

2025

Jaarverslag
Sociale & Proces innovatie

"Het jaar van bewustwording"



/ Colofon

Jaarverslag 2025

Sociale & proces innovatie

"Het jaar van bewustwording"

18 december, 2025

Auteurs

Frans Van der Jonckheyd

Anneke Mientjes

Floor Oomen

Vormgeving

Floor Oomen

Organisatie

Stichting Amarant

Team Innovatie

The background is a solid teal color. It features abstract line art in white and red. On the left side, there are two overlapping, hand-drawn style loops, one in white and one in red. On the right side, there are two larger, more complex shapes, also in white and red, resembling stylized organic forms or perhaps a large 'C' and a large 'O' intertwined.

*"Innovatie is vernieuwing,
daar waar een probleem nog onduidelijk is
en/of benodigde oplossingen nog onbekend zijn."*

Overzicht

Overzicht

Wat hebben we gedaan?

Splitsing innovatie en zorgtechnologie	4
VGZ zorgkantoor bezoek aan Amarant	7
Slimme Zorg Estafette 2025	8
Onderzoek digitale competenties	10
Veranderplan academie	11
VGN LAB2030 met Tech&Bytes	12
Crisisplek naar Kansplek	13
AI kennisdeling	14
MIEC programma	15
Lokaal Samenwerken met RvT, OR en CCR	16
Toekomstbestendig & toekomstbehendig	18
“De Opgave” Co-creatie medezeggenschap	19
‘Lab van Amarant in beweging’ De onthulling	20
Care Innovation Centre (CIC)	21
	22
	24

Medezeggenschap ‘Gelijkwaardig samenspel’	25
Leerklimaat specialistische zorg	26
IO Toekomstproof	27
VG innovators	28
Adopteer een ondersteuner (zomerperiode)	29
Bezoek Dutch Design Week met vooruitdenkers	30
Traject: Lokaal samenwerken	32
Traject: Samen anders doen beleid naar praktijk	34
Traject: Kwaliteit van leven & Nieuwe normaal	36

Wat hebben we geleerd?

	38
Belangrijkste lessen uit 2025	40

Wat gaan we doen?

	42
Lijnen voor 2026	44



Wat hebben we gedaan

In 2025 is er veel gebeurd en in gang gezet. Het was het jaar waarin bewustwording ontstond over wat sociale en procesinnovatie is en wat dit voor onze organisatie kan betekenen. We hebben op allerlei plekken belletjes laten rinkelen en zo een olievlekwerking gecreëerd die zich steeds verder uitbreidt.

Op de volgende pagina's vind je een verslag van de activiteiten van team Innovatie in 2025. Aan het einde van dit jaarverslag vind je de belangrijkste lessen uit 2025 en hoe we in 2026 verder bouwen aan innovatie.

Splitsing innovatie en zorgtechnologie

Jarenlang was Innovatie bekend als Imagine op het industrieterrein in Breda: gericht pionieren en losse pilots voor een beperkte groep cliënten en medewerkers. Die ervaring gaf ons de ambitie om nog meer impact te maken.

Sinds 2023 werken we aan een duidelijke visie en strategie (die dit jaar is vastgesteld door de Raad van Bestuur), volwassen, stevig ingebed in de organisatie en passend bij de uitdagingen van nu—én in lijn met Koersvaste Avonturiers (duidelijke koers, ruimte om te ontdekken).

We werken vanuit ons lemniscaat

- De Standaard – wat we doen, beter doen.
- Het Lab – ruimte om te ontdekken en te vernieuwen.
- Het Netwerk – standaard en vernieuwing verbinden in de dagelijkse praktijk.

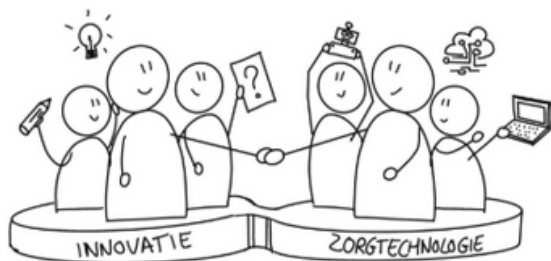
De gehandicaptenzorg verandert snel: de zorgkloof groeit en zorgvragen worden complexer. Zorgtechnologie en innovatie helpen om met minder middelen meer waarde te leveren, de druk op teams te verlagen en cliënten beter te ondersteunen.

Visie van Amarant

“Verbetering, verandering en vernieuwing zitten in het DNA van Amarant om toegankelijke, kwalitatief hoogstaande passende zorg te leveren.”

Twee sporen

- Zorgtechnologie (80% op De Standaard): bewezen technologie breder en beter inzetten om processen te verbeteren.
- Sociale & proces innovatie: complexe vraagstukken ontrafelen en daar een nieuwe aanpak voor ontwikkelen—vanuit de gebruikersbehoefte, multidisciplinair samenwerken en bereidheid om het oude los te laten. Zo komen we samen van hoe dan naar doe dan.



Nieuwe inrichting

Het oude Imagine is opgeheven. Het domein Zorgtechnologie is ondergebracht bij Digitalisering (infrastructuur, helpdesk, beheer). Team Innovatie focust op sociale en procesinnovatie. Tegelijk blijven Zorgtechnologie en Innovatie hand in hand samenwerken, omdat we samen de grootste impact maken.

Stand van zaken

De splitsing is formeel geregeld. In 2025 werkten we aan de structurele inrichting van beide domeinen; dit loopt door in 2026, zodat cliënten, medewerkers en de organisatie hier blijvend beter van worden.

VGZ zorgkantoor bezoek aan Amarant

We werken nauw samen met de zorgkantoren CZ en VGZ. Omdat wij én zij het belangrijk vinden dat zorgkantoren onze sector goed begrijpen, organiseerden en coördineerden wij begin 2025 een meeloopweek voor de innovatiemanager van VGZ bij Amarant. Ze draaide diensten mee in verschillende zorgdivisies en met diverse doelgroepen om praktijkervaring op te doen.

