

Voortgangsbericht kwaliteitsbeeld 2024



Inhoudsopgave

- 3 [Voorwoord Raad van Bestuur](#)
- 4 [Feiten en cijfers](#)
- 5 [Inleiding](#)
- 6 [Een nieuw strategisch kader](#)
- 7 [Klaver samen anders doen](#)
- 9 [Kwaliteitsdialoog](#)
- 10 [Cliëntervaringen](#)
- 11 [Medezeggenschap](#)
- 12 [Passende zorg](#)
- 16 [Preventief werken](#)
- 20 [Team van de toekomst](#)
- 27 [Wat gaan we in 2025 doen?](#)



Voorwoord Raad van Bestuur

Beste lezer,

Fijn dat je de tijd neemt om dit voortgangsbericht te lezen. Jouw betrokkenheid bij Amarant en de zorg die wij verlenen, waarderen we enorm. In dit document geven we een helder overzicht van de stappen die we in 2024 samen hebben gezet. We kijken terug op een jaar waarin we, ondanks de nodige uitdagingen, duidelijke vooruitgang hebben geboekt op belangrijke thema's. Of het nu gaat om het verbeteren van de zorg, het versterken van de samenwerking met partners of het ontwikkelen van nieuwe werkwijzen: de resultaten laten zien dat we op koers liggen.

Dankzij de inzet en betrokkenheid van onze medewerkers, partners en andere belanghebbenden hebben we deze resultaten kunnen bereiken. Amarant is een bruisende gemeenschap van mensen, diep geworteld in de maatschappij. We zien dat onze gezamenlijke inspanningen bijdragen aan positieve veranderingen in de praktijk. Tegelijkertijd realiseren we ons dat we nog niet overal zijn waar we willen zijn. Daarom blijven we alert op de voortgang en blijven we leren van wat goed gaat én van wat beter kan.

Transparantie en verantwoording staan centraal in dit voortgangsbericht. We willen jou inzicht geven in wat we doen, waarom we dat doen en welke effecten dat heeft. Zo bouwen we samen verder aan vertrouwen, duidelijkheid en maatschappelijke impact.

Na het lezen van dit document nodigen we je van harte uit om met ons in gesprek te blijven over de vervolgstappen. Samen koersen we richting een toekomst waarin kwaliteit, samenwerking en maatschappelijke meerwaarde centraal blijven staan.

Hartelijke groet,

Peter van den Broek en Bas van Oosterhout
Raad van Bestuur





Amarant

in feiten en cijfers

Feiten en cijfers in dit document zijn gebaseerd op het jaarverslag 2024.

www.amarant.nl



Onze koers voor 2025:

In 2025 bouwen we aan inclusieve, passende zorg en sterke teams in een veilig werkklimaat. We investeren in complexe zorg, kwaliteitsverbetering en verbindend gezag.



we kunnen het niet zonder onze

5.472
medewerkers
en stagiaires



en krijgen hulp van

1.408
vrijwilligers



We bieden zorg aan

7.670
cliënten



Je vindt ons met ruim
400 locaties door heel
Noord-Brabant

Hier gaan we voor

Samen dragen we bij aan het welzijn en geluk van mensen met een (verstandelijke) beperking, autisme of hersenletsel. We helpen problemen te verminderen, stimuleren de zelfredzaamheid en zetten ons in voor een hogere kwaliteit van leven. Dat doen we in verbinding met verwanten, medezeggenschap en samenwerkingspartners.

Hier staan we voor

Bij Amarant denken we vooral in de mogelijkheden. Samen met verwanten, medezeggenschap en samenwerkingspartners dragen we bij aan het welzijn en geluk van onze cliënten. We bieden een veilig, ondernemend en professioneel werkklimaat en stimuleren medewerkers zich te blijven ontwikkelen.

Zo zijn wij

Wij zijn verbindend, nieuwsgierig en tonen lef.



**Amarant: jouw leven,
jouw mogelijkheden**



onze omzet is

379,4
miljoen

Onze dienstverlening

Naast een breed aanbod aan zorg, begeleiding en behandeling aan huis of met verblijf, bieden we volop mogelijkheden op het gebied van dagbesteding, leren, werken en vrije tijd.

Intensieve ondersteuning

Ondersteuning en behandeling in de wijk of op beschutte locatie voor cliënten met een licht verstandelijke beperking en bijkomende psychische, psychiatrische of gedragsproblemen.

Sociaal Domein

Ambulante ondersteuning, dagbesteding, jobcoaching, behandeling en (beschermde) wonen voor cliënten met (verstandelijke) beperking, niet aangeboren hersenletsel of autisme.

Specialistische Zorg

Multidisciplinaire 24-uurszorg voor cliënten met een verstandelijke beperking en bijkomende problemen.

Jeugd

Behandeling thuis, op school en in de wijk. Als dat niet gaat, bieden we ook verblijf plus crisisopvang.

Wonen in de Wijk

Woonvoorzieningen in de wijk voor volwassenen met een verstandelijke beperking.

Inleiding

Deze update van het kwaliteitsbeeld 2024 maakt deel uit van het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023-2028. Iedere twee jaar geven we een kwaliteitsbeeld uit en in het tussenjaar geven we hiervan een update; een voortgangsbericht waarin we laten zien hoe Amarant in 2024 heeft gewerkt aan kwaliteit van zorg. We blikken terug op het kwaliteitsbeeld van 2023, staan stil bij mooie momenten, uitdagingen en belangrijke ontwikkelingen in 2024. Ook kijken we alvast vooruit naar onze ambities en doelen voor 2025.

Samen met cliënten, verwanten en medewerkers

Bij Amarant geloven we in 'samen anders doen'. Deze update is dan ook gemaakt in nauwe samenwerking met de medezeggenschap, waaronder de Ondernemingsraad en de Centrale Cliëntenraad. Vanaf het begin hebben zij actief meegedacht en waardevolle feedback gegeven. De kwaliteit van onze zorg komt tot leven in de verhalen en beelden van cliënten, verwanten en medewerkers.

Ontwikkelpunten 2024

In het kwaliteitsbeeld van vorig jaar omschreven we drie belangrijke ontwikkelpunten. In deze voortgangsupdate laten we zien wat we in 2024 op deze gebieden hebben gedaan:

- **Passende zorg** – We ontwikkelen onze zorgprogramma's verder, creëren een positief leefklimaat en bouwen aan de klaver als hulpmiddel om met een frisse blik naar zorg te kijken.
- **Preventief werken** – We zetten in op preventie, onder andere op het gebied van uitbuiting, seksualiteit en de inrichting van de crisisketen.
- **Team van de toekomst** – We investeren in duurzame ontwikkeling van onze medewerkers en het versterken van een gezond, veilig en plezierig werkklimaat.

Naast deze drie ontwikkelpunten besteden we aandacht aan andere belangrijke thema's, zoals de kwaliteitsdialoog en de manier waarop cliënten onze zorg ervaren. En we kijken alvast vooruit naar 2025. Samen met cliënten, verwanten en medewerkers blijven we werken aan vernieuwing en verbetering.



