



informatie

KWALITEITSBEELD



Kwaliteitsbeeld 2025

Amarant

Inhoud

1. Dit is het kwaliteitsbeeld van Amarant
Peter en Bas

2. Meer over Amarant
Wat vindt en doet Amarant

3. Inleiding
Over goede zorg voor mensen met een beperking

4. Doel 1
Ons doel voor cliënten

5. Doel 2
Ons doel voor medewerkers

6. Doel 3
Samenwerken

7. Kwaliteit van zorg
Samen met de cliëntenraad

8. Kwaliteitsdialoog
Samen leren en verbeteren

9. Hoe nu verder?

Dit is het Kwaliteitsbeeld van Amarant

We laten hierin zien hoe we in 2025 hebben gewerkt aan goede zorg.

Want we willen dat cliënten een fijn en goed leven hebben.

En dat onze medewerkers met plezier werken.

En mogen blijven leren en groeien.

Zodat Amarant sterk is én blijft.

De zorg verandert.

Daarom werken we slimmer.

We gebruiken nieuwe ideeën en technologie als dat helpt.

Zo blijven we leren en verbeteren.

De resultaten uit dit kwaliteitsbeeld hebben we samen bereikt:

Medewerkers, cliënten, familie en vrijwilligers.

We kijken met vertrouwen naar de toekomst.

Hartelijke groet,

Peter van den Broek & Bas van Oosterhout
Raad van Bestuur



Meer over Amarant

Hier gaan we voor

Amarant ondersteunt mensen met een (verstandelijke) beperking, autisme of niet aangeboren hersenletsel (NAH). We helpen bij het kleiner maken van problemen. En helpen mensen om zo veel mogelijk zelf te doen. Samen werken we aan een beter leven.

Hier staan we voor

Bij Amarant kijken we naar wat wél kan. Niet naar wat niet kan. Dat doen we samen met de cliënten, familie en andere betrokkenen. Samen zorgen we voor welzijn en geluk. We zorgen voor een veilige en fijne werkplek. We werken professioneel en met vertrouwen. Medewerkers mogen blijven leren en groeien.

Zo zijn wij

We werken samen.
We zijn nieuwsgierig.
We durven nieuwe dingen te proberen.

Bij Amarant kun je terecht voor:

- Zorg
- Begeleiding
- Behandeling aan huis of met verblijf
- Dagbesteding
- Leren
- Werken
- Vrije tijd

Inleiding

Dit verslag gaat over goede zorg voor mensen met een beperking.

Er staan verhalen in over het werk van Amarant.

Amarant maakt dit verslag elke twee jaar.

Cliënten en familie hebben meegedacht over dit verslag.

Het verslag laat zien wat Amarant wil verbeteren.

Het gaat over alle vormen van zorg die Amarant geeft.

Wat vindt Amarant belangrijk voor de toekomst

Amarant maakt plannen voor de toekomst.

We willen goede zorg blijven geven.

Maar de maatschappij verandert.

Daar moeten we rekening mee houden.

We hebben daarom 3 doelen gemaakt:

1. Ons doel voor cliënten

De zorg moet bij jouw wensen passen.

Je mag zelf beslissen over jouw zorg.

Familie en vrienden helpen mee.

Je moet je prettig voelen.

Je kunt dingen leren.

Je doet mee in de samenleving.

2. Ons doel voor de medewerkers

Medewerkers mogen blijven leren en ontwikkelen.

En met plezier werken.

We willen zorgen voor minder administratie.



3. Samenwerken

Amarant werkt samen met de familie van cliënten en organisaties in de wijk.

We zoeken naar nieuwe manieren om cliënten te ondersteunen. Zo kunnen we goede zorg blijven geven.

We willen deze 3 dingen steeds controleren:

1. Doen we het gewone werk beter?
2. Proberen we nieuwe ideeën uit?
3. Voeren we deze 2 punten samen ook uit in ons dagelijkse werk?

Vanaf hier lees je per doel hoe het in 2025 is gegaan. En wat we nog gaan doen in 2026.

Doel 1: Ons doel voor cliënten



Er zijn te weinig zorgmedewerkers om zorg te geven aan alle cliënten.

Dat zal alleen maar méér worden.

Daarom kijken we goed naar welke zorg jij nodig hebt.

