft. Daarom wordt ingezet op maatwerk, waarbij de wensen en behoeften van ouderen centraal staan. De projecten richten zich op thema's zoals het versterken van zelfredzaamheid, het verbeteren van samenwerking tussen zorg- en welzijnspartijen, en het ontwikkelen en implementeren van innovatieve vormen van ondersteuning waaronder technologie. De regionale samenwerking zorgt voor een breed gedragen aanpak, waarbij kennis en ervaring worden uitgewisseld, initiatieven

worden afgestemd en er gezamenlijk wordt ingespeeld op de veranderende behoeften binnen de ouderenzorg.

Zorggroep Aelsmeer is bij veel van deze regionale initiatieven actief betrokken. Dit betekent dat er samen gewerkt wordt aan het ontwikkelen van nieuwe werkwijzen, scholing, het vergroten van bewustwording en het verbeteren van de kwaliteit van leven van ouderen.

Zie ook bijlage 1 voor een overzicht van de regionale projecten.

Samenwerking en inkooptrajecten met PCSOH en ZC Meerlanden

We werken al jaren samen in een lerend netwerk met PCSOH en ZC Meerlanden. En in 2024 zijn er gezamenlijke inkooptrajecten opgezet, onder begeleiding van Buro ZP.

In 2025 is een intensieve samenwerking tussen Brentano, ZC Meerlanden, PCSOH en Zorggroep Aelsmeer verkend op het gebied van financiën, vastgoed, IT en cultuur. Brentano en Zorggroep Aelsmeer hebben zich later teruggetrokken, onder meer vanwege hun sterke lokale positie en gezonde financiële situatie. Beide organisaties blijven betrokken bij lopende projecten en kennisuitwisseling, vooral in staf en ondersteunende diensten. Regionale samenwerking in Amstelland en Meerlanden blijft van grote waarde.

Lokale gemeenschap en vrijwilligers

Onze organisatie is *lokaal geworteld*: we hebben een sterke verbinding en betrokkenheid met de lokale omgeving. Mensen zijn betrokken en kennen elkaar vanuit de wijken, kerken, ondernemingen en familieverband. Zij zetten zich in voor een gemeenschappelijk doel: het welzijn van cliënten en bewoners. Dit versterkt het gemeenschapsgevoel. We bieden laagdrempelige mogelijkheden voor participatie, vooral voor kwetsbare ouderen.

Zorggroep Aelsmeer heeft een groot aantal vrijwilligers (N=380) die zich voor allerlei taken inzetten om te ondersteunen in de zorg voor ouderen. In 2025 is een vrijwilliger enquête gehouden waar ruim 220 vrijwilligers aan hebben meegedaan. De conclusie is vooral positief en bevestigt de onderlinge verbondenheid.

Vrijwilligers vervullen een belangrijke verbindende rol in het dorp. Door hun nauwe contact met cliënten en bewoners kunnen zij signalen opvangen of aanvoelen wanneer er iets speelt. Het is waardevol om vrijwilligers hierin actiever te betrekken. Dit doen wij onder andere door de nieuwsbrief 'Zorgsaem' waarmee wij in 2025 gestart zijn. Hiermee worden vrijwilligers en naasten geïnformeerd en geïnspireerd, en krijgen zij een grotere rol in en (h)erkenning van hun bijdrage aan de gemeenschap.

3. Het werk organiseren

We streven ernaar om verantwoordelijkheid laag in de organisatie te beleggen, zo dicht mogelijk bij de mensen zelf. Elk team werkt met een eigen leidinggevende, die samen met de medewerkers en cliënten zorg en begeleiding op maat bieden. Hierbij worden zij ondersteund door adviseurs op het gebied van HRM, opleiding, beleid, communicatie en automatisering.

De organisatie is opgebouwd uit drie resultaatverantwoordelijke eenheden (RVE): intramurale zorg, extramurale zorg en dagbesteding, elk met eigen afdelingen en teams. De algemene ondersteuning, zoals administratie, facilitaire zaken, staf en management, biedt de noodzakelijke randvoorwaarden voor het primaire proces. Leidinggevend en stafleden worden hierin bijgestaan door het managementteam.

