albert schweitzer

Jaarverslag Duurzaamheid

Albert Schweitzer ziekenhuis / een terugblik op het jaar 2025 / juli 2026

Strategie / Gezonde omgeving als 4e strategische pijler

Environmental / Zorg voor onze omgeving is zorg voor onze toekomst

Social / Samen werken, samen zorgen



albert schweitzer
ziekenhuis met hoofd, hart en ziel

Inleiding

In 2030 willen we vooroplopen in duurzame zorg. Met meetbare impact op onze vier strategische pijlers: gezonde patiënt, gezonde organisatie, gezonde professional en gezonde omgeving. Niet alleen voor het milieu, maar ook voor onze medewerkers, patiënten en de samenleving.

Om de koers te bepalen, stelden we in 2025 een integrale duurzaamheidsvisie op. Deze visie brengt alle thema's rond milieu, mens en bestuur samen. Voor milieuthema's volgen we de landelijke Green Deal Duurzame Zorg 3.0. We werken met concrete doelen en meetbare resultaten. Duurzaamheid is voor ons geen los project, maar een manier van denken en doen. Het ESG-raamwerk (Environmental, Social, Governance) helpt ons daarbij.

Integrale duurzaamheidsvisie
Het Albert Schweitzer ziekenhuis (ASz) heeft in 2025 een integrale Duurzaamheidsvisie omarmt, waarin alle ESG-thema's zijn gebundeld. Daarin wordt voor de *Environmental* thema's direct aangesloten bij de Green Deal Duurzame Zorg 3.0.
De Duurzaamheidsvisie bevat zes thema's:

1. Klimaatneutrale Zorg
2. Circulaire Zorg
3. Milieubelasting Medicatiegebruik
4. Bewustwording & Kennis
5. Bevorderen van gezondheid
6. Diversiteit & inclusie

CSRD-light
Daarnaast hebben we deelgenomen aan het 'CSRD-light' traject, waarin we onder begeleiding van BDO met 7 andere ziekenhuizen ons hebben verdiept in de CSRD-standaarden. We hebben ervoor gekozen om nog niet CSRD-compliant te rapporteren, maar daar waar mogelijk wel gebruik te maken van de opgedane kennis.

Als onderdeel van dit traject hebben we in gezamenlijkheid een Dubbele Materialiteitsanalyse (DMA) uitgevoerd op basis van de *European Sustainability Reporting Standards.* Hiermee hebben we de voor ons als groep relevante duurzaamheidsthema's geïdentificeerd. Na een analyse- en validatieproces zijn 12 thema's als materieel aangemerkt, waaronder klimaatmitigatie, circulaire economie, persoonsveiligheid en bedrijfscultuur. Deze thema's sluiten naadloos aan op onze eigen Duurzaamheidsvisie.
De thema's binnen de *Environmental* pijler zijn daarnaast sterk verbonden met de Milieu Thermometer Zorg en de Green Deal Duurzame Zorg 3.0. Het ASz heeft in 2024 de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 ondertekend en behaalde in 2024 het Zilveren Certificaat van de Milieu Thermometer Zorg. In 2025 is de tussentijdse audit voor dit zilveren certificaat met succes afgerond. Voorlopig hanteren we als ASz de DMA die in gezamenlijkheid met andere ziekenhuizen is gevalideerd.

Het ASz heeft samen met de andere ziekenhuizen en onder begeleiding van BDO een stakeholderanalyse voor de sector uitgevoerd op basis van de gezamenlijke waardeketen, waarbij stakeholders zijn gescoord op invloed en belang. Deze analyse diende om stakeholders te identificeren, input te verzamelen voor duurzaamheidsthema's en de materiele thema's te valideren. In de toekomst willen we
deze sectorbrede stakeholdersanalyse toetsen aan onze eigen context.

Governance
In 2025 is de strategie van het ziekenhuis uitgebreid met een vierde pijler: de *gezonde omgeving*. Binnen deze pijler ligt de nadruk op het bevorderen van gezondheid in de leefomgeving, het maken van duurzame keuzes en het versterken van regionale samenwerking. Door in te zetten op duurzaamheid en preventie dragen wij bij aan een gezonde omgeving, zowel nu als in de toekomst.

Om duurzaamheid structureel te borgen binnen de organisatie is een kernteam opgericht, bestaande uit de managers van Facilitair, Financiën, Personeel & Organisatie en Kwaliteit, Veiligheid en Innovatie. Het kernteam neemt besluiten over integrale vraagstukken. Daarnaast is een werkgroep ingericht met een aantal medewerkers van deze afdelingen. Deze werkgroep komt regelmatig samen om integrale vraagstukken te bespreken en elkaar te informeren over lopende projecten. Deze samenwerking bevordert kennisdeling en biedt beter inzicht in wat er speelt op het gebied van duurzaamheid.

Gezamenlijk is een jaarplan duurzaamheid voor 2026 opgesteld. Daarnaast wordt duurzaamheid structureel opgenomen in de concernrapportages, waardoor het onderwerp frequenter op de agenda staat en beter verankerd raakt binnen de organisatie.

Eind 2025 waren op 22 afdelingen Green Teams actief binnen de zorgafdelingen. Een Green Team bestaat uit medewerkers die kansen voor verduurzaming op de eigen afdeling signaleren en deze initiatieven vervolgens implementeren. De duurzaamheidscoördinator ondersteunt hen hierbij en zorgt voor verbinding tussen de Green Teams.
Daarnaast zijn, vanuit het Medisch Specialisten Bestuur, drie Duurzame Dokters aangesteld om bij te dragen aan de verdere verduurzaming van de zorg.

Milieu wet- en regelgeving
Met de invoering van de Omgevingswet per 1 januari 2024 vallen de milieuregels voor het Albert Schweitzer ziekenhuis onder het Besluit Activiteiten Leefomgeving (BAL). Vanuit deze wetgeving heeft het ziekenhuis de zorgplicht om de milieubelasting van haar activiteiten zoveel mogelijk te voorkomen en te beperken.

Belangrijke thema’s hierbij zijn energiebesparing, het beperken van emissies naar bodem, lucht en water, het verbeteren van afvalscheiding en het terugdringen van emissies door mobiliteit. Daarnaast voldoet het ziekenhuis aan de geldende energiebesparings- en informatieplicht. Energiebesparende maatregelen met een terugverdientijd van vijf jaar of minder worden waar mogelijk uitgevoerd.

De naleving van wet- en regelgeving wordt periodiek beoordeeld via inspecties, rapportages en audits. Voor alle locaties van het Albert Schweitzer ziekenhuis geldt een vrijstelling voor de Energie-Efficiency Richtlijn (EED-auditplicht), dankzij de certificering Milieuthermometer Zorg. Binnen deze certificering zijn de relevante energiebesparende maatregelen structureel geborgd binnen de organisatie.

albert schweitzer
ziekenhuis met hoofd, hart en ziel

Inhoudsopgave

Inleiding 2
Inhoudsopgave 4
Samenvatting 2025 5
1 Environmental 9
1.1 Gegevens Milieubarometer situatie 2025 9
1.2 Klimaatneutrale Zorg 10
1.2.1 CO_2-Emissie 10
1.2.2 Aardgas en Warmte 11
1.2.3 Elektriciteitsverbruik 12
1.2.4 CO_2-cijfers van 2025 12
1.2.5 Mobiliteit 14
1.2.6 Conclusie 14
1.3 Circulaire Zorg 14
1.3.1 Afvalcijfers 2025 15
1.3.2 Recyclingpercentage 16
1.3.3 Bedrijfsafval 17
1.3.4 Gevaarlijk afval 17
1.3.5 Conclusie 18
1.4 Verminderen van de milieubelasting van medicatie 18
1.5 Bewustwording en Kennis 18
1.6 Bevorderen van gezondheid (E-onderwerpen) 19
2 Social 20
2.1 Bevorderen van gezondheid (S-onderwerpen) 20
2.1.1 Medewerkers 20
2.1.2 Patiënten 21
2.2 Diversiteit en inclusie 21
2.2.1 Gezonde Grenzen 22
2.3 Kwaliteit van zorg 22
2.3.1 Participatie en beoordeling 22
2.3.2 Certificering 23
2.3.3 Toegankelijke en beschikbare zorg 23
3 Evaluatie van plannen 2025 en verder 24

Samenvatting 2025

albert schweitzer
ziekenhuis met hoofd, hart en ziel

Duurzaamheid

albert schweitzer

Het Albert Schweitzer Ziekenhuis (ASz) heeft in 2025 een Duurzaamheidsvisie opgesteld met concrete doelstellingen op ESG-thema's. Daarnaast hebben we deelgenomen aan het 'CSRD-light' traject, waarin we onder begeleiding van BDO met 7 andere ziekenhuizen ons hebben verdiept in de CSRD-standaarden.
We hebben ervoor gekozen om nog niet CSRD-compliant te rapporteren, maar daar waar mogelijk wel gebruik te maken van de opgedane kennis.

Dubbele Materialiteitsanalyse

Als onderdeel van dit traject hebben we in gezamenlijkheid een Dubbele Materialiteitsanalyse (DMA) uitgevoerd op basis van de *European Sustainability Reporting Standards*. Hiermee hebben we de voor ons als groep relevante duurzaamheidsthema's geïdentificeerd. Na een analyse- en validatieproces zijn 12 thema's als materieel aangemerkt, waaronder klimaatmitigatie, circulaire economie, persoonsveiligheid en bedrijfscultuur. Deze thema's sluiten naadloos aan op onze eigen Duurzaamheidsvisie. De thema's binnen de *Environmental* pijler zijn daarnaast sterk verbonden met de Milieu Thermometer Zorg en de Green Deal Duurzame Zorg 3.0. Het ASz heeft in 2024 de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 ondertekend en behaalde in 2024 het Zilveren Certificaat van de Milieu Thermometer Zorg.
In 2025 is de tussentijdse audit voor dit zilveren certificaat met succes afgerond. Voorlopig hanteren we als ASz de DMA die in gezamenlijkheid met andere ziekenhuizen is gevalideerd.