Een nieuw strategisch kader

In 2024 werkten we nog met het strategisch kader 'Groot denken, klein doen'. Het afgelopen jaar zijn we gestart met de voorbereiding van een nieuw strategisch kader. We verzamelden trends, inzichten, verhalen en ideeën – zowel intern als extern – en gingen in gesprek met medewerkers, cliënten, verwanten, medezeggenschap en samenwerkingspartners.

Tijdens dit proces stapten we in een denkbeeldige tijdmachine naar het jaar 2030. Hoe ziet Amarant er dan uit? Welke kant willen we op? Deze gezamenlijke zoektocht leverde waardevolle inzichten op:

- We houden vast aan de huidige koers.
- We moeten vervolgstappen zetten om onze plannen te realiseren.
- We hebben een stabiele en stevige basis.
- Er zit ongekend veel expertise en kracht in onze organisatie.
- We mogen lef tonen om soms dingen radicaal anders aan te pakken.

Met deze waardevolle inzichten bouwen we aan onze nieuwe strategische koers. De wereld verandert snel, en de zorg staat voor flinke uitdagingen. Deze uitdagingen vragen veel van ons en soms moeten we het dus ook echt anders gaan doen. Bij Amarant zien we dit niet alleen als problemen en beperkingen, maar juist ook als kansen en mogelijkheden. In 2025 publiceren we onze nieuwe koers. In het volgende kwaliteitsbeeld, dat in 2026 verschijnt, krijgt deze koers een centrale plek.

Wij
zijn Koersvaste
Avonturiers

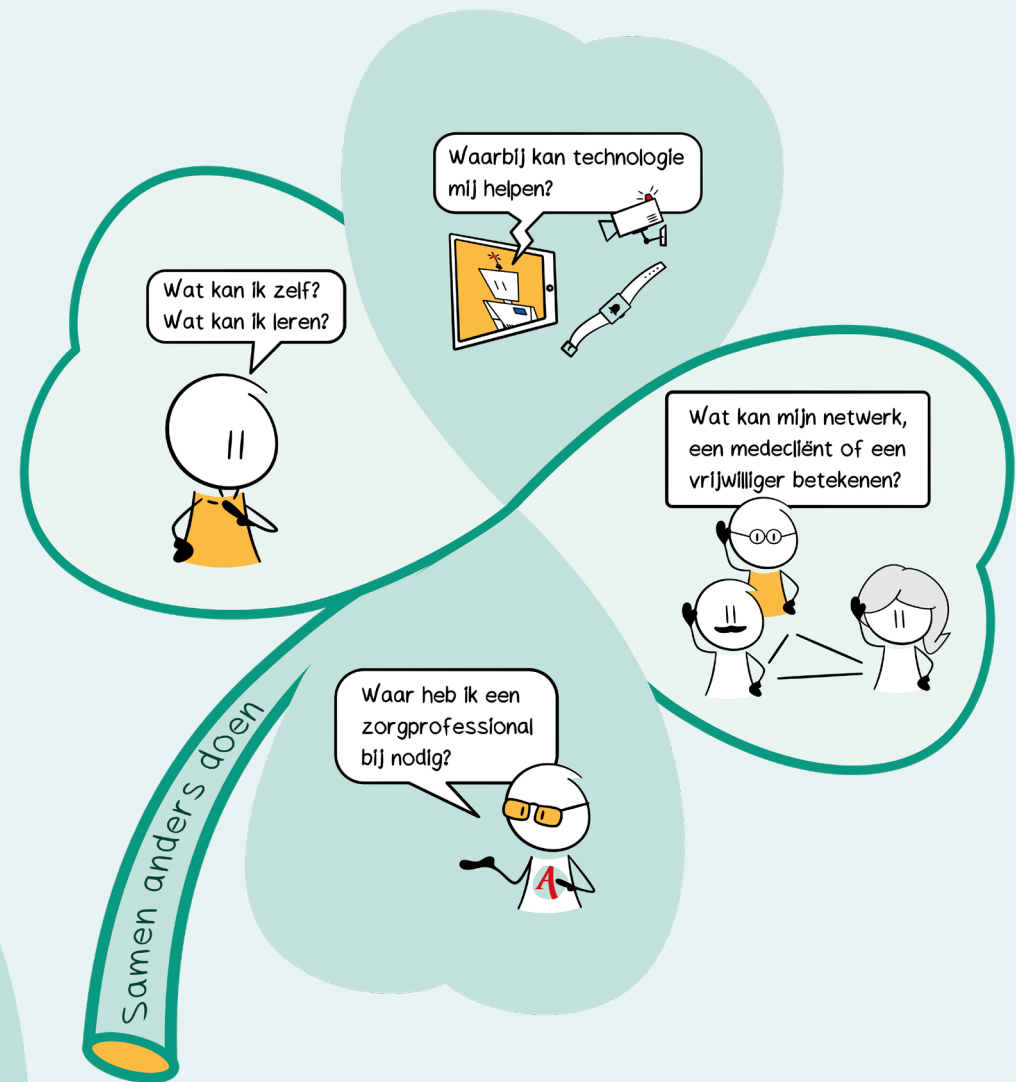


Klaver: samen anders doen

De zorg wordt steeds complexer, terwijl personeel en middelen onder druk staan. Daarom willen én moeten we het samen anders doen. We willen dat teams weer verantwoordelijkheid kunnen nemen voor de kwaliteit van zorg en voor hun eigen ontwikkelproces.

De klaver helpt ons hierbij. Het is een hulpmiddel dat laat zien hoe we bij Amarant invulling geven aan samen anders doen. Elk jaar kijken we opnieuw naar wat een cliënt zélf kan, wat mogelijk is binnen zijn of haar netwerk en hoe zorgtechnologie kan bijdragen aan meer zelfstandigheid. We stellen steeds opnieuw de vraag: wat is écht nodig en wie of wat is daarvoor nodig?

Soms kunnen we niet direct bieden wat nodig is, bijvoorbeeld door wachttijden. In die gevallen zoeken we naar passende alternatieven binnen ons eigen aanbod of samen met samenwerkingspartners. Gelukkig zijn er steeds meer mooie voorbeelden binnen Amarant waarin 'samen anders doen' goed werkt.



Ervaringen

“Aan het einde van de workshop zei ik tegen mijn team: het zaadje is geplant. Nu kunnen we samen verder ontwikkelen.”
- Astrid



Astrid, Mike en Sander werken op de Laarstraat 49 en hebben samen met hun team deelgenomen aan de workshop ‘Samen anders doen’. Astrid legt uit: “Als team waren wij op zoek naar de beste manier om de cliënt minder afhankelijk te maken van de begeleiders. We hadden al vaker nagedacht over het betrekken van het netwerk van de cliënten, maar wisten nog niet precies hoe we dat het beste konden doen.”

Het team besloot zich in te schrijven voor de workshop ‘Samen anders doen’. Om de workshop goed te starten, kreeg het team eerst wat theorie aangereikt, gevolgd door stellingen die een duidelijk beeld gaven van hoe ze de theorie in de praktijk konden brengen. “Dit bracht interessante discussies,” vertelt Sander. “Het wisselde per stelling hoe iedereen hierover dacht.”

