



# Samen verder

Meerjarenbeleidsplan 2025-2027



# Samen verder

## Meerjarenbeleidsplan 2025-2027

### Raad van bestuur

Breestraat 15, Middelburg

**T** 0118 - 448 448

**E** [bestuurssecretariaat@zorgstroom.nl](mailto:bestuurssecretariaat@zorgstroom.nl)



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Een veranderende omgeving .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Onze visie, missie en kernwaarden .....</b>	<b>9</b>
3.1 Visie en missie .....	9
3.2 Kernwaarden .....	12
3.3 Kernkwaliteiten .....	13
<b>4. Ambitie en strategie .....</b>	<b>14</b>
4.1 Ambitie .....	14
4.2 Strategie .....	14
<b>5. Van plan naar resultaat .....</b>	<b>19</b>



# 1. Inleiding

## Samen verder

*Bij Amarijn geloven we dat ouder worden betekent: het leven kunnen leiden dat je liefhebt, op de plek waar jij je thuis voelt en dicht bij jezelf. Als organisatie willen we van betekenis zijn én het verschil blijven maken voor onze cliënten, medewerkers en regionale partners. Samen zorgen we voor de beste kwaliteit van bestaan. Altijd met oog voor de menselijke maat, passie voor ons vak en de ambitie om continu te verbeteren.*

Met ingang van 14 december 2023 zijn WVO Zorg en Zorgstroom verdergegaan als één organisatie, met de nieuwe naam Amarijn. De organisatie is al stevig verankerd in de regio en onze locaties zijn een vertrouwd gezicht voor inwoners van Walcheren.

Onze basis is dus solide maar de zorg is voortdurend in beweging. Ook binnen de muren van Amarijn is er volop dynamiek en liggen er kansen en uitdagingen. Deze ontwikkelingen vragen om een heldere koers.


Als fusieorganisatie is het belangrijk om vooruit te kijken en een duidelijke visie te hebben voor de komende jaren. Een meerjarenbeleidsplan helpt ons om onze doelen en strategieën vast te stellen en richting te geven aan onze activiteiten. Het stelt ons in staat om ons werk effectiever te organiseren en te plannen, en biedt een kader voor het monitoren en evalueren van onze prestaties. In dit meerjarenbeleidsplan stellen we onze visie, missie en kernwaarden centraal.

We beschrijven de belangrijkste trends en ontwikkelingen die van invloed zijn op onze organisatie, en benoemen de uitdagingen en ambities.

Tegen deze achtergrond heeft Amarijn de koers bepaald voor de komende jaren, met als insteek om zowel op zorg als in het maatschappelijk domein optimaal bij te dragen aan Zeeland als aantrekkelijke woon-, werk- en leefomgeving. Waar dat kan gaat de organisatie mee in landelijke ontwikkelingen, maar vertaalt deze naar de specifieke situatie in Zeeland.

## Amarijn

Amarijn is een eigentijdse, innovatieve (ouderen)zorgorganisatie. Een organisatie die zich kenmerkt door haar executiekracht, informele sfeer en professionaliteit. Amarijn staat midden in de Walcherse samenleving waar cliënten, naasten, medewerkers en vrijwilligers zich thuis voelen. Bij Amarijn bieden we een breed zorgaanbod voor Wonen, Zorg en Welzijn. Van lichte huishoudelijke hulp en dagbesteding tot intensieve verpleeghuiszorg en zorg in de laatste levensfase, Amarijn heeft het in huis. Wij noemen dat levensloopzorg en zijn met onze expertise de gids bij het proces van ouder worden. Dit alles met als doel kwaliteit van leven en welbevinden voor onze cliënten. De ondersteuning en zorg van



Amarijn gaat uit van eigen regie van de cliënt en is daarmee altijd aanvullend op wat de cliënt zelf kan en van zijn netwerk ontvangt. Bij Amarijn geloven we dat ouder worden betekent: het leven kunnen leiden op een plek waar jij je thuis voelt, dicht bij jezelf: kortom 'voel je thuis bij Amarijn'.

Dit meerjarenbeleidsplan is met de input van medewerkers vanuit het managementteam, de woonzorglocaties, thuiszorgteams en ondersteunende diensten tot stand gekomen, aangevuld met input vanuit de ondernemingsraad, centrale cliëntenraad, Raad van Toezicht en externe stakeholders. Er is samen nagedacht over waar we sterk in zijn en ook weten we waar we beter in willen worden. Als Raad van bestuur zijn we blij en trots op de deze betrokkenheid bij onze organisatie. Als we dit plan samen kunnen maken, kunnen we het ook samen waarmaken.