Daarna deelde ze met verschillende betrokkenen haar bevindingen: wat viel haar op, waar ziet ze kansen, wat kan het zorgkantoor oppakken en wat kunnen wij zelf doen?



Haar belangrijkste adviezen?

1. Versnel Microsoft 365 + MFA. Voer dubbele inlog snel in. Zet ook vol in op spraakgestuurd rapporteren (scheelt ±4 minuten per rapport).
2. Kies scherp en werk samen. Stel duidelijke prioriteiten en werk multidisciplinair aan een paar voorzieningen tegelijk.
3. Ga de vloer op. Laat beleidsmakers en managers boventallig meedraaien. Plan dit maanden vooruit en maak er een organisatorische prioriteit van.

*~ "In de zorg is er meer dan genoeg humor!
Het is heerlijk om samen met professionals en
bewoners onbevangen te kunnen lachen." ~*

Slimme Zorg Estafette 2025

Op maandag 10 februari 2025 organiseerden Zorgtechnologie en Innovatie samen een webinar in het kader van de Slimme Zorg Estafette, genaamd “Van wie is innovatie?”.

Tijdens deze landelijke estafette delen zorgorganisaties inspirerende activiteiten over slimme zorg. Voor ons is dit hét moment om te laten zien hoe wij werken aan innovatie.

We lieten zien hoe Amarant een organisatiebrede visie en strategie voor zorgtechnologie en innovatie heeft ontwikkeld. Kernboodschap: innoveren is meer dan een pilot, en niet elke innovatie is technologie.

We bespraken vier vragen:

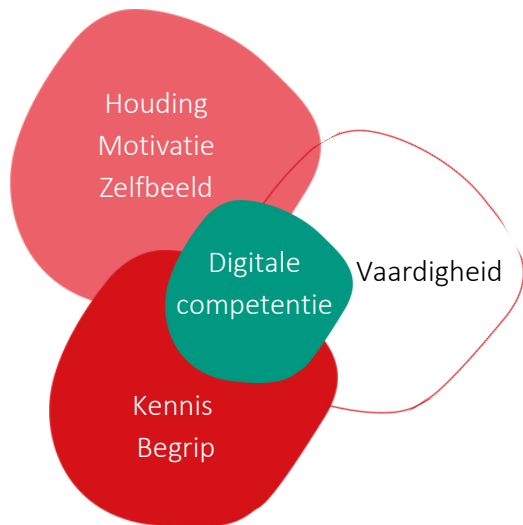
Wat verstaan we onder zorgtechnologie en innovatie? Waarom zijn visie en strategie nodig? Hoe kom je daartoe? Wat is de volgende stap als het op papier staat?

We vroegen andere zorginstellingen waar zij staan, en welke tips zij hebben om onze visie goed te laten landen in de organisatie. De opgehaalde inzichten gebruiken we om onze aanpak verder te verbeteren.



Onderzoek digitale competenties

In 2024–2025 hebben we onderzocht wat ‘digitale competentie’ is, hoe Amarant ervoor staat en wat we willen bereiken. De term verwijst naar het zelfverzekerde, kritische en verantwoorde gebruik van huidige én toekomstige digitale technologie.



Het advies:

- Leg per functie vast welke digitale taken en niveaus nodig zijn voor het dagelijks werk en voor de begeleiding van cliënten in de digitale wereld
- Biedt passende ondersteuning met gevarieerde leermiddelen, tips en digicoaches
- Zorg ervoor dat (nieuwe) digitale middelen nuttig en simpel zijn voor de gebruiker.

Dit levert naast tijdswinst ook werkplezier en meer tevredenheid op en digitale participatiemogelijkheden voor cliënten.

Veranderplan academie

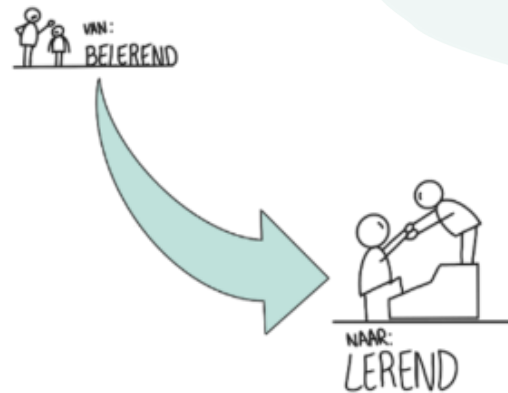
Innovatie is op verschillende manieren betrokken geweest bij het veranderplan van de Academie.

Doel van het plan is dat zowel medewerkers als cliënten en hun netwerk kunnen leren en ontwikkelen passend bij hun behoeften, wensen en mogelijkheden. Bij het ontwikkelen van (leer)interventies wil de Academie meer gebruik gaan maken van co-creatie met gebruikers. Zo wordt Amarant steeds meer een lerende organisatie.

Team innovatie heeft in 2025 op de ontwikkelthema's 'innovatiecultuur' en 'intern en extern samenwerken' meegewerkt aan het in kaart brengen van problemen en kansen en het in gang zetten van acties.

Dit gebeurde onder andere tijdens het Ideeënfestival Leren, Ontwikkelen en Innoveren in maart.

Vanaf het najaar verzorgt team innovatie nog de procesbegeleiding van het verandertraject. Het thema 'innovatiecultuur' wordt verder opgepakt binnen het team innovatie.



VGN LAB2030 met Tech&Bytes

De VGN (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland) organiseert jaarlijks bijeenkomsten rond vernieuwing. In Lab 2030 experimenteren we met concrete oplossingen voor dagbesteding: meer ontwikkelingsgericht en in wisselwerking met de samenleving. De dagbestedingslocatie Tech & Bytes (voorheen Imagine Support) deed mee, samen met Team Innovatie.