Er zal in 2026 een onderzoek worden gedaan om te beoordelen hoe het intramurale rooster (basis diensten patroon) aansluit bij het 5-stappenmodel en de verschuiving van zorg naar welzijn, met aandacht voor de verschillende functies in de ondersteuning.

(Technologische) hulpmiddelen en innovaties

In 2026 zetten we onze koers voort op het gebied van technologische en innovatieve ontwikkelingen, waarbij de samenwerking met andere VVT-organisaties in de regio een belangrijke rol blijft spelen. Samen verkennen we continu welke vernieuwingen daadwerkelijk van meerwaarde zijn voor Zorggroep Aelsmeer, en toetsen we realistisch of deze innovaties daadwerkelijk geïmplementeerd kunnen worden binnen onze organisatie. Hierbij staat steeds de cliënt centraal: we zoeken naar middelen die hun zelfredzaamheid vergroten en het dagelijks leven prettiger en zelfstandiger maken.

Tegelijkertijd willen we met (technologische) innovaties de werkdruk voor onze medewerkers verlichten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan beeldzorg bij cliënten thuis, zodat zij op afstand begeleiding en ondersteuning kunnen ontvangen, of aan spraakgestuurd rapporteren, waardoor administratieve lasten afnemen en meer tijd overblijft voor persoonlijke aandacht. Daarnaast is vorig jaar de medicijndispenser Medido geïmplementeerd. Hierbij hanteren we de werkwijze 'Medido, tenzij': bij het stellen van de indicatie wordt eerst gekeken naar de inzet van een medicijndispenser. Alleen wanneer dit niet passend is, blijft handmatige aanreiking van medicatie aan de orde.

We blijven actief op de hoogte van regionale ontwikkelingen rondom beeldzorg en verkennen hoe we deze binnen onze organisatie het beste kunnen inzetten.

Daarnaast verkennen we alternatieven voor bestaande oplossingen, zoals de slimme camera's op de Grote Poel in het Zorgcentrum. Hierbij kijken we bijvoorbeeld naar de inzet van multisensoren en andere vormen van toezicht, waarbij privacy en veiligheid van cliënten voorop staan. We onderzoeken welke technologieën het beste aansluiten bij de wensen van bewoners en hun familie, maar ook wat werkbaar is voor onze medewerkers.

Het gebruik van hulpmiddelen blijft een belangrijk aandachtspunt. We investeren in hulpmiddelen om het comfort en de veiligheid van cliënten te verhogen en tegelijkertijd het werk fysiek lichter te maken voor onze medewerkers.

Automatisering

In 2026 richten we ons op de AFAS implementatie, het project gestart in 2025, wordt voortgezet. Binnen deze implementatie ligt de eerste focus op het stroomlijnen van HRM- en payrollprocessen. Met AFAS worden personeelsgegevens, verlofregistratie en salarisverwerking geïntegreerd in één systeem. Dit zorgt voor een efficiëntere en minder foutgevoelige verwerking van loonstroken, mutaties en declaraties. Door automatische koppelingen en digitale workflows worden administratieve taken voor HR-medewerkers en leidinggevenden aanzienlijk verlicht. Na de succesvolle implementatie van HRM en payroll wordt gekeken naar aanvullende modules die van toegevoegde waarde kunnen zijn voor de organisatie.

Overdracht zorgplan

Overdracht van waardevolle individuele informatie over wensen en behoeften uit het zorgplan vindt plaats wanneer een cliënt extramuraal verhuist naar het zorgcentrum. Hiervoor worden twee verschillende zorg-registratiemethoden gebruikt: intramuraal volgens de vier domeinen en extramuraal volgens het Omaha-systeem. Om de administratieve belasting bij een verhuizing te verminderen, wordt gezocht naar manieren om deze overdracht te vereenvoudigen, bijvoorbeeld door middel van een digitale oplossing.