Stakeholderinteractie

Het ASz heeft in gezamenlijkheid met de andere ziekenhuizen en onder begeleiding van BDO een stakeholderanalyse voor de sector uitgevoerd op basis van de gezamenlijke waardeketen, waarbij stakeholders zijn gescoord op invloed en belang. Deze analyse diende om stakeholders te identificeren, input te verzamelen voor duurzaamheidsthema's en de materiele thema's te valideren. In de toekomst willen we deze sectorbrede stakeholdersanalyse toetsen aan onze eigen context.

Stakeholders

In gezamenlijkheid met de andere ziekenhuizen onder begeleiding van BDO zijn in totaal 41 stakeholders betrokken geweest bij het proces. Hierbij is onder andere gesproken met Ministeries en andere overheidsorganen, maar ook met afvalverwerkers en patiëntenverenigingen. Deze brede vertegenwoordiging heeft waardevolle input opgeleverd voor de duurzaamheidsanalyse van de ziekenhuizen gezamenlijk.

Integrale duurzaamheidsvisie

Het ASz heeft in 2025 een integrale Duurzaamheidsvisie omarmt, waarin alle ESG-thema's zijn gebundeld. Daarin wordt voor de *Environmental* thema's direct aangesloten bij de Green Deal Duurzame Zorg 3.0.
De Duurzaamheidsvisie bevat zes thema's:

1. Klimaatneutrale Zorg
2. Circulaire Zorg
3. Milieubelasting Medicatiegebruik
4. Bewustwording & Kennis
5. Bevorderen van gezondheid
6. Diversiteit & inclusie

Daarnaast is de 4e strategische pijler geïntroduceerd: Gezonde Omgeving, waardoor duurzaamheid nu onderdeel is van de strategie.

***"Samen met 3.500 medewerkers, 250 medisch specialisten en 250 vrijwilligers maken we elke dag het verschil voor onze patiënten.
Met hoofd, hart en ziel!"***



albert schweitzer

ziekenhuis met hoofd, hart en ziel

Onze doelstellingen

Environmental

Klimaatneutrale zorg:
- 55% minder directe CO2-uitstoot in 2030 (t.o.v. 2010).
- Volledig gasvrij ziekenhuis in 2050.
- Klimaatneutraal in 2050.

Circulaire economie:
- We streven naar minimaal 50% minder primair grondstoffenverbruik in 2030.
- We streven naar minimaal 75% minder restafval in 2030.
- Maximaal circulaire zorg in 2050.

Bevorderen van gezondheid:
- We bevorderen actief de fysieke en mentale gezondheid van patiënten en medewerkers.
- We bieden gezonde, gevarieerde en duurzame voeding aan, met als doel 80/20 plantaardig/dierlijke eiwitten voor medewerkers en bezoekers.
- Voor patiënten en cliënten streven we naar 50/50 plantaardig/ dierlijk (waar medisch mogelijk).
- We creëren gezonde leef- en werkomgevingen in en rond onze zorglocaties en passen deze kennis toe bij (ver)nieuwbouw.

2024: 6.364 t
2025: 5.577 t

Scope 1 & 2
2024: 3.421 t
2025: 3.147 t

Scope 3
2024: 2.942 t
2025: 2.431 t

Totale CO_2e-uitstoot
Deze CO2-footprint is ingedeeld conform het GHG protocol (GHG = GreenHouse Gas, market based) en wordt bijgehouden in de milieubarometer.

Scope 3 blijft de grootste bottleneck
Scope 3-emissies zijn afkomstig uit woon-werk verkeer, maar ook uit alle indirecte uitstoot die plaatsvindt bij andere partijen in de keten. Dit is nog niet goed in beeld en hier wordt de komende jaren verder aan gewerkt.

De eiwittransitie
2025:
Medewerkers en bezoekers: minimaal 27,8% plantaardige eiwitten

Patiëntvoeding: minimaal 12.2% plantaardige eiwitten.

2025 is het eerste meetjaar en we rapporteren alleen de eiwitten waarvan we 100% zeker weten dat ze plantaardig zijn. Van veel producten is dit nog niet exact bekend, maar dit zal in de komende jaren nauwkeuriger worden.

Milieuthermometer Zilver
Het zilveren certificaat toont onze inspanningen op verschillende duurzame thema's, zoals energieverbruik, omgaan met afvalwater, gevaarlijke stoffen, hergebruik van afval, catering en voeding, inkoopbeleid, vastgoed en groenbeheer. De maatregelen die we hebben genomen dragen bij aan onze inspanningen om onze milieu-impact te verminderen en ons ziekenhuis nog duurzamer te maken.

2024:173 kWh/m²
2025: 169 kWh/m²

Energieverbruik
In 2025 daalde het elektraverbruik naar 169 kWh/m2 Dit is een daling van 2,3%.

Fossiel brandstofverbruik
Hier wordt de hoeveelheid aardgas voor verwarming, productie, diesel en propaan mee bedoeld. In 2025 daalde het fossiel brandstofverbruik met 8%.

2024: 0,168 GJ/m³
2025: 0,154 GJ/m³

"Op alle vlakken boeken we vooruitgang, maar als we onze doelstellingen willen halen, zullen we moeten versnellen de komende jaren."

Paul Allers, manager facilitair

albert schweitzer

Afval totaal
De totale hoeveelheid afval bedraagt in 2025 955 ton.

2024: 975 ton
2025: 955 ton

Restafval
De totale hoeveelheid restafval was:
2024: 685 ton
2025: 653 ton

Recyclingpercentage
Het aandeel grondstoffen dat gerecycled is:
2024: 19.4%
2025: 21.6%

Sevofluraan 180 kg
Lachgas: 188 kg

Narcose gassen
Narcosegassen zijn sterke broeikasgassen en hebben een enorme impact op de CO2 voetafdruk van de OK. Het ASz houdt de hoeveelheid ingekochte narcose gassen bij in de milieubarometer.

albert schweitzer

ziekenhuis met hoofd, hart en ziel

Onze mensen

Social

De zorgsector staat onder druk door personeelstekorten, wat leidt tot hoge werkdruk en risico's op verzuim, met gevolgen voor zowel medewerkers als de continuïteit van zorg. Tegelijkertijd bieden arbeidsmarkttekorten kansen voor baanzekerheid, maar vragen ze om strategische inzet op diversiteit en inclusie, opleiding en toegankelijkheid om toekomstbestendige zorg te garanderen.
Dit doen we in het Albert Schweitzer ziekenhuis met de strategische pijlers Gezonde Professional en Gezonde Patiënt. We streven ernaar dat iedereen binnen ons ziekenhuis zo goed mogelijk in balans blijft en de ruimte krijgt om initiatief te nemen en zichzelf te ontwikkelen. Daarnaast focussen we ons op de gezonde patiënt door patiënten te stimuleren aan hun gezondheid te werken en in te zetten op zorg dichtbij, in de thuisomgeving van de patiënt.

"Goede zorg begint bij collega's die zich gehoord, gezien en gesteund voelen. De gezonde professional is hiermee een strategische voorwaarde voor continuïteit van zorg."
Jeroen Rottier, manager P&O en communicatie

albert schweitzer

Diversiteit en inclusie

In 2025 hebben we een visie voor het ASz opgesteld over diversiteit en inclusie. We zien diversiteit en inclusie niet als een losstaand thema, maar als onderdeel van hoe wij met elkaar samenwerken. We willen een cultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn en waarin verschillen worden gezien als kracht. Onze kernwaarden professioneel, met aandacht en bevlogen vormen hierbij het fundament. Ons doel is om een inclusieve werkgever te zijn, waar iedereen zich welkom voelt en een gelijke kans krijgt om te groeien en zich te ontwikkelen. We werken samen met Emma@work, Jinc, Drechtwerk, Gemeente Dordrecht om kansen te creëren binnen het ASz voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (dit zijn jongeren, gehandicapten, vluchtelingen, langdurig werklozen, etc.)

Verzuim

2024: 6,11%
2025: 6,1%
(branche 6,29%)

Verloop

2024: 11,47%
2025: 10,53%

Gezondheidsbevordering

In 2025 hebben we actief ingezet op het bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid van patiënten. Enkele resultaten zijn: er werden minimaal 60 verwijzingen per maand gedaan naar het Leefstijlloket & er hebben circa 160 patiënten het prehabilitatie-programma doorlopen. Daarnaast hebben we de visie Fit & Vitaal opgesteld; als kader om activiteiten op dit thema gezamenlijk verder te ontwikkelen en borgen. Ook is er een visie uitgewerkt op het versterken van de verbinding met het sociaal domein, om patiënten met sociaal-maatschappelijke kwetsbaarheden beter te ondersteunen.

Qualicor Goud

We laten ons auditeren door Qualicor op het hoogste niveau (Goud) met het doel zoveel mogelijk feedback te ontvangen op ons kwaliteitssysteem. Dit doen we in deel audits om de 20 maanden (okt 2024, juni 2026 en begin 2028). De optelsom van deze audits geeft ons een certificaat voor 5 jaar. Door het uitvoeren van deelaudits kunnen we kort-cyclisch verbeteringen doorvoeren.

Fit en Vitaal

We bevorderen actief de gezondheid van onze medewerkers. In 2025 organiseerden we daarom de vitaliteitsweek. Thema's die in 2025 centraal stonden: mantelzorg, fysieke belasting, nachtarbeid, vrouw-gerelateerde hormonale klachten.