De bijeenkomsten zorgden voor meer verbinding met andere dagbestedingslocaties en stimuleerden teams om de wijk in te gaan: wie kunnen we helpen en wat kunnen zij voor ons betekenen? Een concreet resultaat is dat Tech & Bytes inmiddels de website onderhoudt van het bedrijf aan de overkant. Tegelijkertijd zagen we dat veel locaties nog vooral traditionele dagbesteding aanbieden, zoals hout, groen en textiel, terwijl Tech & Bytes juist inzet op digitale vernieuwing.

Tech & Bytes is een leer-werkplek gericht op digitale technologie. Cliënten werken hier aan het bouwen en onderhouden van websites en webapps, het maken van digitale animaties, 3D-printen, het repareren en installeren van computers en het testen en uitleggen van innovaties.

Crisisplek naar Kansplek

De divisie Jeugd wil jongeren die voor korte of langere tijd niet thuis kunnen wonen zo goed mogelijke zorg bieden. Zij stelden zich de vraag: 'hoe kunnen we de crisisopvang transformeren tot een kansplek; een plek waar jongeren niet stilstaan, maar juist in beweging komen richting herstel, ontwikkeling en een hoopvolle toekomst.' Om ideeën hiervoor in de praktijk te brengen is samengewerkt in een leergemeenschap met Avans Hogeschool.

Team innovatie werd in 2025 betrokken bij het ontwikkelen van een kader, werkwijze en een duurzame inrichting. Hiermee kan de divisie Jeugd zelfstandig een leer- en ontwikkelcyclus doorlopen met de leergemeenschap en ontstaat een samenhangend programma.

Het initiatief is in de zomer on-hold gezet vanwege andere prioriteiten en personeelskrapte. De studenten van Avans hebben wel diverse ideeën opgeleverd.



Getrapte aanpak voor duurzaam AI-gebruik



Stap 1:

Begin met een Google Search

Gebruik een zoekmachine voor eenvoudige vragen.



Stap 2:

Gebruik een taalmodel voor complexere vragen

Wees bewust van energieverbruik.

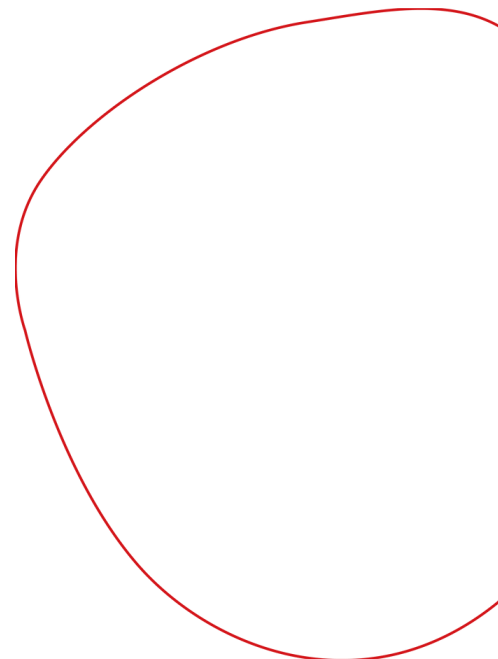
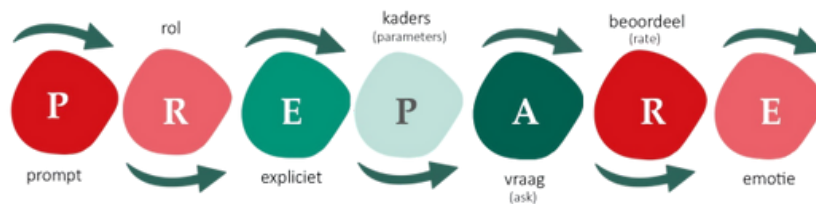


Stap 3:

Deep Research alleen indien noodzakelijk

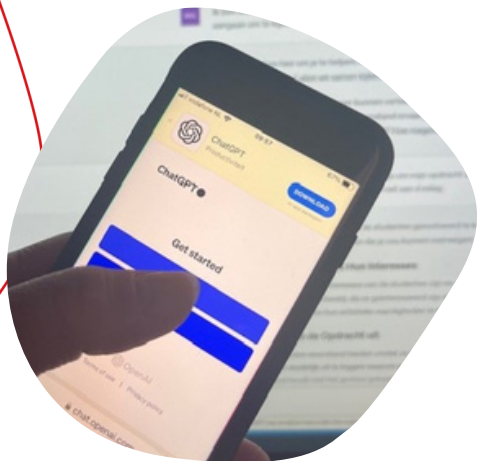
Geavanceerde functies verbruiken veel energie; gebruik ze alleen als het echt moet.

Elke prompt verbruikt water & elektriciteit – denk na voor je typt.



AI kennisdeling

We organiseerden meerdere AI-kennissessies die open waren voor aanmeldingen. Collega's uit de hele organisatie kwamen met praktijkcasussen en konden direct oefenen. Daarnaast gingen we op verzoek langs bij afdelingen, zoals HR en Academie, om maatwerkworkshops te geven die aansloten op hun werkprocessen.



De inhoud werkten we telkens bij, omdat de ontwikkelingen snel gaan. Elke sessie bevatte nieuwe voorbeelden, tools en aandachtspunten rond privacy en veilig gebruik. We dachten mee over AI-governance met Digitalisering en leverden input voor een leeraanbod AI-geletterdheid voor medewerkers. Voor 2026 gaat innovatie verder bijdragen aan het AI adoptie programma van Amarant.

“AI zal mensen niet vervangen, maar mensen die AI gebruiken, zullen mensen vervangen die dat niet doen.”