Belangrijk om te weten is:

- Wat kun je zelf?
- Wat kun je leren?
- Waarbij kan technologie helpen?
- Wie uit jouw netwerk kan jou helpen?
- Waar heb je een zorgprofessional bij nodig?

Amarant werkt ook samen met andere zorgorganisaties.

Dat is fijn voor cliënten die meerdere problemen hebben.

Samenwerken is soms wel lastig.

Dat komt door alle regels die er zijn.

We blijven dat natuurlijk wel doen.

Plan complexe zorg

Amarant doet mee aan een programma van de overheid.

Het programma helpt mensen met moeilijk gedrag.

Amarant werkt aan een psychiatrisch loket.

Dit loket zorgt dat cliënten sneller de juiste zorg krijgen.

In 2025 zijn de regels gemaakt.

In 2026 is duidelijk waarmee we kunnen helpen.

I-FACT

Met deze zorgorganisaties werkt Amarant:

- Novadic Kentron (hulp bij verslaving)
- GGZ WNB (hulp bij geestelijke gezondheid)
- SDW (hulp bij een verstandelijke beperking)

Samen helpen ze mensen met verschillende problemen. Er komt een speciaal team voor: het i-FACT team. Dit team helpt bij verslaving en psychische problemen. Het team werkt in West-Brabant.

Ze hebben in september 2025 een plan gemaakt. Het plan laat zien hoe i-FACT gaat helpen. Alle partijen zoeken nu geld voor het team. Begin 2026 praten ze verder over het geld dat nodig is. Daarna kan het i-FACT team starten met het verlenen van zorg

GGZ-W profielen

Amarant helpt mensen met een verstandelijke beperking. Sommige cliënten hebben ook psychische problemen. Deze cliënten hebben een GGZ-W-profiel. Clienten met een GGZ-W-profiel 3 of hoger hebben intensieve begeleiding nodig. En soms ook onvrijwillige zorg. Amarant móet dan wel samenwerken met de GGZ. Door verschillende regels en manieren van werken is samenwerken moeilijk. Amarant vindt dat dit beter moet. En werkt aan oplossingen voor deze cliënten.

Verbindend Gezag en Geweldloos Verzet (VGGV)

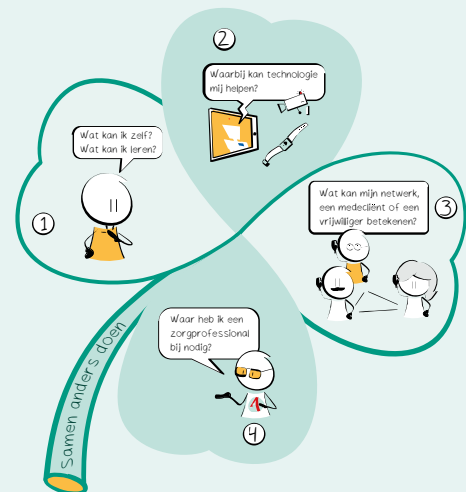
Amarant werkt met een nieuwe methode. De methode heet Verbindend Gezag en Geweldloos Verzet. Deze nieuwe manier van werken helpt bij moeilijk gedrag van cliënten. De begeleiding leert op een veilige manier grenzen te stellen. Ook leren ze om dan toch betrokken en dicht bij de cliënt te blijven.

Vanaf 2021 zijn er al 1237 medewerkers getraind. In 2026 doen weer 502 medewerkers de training.

Samen anders doen

Amarant zoekt nieuwe manieren om zorg te geven.
Ze doen dit in een speciaal lab.
In de zomer van 2025 hebben ze dit getest.
Dit gebeurde in Tilburg en Rijsbergen.
Teams hebben samen gekeken naar verbeteringen.
Want medewerkers hadden veel werkdruk.
Dat kwam door veel extra werk dat niet hoort bij zorg geven.

Amarant wil dat zorg geven weer op plek 1 komt.
Dat kan door andere taken makkelijker te maken.
Het doel is meer rust en duidelijkheid voor cliënten.



Leestip!

“Ik voel me steeds meer thuis
bij Behandelgroep Tilburg”
Lees het verhaal van Derrel



Doel 2: Ons doel voor medewerkers



Medewerkers zijn belangrijk voor het geluk en de ontwikkeling van cliënten.

Daarom wil Amarant dat medewerkers hier fijn, gezond en veilig kunnen werken.