Een voorbeeld van een stelling was: het is verantwoord dat een mede cliënt met zijn eigen auto een andere cliënt naar het ziekenhuis brengt. Dit roept de vraag op of jij als zorgprofessional deze taak moet oppakken, of dat het netwerk hierbij kan ondersteunen. Het was een goed voorbeeld waarbij het team moest nadenken of dit een hulpvraag of een zorgvraag is. De meerderheid van het team was het eens met deze stelling, maar Mike dacht er anders over: “Bij wie liggen de verantwoordelijkheden en wat betekent dat dan? Het gaat niet zozeer om wat iemand kan, want onze cliënten kunnen zelf erg veel. Het gaat mij om de vraag bij wie het stukje verantwoordelijkheid ligt.”

Tijdens de workshop werd steeds op de klaver terug gepakt. Bij het gebruik van de klaver is het eerste klaverblad echter het belangrijkste. We moeten niet van alle vragen een hulp- of zorgvraag maken, maar beginnen met de vraag wat de cliënt zelf kan, wat hij kan leren, en of hij de vraag uiteindelijk zelfstandig kan oplossen. Zo laten we de regie zoveel mogelijk bij de cliënt. Daarna volgen de klaverbladen 2, 3 of 4.

Mike en Sander hebben hier veel van geleerd. “Door de klaver hebben we waardevolle inzichten gekregen over onze cliënten,” vertelt Sander. “We staan nu vaker stil bij de klaver en proberen deze als hulpmiddel te gebruiken.” Het stukje bewustwording is belangrijk binnen het team. Mike vult aan: “Dit zorgt voor een frisse blik, waardoor we kritisch blijven nadenken. We proberen bijvoorbeeld meer te denken in mogelijkheden binnen het netwerk, in plaats van automatisch terug te vallen op onze oude werkwijzen.”

[Lees het hele artikel hier.](#)

Kwaliteitsdialoog

De Kwaliteitsdialoog is een door Amarant ontwikkelde aanpak waarmee cliënten, verwanten en medewerkers door middel van gezamenlijke reflectie werken aan goede zorg en meer werkplezier. Dit bestaat uit drie stappen: de krachtmeting, in dialoog en aan de slag met drie ontwikkelpunten.

In 2024 hebben we ingezet op twee dingen:

- Meer teams laten meedoen.
- De kwaliteit van de dialoog verbeteren.

De thema's uit de krachtmeting zijn geëvalueerd en aangepast, zodat ze beter aansluiten bij landelijke en interne richtlijnen voor kwaliteit van zorg. Ook hebben we geïnvesteerd in het methodisch herhalen van de stappen. Zo zorgen we ervoor dat teamontwikkeling een blijvend onderdeel is van ons werk.

We zijn trots op wat we met de Kwaliteitsdialoog bereiken. Daarom vieren we dit op 30 oktober 2025 tijdens het 'Feest van de Kwaliteitsdialoog'. Inmiddels hebben al veel teams meegedaan. In de afbeelding hieronder zie je per divisie hoeveel teams dat zijn.



Clïentervaringen

Sinds april 2023 meten we clïentervaringen met behulp van vier duidelijke stellingen over de kwaliteit van zorg die men heeft ervaren:

- 'Ik ben tevreden over de ondersteuning van Amarant.'
- 'De ondersteuning van Amarant heeft mij geholpen in het bereiken van de doelen uit mijn persoonlijk plan.'
- 'Ik ben tevreden over de wijze waarop Amarant mijn netwerk bij mijn ondersteuning betreft/Amarant betreft mij voldoende bij de zorg van mijn kind/ familielid/verwant'
- 'Ik voel mij thuis binnen de voorziening van Amarant/op mijn gemak bij de hulpverleners van Amarant.'

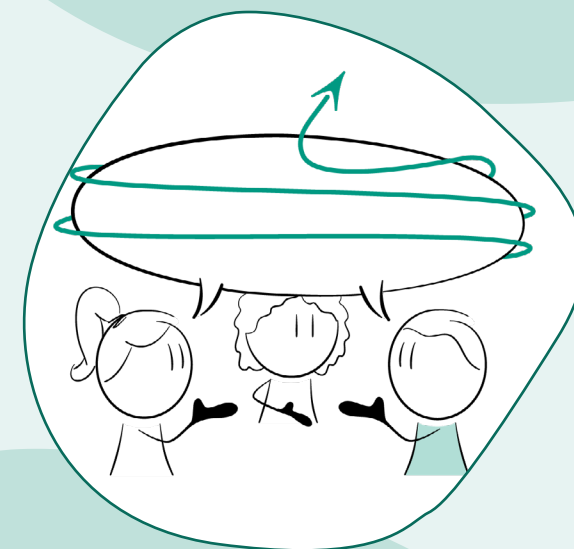
Deze stellingen worden besproken tijdens de jaarlijkse evaluatie van het persoonlijk plan en gescoord op een driepuntsschaal: eens/deels mee eens/niet mee eens.

Na ruim anderhalf jaar blijkt dit een succesvol instrument. Het is eenvoudig in gebruik, nodigt uit tot een goed gesprek en verlaagt de administratieve last doordat de resultaten meteen verwerkt worden in het persoonlijk plan. Ook is de respons aanzienlijk gestegen: van 27% (bij eerdere methoden zoals de C-toets en BIT) naar 60%.

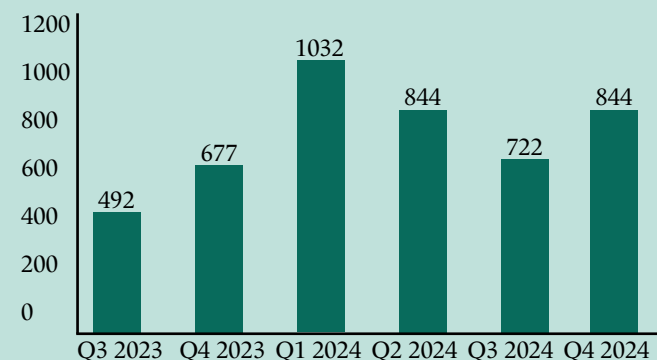
Natuurlijk zijn er ook nog mogelijkheden tot verbetering. Zo verdienen methodisch werken en gespreksvoering nog de aandacht. Het analyseren van de open antwoorden wordt de komende periode ook doorontwikkeld.

*“De vragen zijn breed,
ik moet nog oefenen
in het goed doorvragen”
- Persoonlijk begeleider*

*“Het gaat nu om de bewoner en
zijn omgeving in plaats van het
moetje van de invuloefening.”
- Lid CCR*



Aantal metingen clïenttevredenheid per kwartaal



Medezeggenschap

Bij Amarant hechten we veel waarde aan medezeggenschap. Cliënten, verwanten en medewerkers denken mee over de koers van onze organisatie.

Een mooi voorbeeld hiervan is de nauwe betrokkenheid van de CCR bij ontwikkelingen rondom de crisisketen. Ook binnen het thema Positief leefklimaat leverde de CCR een actieve bijdrage in werkgroepen. Dit leidde tot een breder gedragen aanpak en sterkere voorstellen. In het project Team van de toekomst, dat zich eerst vooral richtte op medewerkers, benadrukte de CCR dat ook cliënten hier een belangrijke stem in hebben. Dat krijgt nu steeds meer aandacht.

We blijven werken aan een sterke samenwerking met de medezeggenschap. Het doel: hen vroegtijdig en op de juiste momenten betrekken bij belangrijke thema's.