Middelburg, juni 2024

R.W. Leijnse

**Raad van bestuur**

J. Wielaart

**Raad van bestuur**



## 2. Een veranderende omgeving

Amarijn staat in een continu veranderende wereld. Een wereld waarin veel variabelen in beweging, complex en soms onzeker zijn. Waarbij het van belang is om niet alles vast te zetten, maar juist flexibel, alert en visionair te zijn. In deze veranderende wereld zien we een aantal trends die impact hebben op de Nederlandse, Zeeuwse en dus op onze zorg.


### Demografie

Qua bevolkingsgroei is er in Walcheren geen sprake van krimp of ontgroening, wel verandert de leeftijdsopbouw. Het regiobeeld laat zien dat 25% van de 65-plussers in Zeeland kwetsbaar is; naar verwachting stijgt het aantal kwetsbare ouderen richting 2030 met 15%. De groep 15- tot 65-jarigen neemt licht af met 7%. In Zeeland is net als in de rest van het land ongeveer de helft van de ouderen beperkt vanwege problemen met de gezondheid. De stijging van het aantal ouderen de komende jaren betekent ook een toename van ouderen met een chronische aandoening, zoals artrose, diabetes of dementie. Er is echter minder mantelzorg beschikbaar in Zeeland vergeleken met de rest van Nederland en neemt af over tijd. Daarbij zal mantelzorg vaker worden gegeven door leeftijdsgenoten die zelf ook relatief kwetsbaar zijn en mogelijk tegelijkertijd ook zorgvrager zijn. Daarnaast zien we ook veranderingen in sociale omstandigheden bij de groep ouderen. Enerzijds zullen er meer hbo/universiteit geschoolde ouderen komen die digitaal vaardig zijn en in staat om te zeggen wat ze willen en vinden. Ook is dit een groep die vaak meer te besteden heeft en makkelijker zelf zorg kan organiseren of voorzieningen aanschaffen. Anderzijds is er ook een groep kwetsbare ouderen voor wie dit juist moeilijk is. Het gaat dan bijvoorbeeld om ouderen met weinig digitale vaardigheden, met een klein netwerk of die minder te besteden hebben.

Een toenemend aantal kwetsbare ouderen zorgt ook voor de vraag naar passende woonvoorzieningen. Het overheidsbeleid is er op gericht dat ouderen zolang mogelijk zelfstandig thuis blijven wonen. Dit kan zijn in de wijk, maar ook wat dichterbij zorgvoorzieningen. De behoefte aan zelfstandig wonen met zorg en ondersteuning in de buurt neemt de komende jaren enorm toe.

### Betaalbaarheid en toegankelijkheid zorg

Toegankelijke, goede en betaalbare zorg is belangrijk en het is steeds moeilijker om deze zorg te blijven garanderen. Dit als gevolg van onder andere de toenemende zorgvraag, een krappe arbeidsmarkt en tarieven die steeds meer onder druk staan in de regio. Om hier een passend antwoord op te geven is in 2022 het Integraal Zorg Akkoord (IZA) afgesloten. Kern is het inzetten op verregaande samenwerking tussen de regio's en de verschillende zorgdomeinen. Denk daarbij aan de huisarts, ggz, gemeentes en ziekenhuizen. Daarnaast wordt ingezet op het versterken van de eerstelijnszorg, het stimuleren van een gezonde leefstijl en de focus op passende zorg: zorg die aantoonbaar werkt, op de juiste plek, in



overleg met de cliënt. Ook het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO), met als nieuwe norm “zelf als het kan, thuis als het kan en digitaal als het kan” helpt bij het vinden van een antwoord op de toekomstige uitdagingen in de (ouderen)zorg.

### **Regionale samenwerkingen**

Amarijn participeert in meerdere Zeeuwse samenwerkingsverbanden, die allen tot doel hebben om de toegankelijkheid en de kwaliteit van de zorg in de veranderende omstandigheden te borgen en te verbeteren, door samen te werken en te innoveren. In de Zeeuwse Zorg Coalitie werken 64 Zeeuwse zorgpartijen en overheden samen om door innovatie de Zeeuwse zorg toegankelijk te houden. In de Zeeuwse Zorg Coalitie zijn alle sectoren van de zorg vertegenwoordigd. Zorg in Balans is een meerjarenprogramma om de zorg- en welzijnssector in Zeeland te vernieuwen. De Zeeuwse verbinding is het samenwerkingsverband van de vijf grootste VVT-instellingen in Zeeland, waarin bestuurders overleggen over de ontwikkelingen in de zorg. Deze samenwerkingen worden gecontinueerd.