Vervoersplan zakelijk en woon-werkverkeer

Een toekomstbestendig vervoersplan voor zowel zakelijk (thuiszorg en dagbesteding bewegingen) als woon-werkverkeer vraagt om slimme, duurzame oplossingen die aansluiten bij de behoeften van onze organisatie én bijdragen aan onze duurzaamheidsdoelen. Het verder elektrificeren van het wagenpark en het bevorderen van fietsgebruik zijn belangrijke prioriteiten. Door medewerkers te faciliteren met elektrische fietsen of deelauto's, maken we het aantrekkelijker om duurzaam te reizen.

Voor het vervoer van cliënten naar dagbesteding ervaren we momenteel een tekort aan vrijwilligerschauffeurs. Dit knelpunt vraagt om creatieve oplossingen. We verkennen daarom actief samenwerkingen met lokale initiatieven zoals Automaatje en onderzoeken daarnaast andere alternatieven.

Huisvesting intensieve intramurale zorg

De huur van het Zorgcentrum loopt over enkele jaren af. De verhuurder heeft plannen om tot nieuwbouw te komen. Dit betekent dat (tijdelijke) huisvesting elders nodig is. In 2025 is een strategische visie opgesteld voor intensieve intramurale zorg. De vertaling in een programma van eisen voor bouw en het onderzoek naar een mogelijk alternatieve locatie wordt in 2026 opgepakt.

4. Leren en ontwikkelen

Registratielast verminderen

Het verminderen van de registratielast voor zorgmedewerkers is een speerpunt voor 2026. Samen met de Verpleegkundige Verzorgende Adviesraad (in nieuwe samenstelling, start begin 2026) en de toolkit van Vilans, brengen we in kaart welke registraties écht noodzakelijk zijn en welke we kunnen schrappen of versimpelen. In samenspraak met de achterban wordt bepaald wat we niet meer doen op het gebied van registraties, zodat zorgmedewerkers meer tijd overhouden voor directe aandacht aan cliënten. Dit onderwerp wordt nadrukkelijk bij de adviesraad en medewerkers onder de aandacht gebracht, zodat signalen uit de praktijk direct meegenomen worden in verbeterplannen en besluitvorming.

Bovendien verkennen we de inzet van kunstmatige intelligentie (AI) als ondersteuning bij verslaglegging en rapportages, bijvoorbeeld rond multidisciplinaire overleggen (MDO). Hierbij staat veiligheid voorop: alleen AI-tools die voldoen aan de geldende normen op het gebied van privacy en databeveiliging worden overwogen. Door slimme digitale hulpmiddelen te integreren verwachten we niet alleen de administratieve lasten verder te verlagen, maar ook de kwaliteit en uniformiteit van rapportages te verbeteren.

Ook de (technologische) innovaties zoals genoemd op pagina 7 kunnen de administratieve last verlagen. Daar hoort ook bij dat we medewerkers actief blijven ondersteunen om digitale hulpmiddelen te gebruiken en zich daar bekwaam en zelfverzekerd in te voelen. We bieden gerichte trainingen en laagdrempelige hulp, zodat iedereen mee kan in de digitale ontwikkelingen.

Duurzaamheid

In 2025 is in de regio een duurzaamheidsproject gestart. Zorggroep Aelsmeer heeft vorig jaar een materialiteitsanalyse en een nulmeting (CO₂-afdruk) gedaan. Vervolgens zijn er doelen en strategie bepaald voor duurzaamheidsthema's. In 2026 zetten we in op het vergroten van bewustwording onder cliënten en medewerkers, en pakken dit aan door samen te werken met VVT-organisaties in de regio én door eigen initiatieven intern op te zetten. Via gerichte acties en communicatiecampagnes brengen we duurzaamheid dichterbij, zodat iedereen weet wat er speelt en hoe je zelf kunt bijdragen.

Doelen op mobiliteit, voeding en afval

- Mobiliteit: Conform het vervoersplan onderzoeken we hoe elektrisch vervoer verder geïmplementeerd kan worden en stimuleren we het gebruik van de (elektrische) fiets. Door het faciliteren van duurzame alternatieven willen we de CO2-uitstoot verminderen en het reizen voor medewerkers en cliënten verduurzamen.
- Voeding: Het inkooptraject voor voeding loopt parallel aan onze duurzaamheidsdoelen. Samen met leveranciers kijken we naar meer plantaardige en hybride opties naast het aanbod van vlees en zuivel, en zetten we in op producten met duurzaamheids certificaten en -labels. Daarnaast wordt voedselverspilling gemonitord om tot vermindering te komen.
- Afval: We voeren een afvalscan uit om inzicht te krijgen in onze afvalstromen en afvalscheiding te optimaliseren. Door het volume restafval te verminderen, beperken we ook de CO2-uitstoot die gepaard gaat met verbranding. Het doel is om zowel de impact op het milieu als de kosten te verlagen.