2024: 8,6
2025: 8,6

Patiëntbeoordeling

In 2025 werd ons ziekenhuis door patiënten gemiddeld beoordeeld met een 8,6. Er heeft ook een onderzoek plaatsgevonden onder patiënten wat zij belangrijk vinden door middel van een vragenlijst.

Medewerkers

2025:
15% 85%
Non-binair: 0,03%

2024: 35 meldingen
2025: 32 meldingen

Ongewenste omgangsvormen

Er worden meldingen van ongewenste omgangsvormen gedaan bij vertrouwenspersonen in ons ziekenhuis. Deze meldingen gaan onder andere over veiligheid op de werkvloer, discriminatie, intimidatie en pesten.

Informatie-beveiliging

We zijn NEN 7510 gecertificeerd en daarmee voldoen we aan de eisen. Daarnaast vinden er periodiek checks plaats en worden gepaste maatregelen getroffen wanneer we niet voldoen aan de richtlijn.

Wachtlijsten

Ons ziekenhuis zit momenteel boven de Treeknorm voor een eerste afspraak op de polikliniek. Volgens deze norm moeten patiënten binnen vier weken terecht kunnen voor poliklinische zorg. In 2025 bedraagt de gemiddelde toegangstijd in ons ziekenhuis echter vijf weken.

2025: 5 weken

albert schweitzer

ziekenhuis met hoofd, hart en ziel

Governance

Een toekomstbestendige zorgorganisatie vraagt om een duurzame bedrijfscultuur waarin medewerkers intrinsiek gemotiveerd zijn om bij te dragen aan maatschappelijke doelen. Daarnaast speelt duurzaam leveranciersbeheer een sleutelrol in het realiseren van impact, door duurzaamheid structureel te verankeren in het inkoopbeleid en samenwerking met leveranciers.

Besturing

Met het oog op een toenemende en complexere zorgvraag is een organisatiestructuur wenselijk die samenwerking bevordert, processen vereenvoudigt en sneller en slagvaardiger inspelen op nieuwe zorgvragen mogelijk maakt. In ons strategiedocument (2022-2027) wordt gesproken over een clustering in acuut, electief, chronisch en anders (medisch ondersteunend). Dit gedachtegoed uit onze strategie is tot op heden niet geïmplementeerd. Met een interne werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van MSB, VSB, MT en RvB is in 2025 verkend welke organisatiestructuur hierbij het meest aansluit en passend is bij de strategie van het ziekenhuis.
De verdere uitwerking volgt in 2026.

Gedragscode

De Raad van Bestuur en het Medisch Specialisten Bestuur hebben, met instemming van de ondernemingsraad en op basis van de positieve adviezen van de cliëntenraad en het verpleegkundig stafbestuur, de nieuwe gedragscode vastgesteld. Deze gedragscode is ontwikkeld op basis van de bestaande codes van ASz en MSB, met als doel één gezamenlijke code te creëren die aansluit bij de gedeelde waarden en verantwoordelijkheden binnen onze organisatie. De code biedt een helder kader voor professioneel handelen en samenwerking en stimuleert een voortdurende dialoog over gewenst gedrag.

"Zorg is veel meer dan alleen behandelen. Met gezonde omgeving als vierde pijler in onze strategie krijgt de verbinding met het sociaal domein een vaste plek."

Nicole Stolk, voorzitter Raad van Bestuur

Transparantie in besluitvormingsproces

Vanaf mei 2025 wordt wekelijks de besluitenlijst RvB-MSB gepubliceerd op het intranet. De medezeggenschapsorganen OR-VSB-CR worden nauw betrokken bij de besluitvorming op basis van hun advies- en instemmingsrecht.

RvB-MSB

Tussen de Raad van Bestuur en het Medisch Specialisten Bestuur (‘de dokters’) bestaat een duale samenwerkingsvorm. Zij streven naar zo veel mogelijk besluitvorming in gezamenlijkheid.

Raad van Toezicht

In 2025 zijn er vier nieuwe RvT-leden benoemd, waardoor er nagenoeg een volledig nieuwe samenstelling is. De samenstelling is op basis van algemene bestuurlijke kwaliteiten, affiniteit met doelstelling van het ziekenhuis en met een spreiding van deskundigheden en achtergronden. Hun taak is toezicht te houden op het beleid van de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken in het ziekenhuis. De raad dient tegelijkertijd als klankbord voor het bestuur en geeft gevraagd en ongevraagd advies.

3 vrouwen
2 mannen

albert schweitzer

1 vrouw
2 mannen

Raad van Bestuur

Begin 2025 zijn er twee nieuwe bestuurders gestart. De Raad van Bestuur zet de koers uit, bepaalt de strategie van het ziekenhuis en is eindverantwoordelijk voor alles wat er in het ziekenhuis gebeurt. Natuurlijk hebben de bestuurders intensief te maken met de dagelijkse praktijk, maar hun verantwoordelijkheid reikt verder: het is vooral hun taak om ervoor te zorgen dat ook over tien of twintig jaar nog goede patiëntenzorg kan worden geleverd door een gezonde organisatie.

Inkoopbeleid

Er wordt maatschappelijk verantwoord (duurzaam) ingekocht. Borging gebeurt d.m.v. certificering via het zorg specifieke milieumanagementsysteem: Milieuthermometer Zorg. Naast prijs en kwaliteit wordt ook de impact op mens, maatschappij en milieu meegenomen in het inkoopproces.

1 Environmental

We streven naar zorg met een zo klein mogelijke impact op klimaat en leefomgeving. Daarbij focussen we onder meer op klimaatneutrale zorg, circulair werken en het bevorderen van gezondheid.

Op het gebied van circulaire economie gaan we zuiniger om met grondstoffen en hergebruiken we materialen waar mogelijk.

In 2025 produceerden we 955 ton afval, waarvan 653 ton restafval. Dat is een daling ten opzichte van het jaar ervoor. Het aandeel grondstoffen dat we laten recyclen steeg naar 21,6 procent. Ook het fossiele brandstofverbruik nam af met 8 procent. We stimuleren de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers en patiënten door onder andere gezonde, duurzame voeding. Het doel is 80% plantaardige en 20% dierlijke eiwitten waar medisch mogelijk. In 2025 bestond 27,8% van de eiwitten van medewerkers en bezoekers uit plantaardig, bij patiënten 12,8%, waarmee de eerste stap in de eiwittransitie is gezet.

1.1 Gegevens Milieubarometer situatie 2025

In dit hoofdstuk zijn de gegevens uit de Milieubarometer opgenomen. Deze gegevens betreffen de vier locaties van het ASz. Dit zijn de locaties Dordwijk, Zwijndrecht, Amigo's en Sliedrecht.

- Locatie Dordwijk: betreft de hoofdlocatie. Op deze locatie wordt alle kritische, complexe en langdurige zorg verleend. Op deze locatie zijn ook poliklinieken aanwezig.
- Locatie Zwijndrecht: bestaat uit een gedeelte poliklinieken, een behandelcentrum voor planbare ingrepen en afdeling kort verblijf.
- Locatie Amigo's: bestaat uit het logistieke centrum en de Centrale Sterilisatie Afdeling (CSA).
- Locatie Sliedrecht: bestaat uit verschillende poliklinieken.

Oppervlakten van de locaties:

Bruto vloeroppervlak m2	
Dordwijk	76.659
Zwijndrecht	21.753
Amigo's	3.142
Sliedrecht	1.712

Algemene gegevens:

- FTE medewerkers: 2639
- Aantal beschikbare bedden: 556 (plaatsen voor klinische capaciteit)

1.2 Klimaatneutrale Zorg

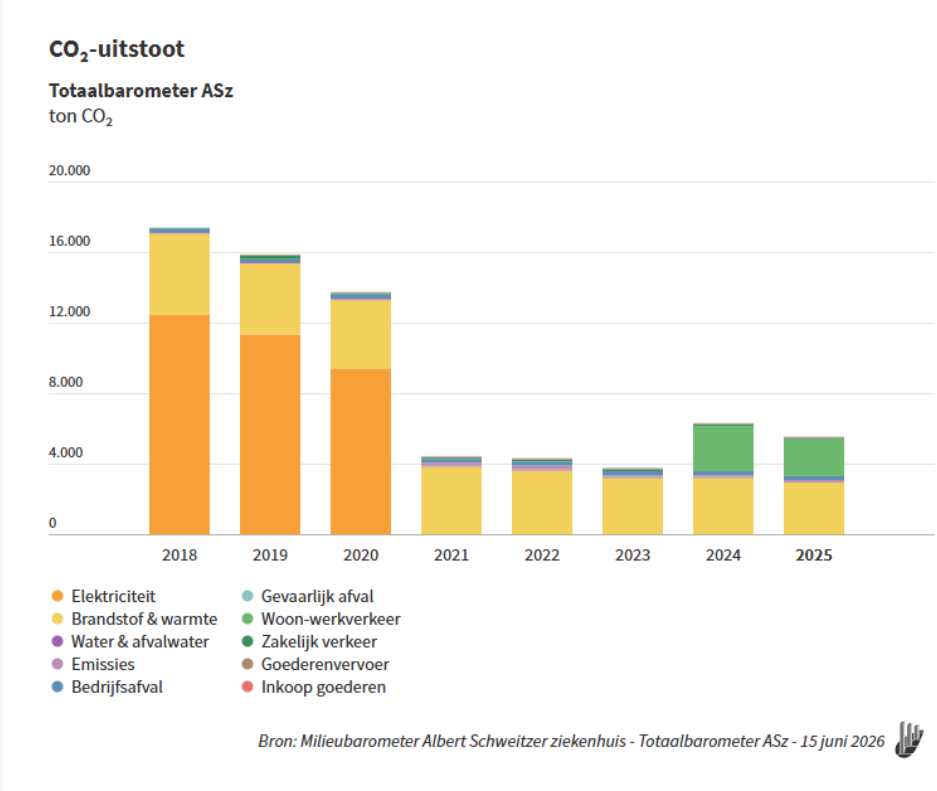
Klimaatneutrale zorg betekent zorg verlenen zonder schade aan het klimaat. We dragen hieraan bij door onze CO_2-uitstoot te verminderen. We richten ons op het verduurzamen van ons energieverbruik, onze gebouwen en mobiliteit, en het verkleinen van onze CO_2-voetafdruk in de hele keten.