Toch waren er in 2025 iets meer medewerkers ziek dan daarvoor.

We willen nu sneller helpen.

Meldt een medewerker zich ziek?

Dan neemt de leidinggevende meteen contact op.

En kijkt wat de medewerker nodig heeft.

Medewerkers kunnen ook een training volgen.

Daar praten ze over hun werk en wat ze graag nog willen.

Eind 2025 was er voor medewerkers ook een gezondheidstest.

En konden medewerkers praten met een leefstijlcoach.

Dat helpt om gezond te blijven.

Nieuwe medewerkers

Amarant zoekt nieuwe medewerkers voor de zorg.

In juli 2025 kwam hier een speciale website voor.

De "werken bij" website.

De website is voor mensen die bij Amarant willen werken.

Amarant kijkt naar wat je kunt en nog wilt leren.

Je kunt ook opleidingen volgen.

Amarant is een erkend leerbedrijf.

Ook studenten kunnen bij Amarant werken en leren.

Zo zijn er bij Amarant verschillende mogelijkheden.

Je kunt hier als student stagelopen.

Maar ook leren en werken voor een erkend diploma.

En werk je al bij Amarant?
Ook dan kun je nog nieuwe diploma's halen.

Leestip!

Lees hier het interview met Monica over doorgroeien uit de Spotlight-Prikkel



In 2025 is er als proef een nieuwe "leerafdeling" gestart.

Op deze afdeling zijn medewerkers opgeleid als leercoach. Leren van én met elkaar wordt als positief ervaren.

Project Kansrijk

Dit project helpt vluchtelingen aan werk in de gehandicaptenzorg.

9 van de 12 mensen haalden hun certificaat in 2025.

Ze werken nu in de zorg voor mensen met een beperking.

Ook 7 Oekraïners vonden nieuw werk.

Amarant is een werkgever voor iedereen

Sommige mensen komen moeilijk aan werk.

Amarant geeft deze mensen toch een kans.

Je kunt daarvoor een 'beloning' krijgen.

Dat is het PSO-keurmerk.

In 2024 heeft Amarant dat behaald.

De volgende controle is in 2026.

Praktijkleren voor cliënten

Cliënten kunnen ook certificaten halen.

Op hun dagbesteding kunnen zij vakkennis opdoen.

Daar krijgen ze een Amarant certificaat Praktijkleren voor.

Hebben zij alle vaardigheden onder de knie?

Dan kunnen zij op voor een echt examen.

In 2025 haalden 14 cliënten een officieel erkend certificaat.

Ze leerden over horeca, veilig werken of dieren.

Sommige cliënten helpen nu andere cliënten met leren.

Kijktip!

Kijk hier hoe wij werken met leerlijnen



Vrijwilligers

Amarant heeft meer dan 1.300 vrijwilligers.

Daar zijn we erg blij mee.

Vrijwilligers helpen met sport, knutselen en klussen.

Ook voor de vrijwilligers is er een nieuwe website.

De "vrijwilligers website".

Op de website staan alle taken die iemand kan doen.

In 2025 kwamen 192 nieuwe vrijwilligers bij Amarant.

Amarant wil vrijwilligers graag lang houden.

Daarom krijgen zij nu ook een cadeautje bij een jubileumjaar.

Beter werk rooster

Amarant heeft een nieuw hulpmiddel uitgeprobeerd.

Dit hulpmiddel heet TONOS.

TONOS helpt bij een beter en slimmer werk rooster.

Daarbij keken we naar:

- welke zorg cliënten nodig hebben
- hoeveel medewerkers daarvoor nodig zijn

Wat hebben we geleerd?

Door goed te kijken naar de zorg:

- is er meer overzicht
- is er minder stress
- kan beter worden samengewerkt



Leestip!

Carla van Erp werkt al meer dan 40 jaar bij Amarant.

Zij is na haar pensioen nog steeds bij Amarant blijven werken.

De juiste diploma's

Komen mensen tijdelijk bij Amarant werken?
Dan controleren we beter of iemand de juiste diploma's heeft.
Alleen geschoolde mensen werken met cliënten.

Goede zorg blijven geven

Er zijn te weinig medewerkers beschikbaar.
Vooral in de zomerperiode.
Amarant regelt de planning nu beter.
En zoekt naar goede oplossingen voor de zomer en daarna.