Werving en selectie

Werving en selectie krijgt in 2026 extra aandacht binnen onze organisatie. Het aantrekken en behouden van personeel blijft een uitdaging, zeker gezien het groeiende tekort aan zorgprofessionals. We investeren daarom in een aanpak waarbij een praktijkopleider een centrale rol speelt. De praktijkopleider stimuleert de ontwikkeling van stagiaires, collega's en BBL'ers binnen de organisatie. Dit doet de praktijkopleider, in afstemming met opleidingsadviseur en leidinggevenden, door het stageproces te organiseren en daarnaast begeleiding op de werkvloer te bieden, zodat nieuwe collega's en stagiaires een warm welkom krijgen en goed worden ondersteund tijdens hun inwerktraject.

Daarnaast zullen we onze formatie op het gebied van ICT herindelen, zodat digitale processen soepeler verlopen en er ruimte is om door te ontwikkelen.

Ook op het gebied van recruitment zetten we extra stappen, inclusief het werven van een recruiter. We ontwikkelen gerichte wervingscampagnes en benutten moderne communicatiemiddelen om een breder publiek te bereiken. We besteden daarnaast aandacht aan het verbeteren van het imago van werken in de ouderenzorg. Door succesverhalen en inspirerende ervaringen van medewerkers te delen, laten we zien hoe waardevol en betekenisvol het werk is. Dit doen we via onze website, nieuwsbrieven en social media kanalen.

Om potentiële nieuwe collega's een inkijkje te geven in onze organisatie, organiseren we een open dag. Dat biedt geïnteresseerden de mogelijkheid om op een laagdrempelige manier kennis te maken met het werk, de sfeer te proeven en in gesprek gaan met huidige medewerkers. Door praktijkvoorbeelden te tonen en mogelijkheden voor doorgroei en scholing te belichten, hopen we meer mensen te enthousiasmeren voor een carrière in de ouderenzorg.

Boeien en binden

Het boeien en binden van medewerkers vraagt om een gerichte en persoonlijke aanpak, waarbij oog is voor de diversiteit binnen het team. Specifieke aandacht gaat uit naar medewerkers van 55 jaar en ouder en het samenspel tussen verschillende generaties. Door in te zetten op een positieve medewerkersreis, zorgen we dat iedere collega zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. Dit doen we onder meer door ontwikkelmogelijkheden te bieden, successen te vieren en een cultuur te stimuleren waarin betrokkenheid en werkplezier centraal staan. Daarnaast sluiten we aan bij de landelijke campagne 'Jij doet er toe', waarmee we het belang van iedere medewerker willen onderstrepen en het gevoel van waardering en betekenis verder willen versterken.

Regionaal opleiden

Binnen het programma Regionaal Opleiden werkt Zorggroep Aelsmeer samen met andere VVT-organisaties in de regio aan het beter zichtbaar maken van BBL-leerplaatsen op niveau 2 en 3. Later volgen mogelijk meer verschillende opleidingsmogelijkheden. Door één regionaal overzicht te creëren, krijgen studenten eenvoudig inzicht in waar leerplaatsen beschikbaar zijn en wat de verschillen zijn tussen de organisaties. Het doel is om de instroom te vergroten, leerplaatsen beter te verdelen en opleidingsplekken gezamenlijk zo goed mogelijk te vullen. Zorggroep Aelsmeer draagt hieraan bij door leerplaatsen actief aan te bieden, transparant te zijn over het leerklimaat en samen te werken in de regionale afstemming.