De doelstelling voor klimaat neutrale zorg in 2030 is: 55% minder directe CO_2-uitstoot in 2030 (t.o.v. 2010).

In de onderstaande sub paragrafen wordt per onderwerp uitsluitend gerapporteerd over de status van maatregelen die bijdragen aan de reductie van de CO_2-uitstoot.

1.2.1 CO_2-Emissie

In onderstaande CO_2-grafiek is de CO_2-emissie van het ASz weergegeven over de periode 2018-2025.



Bron: Milieubarometer (op basis van Albert Schweitzer input data). Let op: De CO_2-emissie door woon-werkverkeer is in 2024 voor het eerst goed ingeschat er is gebruik gemaakt van de gegevens die zijn gerapporteerd aan de RVO.

Vanaf 2021 wordt elektriciteit groen ingekocht met 100% gecertificeerde groene stroom uit windkracht in Nederland.

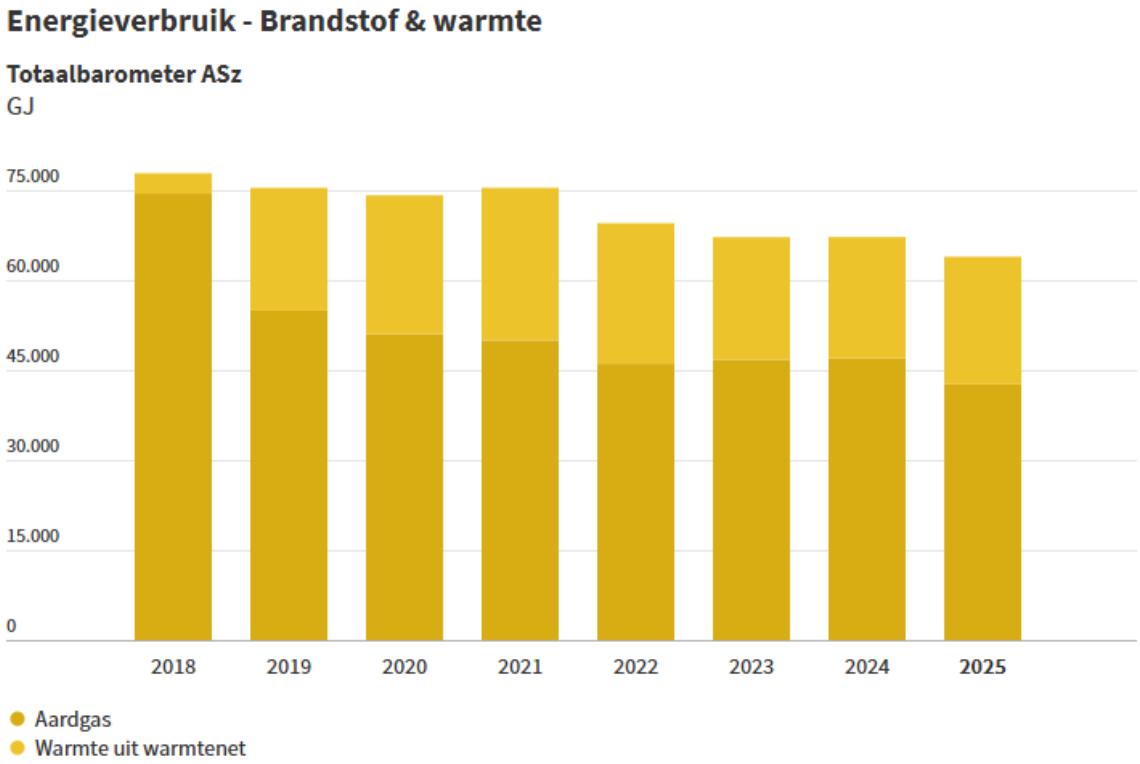
In 2025 is het Woon-werkverkeer (Scope 3) inbegrepen in de rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit (WPM). Deze werd in 2024 voor het eerst meegeteld en ook in 2025 is deze methodiek gebruikt. Omdat het in beide jaren gemeten is door middel van een enquête kunnen de verschillen lastig worden verklaard.

De CO_2-emissie van de jaarlijks gereisde kilometers van werknemers voor Woon-werk verkeer is in 2025 2.091 ton CO_2. Dit is 37% van de totale uitstoot.

1.2.2 Aardgas en Warmte

In onderstaande grafiek is het warmte- en gasverbruik van de vier locaties weergegeven. De locatie Dordwijk is in 2018 aangesloten op het warmtenet van HVC. De toepassing van warmte levert een grote bijdrage op de reductie van CO_2-emissie. In 2025 heeft het ASz hiermee 1089 ton CO_2 vermeden.

De daling van het gasverbruik wordt voor een groot deel veroorzaakt doordat de WKK in Zwijndrecht medio april 2025 is uitgezet. Dit is de Warmtekrachtkoppeling, een systeem dat elektriciteit en warmte opwekt met aardgas.
Daarnaast is eind 2025 gestart met het reduceren van de luchtbevochtiging. Dit heeft tot een reductie van 8% van de CO_2-uitstoot geleid voor Scope 1 in 2025 t.o.v. 2024.



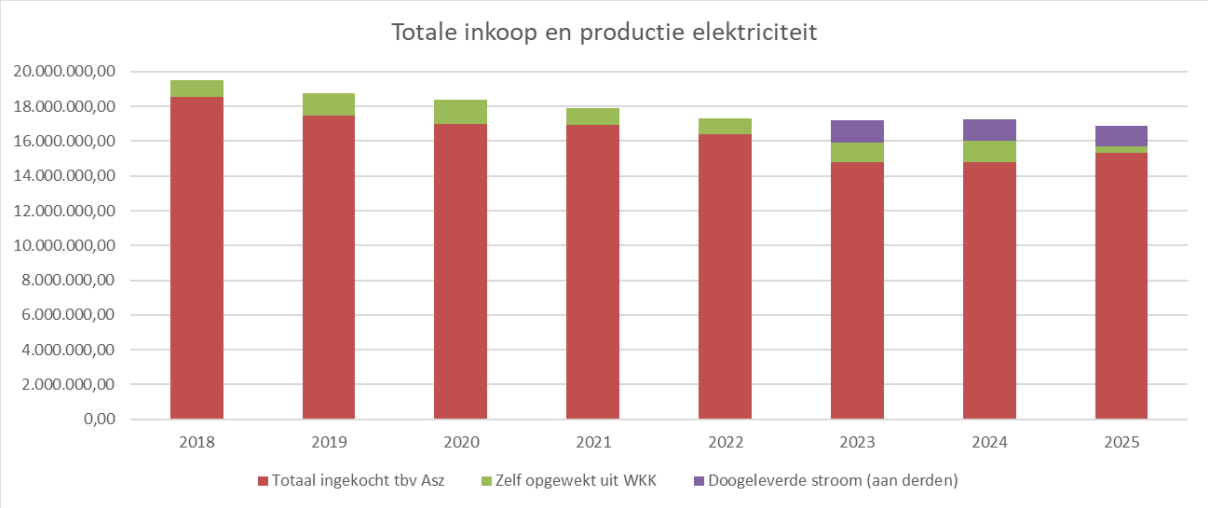
Bron: Milieubarometer Albert Schweitzer ziekenhuis - Totaalbarometer ASz - 15 juni 2026

1.2.3 Elektriciteitsverbruik

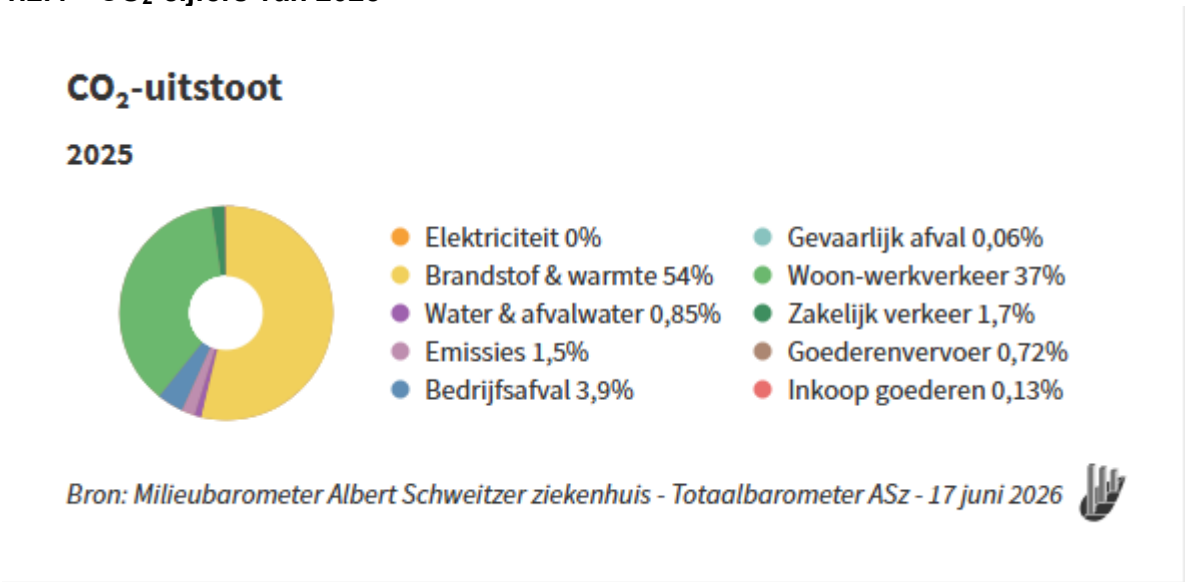
In de onderstaande grafiek staat het totale elektriciteitsverbruik van alle locaties van het ASz. Dit is het verbruik inclusief de geleverde elektriciteit door de WKK in Zwijndrecht. Alle elektriciteit die via de leverancier wordt ingekocht is afkomstig van Nederlandse wind. Deze WKK is medio april 2025 buiten gebruik gesteld omdat deze het einde van zijn technische levensduur heeft bereikt. Dit heeft tot gevolg dat het aandeel zelf opgewekte elektriciteit in 2025 is gedaald.