Passende zorg

Ontwikkelpunten 2024



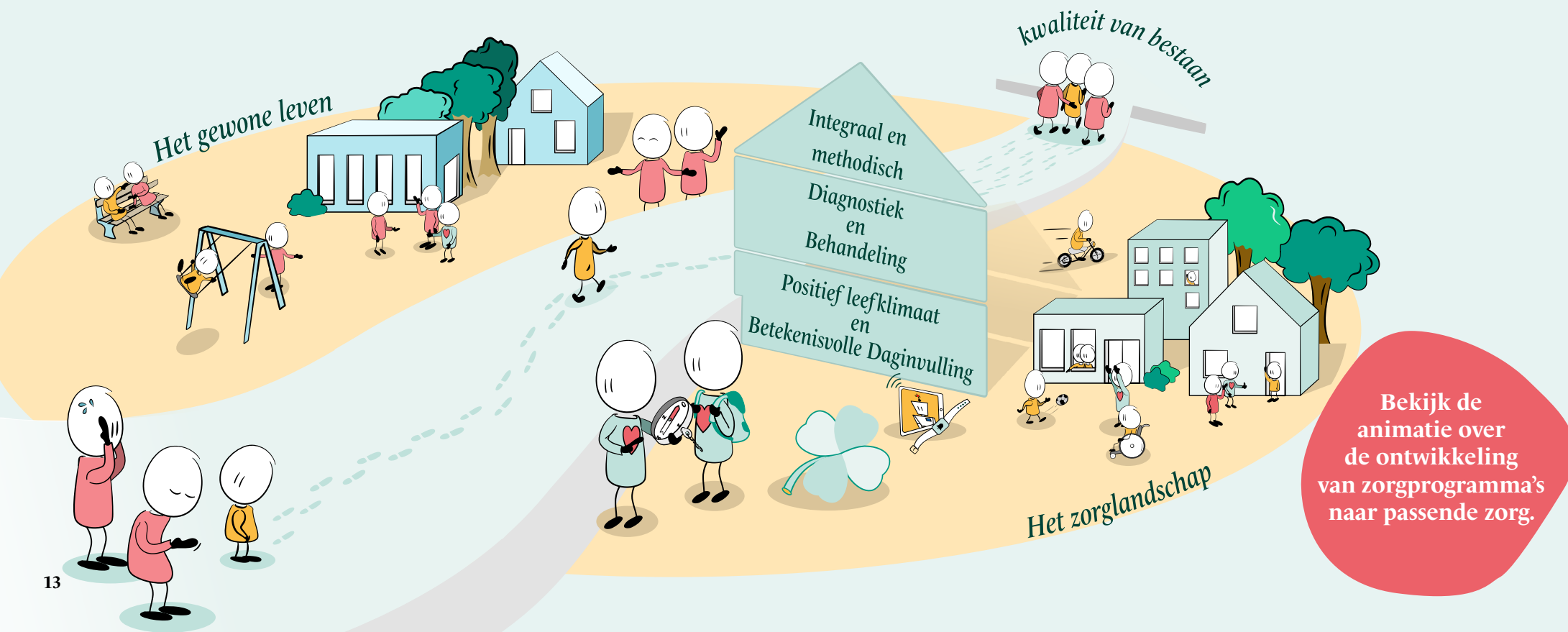
[Klik hier voor een terugblik op een moreel beraad over het grensvlak tussen goede zorg en veiligheid.](#)

De zorg staat onder druk – financieel, qua personeel en ook maatschappelijk. Passende zorg helpt om ervoor te zorgen dat iedereen de zorg kan blijven krijgen die nodig is. Daarvoor is het belangrijk dat zorgverleners, zorgverzekeraars en de overheid goed samenwerken. Samen kijken we hoe de zorg beter geregeld en betaald kan worden. Dit doen we op basis van vier uitgangspunten van passende zorg:

1. Passende zorg is kwalitatief goede zorg voor een redelijke prijs.
2. Passende zorg wordt, waar mogelijk, dicht bij de cliënt georganiseerd.
3. Bij Passende zorg worden beslissingen samen met de cliënt genomen.
4. Passende zorg gaat niet alleen over ziekte, maar ook over gezondheid en aandacht voor zaken die iemand wel kan.

We combineren specialistische kennis uit verschillende vakgebieden (practice- en evidence based) en bieden per doelgroep een samenhangende ondersteuning en behandeling, altijd met een duidelijk doel.

Onze werkwijze steunt op vier pijlers: een positief leefklimaat, een betekenisvolle daginvulling, diagnostiek en behandeling en een integrale, methodische en cyclische aanpak. Binnen deze structuur bieden we elke cliënt een traject op maat, waarin we flexibel kunnen opschalen of afschalen afhankelijk van de zorgvraag. In 2024 hebben we onze visie op passende zorg verder aangescherpt, met extra aandacht voor het creëren van een positief leefklimaat en het toepassen van uitgangspunten zoals verbindend gezag en geweldloos verzet.



Positief leefklimaat

Een gezond en veilig leefklimaat is de basis voor goede begeleiding en behandeling. We zorgen voor een veilige en stabiele omgeving waar cliënten zich vertrouwd, gerespecteerd en gewaardeerd voelen, met duidelijke grenzen. Ons doel is dat elke cliënt zich thuis voelt bij Amarant – of dat nu in hun eigen woning is, of in een 24-uurs voorziening met begeleiding of behandeling.

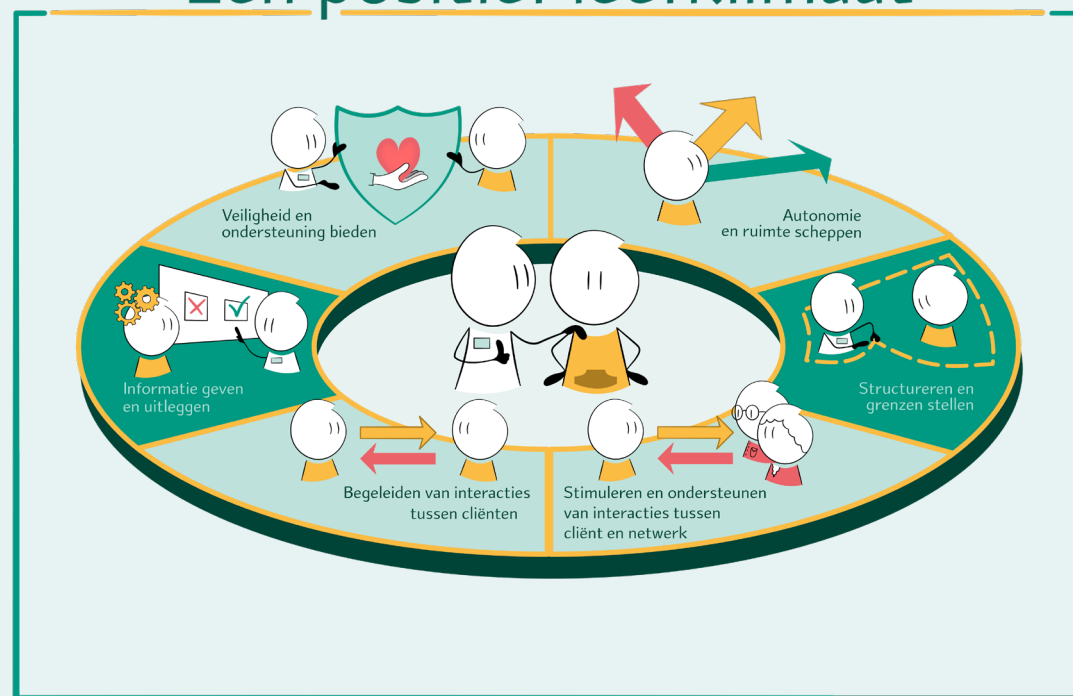
Een positief leefklimaat zorgt ervoor dat cliënten zich beter kunnen redden in het dagelijks leven en zich kunnen ontwikkelen. Zo draagt dit bij aan het beantwoorden van hun hulpvragen. Een positief leefklimaat bestaat uit de volgende onderdelen:

- Beschrijving van de doelgroep.
- Statisch milieu (verwijst naar zaken als het gebouw, architectuur, inrichting en aankleding).
- Dynamisch milieu (wordt bepaald door het contact en de interactie tussen de cliënten en begeleiders onderling en de uitwisseling tussen deze twee).
- Zinnvolle daginvulling.
- Contra indicaties.

Het realiseren van een positief leefklimaat vraagt om samenwerking binnen de driehoek: cliënten, verwanten (hun netwerk), het team, gedragsdeskundigen en de manager. Voor elk thema zijn vragen opgesteld die teams helpen om samen met cliënten en verwanten tot een gezamenlijke omschrijving van het leefklimaat te komen.

Minstens één keer per jaar wordt dit leefklimaat geëvalueerd en waar nodig aangepast. In 2024 is iedere divisie hier op eigen wijze mee aan de slag gegaan. In 2025 is het doel dat elke zorgvorm binnen Amarant werkt vanuit een positief leefklimaat, gedragen door de driehoek.

Een positief leefklimaat



Verbindend gezag en geweldloos verzet

Binnen Amarant speelt een systeemgerichte aanpak een belangrijke rol in onze visie op behandeling, begeleiding en zorgprogramma's. Een essentieel onderdeel hiervan is de methodiek Verbindend gezag en Geweldloos verzet (VGGV). Deze methode wordt ingezet bij situaties waarin het lastig is om om te gaan met (zelf)destructief gedrag van cliënten – bijvoorbeeld binnen gezinnen, scholen of behandelgroepen.

Voor verwanten en begeleiders kunnen zulke situaties erg machteloos voelen. Traditionele methoden zoals drang, dwang of straf werken dan vaak niet. VGGV biedt een krachtig alternatief. Het helpt verwanten en teams om weer stevig en duidelijk op te treden, terwijl ze tegelijkertijd dichtbij en betrokken blijven. Zo leren zij op een zelfverzekerde manier grenzen stellen zonder dat het escaleert. Het doel is de relatie tussen opvoeders en cliënt te versterken.

Amarant rolt deze methode stap voor stap verder uit binnen de vijf zorgdivisies. VGGV is meer dan een methodiek; het is een houding die van alle medewerkers wordt gevraagd. Dit vereist oefening, reflectie en feedback om succesvol te zijn. Medewerkers krijgen hiervoor trainingen en teams worden goed begeleid bij de toepassing van de methode. Zo bouwen we samen aan een veilige en stabiele omgeving waarin cliënten zich gehoord voelen en begeleiders en verwanten met vertrouwen kunnen handelen.

Na een geslaagde pilot in 2023 – waarin cliënten minder (zelf)destructief gedrag lieten zien – zijn steeds meer teams binnen de organisatie gestart met de methodiek. Binnen de divisie Jeugd zijn inmiddels vrijwel alle teams getraind. De teams van Intensieve Ondersteuning hebben in 2024 een flinke inhaalslag gemaakt. De divisie Wonen in de Wijk volgt op een later moment en het Sociaal Domein start naar verwachting in 2026.

Hoewel de divisie Specialistische Zorg momenteel werkt met het LACCS-programma, wordt ook daar verkend hoe VGGV op een passende manier kan worden ingezet.

In 2025 wordt een organisatiebreed plan geschreven voor de invoering van VGGV. Tot nu toe waren we voor trainingen afhankelijk van externe partijen, maar inmiddels beschikken we over drie interne trainers. Vanaf 2026 hebben we zes interne trainers, waardoor we zelfstandig verdere scholing kunnen organiseren en de uitrol kunnen versnellen.



Preventief werken

Ontwikkelpunten 2024



Bij Amarant willen we de zorg meer richten op het bevorderen van (positieve) gezondheid en het voorkomen van problemen of risico's. Door vroegtijdig hulp te bieden, hopen we te voorkomen dat problemen verergeren of escaleren. In 2024 lag de focus daarom onder andere op preventie bij de volgende thema's: uitbuiting, seksuele gezondheid en de inrichting van de crisisketen.

Uitbuiting

Mensen met een beperking zijn extra kwetsbaar voor ingrijpende ervaringen. Ze lopen een verhoogd risico om slachtoffer of dader te worden van seksuele, criminele of financiële uitbuiting. Ook bij Amarant signaleren we steeds vaker situaties waarin vermoedens van uitbuiting spelen.

Om dit probleem aan te pakken is eind 2023 een werkgroep opgericht. Deze werkgroep zet het thema stevig op de kaart door bewustwording en kennis te vergroten en medewerkers te leren signalen van uitbuiting te herkennen. In een themabijeenkomst met cliënten, verwanten en professionals is een gezamenlijke visie op uitbuiting ontwikkeld. Daarnaast is een helder stappenplan opgesteld dat medewerkers ondersteunt bij vermoedens van uitbuiting.

Er is geïnvesteerd in de samenwerking met zorg- en veiligheidshuizen in de verschillende regio's. Op hun verzoek wil de werkgroep in 2025 aandachtsfunctionarissen werven die bijdragen aan kennisdeling en het vroeg signaleren van problemen. Ook wordt geïnvesteerd in extra scholing voor zowel de werkgroep als de nieuwe aandachtsfunctionarissen.

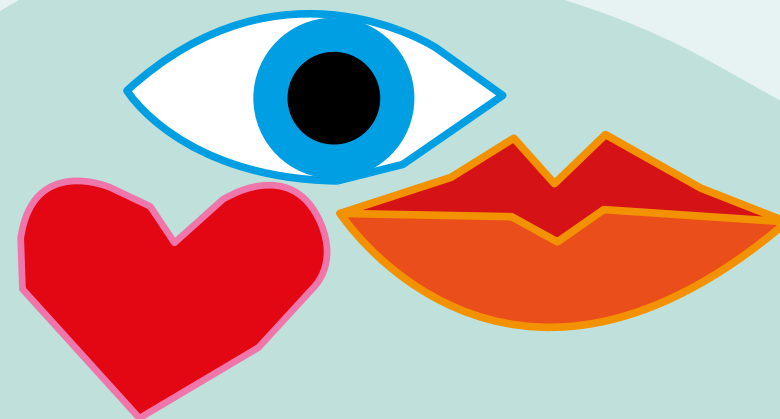
Seksualiteit

Relaties, intimiteit en seksualiteit horen bij het leven. Dus ook bij het leven van mensen met een beperking. Amarant vindt het belangrijk dat hierover open wordt gesproken met cliënten. Toch vinden veel begeleiders dit lastig, omdat het een gevoelig onderwerp is dat raakt aan persoonlijke normen en waarden.