Arbo

De begeleiding van medewerkers om verzuim te voorkomen en verminderen bestaat uit de samenwerking tussen medewerkers, leidinggevenden en de arbodienst. De randvoorwaarden om werkbelasting en draagkracht in balans te houden, vraagt veel van iedereen die hierbij betrokken is. Met de Arbodienst evalueren wij de rol die zij spelen bij verzuimbegeleiding, informatie en preventie. In 2026 zullen aanpassingen worden gedaan om het verzuimpercentage omlaag te brengen.

5. Inzicht in kwaliteit

Leiderschap en transparantie

Als lerende organisatie gebruiken we de plan-do-check-act cyclus om te blijven ontwikkelen en verbeteren. Hierover leggen we intern en extern verantwoording af. Zorggroep Aelsmeer publiceert op verschillende wijze informatie om te laten zien waar de organisatie voor staat, wat de cliënt kan verwachten en op welke wijze structureel aan verbetering wordt gewerkt. De website en folders geven een algemeen beeld dat mondeling verder kan worden toegelicht.

Het magazine 'Voor ons Allemaal' verschijnt vier keer per jaar en geeft op laagdrempelige en informele wijze veel informatie aan cliënten, naasten en belangstellenden. Het bevat een overzicht van de (recreatieve) activiteiten, verslagen cliëntenraad, interviews met cliënten, vrijwilligers en medewerkers en beleidsinformatie over maatschappelijke en financiële ontwikkelingen in de sector.

Jaarlijks vindt de externe audit plaats van het kwaliteitsmanagementsysteem (ISO 9001). Dit vormt een eisenkader. De norm benadrukt het belang van continue verbetering, het identificeren van risico's en het verbeteren van de resultaten. In 2026 vindt de hercertificering plaats.

De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) speelt een belangrijke rol in het bevorderen van sociale duurzaamheid binnen organisaties en biedt een kader voor het verbeteren van arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid. Er gaat aandacht uit naar het creëren van een (werk)omgeving waarin iedereen gelijke kansen heeft en waarin welzijn, veiligheid en gezondheid centraal staan. De toename van cliënten met dementie en psychogeriatrische aandoeningen is een zware mentale en emotionele belasting voor zorgmedewerkers. Dit verhoogt het risico op uitval door stress en burn-out klachten. Zorggroep Aelsmeer zet zich in om medewerkers te ondersteunen, o.a. door het faciliteren van bijscholingen en trainingen, psychosociale ondersteuning (preventief spreekuur, leidinggevenden), praktische ondersteuning en een gezonde cultuur waarin problemen bespreekbaar zijn en waardering naar elkaar wordt uitgesproken.

In 2024 is de RI&E gedaan, in 2025 is al een groot deel van de actiepunten opgepakt en een PAGO (periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek) uitgezet. In 2026 worden de acties voortgezet, waarbij medewerkers betrokken worden.

Informatieveiligheid

Om de informatieveiligheid structureel te waarborgen, laat Zorggroep Aelsmeer in 2026 een onafhankelijke beoordeling uitvoeren om te bepalen in hoeverre al wordt voldaan aan de NEN7510-norm voor informatiebeveiliging in de zorg. De uitkomsten van deze beoordeling bieden inzicht in de mate van naleving en geven helder aan waar eventuele tekortkomingen of risico's liggen. Op basis van de bevindingen uit deze onafhankelijke toets stellen we een verbeterplan op, waarin concrete acties en prioriteiten worden geformuleerd.

Daarnaast richten we ons op het verder optimaliseren van het autorisatiebeleid, het periodiek evalueren van rollen en rechten in applicaties zoals Nedap ONS, AFAS en Microsoft Office, en het vergroten van de bewustwording rondom cyberdreigingen onder medewerkers. Door deze verbeterpunten stapsgewijs door te voeren, werken we doelgericht toe naar een structurele beheersing van informatieveiligheidsrisico's.

Scholingsjaarplan

Jaarlijks stelt Zorggroep Aelsmeer een scholingsjaarplan op, waarmee continu wordt ingezet op leren en ontwikkelen binnen de organisatie. In 2026 is er specifieke aandacht voor scholing op het gebied van driehoekskunde, waarbij de samenwerking tussen cliënt, naaste en zorgprofessional centraal staat. Het vergroten van kwaliteit van leven en welzijn krijgt extra nadruk door het betrekken van het sociale netwerk rondom de cliënt, zoals familie, burens, vrienden en sociale contacten vanuit bijvoorbeeld verenigingen of de kerk.