Vanaf 2023 is ook de post t.a.v. de doorlevering aan derden in de grafiek opgenomen. Tot 2023 was deze informatie niet beschikbaar.

Deze grafiek laat een licht dalende trend zien ondanks dat er steeds meer vraag is naar elektriciteit. Dat betekent dat alle inspanningen zoals het aanpassen van instellingen van installaties en allerlei energiebesparende maatregelen zichtbaar worden.



1.2.4 CO_2-cijfers van 2025



Van de gekwantificeerde CO_2-emissies wordt de grootste uitstoot veroorzaakt door het aardgasverbruik voor verwarming, luchtbevochtiging en sterilisatie met 54%. De komende jaren willen we zo veel mogelijk van het gas af door meer in te zetten op elektriciteit. Woon-werkverkeer emissies volgen op de tweede plaats met 37%.

In de onderstaande tabel zijn de CO_2-emissie van alle soorten en thema's opgenomen.

Soort	Thema	Hoeveelheid	Eenheid	CO_2-equivalent in ton CO_2	%
	CO_2 Scope 1 (directe CO_2-emissies)				
Brandstof & warmte	Aardgas	1.355.582	m³	2.893	52%
Zakelijk verkeer	Personenwagen (in liters) benzine	3.030	liter	8,47	0,2%
Goederenvervoer	Bestelwagen (in liters) diesel	12.395	liter	40,3	0,7%
Emissies	Sevofluraan	480	250 ml flesje	35,1	0,6%
Emissies	N_2O (lachgas)	188	kg	51,2	0,9%
				3.028	54%
	CO_2 Scope 2 (indirecte CO_2-emissies door energieopwekking)				
Elektriciteit	Ingekochte elektriciteit	16.535.020	kWh	8.218	0,0%
Elektriciteit	Waarvan groene stroom uit windkracht	16.535.020	kWh	-8.218	
Elektriciteit	Doorgeleverde stroom (groen conform CO_2-PL)	1.197.581	kWh	0	0,0%
Brandstof & warmte	Aan het net geleverde stroom uit WKK	671	kWh	0	0,0%
Brandstof & warmte	Warmte uit warmtenet	21.271	GJ	115	2,1%
Zakelijk verkeer	Elektrische auto's laadpas (gridmix stroom)	22.261	kWh	5,97	0,1%
				121	2,2%
	CO_2 Scope 3 (overige indirecte CO_2-emissies)				
1. Inkoop	Drinkwater	77.018	m³	23	0,4%
1. Inkoop	Papier - duurzaam	5.967	kg	7,21	0,1%
5. Bedrijfsafval	Accu's	126	kg	0,00479	0,0%
5. Bedrijfsafval	Afvalwater	61.595	m³ (0,015 VE/m³)	24,6	0,4%
5. Bedrijfsafval	Anorganisch zuur-neutraal	460	kg	0,0175	0,0%
5. Bedrijfsafval	Anorganische logen	5	kg	0,00019	0,0%
5. Bedrijfsafval	Batterijen	748	kg	0,0284	0,0%
5. Bedrijfsafval	Elektronica afval	4.584	kg	0,147	0,0%
5. Bedrijfsafval	Glas	32.810	kg	0,853	0,0%
5. Bedrijfsafval	Halogeenarm organisch	2.004	kg	0,0762	0,0%
5. Bedrijfsafval	Halogeenrijk organisch	21	kg	0,000798	0,0%
5. Bedrijfsafval	Hout - C	1.120	kg	0,0426	0,0%
5. Bedrijfsafval	Kunststof - overig	3.000	kg	0,153	0,0%
5. Bedrijfsafval	Kunststof hard - PP, HDPE, PS	4.480	kg	0,228	0,0%
5. Bedrijfsafval	Kunststof zacht - schoon folie	26.400	kg	1,35	0,0%
5. Bedrijfsafval	Labchemicaliën algemeen	2.298	kg	0,0873	0,0%
5. Bedrijfsafval	Lampen (TL, PL)	114	kg	0,00433	0,0%
5. Bedrijfsafval	Metalen - lood	65	kg	0,00208	0,0%
5. Bedrijfsafval	Oliefilters	10	kg	0,00038	0,0%
5. Bedrijfsafval	Ongesorteerd bouw- en sloopafval	13.060	kg	0,209	0,0%

5. Bedrijfsafval	Oude medicijnen	2.702	kg	0,103	0,0%
5. Bedrijfsafval	Papier - Vertrouwelijk	25.704	kg	0,18	0,0%
5. Bedrijfsafval	Papier en karton	68.780	kg	0,481	0,0%
5. Bedrijfsafval	Restafval	653.880	kg	212	3,8%
5. Bedrijfsafval	Specifiek ziekenhuisafval	79.850	kg	3,03	0,1%
5. Bedrijfsafval	Swill	31.519	kg	0,221	0,0%
5. Bedrijfsafval	Witgoed	1.023	kg	0,0327	0,0%
6. Zakelijk verkeer	Gedeclareerde km privé auto's	399.925	km	76,4	1,4%
6. Zakelijk verkeer	Openbaar vervoer mix	310.256	personenkm	4,34	0,1%
6. Zakelijk verkeer	Thuis opladen voertuigen (gridmix)	194	kWh	0,052	0,0%
7. Woon-werkverkeer	Benzineauto (km)	9.250.004	km	1.804	32,2%
7. Woon-werkverkeer	Brommer en scooter	43.911	km	3,34	0,1%
7. Woon-werkverkeer	Brommer, scooter en Speedpedelec (elektrisch)	48.582	km	0,632	0,0%
7. Woon-werkverkeer	Dieselauto (km)	478.130	km	86,1	1,5%
7. Woon-werkverkeer	Elektrische auto (km)	657.675	km	40,8	0,7%
7. Woon-werkverkeer	Fiets en lopen	1.112.442	km	0	0,0%
7. Woon-werkverkeer	LPG auto (km)	15.255	km	2,76	0,0%
7. Woon-werkverkeer	Motorfiets (benzine)	54.000	km	7,94	0,1%
7. Woon-werkverkeer	Motorfiets (elektrisch)	14.508	km	0,827	0,0%
7. Woon-werkverkeer	Openbaar vervoer mix	811.229	personenkm	11,4	0,2%
7. Woon-werkverkeer	PHEV (Plug-in hybride) (km)	729.329	km	133	2,4%
				2.446	43,7%
2025 Totaal (scope 1,2 en 3)				**5.594**	

1.2.5 Mobiliteit

In 2025 zijn er in de fietsenstallingen op de locaties Dordwijk en Zwijndrecht nieuwe accu-oplaadkasten voor e-bikes geplaatst. Daarnaast is er onder andere in 2025 gewerkt aan een mobiliteitsbeleid ASz. Om de bereikbaarheid te verbeteren, de duurzaamheid te bevorderen en de mobiliteit van medewerkers en patiënten te optimaliseren. Er is door de werkgroep mobiliteit onderzoek gedaan naar het huidige reisgedrag en naar hoe dit reisgedrag aangepast kan worden. Het is belangrijk om eerst een gedragen beleid te formuleren met een actieplan. Hier wordt in 2026 op gefocust, zodat dit vervolgens gemonitord kan worden.

1.2.6 Conclusie

In 2025 hebben we opnieuw stappen gezet om onze milieubelasting te verminderen. De totale CO_2-uitstoot daalde in 2025 met 12,4 procent en het energieverbruik met 2,3 procent, ten opzichte van 2024. Voor de komende jaren is het van belang de trend na te streven die de afgelopen 2 jaar is ingezet. Hier zal op gestuurd worden.

1.3 Circulaire Zorg

De omslag van een lineaire economie naar een circulair zorgproces vergt werk op vele facetten. Iedere afdeling werkt met andere materialen en in een andere context, waardoor het circulair maken van afdelingen maatwerk vergt. We zijn daarom blij dat we in 2025 het aantal Green Teams hebben kunnen vergroten naar 22. Daarmee hebben we op circa 80% van de afdelingen een Green Team.

Samen met de Green Teams richten we ons met name op de hoogste stappen van de R-ladder. Welke materialen kunnen we weglaten uit een proces? Van welke materialen kunnen we minder gebruiken? Welke wegwerpmaterialen kunnen we omzetten naar herbruikbare materialen?

Daarnaast zijn we in 2025 gestart met het landelijke project Samen De Zorg Vergroenen, waarbij we specifiek naar onze Kliniek kijken om aan de hand van een lijst met concrete projecten deze afdelingen te verduurzamen. Hierin zijn twee ‘Groene Verpleegkundigen’ geworven via het Verpleegkundig Stafbestuur.

Op het gebied van recycling zijn we ziekenhuisbreed in 2025 gestart met een interdisciplinaire werkgroep Afvalscheiding, waarin de afdelingen Logistiek, Schoonmaak, Infectiepreventie en Inkoop vertegenwoordigd zijn. 2025 stond daarbij in het teken van de basis op orde krijgen om plasticscheiding te realiseren.