### **Duurzaamheid**

Het onderwerp ‘duurzaamheid’ is een maatschappelijk breed gedragen uitdaging die om verantwoordelijkheid van bestuurders vraagt. Een duurzame toekomst is een gezonde toekomst. Voor de aanpak van de klimaatcrisis is het op zeer korte termijn reduceren van de CO<sub>2</sub>-emissies naar nul essentieel en passend bij de missie van de zorg. De zorgsector sluit hier aan op het landelijk Klimaatakkoord en het overheidsbeleid dat als doel voor 2030 tenminste 55% CO<sub>2</sub>-reductie stelt. Dit loopt via aandacht voor het vastgoed, interne processen en alle vervoersstromen.

### **Anders organiseren van zorg**


Het anders organiseren van ons werk in de zorg is noodzakelijk om het zorgcontinuüm te kunnen blijven garanderen en is gericht op het verbeteren van de zorgkwaliteit. Juist in een tijd van vergrijzing, toenemende complexiteit van de zorgvraag en het toenemend tekort aan zorgprofessionals is het zaak aan te pakken wat beter en anders kan. Hierbij bieden technologische hulpmiddelen een oplossing om zorgverleners te ondersteunen en te ontlasten, kwalitatief passende zorg te verlenen én de kwaliteit van bestaan van cliënten te verbeteren. Sociale innovatie brengt zorgprofessionals en cliënten in gesprek over wat cliënten zélf kunnen en willen doen.

### **Partnerschap in zorg**

*“Het leven kunnen leiden dat je liefhebt, op de plek waar jij je thuis voelt en dicht bij jezelf.”*

Daar staat Amarijn voor. Onze mensgerichte zorg en ondersteuning betekent dat de cliënt en zijn naasten centraal staan. De ondersteuning en zorg van Amarijn zal altijd aanvullend zijn op wat de cliënt zelf kan en al van zijn netwerk ontvangt. Cliënt, naasten, vrijwilligers en medewerkers zijn gelijkwaardige partners, met een eigen rol in het leven van de cliënt. Ieder





vanuit zijn eigen expertise en ervaring. Bij Amarijn werken cliënten, naasten, vrijwilligers en medewerkers zij aan zij voor de best mogelijke zorg en ondersteuning.

### **Kwaliteit**

De eisen aan en verwachtingen van de maatschappij aan de ouderenzorg zijn hoog en aan veranderingen onderhevig. Juiste zorg op de juiste plaats op het juiste moment, digitalisering en de inzet op preventie en gezonde leefstijl zijn landelijke trends waar we op moeten inspelen. Als zorgaanbieder moeten we ons kunnen verantwoorden over de kwaliteit van zorg die wij leveren. De komende jaren is het *Generiek Kompas Samenwerken aan kwaliteit van bestaan* leidend voor zorgorganisaties. Het Kompas integreert het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg, het addendum over de Wlz-zorg thuis en het Kwaliteitskader Wijkverpleging. Het Kompas vormt een hulpmiddel om met alle betrokkenen de kwaliteit van zorg hoog te houden en aan te sluiten bij kwaliteit van bestaan. Hierin sluit het aan bij de huidige uitdagingen van de sector en komen de thema's anders organiseren van zorg, vergroten van de zelfredzaamheid van de cliënt, inzet van informele zorg en technologie terug in het kader.

Amarijn streeft naar kwaliteit van zorg, ook in de huidige sterk veranderde omstandigheden. Door een innovatieve manier van werken houden we de kwaliteit op orde – zie ook onze visie op innovatie - en door de inzet van een gedegen kwaliteitsmanagementsysteem monitoren we de resultaten.







## 3. Onze visie, missie en kernwaarden

### 3.1 Visie en missie

Onze visie en missie vormt de basis van waaruit de organisatie werkt en richting geeft aan haar activiteiten. Door te werken vanuit een duidelijke visie en missie, behouden we eenheid en focus en werken we samen aan het realiseren van de doelen van de organisatie.