Voor een groot deel van de medewerkers komt er een e-learning beschikbaar, gericht op werken volgens het 5-stappenmodel dat aansluit bij de samenwerking binnen de driehoek cliënt-naaste-zorgprofessional.

Daarnaast worden er trainingen verzorgd voor gastvrouwen en -heren, waarbij onderwerpen als samenwerken met collega's, eerste hulp bij verslikken, omgaan met dementie en onbegrepen gedrag, en het organiseren van activiteiten op de huiskamer aan bod komen.

We geven aandacht aan ongewenst gedrag en agressie. Er wordt een cursus aangeboden waarin medewerkers worden getraind in het herkennen en hanteren van situaties waarin sprake is van agressie, intimidatie, discriminatie of kwetsend verbaal geweld op de werkvloer. Er wordt specifiek ingegaan op communicatiestrategieën die helpen om de-escalierend te handelen, grenzen duidelijk aan te geven en professioneel te blijven in contact met cliënten en bezoekers.

Opleidingsaanbod wordt steeds meer op maat aangeboden, onder andere door het inzetten van deelcertificaten. Op deze manier stimuleert Zorggroep Aelsmeer de professionele ontwikkeling van medewerkers en wordt er blijvend gewerkt aan het verbeteren van de zorg en ondersteuning.

Gebruik van informatie

Jaarlijks worden cliënten en hun verwanten uitgenodigd om deel te nemen aan het cliënttevredenheidsonderzoek. Deze uitvraag is verplicht en fungeert als een kwaliteitsindicator. Indien toestemming wordt verleend, worden de ervaringen van deelnemers gedeeld via Zorgkaart Nederland. Het is niet langer mogelijk om ongeverifieerde ervaringen op Zorgkaart Nederland te publiceren.

Andere informatiebronnen die inzicht geven in kwaliteit zijn: inspectiebezoeken (GGD, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, Nederlandse Arbeidsinspectie), interne audits (hygiëne, medicatieveiligheid), en klachtenmeldingen.

Jaarlijks worden belangrijke kwaliteitscriteria, zoals onvrijwillige zorg, meldingen van incidenten met cliënten en medewerkers, en medicatie-incidenten, via de stuurgroep kwaliteit besproken en

gemonitord. Verplichte werkgroepen dragen bij aan het verzamelen en analyseren van deze gegevens. Elk jaar wordt een jaarverslag door de commissies opgesteld; dit verslag wordt in de stuurgroep kwaliteit gedeeld en besproken en vervolgens gecommuniceerd met het managementteam (MT). Op deze manier zorgen we ervoor dat relevante signalen en verbeterpunten structureel worden geborgd en opgevolgd in de organisatie.

Klachten

Binnen Zorggroep Aalsmeer vinden we het belangrijk dat cliënten en hun naasten zich gehoord voelen wanneer zij een klacht hebben. Bij een klacht kan de cliënt of naaste dit eerst bespreken met de zorgverlener, EVV-er of de leidinggevende. Alleen wanneer een klacht na deze interne bespreking niet is opgelost, kan de externe klachtenfunctionaris worden geraadpleegd, die samen met de betrokkenen zoekt naar een passende oplossing. We streven ernaar klachten in goed overleg op te lossen en zien iedere melding als een kans om te leren en te verbeteren.

Veiligheid van ondersteuning en zorg

Door (bijna-)incidenten te melden kan inzicht verkregen worden in wat er niet goed gaat. Door te leren van elkaar kunnen toekomstige incidenten mogelijk worden voorkomen, dit draagt bij aan veilige zorg.