Uiteindelijk moeten alle acties landen in resultaten op zowel de totale hoeveelheid afval als het percentage van het materiaal dat gerecycled wordt. Een vermindering in de totale hoeveelheid afval laat zien dat er minder materiaal gebruikt wordt en/of materiaal is omgezet naar herbruikbare materialen. Een hoger recyclingpercentage laat zien dat we de afvalscheiding beter op orde krijgen.

De gezamenlijke acties moeten in 2050 leiden tot een 100% circulair ziekenhuis. Voor 2030 streven we naar een vermindering van 75% van ons restafval.

In de onderstaande sub paragrafen wordt per onderwerp uitsluitend gerapporteerd over de status van maatregelen die bijdragen aan circulaire zorg.

1.3.1 Afvalcijfers 2025

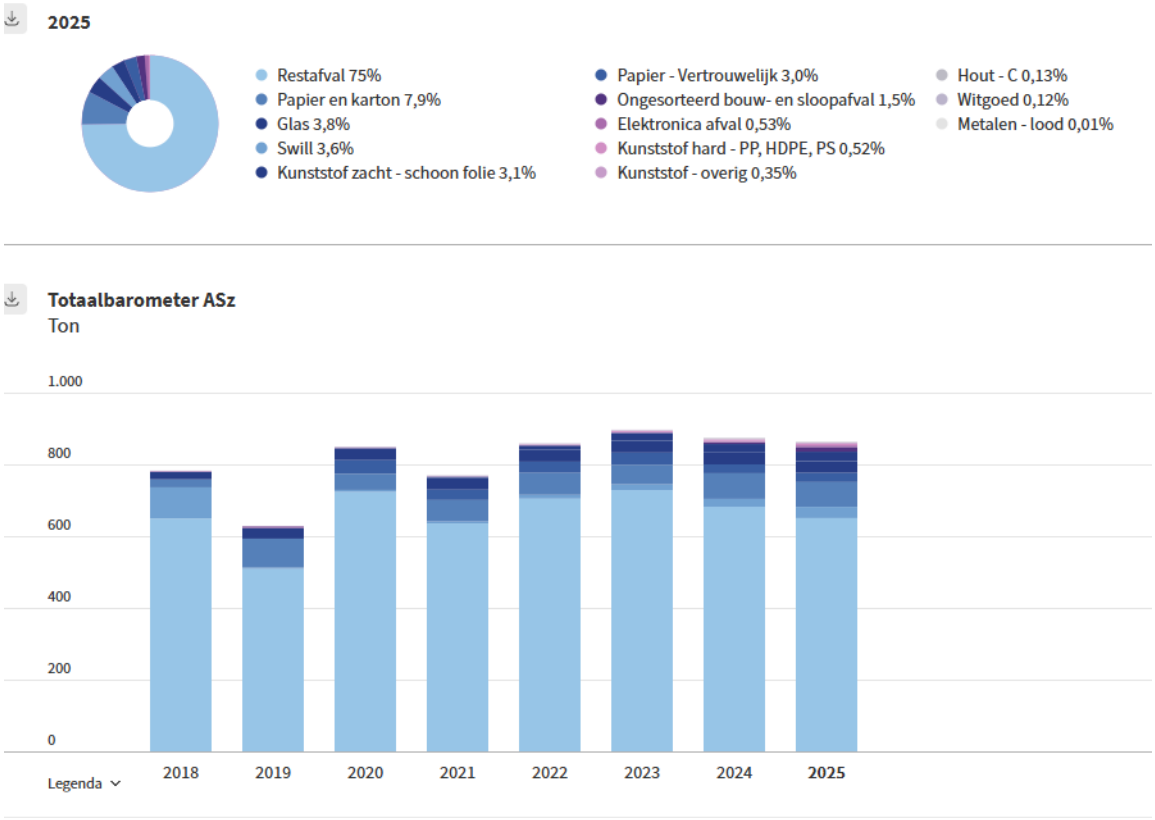
	2023 kilo's	2024 kilo's	2025 kilo's
Folie	22.000	24.800	26.400
PP	4.380	4.460	4.480
PDB	0	8	3.000
Glas	33.110	32.970	32.810
Elektronica	1.755	1.462	2.292
Sloop recycling	0		
Koelkasten	1.476	1.569	1.023
Papier/ karton	54.530	71.425	68.780
Vertrouwelijk papier	33.986	24.725	25.794
Swill	15.953	21.749	31.319
Totaal recycling	167.190	183.168	195.898
Restafval	656.470	638.840	628.430
Bedrijfsafval	75.430	26.480	25.400
Sloop niet recycling	0	3.935	13.060

Methanol	1.576	1.625	1.068
Medicijnen	2.598	1.535	2.702
Totaal verbranding met energieterugwinning	733.735	672.415	670.660
SZA	103.630	93.440	79.850
Gevaarlijk afval	2.728	4.953	3.692
Afvalwater	1.262		1.265
Totaal verbranding zonder terugwinning	107.620	98.393	84.807
Hout	0	1.100	1.120
Totaal stort		1.100	1.120
Totaal afval	1.008.545	955.076	952.485

1.3.2 Recyclingpercentage

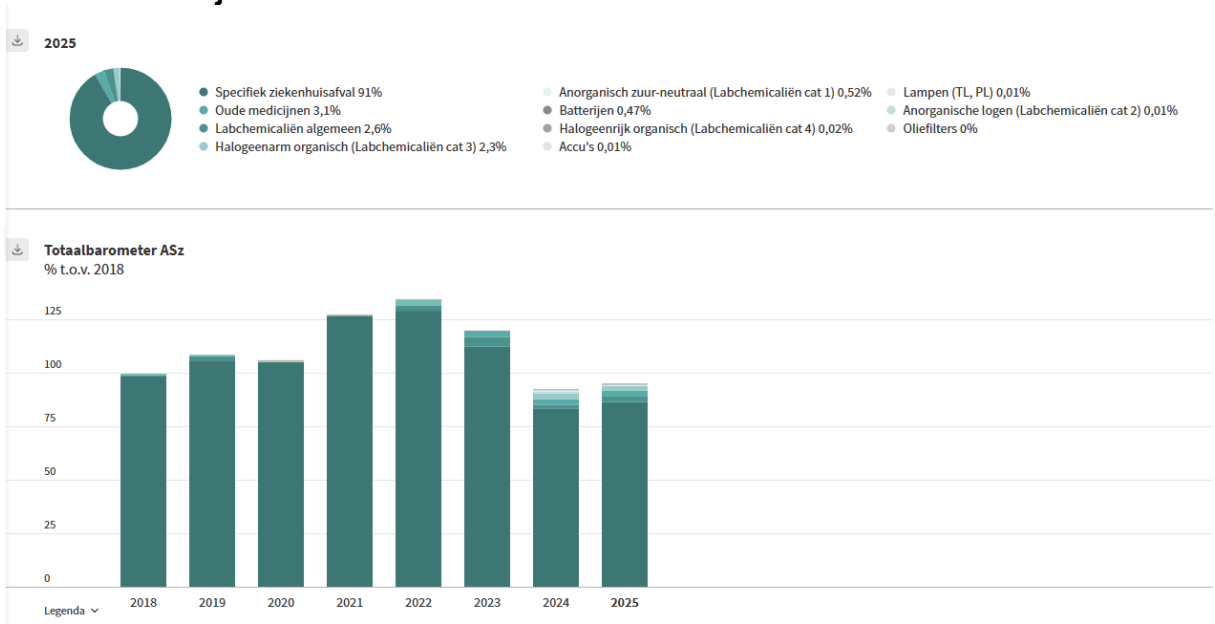
	2023	2024	2025
Percentage recycling incl. gevaarlijk afval	**10.6%**	**19.7%**	**20.56%**

1.3.3 Bedrijfsafval



Bron: Milieuthermometer.

1.3.4 Gevaarlijk afval



Bron: Milieuthermometer.

1.3.5 Conclusie

Op drie gebieden zien we voorzichtig een positieve lijn ontstaan: de totale hoeveelheid afval daalt, de hoeveelheid restafval daalt en het recyclingpercentage stijgt.

De daling is echter te gering om te kunnen verwachten dat we onze doelstellingen voor 2030 en 2050 gaan halen. We zullen dit onderwerp extra aandacht moeten geven de komende jaren en in versnelling moeten komen.

1.4 Verminderen van de milieubelasting van medicatie

Zowel het produceren als het afvoeren van medicatie heeft een hoge CO_2 impact. Wanneer medicatie wordt afgevoerd via het Specifiek Ziekenhuis Afval is de CO_2-footprint hoog. Echter, wanneer medicatie wordt afgevoerd via het riool, bijvoorbeeld via urine of ontlasting van mensen, wordt de waterketen vervuild.

Doelstellingen 2030:

- We verminderen medicijnverspilling en milieubelasting door o.a. gepast voorschrijven, duurzame inkoop, bewustwording bij patiënten en samenwerking voor hergebruik en verantwoorde afvoer.
- We beperken medicijnresten in het milieu via minder lozingen en deelname aan initiatieven zoals de Ketenaanpak Medicijnresten en publiekscampagnes.
- We onderzoeken de mogelijkheden voor bronzuivering.

Om de impact te laten dalen is er een Green Team van de Apotheek opgericht met daarin alle disciplines van de Apotheek: van productie tot distributie en de poliklinische apotheek. Daarnaast is er een roadshow georganiseerd door de Apotheek om zorgafdelingen bewust te maken hoe je zo duurzaam mogelijk kan voorschrijven. Daarnaast worden er op de radiologieafdeling plaszakken uitgedeeld aan patiënten.
In 2026 starten we met het project Samen De Zorg Vergroenen, waarin we een ‘Duurzame Apotheker’ werven en een arts die gezamenlijk dit project gaan trekken.