#### Missie

*Kwaliteit van bestaan houdt bij ons in, dat u zo lang en zoveel mogelijk eigen regie houdt.*

*U kunt vertrouwen op onze deskundigheid als gids in het proces van ouder worden.  
(gids als in samen, gelijkwaardig, als partners)*

#### Visie op kwaliteit

*‘Onder kwaliteit (van zorg) verstaan we zorg en ondersteuning die bijdraagt aan het welbevinden van cliënten op alle levensgebieden, zoals gezondheid, welzijn, veiligheid vanuit eigen regie’.*

Welbevinden betekent voor iedere cliënt iets anders en dat geven we samen vorm. We gaan samen in gesprek over wat een cliënt zelf kan doen, wat de mogelijkheden zijn van naasten en het sociale netwerk. Als professional sluiten we hierop aan en staan we voor passende zorg. De cliënt houdt zo lang en zoveel mogelijk eigen regie. Als team werken de cliënt, naasten, het sociale netwerk en professionals samen aan het welbevinden.

We handelen vanuit de organisatie brede visie op Positieve Gezondheid. Door externe toetsing en kwaliteitscertificering tonen wij aan dat onze zorgverlening voldoet aan de gestelde kwaliteitsnormen en dat we consistentie en betrouwbaarheid bieden aan onze cliënten. Binnen de divisie Wonen met Zorg hanteren we Planetree als methode en kwaliteitsinstrument. Voor de divisie Zorg & Ondersteuning Thuis volgen we de ISO certificering zorg.

We kijken elke dag kritisch naar ons werk. Vanuit onze visie willen we steeds leren en verbeteren. De wens om elke dag te verbeteren zit in de vezels van de organisatie. We stellen onszelf de vragen: Doen we de dingen die passend zijn voor onze cliënten? En doen we die goed? Leren we van wat er goed en fout gaat? Zo proberen we ons werk en daarmee de kwaliteit elke dag weer net iets beter te doen.

#### Visie op innovatie

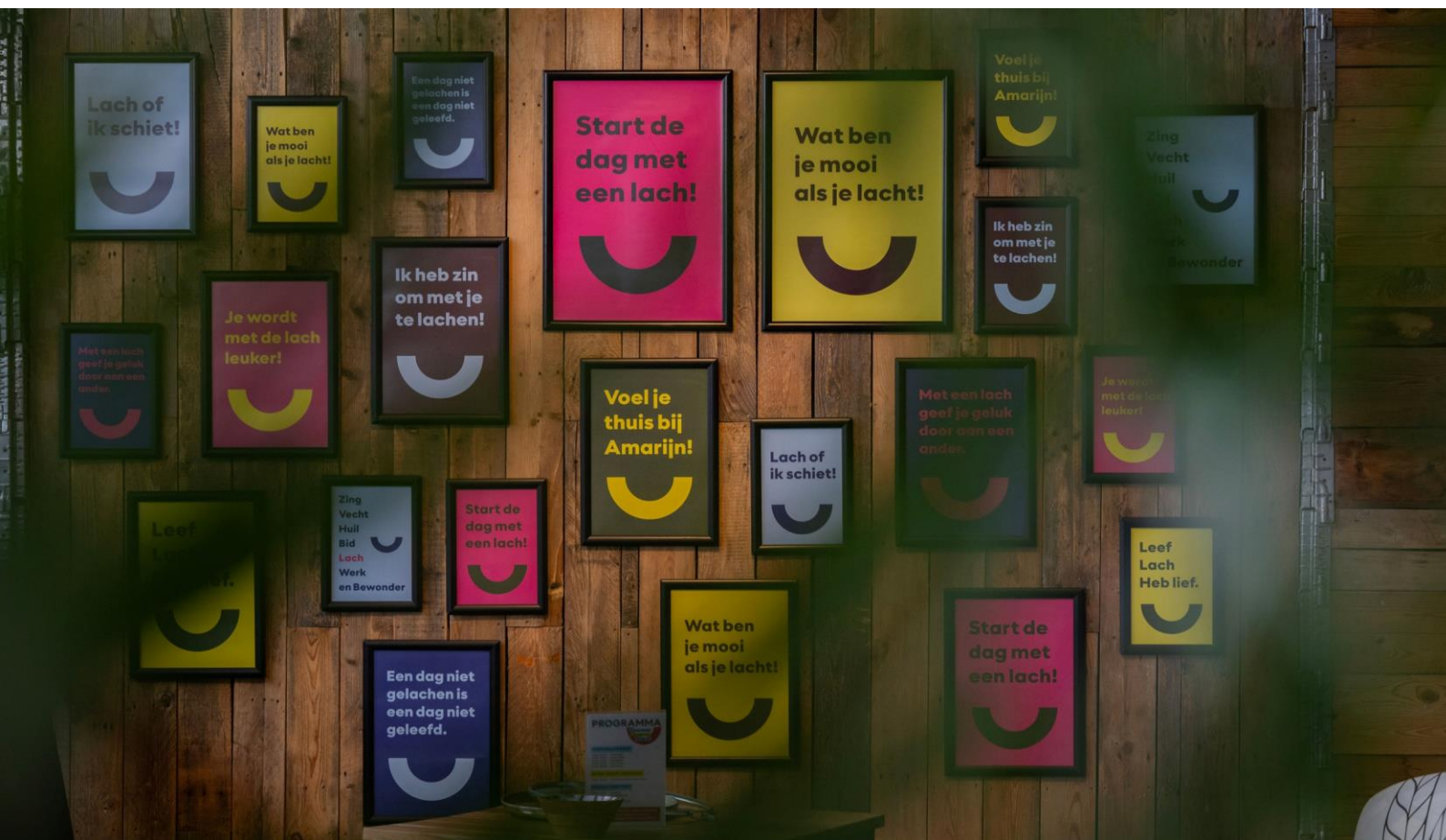
*‘We kiezen ervoor om optimaliseren en vernieuwen integraal onderdeel van onze organisatie te maken en waar mogelijk te experimenteren. We zien innovatie als succesvol als de innovatie waarde toevoegt aan het welbevinden van onze cliënten en/of slimmer werken bevordert en/of samenwerken binnen het netwerk bevordert én duurzaam/structureel wordt ingezet’.*