Leidinggeven

Managers krijgen een training.
De training moet ervoor zorgen dat de doelen van Amarant worden uitgevoerd.
De managers zijn belangrijk om deze doelen te halen.
En de teams hierbij te ondersteunen.
Ook om het samenwerken beter te maken.

Rookvrije generatie

Amarant wil in 2027 rookvrij zijn.
Amarant wil een gezonde leefstijl stimuleren bij medewerkers en cliënten.
Dit is besproken met de cliëntenraden.
Dit voorstel hebben zij eerst niet goedgekeurd.
Maar later wel.
Cliënten willen meer meepraten over het rookbeleid.
In 2026 gaan we hier mee verder.



Doel 3: Samenwerken



Amarant wil duurzaam en betrouwbaar zijn

Duurzaamheid hoort bij goede zorg.

Het helpt cliënten én medewerkers zich gezond en prettig te voelen.

Amarant heeft een plan gemaakt voor meerdere jaren.

Dat heet: 'koersvaste avonturiers 2025-2028'.

Het plan heeft 5 belangrijke punten:

1. bewust kiezen wat we doen
2. werken in de buurt
3. nadenken over wat we gebruiken
4. zorgen dat medewerkers gezond en met plezier kunnen blijven werken
5. samen verantwoordelijk zijn voor de toekomst

Daarom krijgen we bij Amarant Greenteams.

Ofwel 'Groene teams'.

Deze Greenteams kijken naar 4 onderwerpen:

1. gezonde leefstijl
2. kennis en bewustwording
3. energie en klimaat
4. afval

In de Greenteams zitten cliënten, begeleiders en specialisten. Zij denken mee en geven advies.

Het thema gezonde leefstijl gaat over gezond eten en genoeg bewegen.

Maar ook over hoe belangrijk de natuur voor iemand is.

Amarant doet daarom al een tijdje mee met het project: 'Groene Gehandicaptenzorg'.

Daar kijken ze of er bij de dagbesteding meer groene activiteiten kunnen komen.

In 2026 gaat Amarant ook een plan schrijven.

Daarin komt te staan hoe Amarant denkt en omgaat met gezonde voeding.

Dan is er ook nog de Energierace.

Cliënten leren hoe ze energie kunnen besparen.

Er hebben 12 locaties meegedaan met de eerste Energierace.

Schipholaan heeft gewonnen.

Zij kregen een beker en een windmolen op maat.

Binnenkort krijgen zij ook nog een duurzame lunch.

En zo zijn er nog veel meer projecten bij Amarant die bijdragen aan energie besparen.

Begin 2026 komt er een meerjarenplan voor duurzaamheid.

De Greenteams gaan dan aan de slag met verschillende projecten.

Deze moeten goed zijn voor de zorg én de natuur.

Samenwerkingsverbanden

Om de best passende zorg te bieden aan onze cliënten is samenwerken belangrijk.

Bijvoorbeeld met Crossroads en Siem.

Crossroads heeft veel ervaring in jeugd en crisiszorg.

Siem is een mix van 10 zorgorganisaties die Wmo ondersteuning bieden.

Maar samenwerken is niet alleen belangrijk op gebied van zorg.

Ook op gebied van onderzoek.

Dat doen we bijvoorbeeld met Erasmus Medisch Centrum en de Universiteit van Tilburg.



CROSSROADS
SAMEN VOOR KIND EN GEZIN



Kwaliteit van zorg

Medezeggenschap

Amarant vindt het belangrijk dat cliënten meedenken over de toekomst van Amarant. Ook familie en medewerkers denken mee.

Centrale Clienten Raad (CCR)

De CCR heeft drie belangrijke punten gekozen om mee aan de slag te gaan:

1. Zorg voor de ouder wordende cliënt.
2. Zorg aan huis.
3. Samen zorgen. Wat kun je zelf, welke zorg heb je nodig en wie levert die?

De CCR gaat vaker vanaf het begin meedenken en meepraten. Belangrijke thema's bespreken zij met de Divisie Clienten Raad (DCR).

En de Ondernemingsraad voor medewerkers (OR). Zij geven dan advies.

In 2025 heeft de CCR al meegepraat over thema's zoals:

- Duurzaamheid
- Roken
- Huisregels
- Positief leefklimaat

In 2026 kiest de CCR 3 nieuwe punten om mee aan de slag te gaan.