Binnen Amarant zijn verschillende werkgroepen actief die zich inzetten voor een gezonde seksuele ontwikkeling, zowel binnen divisies als organisatiebreed. Door het thema bespreekbaar te maken, ontstaat sneller zicht op risico's en kunnen cliënten op tijd passende hulp krijgen.

In 2024 is de visie op relaties en seksualiteit 'Heb het erover' geactualiseerd en opnieuw onder de aandacht gebracht. Op het intranet Sam is een toolbox ontwikkeld met informatie, materialen en hulpmiddelen. Daarnaast is er een scholingsmodule beschikbaar via de Amarant Academie. In sommige divisies zijn consultants seksuele gezondheid actief die teams, medewerkers én cliënten ondersteunen.

In 2025 komt de LOVE-tour langs teams met praktische tips over hoe seksualiteit op een prettige en passende manier besproken kan worden. Medewerkers krijgen handvatten om hierover in gesprek te gaan met collega's, cliënten en verwanten.



Vernieuwing in de crisisaanpak

De afgelopen tijd is binnen Amarant hard gewerkt aan een nieuwe aanpak voor crisiszorg. We merkten dat het aantal complexe crisisvragen toenam, vaak veroorzaakt door spanningen in gezinnen of teams, terwijl het bestaande aanbod niet altijd voldeed. Ook de financiering speelde hierin een rol.

Het doel van de nieuwe crisisketen is helder: voorkomen dat iemand in crisis raakt, en als het toch gebeurt, snel en passend hulp bieden, bij voorkeur in de vertrouwde omgeving van de cliënt. Daarmee willen we trauma's of nare ervaringen voorkomen.

We hebben hierbij al belangrijke stappen gezet:

- Er is een toekomstgerichte visie ontwikkeld die aansluit bij onze zorg van nu én de toekomst.
- De doelgroep is duidelijk afgebakend: we weten wie we wel en niet kunnen helpen binnen de crisisketen.
- De crisisketen bestaat uit drie onderdelen:
 - Ambulante Spoedzorg – ondersteuning op locatie bij dreigende crisis.
 - Het Spoedhuis – een plek voor een korte time-out als thuisblijven tijdelijk niet mogelijk is.
 - KDI – een bestaande locatie die is afgeschaald van 16 naar 10 bedden, om meer te kunnen focussen op crisispreventie.

Het Spoedhuis is in november 2024 geopend. De werving voor het team Ambulante Spoedzorg is in volle gang. Daarnaast is er een instrument ontwikkeld om beter te kunnen inschatten hoe dringend een crisisvraag is. Ook wordt gewerkt aan een communicatieplan, zodat iedereen weet wat er verandert en wat dit betekent voor het dagelijkse werk.

Klik hier voor
een ervaringsverhaal
van de KDI



Ervaringen

“Door te kijken naar de behoeften van de cliënt, kun je samen ontdekken wat er wél kan.”
- Cynthia



Consulenten seksuele gezondheid Joyce, José en Cynthia benadrukken het belang van openheid en begeleiding rondom seksualiteit voor iedereen, dus ook voor mensen met een verstandelijke beperking.

Binnen de zorg heerst er een taboe rondom seksualiteit, wat leidt tot een tekort aan open communicatie over dit onderwerp. Zorgverleners zien het belang van seksualiteit wel, maar vinden het vaak ingewikkeld om hierover te praten. José legt uit: “Seksualiteit is breder dan alleen seksuele handelingen. Het gaat ook over vriendschappen, relaties, voor je lichaam zorgen, genderexpressie en genieten van je lijf. Daarom is het belangrijk om bij elke cliënt over seksualiteit te praten.” Cynthia: “Door te kijken naar de behoeften en wensen van de cliënt, kun je samen ontdekken wat er wél kan. Zo kun je een plan maken waarin je de cliënt steunt en begeleidt om veilig en gezond zijn of haar seksualiteit te ontdekken.

Een belangrijke stap in het verbeteren van de seksuele gezondheid van cliënten is het opleiden van zorgmedewerkers. Cynthia: “Tijdens hun opleiding worden medewerkers vaak niet meegenomen in het thema seksuele gezondheid, terwijl het een essentieel onderdeel is van het welzijn van onze cliënten. Onwetendheid kan soms leiden tot misverstanden en problemen. Scholing en training helpen medewerkers om zich zekerder te voelen in het bespreken van seksualiteit en geven hen de tools om cliënten goed te begeleiden.”

Seksualiteit is onlosmakelijk verbonden met de mens. Het is een kwetsbaar en persoonlijk onderwerp dat direct raakt aan normen, waarden en ervaringen. “Daarom kan het onderwerp beangstigend zijn,” legt Joyce uit. “Er ligt vaak een angst dat de verantwoordelijkheid bij één persoon ligt, met alle risico’s erbij. Dat is niet zo. Het is belangrijk dat medewerkers dit samen oppakken en weten dat er binnen Amarant middelen en ondersteuning beschikbaar zijn om hen te helpen.”

[Lees het hele verhaal hier.](#)

Team van de toekomst

Ontwikkelpunten 2024



De mens centraal

In een tijd van veel veranderingen is het belangrijk dat we de mens centraal blijven stellen. We willen een organisatie zijn waar iedereen zich gehoord en gezien voelt, waar we echt in verbinding met elkaar staan en aandacht voor elkaar hebben.

Bij Amarant draait het niet alleen om de cliënt, maar ook om de medewerkers en vrijwilligers. We vinden het belangrijk dat iedereen zich goed voelt binnen onze organisatie. Medewerkers spelen namelijk een belangrijke rol in het welzijn en geluk van de cliënt. Daarom willen we dat hun tijd bij Amarant zo positief mogelijk is.

In de komende paragrafen lees je wat we het afgelopen jaar hebben gedaan om dit te realiseren.