Wist je dat? De animatie 'Lab van Amarant' is ingesproken door AI (voice-over).

MIEC programma

Het Zorgtechnologie-programma richt zich op samenwerking tussen mbo-instellingen, zorgorganisaties en technologische bedrijven. Binnen het programma zijn modules ontwikkeld waarmee studenten én medewerkers in de zorg vaardigheden kunnen opdoen die essentieel zijn voor het gebruik van Zorgtechnologie.

Amarant neemt als partner deel aan het zorgtechnologie programma. Team innovatie heeft deelgenomen aan ontwikkeldagen en andere programmaonderdelen.

De modules zijn in 2025 opgeleverd in de vorm van bouwstenen en materialen. Met behulp van een Chatbot kan Amarant hieruit zelf leeraanbod samenstellen voor verschillende doelen en doelgroepen.

In overleg met Academie en Digitalisering worden pilots gepland zodat medewerkers van Amarant zich verder kunnen bekwamen in het toepassen van Zorgtechnologie in hun praktijk



Lokaal Samenwerken met RvT, OR en CCR

Net voor de zomer organiseerden we in Rijsbergen een sessie met de Raad van Toezicht, Ondernemingsraad en Centrale Cliëntenraad, gebaseerd op het traject Lokaal Samenwerken. Ook onze Raad van Bestuur en het directieteam was aanwezig.

In een fictief vijfde gebied werkten deelnemers met realistische cijfers. We bespraken waarom sociale innovatie en design thinking nodig zijn bij complexe, veranderlijke vragen over domeinen heen.



Kernopbrengst in het kort:

Een 2035-visie met 24/7 passende ondersteuning in de eigen leefomgeving, ook bij complexere zorg en minder personeel. Modulaire bouwblokken (Eigenwijzer) voor maatwerk; regionale teams in twee lagen (cliëntnabij kernteam + mobiele expertise). Focus op nieuwe competenties, hybride werken en flex-teams; randvoorwaarden: 24/7 beschikbaarheid, bekwaam personeel en robuuste digitale infrastructuur. In de cliëntreis: één aanspreekpunt, meer eigen regie, naadloos digitaal/fysiek. Succesfactoren: vakmanschap, familie/mantelzorg, datagedreven verbeteren. Risico's: personeelstekort, financiering, digitale adoptie, regelgeving. Cultuur/lef: minder beheersmatig, duidelijke mandaten, ruimte om te experimenteren.

Toekomstbestendig & toekomstbehendig

Op verzoek van directie en bestuur faciliteerden we op 23 juni in Baarle-Nassau een studiedag: van inspiratie naar actie, voortbouwend op ideeën uit de bijeenkomst met RvT, OR en CCR (23 mei).

Deel 1 – Toekomstbestendig

Om het toekomstbeeld concreet en gedeeld te maken, hebben teams met LEGO gebouwd aan hun Amarant 2035. Deze werkvorm helpt om los te komen van bestaande structuren en in beelden te denken over wie onze cliënten in 2035 zijn, wat zij nodig hebben en welke dienstverlening daarbij past. Door samen te bouwen ontstaat een gelijkwaardig gesprek, waarin ieders perspectief zichtbaar wordt. De opbrengsten zijn vervolgens vertaald naar concrete mijlpalen voor 2030, 2028 en 2026, met het Strategisch Kader en de klaver als richtinggevend kompas.

Deel 2 – Toekomstbehendig

Hoe brengen we meer lef in de praktijk en maken we Amarant slagvaardiger? We benoemden belemmeringen (te veel vrijblijvendheid, te weinig vertrouwen) en behoeften. Met het “slechte ideeën”-experiment haalden we goede principes boven tafel. In een vissenkomgesprek bereikten we consensus en legden we concrete afspraken vast.

Vervolg vragen

Opgehaald voor de medezeggenschap en uitgewerkt op 25 september tijdens “De Opgave”:

- Hoe zetten we expertise mobiel en breder in?
- Hoe nemen we collega's mee in onze toekomstideeën?

“De Opgave” Co-creatie medezeggenschap

Tijdens de gezamenlijke dag van OC en OR faciliteerde Team Innovatie een co-creatiesessie over toekomstbestendig en toekomstbehendig werken, bij Hilvaria Studios voorafgaand aan Lab van Amarant in beweging. Uitgangspunt was “De Opgave”: een groeiende zorgkloof door minder medewerkers en een complexere zorgvraag.

Bij toekomstbestendig onderzochten we hoe we expertise mobiel en breder inzetten: vaker op afstand of op afspraak, en met functiedifferentiatie schaarse professionals slimmer over regio's verdelen.

Bij toekomstbehendig bespraken we hoe we collega's meenemen: urgentiebesef vergroten, verschillen in werkdruk overbruggen en ideeën slagvaardig in praktijk brengen.

De uitkomsten: meer regionale teams met diverse expertises, flexibeler inzet van schaarse kennis en verhalen gebruiken om te overtuigen—want die raken, spreadsheets niet. De medezeggenschap bundelde de resultaten; iedereen kan vanuit zijn rol bijdragen aan de vervolgstappen.



‘Lab van Amarant in beweging’ De onthulling

Op 25 september organiseerde innovatie ‘Lab van Amarant in Beweging’. Collega’s uit alle delen van de organisatie ontmoetten elkaar bij Hilvaria Studio’s, deelden ideeën en lieten zich inspireren door onze nieuwe Amarantbrede visie op zorgtechnologie en innovatie.