Als organisatie kijken we ook naar de vrijheid en veiligheid van zorg. Er wordt periodiek een analyse gemaakt van onvrijwillige zorg en bekeken of dat anders of beter kan. Het reflecteren en leren op basis van de analyse kan bijdragen aan een verbetering van persoonsgerichte zorg en ondersteuning. Steeds meer mensen met dementie blijven langer thuis wonen. De handreiking Wzd biedt richtlijnen voor het omgaan met onvrijwillige zorg in de thuissituatie. Het is belangrijk om medewerkers hierin te begeleiden, hen bewust te maken van situaties waarin sprake is van onvrijwillige zorg, en hen duidelijk te informeren over de te nemen stappen. Afspraken met de medisch behandelaar (huisarts en of specialist ouderengeneeskunde) worden hierbij betrokken.

6. Verwijzingen

Meerjaren strategie Zorggroep Aalsmeer 2025-2028

[Regiovisie Amstelland en de Meerlanden](#): positief gezond ouder worden

Van Waarde Voor Elkaar: <https://www.vanwaardevoorelkaar.com/>

[Wonen, welzijn, zorg visie Gemeente Aalsmeer](#)

[Generiek Kompas: samen werken aan kwaliteit van bestaan](#)

Bijlage 1: overzicht interne projecten 2025, voortzetten in 2026.

Interne projecten Zorggroep Aelsmeer (2025, lopen door in 2026)	
<i>Naam project</i>	<i>Korte toelichting</i>
Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)	Wettelijke verplichting voor een veilige en gezonde werkomgeving. Plan van aanpak uitvoeren.
5-stappen model zelfredzaamheid	Bewustwording creëren onder cliënten, naasten en medewerkers over het anders samenwerken in de ouderenzorg.
Implementatie AFAS – HRM module en aanvullende modules.	Implementatie van AFAS, de software die SDB zal vervangen. Deze overgang betekent dat veel processen worden geautomatiseerd, waardoor de administratieve last afneemt en de kans op fouten kleiner wordt.
Huisvesting	Komen tot nieuwe huisvesting per 2030 voor intensieve intramurale zorg

Bijlage 2: Projecten in samenwerking met organisaties in de regio

Projecten in samenwerking met organisaties in de regio 2024-2026	
Naam project	Korte toelichting
5-stappen reablement (zelfredzaamheid)	Een 'Lerend Netwerk' waarbij best practices met elkaar worden gedeeld om bewustwording te creëren over de 5-stappen: 1 - wat kan de cliënt zelf (nog leren)? 2 - welke (technologische) hulpmiddelen kunnen worden ingezet? 3 - Wat kunnen naasten doen? 4 - Wat kunnen sociale netwerk, vrijwilligers en de buurt doen? 5 - Wat kan de zorgprofessional doen?
Regionaal opleiden	Door het delen van elkaars best-practices, elkaar te informeren en inspireren op lopende initiatieven en samen lesgroepen te vullen, kan vormgegeven worden aan een duurzame samenwerking voor regionaal opleiden. Ook uitwerken van scholing voor deelcertificaten.
Technologie en digitalisering (incl. maximaal digitaal)	Onderzoeken, inventariseren en implementeren van best practices, incl. maximaal digitaal (Medido, spraak gestuurd rapporteren, beeldzorg, leefcirkels).
Duurzaamheid	Gaat in op sociale duurzaamheid (gezondheidsbevordering cliënten/medewerkers + wisselwerking mens/zorg en milieu). Daarnaast op klimaat/milieu impact van de zorg (CO2 uitstoot, milieubelasting door medicatie, voedselverspilling etc.)
Medewerkersreis	Samenwerking PCSOH, Brentano en ZC Meerlanden. Het proces instroom nieuwe medewerkers is ontwikkeld. Doorstroom, procedures, regelingen, beleid en cultuur verder uitwerken.
De Derde Helft voor iedereen	In samenwerking met Participe is in december 2025 een project gestart met de looptijd van 1 jaar. Doel: thuiswonende mensen met dementie langer mee laten doen. Derde Helft bij FC Aalsmeer uitbreiden met reguliere activiteiten, bredere doelgroep aanspreken. Groei van het aantal deelnemers/bezoekers aan de Derde Helft. (subsidie ZonMw).
Inkoop (Buro ZP)	Met de organisaties PCSOH en Zorgcentra Meerlanden kijken welke inkoop onderwerpen gezamenlijk kunnen worden opgepakt.