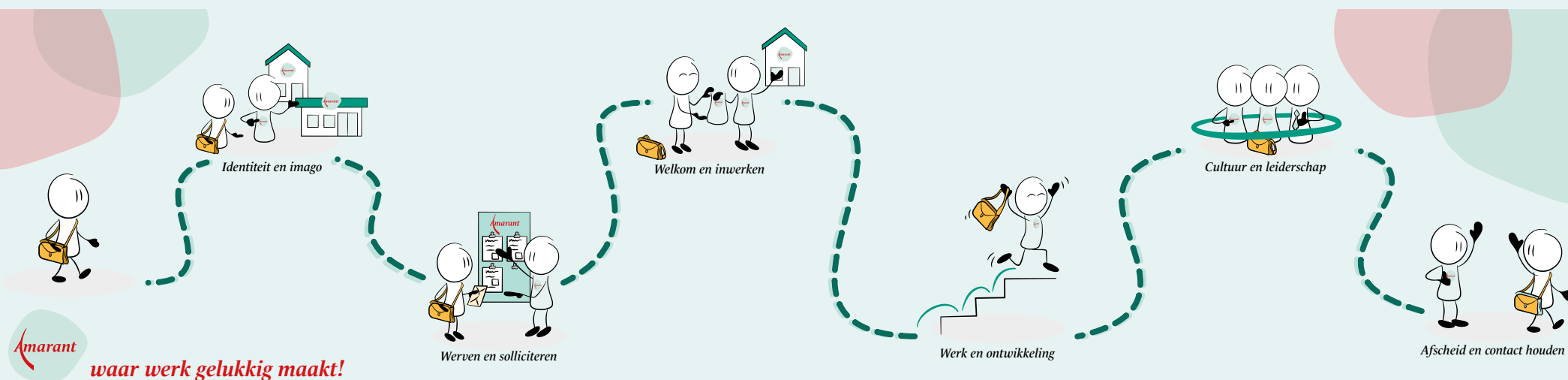
Gezond, veilig en plezierig werken

Leidinggevendenden binnen Amarant hebben continu oog voor wat medewerkers nodig hebben om hun werk gezond, veilig en met plezier te kunnen doen. Ze staan dicht bij de teams, signaleren op tijd wat er speelt en bieden passende ondersteuning.

Dit werpt zijn vruchten af: het ziekteverzuim is gedaald van 9,8% naar 9,1%. We ondersteunen medewerkers én leidinggevendenden met advies, trainingen en begeleiding. Zo stimuleren we inzetbaarheidsgesprekken en zorgen we dat ontwikkel- en jaargesprekken daadwerkelijk plaatsvinden.

Sinds mei 2024 nemen we ook eerder contact op met medewerkers die een week ziek zijn, om te kijken of er ondersteuning nodig is. En als iemand door een beperking (tijdelijk) niet terug kan naar de eigen functie, zoeken we actief naar andere passende mogelijkheden binnen Amarant – ook buiten de gebaande paden.

Daarnaast is er veel aandacht voor preventie en veiligheid op de werkvloer.



Ervaringen

“Ik kon gezellig met ze praten zonder over mijn grens te gaan en mijn collega’s hadden zo meer tijd voor andere taken.”
- Linda



Linda werkt al 17 jaar bij Amarant. Ze begon als huishoudelijk medewerkster en ontwikkelde zich tot begeleider. In maart 2022 veranderde Linda haar leven volledig. Ze kwam plotseling thuis te zitten omdat zij en haar man covid hadden opgelopen. “Het ging steeds slechter met mij. Ik voelde mijn lichaam aftakelen,” vertelt Linda. Ze kreeg verschillende klachten: concentratieproblemen, slechtere prikkelverwerking, hoofdpijn, zware ogen, spierpijn en benauwdheid. “Het ging zo slecht dat ik voor een langere tijd thuis moest blijven.”

Als je te maken hebt met langdurig verzuim kom je in een traject dat je ondersteunt bij het herstelproces en waarin gezocht wordt naar mogelijke hulp en oplossingen om weer aan het werk te gaan. “Ik had regelmatig contact met mijn manager, Ans Santegoets, en collega’s,” vertelt Linda. “Ik was blij met de ondersteuning die ik kreeg en dat iedereen, ook vanuit Amarant, mij steunde in mijn wens om terug te keren naar mijn eigen werk.”

In het begin van haar verzuim ging Linda regelmatig langs op het werk. Dit was niet alleen fijn voor haar band met haar collega’s, maar ook om de band met de cliënten te behouden. “Ik kookte regelmatig op maandag een verse maaltijd voor iedereen. De cliënten genoten hiervan,” vertelt Linda. “Ze kregen een lekkere verse maaltijd, ik kon gezellig met ze praten zonder over mijn grens te gaan en mijn collega’s hadden zo meer tijd voor andere taken.” Haar positieve instelling, doorzettingsvermogen en de steun van haar omgeving hebben een cruciale rol gespeeld in het herstelproces. “Ik ben mijn man, kinderen, collega’s en iedereen die heeft geholpen vanuit Amarant ontzettend dankbaar. Zonder hen was ik niet zo ver gekomen.”

[Lees het hele verhaal hier.](#)

Talent en potentie

Bij Amarant geloven we in de kracht van mensen. Naast reguliere werving investeren we daarom steeds vaker in het opleiden van onze eigen medewerkers. We richten ons op mensen met talent en potentie. Medewerkers die zich willen inzetten voor onze cliënten en zich willen ontwikkelen binnen het vak.

We kijken naar wat iemand al meebrengt aan ervaring, motivatie en talent, en hoe dit binnen Amarant kan worden ingezet. Daarna bepalen we welke kennis en vaardigheden nog nodig zijn om vakbekwaam te worden in de zorg. Onze opleidingen zijn gericht op het benutten van aanwezige kwaliteiten en het stimuleren van groei. Daarbij combineren we leren in de praktijk met theoretische scholing.

Elk leerwerktraject leidt aantoonbaar tot het juiste werk- en denkniveau zoals dat hoort bij de functie. Het bestaande aanbod van BBL-opleidingen en zij-instroom is succesvol uitgebreid met MBO-certificaatrajecten op:

- Niveau 2: Assistent begeleider
- Niveau 3: Begeleider
- Niveau 4: Persoonlijk begeleider

Deze landelijk erkende certificaten worden ingeschreven bij DUO. We bieden daarmee een breed en toegankelijk opleidingsaanbod. Bovendien verkennen we de mogelijkheden voor modulaire trajecten, zodat instroom op verschillende momenten in het jaar mogelijk is.

Project Kansrijk: hét leerwerktraject voor statushouders en jonge vluchtelingen

In september 2023 zijn we met onze partners- Cello, Sterk Huis, Gemeente Tilburg, WerkgeversServicepunt Midden-Brabant, Refugee Team, Yonder en Calibris Advies- een leerwerktraject gestart dat statushouders de kans biedt op een betekenisvolle baan in de gehandicaptenzorg. In dit traject van 40 weken zijn 15 deelnemers op maat begeleid en opgeleid. Stap voor stap hebben ze alle werkzaamheden geleerd om onze cliënten en collega's te ondersteunen. 12 deelnemers zijn geslaagd en nu werkzaam als assistent begeleider binnen Amarant. Het project Kansrijk is door het Actie Leer Netwerk van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) benoemd tot koploper in zorg en welzijn. We zijn trots dat we een inspiratie kunnen zijn voor anderen. Het succes heeft geleid tot een nieuw vervolgtraject: Kansrijk 2.0. De deelnemers zijn geworven en het traject loopt van februari 2025 tot januari 2026.

Voor Oekraïense vluchtelingen zijn we een vergelijkbaar traject gestart. Dit traject loopt door tot medio 2025. In beide trajecten wordt sterk ingezet op de ontwikkeling van de Nederlandse taal.



Teams in Beweging: Technologie, Zorg en Vrijwilligers

Technologische ontwikkelingen, veranderingen in de zorg én arbeidsmarkt- krapte vragen om anders kijken naar teaminrichting. Bij Amarant betekent dit: slimme functiedifferentiatie (op maat ingerichte functies), inzet van technologie en een grotere rol voor vrijwilligers.