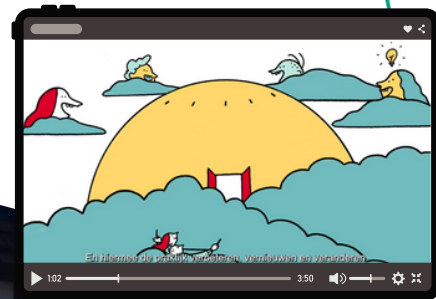
Dagvoorzitters Patricia en Sander openden met een panelgesprek over vernieuwing binnen Amarant. “Er is veel creativiteit en initiatief,” zei Sander. “Maar hoe laten we goede ideeën uitgroeien tot duurzame veranderingen?” Zorgtechnologie en Innovatie deelden hun visie: zorgtechnologie kan direct helpen, maar echte impact vraagt óók sociale innovatie en het loslaten van oude patronen.

Daarna prikkelde Rico Bakker met een interactieve sessie over de kracht van een “slecht idee”. Door bewust slechte ideeën te bedenken doorbreek je vaste denkpatronen en ontstaan nieuwe plannen. De zaal ging enthousiast aan de slag: experimenteren en fouten maken mocht.



In kleine groepen bespraken collega's prikkelende stellingen, zoals: "Innovatie mag extra tijd en werkdruk kosten als het op termijn zorg en werk verbetert." Zo verkenden we hoe onze innovatiecultuur ervoor staat en welke stappen nodig zijn. Later deelden vooruitdenkers uit verschillende zorgdivisies hun praktijkvoorbeelden. De rode draad: samenwerken is de sleutel.

Tot slot onthulden we de nieuwe koers van Amarant op zorgtechnologie en innovatie via een heldere visie, voor meer dan 100 aanwezige collega's en een aantal externe stakeholders. Omdat een strategisch document vaak niet (volledig) wordt gelezen, kozen we voor een activerende animatie die goed aansluit bij wat iemand wil horen. In samenwerking gemaakt door Nanne (Ambtelijk Secretaris OC) en team Innovatie.



Care Innovation Centre (CIC)

Het Care Innovation Centre (CIC) West-Brabant verbindt zorgorganisaties, ondernemers en kennisinstellingen om zorginnovatie te versnellen. Doel: betere zorg en meer zelfredzaamheid in de regio—door ideeën te testen en toepasbaar te maken in de praktijk.

Amarant is actief in twee CIC-netwerken: zorginnovatoren en data-innovatoren. Meestal zijn dit aparte bijeenkomsten, maar op woensdag 1 oktober was er voor het eerst een gezamenlijke sessie, bij ons in Breda op het Minervum; Amarant was host.

Collega's van Zorgtechnologie en Innovatie presenteerden onze nieuwe visie en beleid op innovatie en zorgtechnologie. In subgroepen spraken we over cultuurverandering, bouwstenen voor succesvolle verandering en digitaliseringsstrategieën. De bijeenkomst gaf inspiratie en haakjes om bij elkaar te gaan kijken. Leren van elkaar begint met het delen van perspectieven.



Medezeggenschap ‘Gelijkwaardig samenspel’

Medezeggenschap en Innovatie werkten dit jaar samen om medezeggenschap toekomstbestendig en meer gelijkwaardig te maken. We sloten aan bij de ambitie gelijkwaardig samenspel uit het werk van Jet Bussemaker (RVS).

We organiseerden meerdere bijeenkomsten. De eerste was met CCR, DCR en Amarant Versterkers. In co-creatie bespraken we: Wat is voor jou “gelijkwaardig”? en Wat is “samenspel”? Met het levenspad van de cliënt brachten we cruciale momenten in kaart: waar gaat het al goed en waar nog niet? De belangrijkste knelpunten werkten we uit en we verzamelden vele wolken gevuld met ideeën.

Dit wordt vervolgd met RvT, RvB, beleidsmedewerkers en de OR over hetzelfde thema. De opgehaalde ideeën zijn gebundeld; hiermee kan de medezeggenschap gericht verder aan verbeteringen in het samenspel.



Leerklimaat specialistische zorg

Binnen de Specialistische Zorg staat het leerwerkklimaat onder druk door personeelstekorten en toename van de complexiteit van zorg. De leerervaring van leerlingen is sterk afhankelijk van de groep waar zij geplaatst worden. Gekwalificeerde medewerkers ervaren een te grote druk in het begeleiden van leerlingen. Op verzoek van een manager van 't Hooge Veer is team innovatie aan de slag gegaan.

Eerst is het probleem verder verkent door middel van gesprekken en observaties in de praktijk. In een sessie met verschillende betrokkenen werden de problemen herkend en geprioriteerd. Daarbij was de vraag: welk probleem wordt groter als het personeelstekort nog groter wordt of als de complexiteit van zorg toeneemt?

Van hieruit zijn de aanwezigen antwoorden gaan zoeken op de vraag 'Hoe kunnen we alle studenten een passend, stabiel leerwerkklimaat blijven bieden?'. Uit de brainstorm werden twee ideeën geselecteerd om verder te onderzoeken: 'werkbegeleider als functie' en 'verwachtingen duidelijk en passend communiceren'.

IO Toekomstproof

Ook de divisie Intensieve Ondersteuning krijgt te maken met de uitdagingen van deze tijd: het tekort op de arbeidsmarkt én een steeds complexer wordende doelgroep. Goede ideeën om hierop in te spelen zijn er genoeg, maar de stap naar realisatie blijkt vaak lastig. Daarom werd het innovatieteam gevraagd om ondersteuning.



Amarant

Als eerste stap is via een digitale uitvraag onder seniorbegeleiders en managers geïnventariseerd waar volgens hen de kansen liggen. Vervolgens werden in samenwerking met de directeur twee werksessies georganiseerd. Een diverse groep van zo'n 20 deelnemers – seniorbegeleiders, managers, HR-adviseurs en collega's van digitalisering – ging met deze input aan de slag.

Via een out of the box-aanpak zijn drie concrete initiatieven uitgewerkt op het gebied van deskundigheidsbevordering, functiedifferentiatie en waardering van medewerkers. Deze ideeën werden niet alleen bedacht, maar ook direct geconcretiseerd en de weg naar uitvoering werd ingezet. Zo werkt IO aan een toekomstbestendige organisatie die blijft passen bij zowel onze medewerkers als onze cliënten.