1.5 Bewustwording en Kennis

Bewustwording en kennis betekent dat iedereen begrijpt hoe de zorg het milieu beïnvloedt en hoe het milieu onze gezondheid beïnvloedt. We informeren professionals en patiënten over deze wisselwerking zodat zij zelf duurzamere keuzes kunnen maken.

Doelstellingen 2030:

- We nemen duurzaamheid op in onze visie-, strategie- en beleidsdocumenten, en borgen dit binnen goed bestuur en governance.
- We zetten in op bewustwording bij medewerkers en patiënten/cliënten over de impact van zorg op milieu en gezondheid.
- We bevorderen dat duurzaamheid wordt opgenomen in zorgopleidingen en trainingen binnen ASz.
- We hebben op elke eenheid minimaal één green team

In de inleiding van dit verslag wordt beschreven hoe duurzaamheid in onze visie-, strategie- en beleidsdocumenten is opgenomen, en hoe dit geborgd is binnen goed bestuur en governance. De stand van zaken van het aantal Green Teams is hier ook vermeld.

Om bewustwording bij medewerkers te creëren hebben we 2 inspiratiesessies georganiseerd.

- Medicatie en duurzaamheid
- Kampioen dingen niet doen

Daarnaast is er een community-pagina Duurzaamheid op het ASz intranet gemaakt om successen met elkaar te delen en van elkaar te leren.
Om bewustwording bij patiënten te vergroten zullen we in 2026 onder andere een Duurzaamheidsweek organiseren.

Duurzaamheid is nog niet opgenomen in zorgopleidingen en trainingen. Er wordt wel op meerdere afdelingen over nagedacht en dit zullen we in de komende jaren meer concreet moeten maken samen met de afdelingen.

1.6 Bevorderen van gezondheid (E-onderwerpen)

Het Albert Schweitzer ziekenhuis gelooft in de voorbeeldfunctie die een ziekenhuis heeft als het gaat om gezond eten en drinken. We vinden dat het ziekenhuis een bijdrage moet leveren aan een gezonde eetomgeving. Het is onze ambitie om elke dag voor onze medewerkers en bezoekers een smakelijke, gezonde en duurzame keuze te stimuleren.

Doelstellingen 2030:

a. We bieden gezonde, gevarieerde en duurzame voeding aan, met als doel 80/20 plantaardig/dierlijke eiwitten voor medewerkers en bezoekers.
b. Voor patiënten en cliënten streven we naar 50/50 plantaardig/dierlijk (waar medisch mogelijk).

Eiwittransitie
Met gezamenlijke inspanningen hebben we in 2025 gewerkt aan een voedingsvisie waarin deze doelstellingen een plek hebben gekregen. Voeding speelt een essentiële rol in het herstel, welzijn en de vitaliteit van zowel patiënten als medewerkers. Het Albert Schweitzer ziekenhuis streeft naar een gezonde en gastvrije omgeving waarin verantwoorde voeding de norm is. Daarom hanteren wij een voedingsvisie voor medewerkers en bezoekers die aansluit bij de uitgangspunten van “Goede zorg proef je”, met als doel het bevorderen van gezondheid, duurzaamheid en kwaliteit.

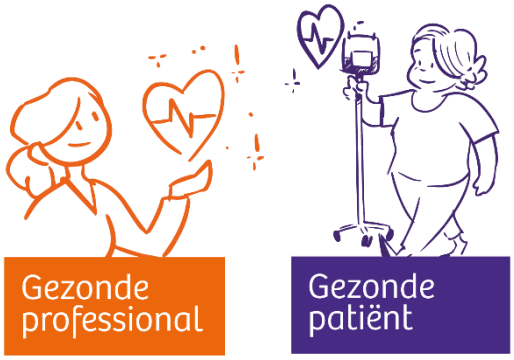
2025 is het eerste meetjaar. Er wordt alleen gerapporteerd op de eiwitten waarvan 100% zeker is dat ze plantaardig zijn. Van veel producten is dit nog niet exact bekend, maar dit zal in de komende jaren nauwkeuriger worden.

De resultaten van de eiwittransitie 2025 zijn:

- De voeding van medewerkers en bezoekers in ons bedrijfsrestaurant bevat minimaal 27,8% plantaardige eiwitten.
- De voeding van patiënten bevat minimaal 12.2% plantaardige eiwitten.

2 Social

Duurzame zorg gaat ook over mensen. Daarom investeren we in een gezonde professional en een gezonde patiënt. Zo hebben we in 2025 een visie Fit & Vitaal en een visie op het versterken van de samenwerking met het sociaal domein ontwikkeld. Daarnaast hebben we een visie op diversiteit & inclusie opgesteld. Ons doel is een organisatie te zijn waar iedereen zich welkom en gerespecteerd voelt. Ook organiseerden we een vitaliteitsweek en stonden thema's als mantelzorg, mentale veerkracht, fysieke belasting, overgang en nachtarbeid centraal. Preventie en gezondheid van patiënten krijgen steeds meer aandacht. Daarnaast focussen we ons op de gezonde patiënt door patiënten te stimuleren aan hun gezondheid te werken en in te zetten op zorg dichtbij, in de thuisomgeving van de patiënt.



2.1 Bevorderen van gezondheid (S-onderwerpen)

Doelstellingen 2030:

- We bevorderen actief de fysieke en mentale gezondheid van patiënten en medewerkers.
- We creëren gezonde leef-en werkomgevingen in en rond onze zorglocaties en passen deze kennis toe bij (ver)nieuwbouw.

2.1.1 Medewerkers

We zetten ons op verschillende manieren in om de gezondheid van onze medewerkers te ondersteunen. Dit gebeurt zowel door het organiseren van activiteiten als het monitoren van de effecten. Hieronder wordt dit kort toegelicht.

2.1.1.1 Werkplezier, vitaliteit en verzuim

We bevorderen actief de gezondheid van onze medewerkers op basis van het beleid Fit & Vitaal. In 2025 organiseerden we de vitaliteitsweek. Thema's die in 2025 centraal stonden: mantelzorg, mentale veerkracht, fysieke belasting, vrouwspecifieke hormonale klachten en nachtarbeid.

We zetten in op het versterken van werkplezier en vitaliteit. Vitaliteit en verzuim hangen nauw samen en krijgen structureel aandacht binnen onze organisatie.
We monitoren dit onder andere met de verzuimcijfers en de werkgelukmeting.

- Verzuim: 6,1% (lager dan de branche: 6,29%)
- Werkgeluk rapportcijfer 7,4 (2024: 7,4)

2.1.1.2 Cultuur en gedrag

Goede zorg begint bij goede samenwerking. Hoe we met elkaar omgaan en elkaar aanspreken bepaalt onze organisatiecultuur. Onze kernwaarden – professioneel, met aandacht en bevlogen – geven richting aan ons dagelijks handelen. We werken aan een veilige en prettige werkomgeving waarin respect, openheid en verantwoordelijkheid centraal staan.

2.1.2 Patiënten

In 2025 hebben we actief ingezet op het bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid van patiënten. In de tweede helft van het jaar werden maandelijks minimaal 60 patiënten verwezen naar het Leefstijlloket. Daarnaast bieden we een prehabilitatieprogramma aan voor diverse patiëntengroepen, zodat zij fitter een operatie ingaan en hun herstel wordt bevorderd. In totaal hebben 160 patiënten dit programma in 2025 doorlopen.

Ook is de visie *Fit & Vitaal* ontwikkeld. Het ASz wil met hoofd, hart en ziel bijdragen aan de gezondheid van patiënten, professionals en de regio. Als zorgaanbieder en werkgever voelen wij ons verantwoordelijk voor een gezonde en veilige omgeving. We stimuleren gezond gedrag actief en creëren een omgeving die dit ondersteunt en uitnodigt.

Eind 2025 heeft het ASz vier binnentuinen biodiverser en waterbestendiger ingericht. Met de verbouw van deze binnentuinen stimuleren we het doorlopen van regenwater naar het grondwater en stimuleren we de biodiversiteit.

Daarnaast is een visie uitgewerkt om de verbinding met het sociaal domein te versterken, zodat patiënten met sociaal-maatschappelijke kwetsbaarheden beter worden ondersteund. Het ASz streeft ernaar dat alle patiënten – ongeacht achtergrond of woonplaats – gelijke kansen hebben om gezond te leven. Problemen moeten tijdig worden gesignaleerd en passende zorg en ondersteuning moet beschikbaar zijn: zo licht als mogelijk en zo zwaar als nodig. Hiermee voorkomen we dat sociale problemen leiden tot ziekte, of dat ziekte nieuwe kwetsbaarheid veroorzaakt.

Zorgprofessionals kijken daarom niet alleen naar de medische klacht, maar ook naar de leefomstandigheden van de patiënt en de invloed daarvan op gezondheid en herstel. Bij signalen van sociaal-maatschappelijke problematiek wordt gericht doorverwezen naar passende ondersteuning. Dit versterkt de gezondheid en kwaliteit van leven op de lange termijn en voorkomt onnodig gebruik van medisch-specialistische zorg.

2.2 Diversiteit en inclusie

Doelstellingen 2030:

- Diversiteit & inclusie is zichtbaar verankerd in onze organisatie. We streven er naar om zo breed mogelijk te werven binnen de arbeidsmarkt, we omarmen leiderschap dat verschillen waardeert, en een werkomgeving waarin iedereen zich gehoord, gezien en ondersteund voelt.
- Daarnaast bieden we actief kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, onder andere via Social Return on Investment (SROI).