Ondernemingsraad (OR)

De OR kijkt terug op een jaar waar er fijn is samengewerkt met alle raden.

Zo hebben ze meegedacht over het blijven leveren van goede zorg.

Bijvoorbeeld in de zomer.

Er waren toen weinig zorgmedewerkers.

En begeleiding wisselde veel.

Voor cliënten was het wennen vaker een andere begeleider te zien.

Dit gaat in de toekomst een belangrijk onderwerp blijven.

Daarom gaat de OR in 2026 dichter bij de locaties werken.



Kwaliteitsdialoog

Samen leren en verbeteren.

En betere zorg en meer werkplezier.

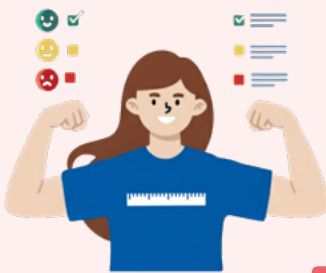
Dat is het doel van de Kwaliteitsdialoog.

De Kwaliteitsdialoog helpt zorgteams om beter te werken.

Dat doen we samen met cliënten, familie en zorgmedewerkers.

Dit zijn de 3 stappen:

Kijken hoe de zorg nu gaat



1

Samen praten over wat er beter kan en 3 punten kiezen om te verbeteren.



2

We gaan aan de slag



3

Na 1 jaar beginnen we opnieuw met stap 1.

Nog niet alle teams hebben meegedaan.

Maar het worden er wel meer.

Op 30 oktober 2025 bestond de Kwaliteitsdialoog 5 jaar.

Er was daarom feest!

Er waren veel mensen bij aanwezig.

En er werden mooie voorbeelden van de Kwaliteitsdialoog gedeeld door teams.

Ook cliënten en familie vertelden over hun ervaringen.

Zij zeggen het erg fijn vinden om mee te mogen denken en praten.

De kwaliteitsdialoog wordt nu verplicht.

Het wordt een vaste manier van werken bij Amarant.

Clienttevredenheid

Amarant meet hoe tevreden cliënten zijn.
Ze gebruiken daarvoor vier vragen.

1. heeft Amarant je kunnen helpen met de doelen uit je Persoonlijk Plan?
2. ben je tevreden over de ondersteuning?
3. ben je tevreden over de samenwerking tussen jou, familie en Amarant?
4. voel jij je thuis waar je woont en werkt?
En voel jij je op je gemak bij de begeleiding?

Cliënten en zorgmedewerkers zijn blij met de vragen.
Omdat de vragen nu echt over de client gaan.
De uitkomst van deze vragen worden gebruikt bij de Persoonlijk Plan bespreking.

In 2025 vulden 3166 cliënten de vragenlijst in.
Dat is 56 procent van alle cliënten.
De uitkomst was erg positief.

Veilige zorg

Amarant vindt veilige zorg belangrijk.
En wil blijven leren van de dingen die nog niet goed gaan.
In 2025 kwam hiervoor een nieuw meldsysteem.
Dit systeem werkt sneller en makkelijker.

De meeste meldingen gaan over agressie of medicatie fouten.
In 2025 waren er 16.668 meldingen van agressie.
Dat is 4% minder dan in 2023 en 2024.
Deze kleine daling kan komen door de nieuwe methode 'Geweldloos verzet'.
Zorgmedewerkers leren anders om te gaan met agressie.
We blijven dit onderzoeken in 2026.

In 2025 waren er 3161 fouten met medicijnen.
Dat is de helft minder dan in 2024.

Het gaat dan meestal om:

- vergeten medicijnen te geven
- te laat medicijnen geven

Deze daling komt door nieuwe systemen.

En door medicatie training voor zorgmedewerkers.

Het aantal val-ongelukken blijft stabiel.

Het aantal verslik-ongelukken blijft ook stabiel.

Meldingen bij ernstige voorvallen

Als een voorval heel ernstig is moet Amarant dit melden.

Bijvoorbeeld aan de Inspectie voor de Gezondheidszorg.

In 2025 waren er 10 van dit soort meldingen.

Deze zijn allen gemeld bij de inspectie.

De inspectie vraagt Amarant dan om onderzoek te doen.

Ook moet Amarant een verbeterplan maken.

Het doel is om te leren van deze fouten.