VG innovators

Team Innovatie van Amarant neemt actief deel aan de VG Innovators: een netwerk van innovatie- en zorgtechnologiespecialisten uit de gehandicaptenzorg. We ontmoeten elkaar rond thema's en delen ervaringen, zodat we van elkaar leren.

Afgelopen zomer spraken we over AI en innovation readiness. Bij AI kozen sommige organisaties eerst voor beleid, terwijl anderen direct zijn gaan proberen en leren. Spraakgestuurd rapporteren met AI levert bij meerdere organisaties al directe tijdswinst op. Ook bij Amarant werkt Digitalisering hieraan.

Op het thema innovation readiness kon Amarant veel inbrengen. We bouwen bewust aan een sterke innovatiecultuur. Ideeën blijven niet hangen op één “eiland” of als verplicht nummer binnen teams. In plaats daarvan werken we met vooruitdenkers: collega's die vanuit hun eigen functie vrijwillig verbeteringen oppakken. Team Innovatie ondersteunt en verbindt hen, en helpt om resultaten en verhalen breed te delen. Zo groeit het eigenaarschap en komt vernieuwing sneller in de praktijk.

Adopteer een ondersteuner (zomerperiode)

In de zomer plande Amarant een vergaderluwe periode. Ondersteunende afdelingen zetten 20% van hun uren in de directe zorg in. Dit was nodig omdat op sommige groepen al langer personeelstekorten waren en de samenwerking met uitzendbureau Allround Care in het voorjaar was beëindigd.



Daardoor kwamen extra diensten vrij. Op tientallen locaties werd de situatie in de vakantie dringend, en op nog meer plekken was de druk dagelijks voelbaar. Organisatiebreed spraken we af om meer capaciteit vrij te maken en de beschikbare uren beter te verdelen.

Vanuit Innovatie draaiden we mee op Winkellaan 3, Gouwberg 11A en Spie 4. We hielpen waar nodig op de groep en keken met een frisse blik mee. Dat leverde direct toepasbare verbeteringen op, zoals stoppen met soep malen (of kiezen voor tomaten-crèmesoep), extra sleutelbossen aanvragen en een robotstofzuiger inzetten. Zo verlichtten we de werkdruk én maakten we de zorg praktischer in het dagelijkse werk.

Bezoek Dutch Design Week met vooruitdenkers

Op dinsdag 21 oktober bezochten twintig collega's uit verschillende zorgdivisies en afdelingen samen met Team Innovatie de Dutch Design Week: een dag vol ontmoetingen, vernieuwing en inspiratie.

In het Klokgebouw, op het Ketelhuisplein en in Area 51 zagen we vernieuwende projecten rond zorg en welzijn. Deze hielpen ons om met een frisse blik naar onze eigen vraagstukken te kijken. De vooruitdenkers trokken langs de 'Amarant Aanraders' en werkten aan twee opdrachten

In de ochtend koos iedereen één ontwerp dat raakte of prikkelde. We onderzochten wat dit kan betekenen voor onze zorg: wat verbetert het en voor wie? Een terugkerend inzicht: niet alles wat nieuw is, voegt iets toe. Vaak zit de waarde in bestaande ideeën slimmer combineren.

In de middag vertaalde iedereen dit naar het eigen werk. Zo namen collega's zich voor om minder nieuwe plannen te maken en vaker te bouwen op wat er al is. We sloten af met concrete voornemens. De dag droeg bij aan onze innovatiecultuur en verbond collega's over afdelingen heen. Iedereen kan bijdragen aan de zorg van morgen, innovatie is van ons allemaal.





***“Niet alles wat nieuw is telt.
En niet alles wat telt is nieuw.”***

- Vooruitdenker Amarant

Traject: Lokaal samenwerken

In opdracht van verschillende zorgdivisies zijn we in november 2024 gestart met het innovatietraject lokaal samenwerken, en dit loopt het hele jaar door. We werken in vier gebieden: Doornbos-Linie, Dongemond, Etten-Leur en Goirle. Doel is om zorg rond de cliënt efficiënter, dichterbij en met minder schotten te organiseren.

Sinds de start hebben we kick-offs, observaties, co-creaties en gezamenlijke sessies gedaan. We zien dat teams elkaar beter weten te vinden en dat lokaal organiseren energie geeft. Tegelijk merken we dat inzicht in elkaars werk en locaties soms nog beperkt is en dat eigenaarschap per team verschilt. Dat pakken we aan met heldere afspraken, frequente tussenstappen en een gedeeld beeld van waar we naartoe werken.

De kansen zijn duidelijk: minder managementlagen, meer samenwerken in de wijk, kortere reistijd en betere inzet van expertise. Denk aan “zorg als pitstop” rond de cliënt, inzet bij het gebied in plaats van alleen de locatie, samenwerking met de GGZ en aandachtsfunctionarissen per gebied.



Vanuit het strategisch kader onderzoeken we in een Lab wat lokaal samenwerken mogelijk maakt als stap richting regionaal samenwerken. Zo bouwen we stap voor stap aan sterker lokaal samenwerken in alle vier de gebieden én heel Amarant.



Traject: Samen anders doen beleid naar praktijk

Afgelopen zomer werkten we in kleine, haalbare stappen aan passende zorg, ook bij hoge druk. We deden dit in opdracht van directie in de divisie specialistische zorg op twee locaties: Winkellaan 3 in Tilburg (medisch complex) en Gouwberg 11A in Rijsbergen (gedragscomplex). Elke twee weken kwamen we multidisciplinair samen.

Zorgmedewerkers sloten aan en ondersteunende diensten hielpen mee op de werkvloer, waardoor we elkaar beter begrepen en sneller handelden.