In 2025 hebben we een visie voor het ASz opgesteld over diversiteit en inclusie. We zien diversiteit en inclusie niet als een losstaand thema, maar als integraal onderdeel van hoe wij met elkaar samenwerken. We willen een cultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn en waarin verschillen worden gezien als kracht. Onze kernwaarden professioneel, met aandacht en

bevlogen vormen hierbij het fundament. Ons doel is om een inclusieve werkgever te zijn, waar iedereen zich welkom voelt en een gelijke kans krijgt om te groeien en zich te ontwikkelen. We werken samen met Emma@work, Jinc, Drechtwerk en de Gemeente Dordrecht om kansen te creëren binnen het ASz voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn jongeren, gehandicapten, vluchtelingen, langdurig werklozen, etc.

Het medewerkersbestand van het ASz bestaat uit 15% mannen en 85% vrouwen. Er zijn geen streefcijfers vastgesteld.

2.2.1 Gezonde Grenzen

Het programma 'Gezonde Grenzen' kreeg een doorstart. Het initiatief begon in 2023 onder de naam 'We trekken een grens' en richt zich op een veilige en respectvolle werkomgeving, waarin collega's zich vrij voelen om grenzen aan te geven en met elkaar in gesprek te gaan over hoe we samenwerken. Gezonde Grenzen is verder verankerd binnen onze organisatie in lijn met onze kernwaarden en vernieuwde gedragscode.
Het thema krijgt ook een vaste plek in de introductieprogramma's voor nieuwe medewerkers, leerlingen en vrijwilligers. Daarnaast zijn er trainingen voor nieuwe leidinggevenden waar zij leren signalen van grensoverschrijdend gedrag beter herkennen. Hierin krijgen zij handvatten hierover het gesprek aan te gaan in hun teams en hun teams te begeleiden. Met deze stappen bouwen we verder aan een organisatiecultuur waarin respect, inclusie en open communicatie centraal staan. Een veilige werkomgeving ontstaat niet vanzelf: die maken we samen, iedere dag opnieuw.

Daarnaast kunnen medewerkers bij de vertrouwenspersonen terecht bij grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, onder andere over discriminatie, intimidatie, pesten. Deze meldingen worden geanonimiseerd verwerkt in het jaarverslag van de vertrouwenspersonen.

- 2024: 35 meldingen
- 2025: 32 meldingen

2.3 Kwaliteit van zorg

2.3.1 Participatie en beoordeling

Het doel van patiëntenparticipatie is het verbeteren van de zorg door patiënten actief te betrekken bij de ontwikkeling en optimalisatie van zowel de inhoud als de organisatie van zorg. Door gebruik te maken van hun ervaringskennis kan de zorg beter worden afgestemd op hun wensen en behoeften. Dit draagt bij aan effectievere behandelingen, een hogere patiënttevredenheid en een betere algehele kwaliteit van zorg.

Binnen het ASz worden diverse instrumenten ingezet om patiëntenparticipatie vorm te geven. Met ingang van 1 juli 2025 maken we gebruik van de Patiëntervaringsmonitor (PEM). De PEM is een gevalideerde methode om inzicht te krijgen in de ervaringen van patiënten tijdens hun bezoek aan het ziekenhuis. Het gebruik van deze methode wordt ondersteund door de NVZ. De vragen richten zich op acht thema's, waaronder wachttijden, de duidelijkheid van informatie en de mate waarin patiënten zich betrokken voelen bij beslissingen over hun behandeling.
Patiënten ontvangen enkele dagen tot een week na hun bezoek aan het ASz een vragenlijst over hun ervaringen. Op dit moment worden zes verschillende vragenlijsten verstuurd, afgestemd op de doelgroep en de setting.

In 2025 werd ons ziekenhuis door patiënten gemiddeld beoordeeld met een 8,6.
De resultaten van de PEM bieden inzicht in de onderdelen van de zorgverlening die door patiënten als positief worden ervaren en laten zien waar kansen liggen voor verbetering. Voor het raadplegen van de resultaten is een dashboard beschikbaar. In het dashboard zijn de resultaten per afdeling zichtbaar en kunnen afdelingen en vakgroepen hun resultaten onderling en met andere ziekenhuizen vergelijken.

2.3.2 Certificering

Het Albert Schweitzer ziekenhuis laat zich door Qualicor auditeren op het hoogste niveau (Goud), met als doel gericht feedback te ontvangen op ons kwaliteitssysteem. Dit gebeurt via deelaudits die elke 20 maanden plaatsvinden (oktober 2024, juni 2026 en begin 2028). De gezamenlijke resultaten van deze audits leiden tot een certificering voor vijf jaar. Door te werken met deelaudits kunnen we verbeteringen kortcyclisch doorvoeren en continu blijven ontwikkelen.

Het ASz is NEN 7510-gecertificeerd en voldoet daarmee aan de eisen voor informatiebeveiliging in de zorg. In 2025 heeft een her-audit plaatsgevonden. Daarnaast voeren we periodieke controles uit en treffen we waar nodig passende maatregelen om blijvend aan de norm te voldoen.

2.3.3 Toegankelijke en beschikbare zorg

Het Albert Schweitzer ziekenhuis heeft zich gecommitteerd aan het Integraal Zorg Akkoord (IZA) en het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA). Deze akkoorden leggen de nadruk op het toegankelijk houden van de zorg, met aandacht voor preventie, passende zorg, regionale samenwerking en de inzet van technologie. Tegelijkertijd wordt erkend dat de sector voor grote uitdagingen staat, zoals personeelskrapte en stijgende kosten, en dat een transitie naar een duurzaam zorgsysteem noodzakelijk is.
Als topklinisch ziekenhuis in de regio neemt het Albert Schweitzer ziekenhuis hierin verantwoordelijkheid. Het ziekenhuis streeft ernaar dat alle patiënten uit de regio en omstreken toegang hebben tot passende en hoogwaardige topklinische zorg.

In 2025 zijn er enkele positieve ontwikkelingen zichtbaar. Zo zijn er 3% minder operaties uitgevoerd ten opzichte van 2024, wat in lijn is met een daling van 4% in het aantal OK-inschrijvingen. Daarnaast is de totale wachtlijst voor de polikliniek in 2025 met 10% afgenomen ten opzichte van het voorgaande jaar.
Het ziekenhuis voldoet momenteel echter niet aan de Treeknorm voor de wachttijd tot een eerste afspraak op de polikliniek. Deze norm stelt dat patiënten binnen vier weken terecht moeten kunnen voor poliklinische zorg. In 2025 bedraagt de gemiddelde toegangstijd vijf weken

3 Evaluatie van plannen 2025 en verder

In het jaarverslag over het jaar 2024 waren voor het jaar 2025 en verder verschillende doelen opgenomen om duurzaamheid verder te bevorderen in het ASz. In dit hoofdstuk wordt de status van deze plannen geëvalueerd door middel van de volgende kleuren:

- Groen = doelstelling is behaald
- Geel = doelstelling wordt aan gewerkt en loopt volgens planning
- Oranje = doelstelling loopt achter volgens planning
- Wit = uitwerking van de doelstelling is nog niet gestart

Doelstelling	*Status*	*Vervolgactie*
Het vertalen van de doelstellingen uit de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 naar interne targets, taken en verantwoordelijkheid.		Kernteam en Werkgroep geïnstalleerd. Taken en verantwoordelijkheden nog verder uitwerken in 2026.
Het vergroten van het aantal Green Teams van 16 naar minimaal 20.		Green Teams uitgebreid naar 21. Voor 2026 groei naar een Green Team op iedere afdeling.
Het reduceren van de luchtbevochtiging op de OK, waarmee we een aanzienlijke CO_2-besparing kunnen realiseren.		Doorgevoerd in 2026. Verder finetunen en onderzoeken of we nog een stap verder kunnen gaan in besparen.
Het opstarten van het verbouwproces om de Centrale Sterilisatie Afdeling om te zetten van gas naar elektra. Dit zal vermoedelijk in 2026 worden afgerond.		Proces loopt op koers.
Het opstellen van plannen om meer circulair te gaan (ver)bouwen.		Moet worden opgenomen in contracten met bouwpartners. In 2026 wordt dit vervolgd.
Het afronden van een Duurzaam Grondstoffenplan, waarin een plan is opgenomen hoe we richting 2050 als ziekenhuis 100% circulair willen gaan werken. In deze transitie naar circulair werken, gaan de Green Teams een prominente rol spelen.		Plan is opgesteld, actieplan in 2026 maken.
Het samen met de Green Teams ontwikkelen van plannen om – waar mogelijk – wegwerpproducten te vervangen voor herbruikbare producten. Planvorming in 2025, implementatie in 2026.		Producten zijn in kaart, vervangplan maken in 2026 en 2027.

Het verder implementeren van afvalscheidingsopties op nog meer afdelingen in het ziekenhuis.		Eerste zorgafdelingen aangesloten op plastic scheidingssysteem in 2025. Alle andere afdelingen doorpakken in 2026 en onderzoek doen naar andere stromen: koffiedrab en incontinentiemateriaal lijken het meest kansrijk.
Het ontwikkelen van een voedingsvisie waarin de eiwittransitie van dierlijke naar plantaardige eiwitten prominente plek krijgt. Voor medewerkers en bezoekers willen we toewerken naar een 80/20 verhouding plantaardige/dierlijke eiwitten en voor patiënten naar een 50/50 verhouding.		Afgerond. Vervolg geven middels actieplan in 2026.
Het in samenwerking met het Green Team van de Apotheek en de Green Teams op de afdelingen opstellen van plannen om medicatieverspilling te voorkomen.		Verschoven naar 2026.
Het opstellen van een duurzame mobiliteitsvisie met CO_2-reductietargets die aansluiten bij de Green Deal Duurzame Zorg 3.0.		Afgerond in 2025. Actieplan maken in 2026.
Het verder laten toenemen van 'Zorg op afstand', waarmee reiskilometers vermeden worden.		Percentage blijft groeien. Voortzetten in 2026.
Het nog verder terugdringen van de voedselverspilling bij onze patiënten maaltijden.		Gelukt in 2025. Voortzetten in 2026.