De visie op innovatie is verbonden met het fusieplan/meerjarenbeleidsplan van Amarijn. Als basisvoorwaarde geldt dat de basis binnen de organisatie op orde moet zijn, om van daaruit te kunnen gaan innoveren. Binnen de organisatie heeft innovatie als overkoepelend doel het verkleinen van de zorgkloof. Projecten, innovatie oplossingen en EHealth-toepassingen kunnen alleen succesvol zijn als ze bijdragen aan de ambitie van de organisatie.

Op basis van deze definitie onderscheidt Amarijn de volgende drie vormen van innovatie:

1. Optimaliseren van de dagelijkse praktijk
2. Vernieuwen
3. Experimenteren





We definiëren de drie innovatievormen als volgt:

### 1. Optimaliseren van de dagelijkse praktijk

Optimalisatie binnen het team, met als doel het bestaande beter te maken. Gericht op aanleidingen die in het hier en nu ervaren worden door bewoners en cliënten en/of medewerkers. Praktische en gedragen stappen die vandaag of morgen opgepakt kunnen worden en waarover het team zelf kan besluiten. Bijvoorbeeld het optimaliseren van werkprocessen.

### 2. Vernieuwen

Projecten met bestaande oplossingen die zich richten op het vernieuwen van welzijn en zorg. We pakken zaken anders aan dan we deden en bedden de vernieuwing in zodat dit het nieuwe 'usual business' wordt, met als doel meer cliënt- en/of medewerkerwaarde te creëren dan we voorheen boden. Bijvoorbeeld de inzet van vernieuwende zorgdomotica.

### 3. Experimenteren

Experimenteren zien we als een voorfase van vernieuwen. Het doel is om na te gaan of de oplossing zich leent om breder in de organisatie in te zetten. De uitkomst is onzeker (anders is het vernieuwen). Bijvoorbeeld een pilot uitvoeren spraakgestuurd rapporteren in ONS Dossier-app.

### Visie op veiligheid

*'We staan voor persoonsgerichte, kwalitatief passende en veilige zorg'*

Veiligheid van zorg is het fundament waar kwaliteit van zorg en innovatie op staat.

Dit fundament is van cruciaal belang voor het welbevinden van cliënten en de kwaliteit van de zorg. Veiligheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid en vraagt om bewustzijn, betrokkenheid en verbondenheid. We vinden het dan ook belangrijk aan te tonen dat we een veilige woon-, leef- én werkomgeving hebben. Kwaliteit en veiligheid van zorg is het gevolg van onze kritische manier van werken en van onze voortdurende aandacht. Door te streven naar continu verbetering en het implementeren van veiligheidsmaatregelen kunnen we de kwaliteit en veiligheid van zorg blijven waarborgen.