De samenstelling van onze teams verschilt per locatie, maar één ding is zeker: het werk wordt verdeeld over meer verschillende functies. In 2024 hebben we maar liefst meer dan 200 nieuwe vrijwilligers mogen verwelkomen, het hoogste aantal in de afgelopen vijf jaar. Bovendien zijn er in de afgelopen jaren minder vrijwilligers uitgestroomd. Toch kunnen we niet ontkennen dat we door de demografische ontwikkelingen van ons vrijwilligersbestand ook met uitstroom te maken zullen krijgen.

Een sterk team is in balans. We streven naar een mix van ervaren en nieuwe collega's, en naar een goede verdeling van taken en verantwoordelijkheden op basis van talent en interesse. Daarbij willen we een gezonde verhouding tussen een vaste kern en een flexibele schil van medewerkers, zodat verantwoordelijkheid gedeeld wordt en het team wendbaar blijft.

Onze centrale vraag blijft: kunnen we met de teams van vandaag ook de zorgvragen van morgen aan?

Optimalisatie van het dienstenpatroon Slimmer plannen met TONOS Care

Om beter aan te sluiten bij de zorgvraag van cliënten én een efficiënte inzet van medewerkers mogelijk te maken, zijn we gestart met een nieuwe aanpak van roosteren en teamplanning via TONOS Care.

De werkwijze: eerst voeren we de zorgvraag van onze cliënten voor een week in, gebaseerd op de gevraagde activiteiten. Vervolgens koppelen we aan deze activiteiten het minimale functieniveau dat nodig is om deze zorg te leveren. Daarna gebruiken we algoritmes die ons in staat stellen snel verschillende 'wat-als'-scenario's door te rekenen. Denk hierbij aan het aanpassen van dienstlengtes of het samenvoegen van teams of cliëntgroepen.

Deze scenario's geven inzicht in wat nodig is voor een optimale inzet van mensen en functies. Zo krijgen we beter zicht op de verhouding tussen zorgzwaarte en inzet, en kunnen we tijdig bijsturen.

Het resultaat: meer grip op de inzet van personeel en betere afstemming op de echte zorgbehoeften. Oftewel: de juiste zorg, op het juiste moment, door de juiste persoon.

Regie op rooster

Bij Amarant krijgen medewerkers steeds meer invloed op hun eigen rooster. Zo vergroten we de flexibiliteit binnen teams en sluiten we beter aan op de wensen van medewerkers. Zij kunnen bijvoorbeeld werken in een zuster team, deelnemen aan divisie-overstijgende flexpools of binnen hun vaste team zelf diensten kiezen. Deze aanpak noemen we shiftpicking. Medewerkers houden zo zelf de regie en bepalen wanneer en op welke locatie zij extra willen werken.

Daarnaast is Amarant gestart met een pilot op drie locaties waarin teams zélf hun rooster maken, samen als team. Na de zomer van 2024 hebben we alle managers gevraagd welke teams ook graag willen starten met deze Module Teamroosteren. Inmiddels zijn er 40 aanmeldingen. Elk traject starten we zorgvuldig, om de kans van slagen zo groot mogelijk te maken.

Ook werken tijdens vakantieperiodes medewerkers van ondersteunende afdelingen mee in de zorg. Dit levert niet alleen extra handen op, maar zorgt ook voor meer onderling begrip en samenwerking. We leren zo met én van elkaar.



Ervaringen

“Uiteindelijk worden we er allemaal gelukkiger van als we wat voor elkaar over hebben.”
- Mieke



Mieke Moonemans (70) woont op de Ridder in Boxtel. Op het complex van de Ridder wonen ouderen, maar ook cliënten met ambulante begeleiding vanuit Amarant. Mieke, die zelf in de gehandicaptenzorg heeft gewerkt, rolde van buurvrouw naar vrijwilliger op de locatie en heeft het ontzettend naar haar zin. “We krijgen eens in de zoveel tijd een nieuwsbrief en daar stond een vraag op vermeld. Een cliënt zocht iemand om mee te gaan naar de tandarts. Daar ben ik toen op in gegaan en van het één kwam natuurlijk het ander. Nu help ik bij een spelletjesdag, breng ik een cliënt van de ene naar de andere locatie of help ik ergens bij. Vrijblijvend, want ik doe het niet op een vaste dag en een vast tijdstip. Inmiddels kennen veel cliënten me en dan weten ze je wel te vinden,” lacht Mieke.

Volgens Mieke kunnen we elkaar met gesloten portemonnees helpen. “Daar geloof ik echt in. Ik heb dat van mijn ouders meegekregen en probeer dat ook aan mijn kinderen en kleinkinderen weer door te geven. Uiteindelijk worden we er allemaal gelukkiger van als we wat voor elkaar over hebben. En het helpt elkaar echt, dat is toch super mooi?”

[Lees het hele verhaal hier.](#)

Wat gaan we in 2025 doen?

Met oog voor de toekomst bouwen we verder aan een sterke, inclusieve zorgomgeving waar iedereen zich gehoord, veilig en ondersteund voelt. In 2025 gaan we aan de slag met:

● **Passende zorg voor iedereen.**

We nemen deel aan het ontwikkelprogramma Complexe Zorg van het Ministerie van VWS, onderdeel van de Toekomstagenda zorg en ondersteuning voor mensen met een beperking. Dit programma richt zich op betere ondersteuning van mensen met een intensieve zorgvraag en onbegrepen gedrag (VG6 en VG7 zorgprofielen). De nadruk ligt op veranderkundige expertise en het duurzaam implementeren van verbeteracties.

● **Doorontwikkeling van de kwaliteitsdialoog.**

We willen de kwaliteit van de methode verbeteren, onder andere door de feedback van de (onafhankelijke) kwaliteitsmedewerkers in stap 1 vaste inhoud te geven in de Kwaliteitsdialoog en te zorgen dat dit niet vrijblijvend is. Daarnaast willen we de leercyclus verbeteren door de poule van auditoren uit te breiden met zowel medewerkers uit het primair proces als met medewerkers van een specifieke deskundigheid.

● **Verdere implementatie van geweldloos verzet en verbindend gezag.**

Teams worden hierin getraind en begeleid om de methodiek ook in de praktijk goed toe te passen.

● **Duurzaamheid als onderdeel van goede zorg.**

Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid ontwikkelen wij een meerjarenplan voor duurzaamheid. Hierin verbinden we duurzaamheid onlosmakelijk met kwaliteit van zorg: door zorg te verlenen die onze leefomgeving ontziet én verbetert, versterken wij zowel het welzijn van onze cliënten en medewerkers als de gezondheid van de planeet. Zo bouwen we stap voor stap aan een toekomstbestendige, mensgerichte én milieubewuste zorgorganisatie.

● **Team van de toekomst.**

We blijven investeren in een gezond, veilig en plezierig werkklimaat. Met sterke teams, ruimte voor ontwikkeling en innovatie willen we een aantrekkelijke werkgever zijn én blijven. Met de MDIEU-subsidie kunnen we hier in 2025 nog sterker op inzetten. De Module Teamroosteren is inmiddels bij 16 teams in gebruik. Sommige teams zijn enthousiast, andere zijn nog aan het ontdekken wat werkt. We blijven leren en doorontwikkelen, zodat steeds meer teams succesvol met deze aanpak aan de slag kunnen.