We werkten aan het verbeteren van roosters, het beter benutten van talenten in het team, het vereenvoudigen van overdracht en overleg, en aan meer rust en voorspelbaarheid voor cliënten. Ook werkten we aan het structureel organiseren van (administratieve) ondersteuning en leiderschap dat past bij wat het team nodig heeft. Ideeën probeerden we uit in de praktijk; wat leek te werken, namen we mee, en wat niet hielp, stelden we bij.



Na twee maanden keken we samen terug en bepaalden we de vervolgstappen. Een deel van de acties voerden we al uit; andere lopen nog door. Daarnaast werden we betrokken bij een Amarant-brede evaluatie van de zomerperiode, waarin onze bevindingen zijn meegenomen. Zo maken we niet alleen op deze locaties, maar voor de hele organisatie impact.



Traject: Kwaliteit van leven & Nieuwe normaal

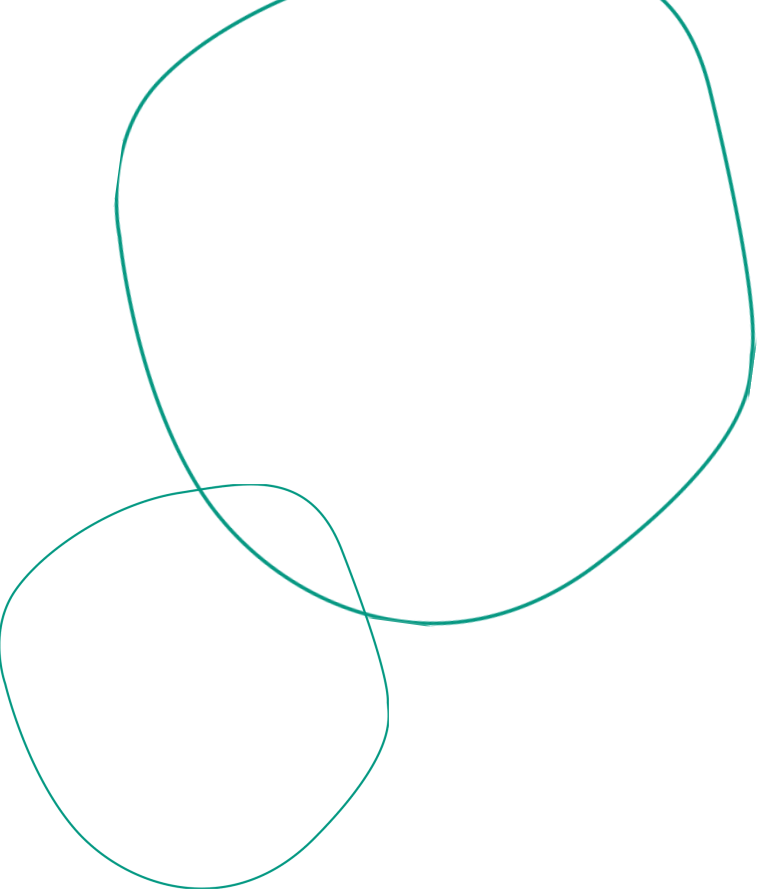
Uit het traject Samen anders doen: van beleid naar praktijk bleek dat teams behoefte hadden aan een gezamenlijke visie op wat je wél en níét doet in tijden van schaarste. Daarom organiseerden we in november op Gouwberg 11A de sessie Kwaliteit van leven in tijden van schaarste. Voor Winkellaan 3 staat deze gepland eind januari 2026.

Samen met het team bepaalden we wat kwaliteit van leven betekent en vertaalden dit naar keuzes bij minder bezetting. Per cliënt legden we vast wat altijd moet gebeuren, wat flexibel is en wat vooral mogelijk is bij goede bezetting. Deze thema's sloten aan bij zowel het zomerse traject als de LACCS-methodiek.

In een vervolgbijeenkomst brachten we deze kaders samen in een nieuw dagprogramma, ontwikkeld

met persoonlijk begeleiders en de driehoek. De focus lag op vergroten van zelfredzaamheid, een nieuwe activiteitenlijst met weinig personele inzet en een slimmere verdeling van taken over de dag, zoals een aangepast doucheschema en betere afstemming tussen A- en B-kant.

Het dagprogramma is bewust zo ingericht dat het uitvoerbaar is met één medewerker minder, passend bij de realiteit van toenemende onderbezetting. Tegelijkertijd blijven we altijd inzetten op de gewenste bezetting; er wordt geen dienst geschrapt. Door vooraf duidelijke keuzes te maken, borgen we kwaliteit van leven en creëren we bij goede bezetting juist ruimte voor ontwikkeldoelen.



De opbrengst is een gezamenlijke definitie van kwaliteit van leven per cliënt, vertaald naar concrete dagprogramma's die vanaf februari 2026 worden gebruikt. Team Innovatie heeft de methodiek verder verbeterd en past deze in 2026 toe bij Winkellaan 3. Op basis van die ervaringen werken we toe naar een werkwijze die breder inzetbaar is binnen Amarant, met blijvende afstemming met relevante betrokkenen en ondersteuning van de zorgteams.

Daarnaast draagt deze werkwijze bij aan de kwaliteit van werk: medewerkers weten beter wat er van hen verwacht wordt, wat rust, duidelijkheid en meer werkplezier oplevert.

Wat hebben we geleerd?

Op de volgende pagina's vind je de belangrijkste lessen uit 2025: wat we hebben geleerd, welke inzichten ons verder brachten en welke beweging we in de organisatie zagen ontstaan. Deze lessen vormen de basis voor hoe we in 2026 verder bouwen aan innovatie.

Belangrijkste lessen uit 2025

Samenwerken.