Inmiddels zijn de verbeterplannen positief afgerond.

De Inspectie houdt ook jaarlijkse bezoeken aan Amarant.

Deze ene keer zeggen ze wanneer ze komen.

De andere keer niet.

In 2025 heeft de Inspectie bij 2 bezoeken wel gezegd te komen kijken bij Amarant.

Er waren toen verbeteringen nodig.

Deze zijn nu positief afgerond.

Maar bij 4 bezoeken heeft de Inspectie niet gezegd te komen kijken.

Ook daar waren verbeteringen nodig.

De verbeteringen gaan over onvrijwillige zorg.

En zijn nog niet afgerond.

Klachten

Als iemand een klacht heeft kan die gemeld worden.

Klachten helpen Amarant om de zorg beter te maken.

Komen cliënten, familie en zorgmedewerkers er samen niet uit?

Dan kan een klachtenfunctionaris helpen.

Deze functionaris luistert naar iedereen

en zoekt mee naar een oplossing.

In 2025 kwamen er 256 meldingen binnen.

Top 3 klachten

1. communicatie en omgang:

De meeste klachten gaan over dit punt. Niet alles wat Amarant doet is duidelijk voor mensen. Of ze vinden dat het niet verteld is. Mensen vinden ook dat er niet altijd naar ze geluisterd wordt. En dat soms de omgang niet prettig is.

2. overlast

Er zijn klachten over persoonlijke overlast van andere cliënten. Mensen voelen zich daardoor soms onveilig.

3. welbevinden

Deze klachten gaan over zorg die niet altijd goed aansluit bij wat iemand nodig heeft. Maar ook dat er te weinig zorgmedewerkers zijn. En dat er daardoor niet altijd goede zorg is.

Cliënten en familie vinden dit belangrijk:

1. goed luisteren
2. duidelijke informatie
3. afspraken nakomen

Amarant gaat in 2026 aan de slag met deze punten. Maar ook in gesprek met huisartspraktijken. Het is nu moeilijk om een huisarts te vinden als een cliënt veel en verschillende zorg nodig heeft. Terwijl dit wel nodig is.

Onvrijwillige zorg

Amarant wil zorg geven die iemand zelf wil. Onvrijwillige zorg mag alleen als het echt niet anders kan. Bijvoorbeeld bij ernstig gevaar voor de cliënt zelf of een ander. Zorgmedewerkers moeten daarom onvrijwillige zorg altijd melden.

In 2025 bleken er meer meldingen te zijn dan in 2024. We denken dat dit komt doordat onvrijwillige zorg nu beter wordt gemeld. Maar het kan ook komen door te weinig en wisselend zorgpersoneel.



Week van de Wet zorg en dwang (Wzd)

In 2025 was er de Week van de Wzd.

Het was de start voor het 'open deuren beleid' bij Amarant.

'Open deur' locaties

Amarant wil dat cliënten zich vrij voelen.

En dat cliënten zelf keuzes mogen maken waar dat kan.

De deuren van een locatie zijn open waar dat veilig is.

Als deuren dicht blijven is daar goed over nagedacht en besproken.

In 2025 en 2026 praten we verder over dit thema.

Samen met cliënten, teams en managers.

En gaan we kijken waar er nog meer deuren open kunnen.

Misschien wel met hulp van technologie.

Zo werken we aan een positief leefklimaat.

Wat gaat Amarant hiermee doen in 2026?

- We bezoeken meer locaties om te kijken of daar de 'deuren open' kunnen.
- We besteden aandacht aan cameratoezicht, deurverklikkers, fysieke grondfixaties.
- We controleren aanwezige afzonderingsruimtes en passen deze aan.
- We gaan zorgen dat de medewerkers Zorg en Dwang vaker zichtbaar zijn.

Zo zorgt Amarant steeds beter voor vrijheid en veiligheid.

Hoe nu verder?

Amarant heeft laten zien belangrijke stappen te hebben gezet in zorg met kwaliteit.

Maar ook dat er nog wat werk te doen is.

Voor 2026 hebben we daarom de volgende doelen:

1. beter samenwerken tussen verschillende zorggebieden
2. slimmer werken met minder personeel
3. de kwaliteitsdialoog een werkwijze maken voor alle teams
4. meer aandacht voor gezond eten en bewegen voor cliënten én medewerkers
5. zuiniger omgaan met materialen en energie