Multidisciplinair werken helpt ons zichtbaar van de “eilandjes” af. Door elkaar vaker te ontmoeten (ook informeel, bijvoorbeeld in de zomer) en bewust over team- en afdelingsgrenzen heen te kijken, ontstond ruimte om buiten de eigen kaders te denken. Die mix van perspectieven versnelde besluiten en verbeterde de kwaliteit van oplossingen.

Gebruiker centraal.

We merkten dat de zorgbehoefte bij ondersteunende afdelingen niet altijd het startpunt is, terwijl dat wél zou moeten. Als we elk initiatief beginnen met een scherpe gebruikersvraag en daar consequent op blijven toetsen, sluiten oplossingen beter aan op de praktijk en leveren ze sneller waarde op.

Eigenaarschap bij complexiteit.

Sociale innovatie is per definitie complex en vraagt expliciet eigenaarschap bij de opdrachtgever. Heldere rolverdeling, een vast beslisritme en een afgesproken escalatiepad vooraf voorkomen vertraging, geven richting en maken het mogelijk om voortgang te borgen als de context verandert.

De kracht van de frisse blik.

Nieuwe collega's, flexkrachten en helpende handen zien veel locaties en nemen werkende (en niet-werkende) voorbeelden mee. Door hen vroeg te betrekken ontstaan nieuwe inzichten en oplossingsrichtingen.

Door vóór de start van een traject te werken met observaties en interviews, wordt objectief zichtbaar wat er echt in de praktijk speelt. Dit zorgt voor behoeftesanalyses die herkenbaar zijn voor teams.

Meer focus en prioritering.

Een belangrijke ontwikkelkans voor team Innovatie ligt in het scherper aanbrengen van focus en prioriteiten. Samen met organisatie en de opdrachtgevers. Door vooraf duidelijker te kiezen wat nu echt voorrang heeft (en wat (nog) niet) kunnen we gericht werken, verwachtingen beter managen en onze inzet effectiever laten landen in de praktijk.

Commitment en tijdsinvestering.

Innovatie vraagt blijvend commitment en voldoende tijd van alle betrokkenen gedurende het hele traject. Alleen wanneer hier bewust ruimte voor wordt gemaakt, kunnen eigenaarschap, voortgang en impact in de praktijk worden gebracht.

Communicatie met zorgteams.

Zorgteams bereiken en meenemen in innovaties is lastig. Wat helpt: korte, vaak herhaalde berichten tijdens bestaande overleggen, één vast contactpersoon per team en vooral 'zien is geloven' op de werkvloer.

Methodische aanpak succesvol.

Onze aanpak met duidelijke stappen en prioriteiten werkt. De nieuwe visie op zorgtechnologie en innovatie sluit aan bij de behoefte van de organisatie en geeft teams houvast om gericht, herhaalbaar en meetbaar te verbeteren.

Wat gaan we doen?

Hierna lees je hoe we 2026 ingaan. We laten zien waar we op inzetten en hoe we samen blijven werken aan vernieuwing in de zorg.

Lijnen voor 2026

In 2026 gaan we verder op drie lijnen die passen bij het nieuwe strategisch kader Koersvaste Avonturiers. Deze drie lijnen zijn de focus binnen al onze vier pijlers.

Lijn 1: Regionaal werken

We zetten het innovatietraject lokaal samenwerken voort. We werken toe naar minder verschillende managers binnen één gebied en richten een lokale, fysieke hub in waar samenwerken vanzelfsprekend wordt. Daarnaast verbreden we de focus van interne samenwerking naar samenwerking met externe partners. Door kennis en kunde te delen, stemmen we aanbod en behoefte in het gebied beter op elkaar af en organiseren we de zorg rondom cliënten zo dicht mogelijk bij huis, bijvoorbeeld door dagbesteding in de buurt.

Lijn 2: Passende zorg

Uit het traject Samen anders doen: van beleid naar praktijk kwam het belang van een gezamenlijk gedragen visie op kwaliteit van leven naar voren. We werken samen met zorgteams aan een methodiek waarmee zij per cliënt bepalen wat nodig is aan basiszorg en hoe ontwikkelkansen doelgericht kunnen worden opgepakt. Dit vormt de basis voor dagprogramma's en looplijsten die ook bij onderbezetting haalbaar zijn. Zo borgen we kwaliteit van leven, brengen we rust en structuur in teams en zetten we beschikbare bezetting gericht in voor ontwikkeldoelen, ook in tijden van tekorten.

Lijn 3: Werkplek waar talenten bloeien

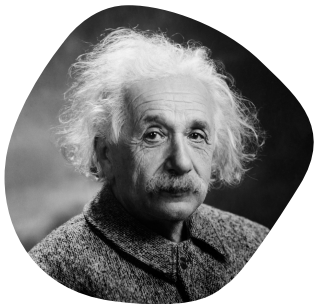
We ontwikkelen creatieve werkvormen waarmee teams zelf met hun ideeën aan de slag kunnen en deze praktisch in de praktijk brengen. We organiseren inspiratiebijeenkomsten en leggen verbindingen tussen vooruitdenkers van verschillende afdelingen, zodat hun talenten niet onbenut blijven.

Daarnaast zijn nieuwe stellingen toegevoegd aan het uitstroomonderzoek, waarbij we op basis van de resultaten onderbouwde thema's kiezen om prioriteit aan te geven. Ook nemen we kansen uit het vitaliteitsonderzoek mee als input voor nieuwe innovatiekansen.

Tot slot onderzoeken we innovatiekansen binnen het vraagstuk versterken van het leerklimaat in verschillende zorgdivisies en het vergroten van de digitale competenties binnen Amarant.

***“We kunnen onze problemen niet oplossen
met dezelfde manier van denken
waarmee ze zijn ontstaan.”***

- Einstein





Meer weten?

Bekijk de pagina 'Lab van Amarant' op SAM

Een vraag aan team innovatie?

Mail naar innovatie@amarant.nl