## 3.2 Kernwaarden

Binnen Amarijn is een cultuurwaarden onderzoek uitgevoerd om inzicht te krijgen in de normen, waarden en overtuigingen van medewerkers. De centrale waarden humor/plezier, balans (thuis/werk) en betrokkenheid zijn de waarden die een verbindende werking hebben waarin we elkaar (terug) vinden. Vanuit deze cultuurwaarden is de doorvertaling gemaakt naar kernwaarden. De kernwaarden vormen de basis voor elke medewerker en de organisatie. Ze vertegenwoordigen de principes en overtuigingen die bepalen hoe we handelen, communiceren en beslissingen nemen.

- **Samen**  
Samen zijn we tot veel in staat. Samen met de cliënt, naasten, vrijwilligers en medewerkers zetten we ons elke dag in voor de best mogelijke zorg en ondersteuning. Samen met (keten)partners in de regio zorgen we voor een stabiel, innovatief en samenhangend aanbod van best passende zorg voor onze cliënten. We zien de kracht van samenwerking, samenhang en solidariteit en dragen dit actief uit.
- **Thuisvoelen**  
We creëren een omgeving waar iedereen zich comfortabel, gerespecteerd en gewaardeerd voelt.



- **Eigen regie**  
Cliënten houden zo lang en zoveel mogelijk eigen regie en we ondersteunen de cliënt en de naasten hierin. Daarnaast ontwikkelen we ons naar zelforganisatie omdat er met gedeeld eigenaarschap sneller ingespeeld kan worden op de wensen en behoeften van cliënten.
- **Positief**  
We benaderen mogelijkheden, kansen en uitdagingen met een constructieve en veerkrachtige houding.

### 3.3 Kernkwaliteiten

De kernkwaliteiten zijn eigenschappen die kenmerkend zijn voor medewerkers en waar vanuit wordt gedacht en gehandeld bij uitvoering van het werk.

- Zelfinitiatief
- Leergierig
- Betrokkenheid
- Creativiteit
- Afspraak is afspraak





## 4. Ambitie en strategie

### 4.1 Ambitie

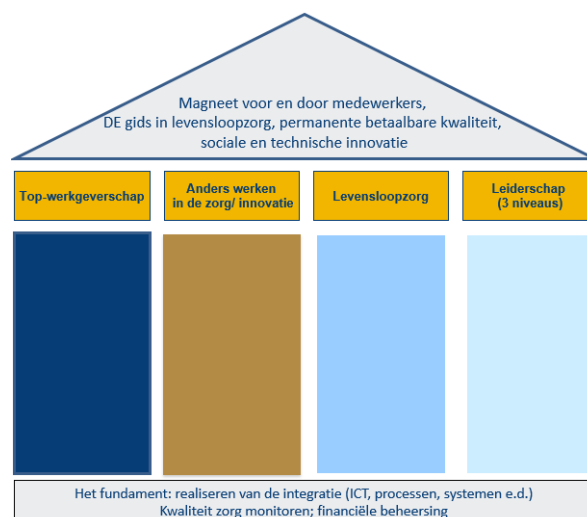
In het verlengde van onze missie en visie ligt onze ambitie, een uitdagend toekomstbeeld.

Die ambitie is vertaald in onderstaande vier leidende principes:

1. We zijn een magneet voor mensen die in de VVT willen werken.
2. Cliënten en naasten ervaren ons als DE gids in levensloopzorg.
3. We sturen en monitoren permanent op de kwaliteit van onze zorg en zorgen dat die betaalbaar is en blijft.
4. We zetten grote stappen om vernieuwend te werken, zowel in technische als in sociale innovatie.

### 4.2 Strategie

Onze maatschappelijke opdracht is het leveren van doelmatige en hoogwaardige zorg en ondersteuning. De inwoners van onze regio zijn gebaat bij een stabiele en toekomstbestendige zorgaanbieder. De grote uitdagingen in de zorg vragen om een ambitieuze strategie en heldere toekomstgerichte keuzes. In basis is er een goed georganiseerd fundament nodig dat Amarijn in staat stelt om strategisch te werk te gaan en haar doelen te bereiken. Dit betekent realisatie van de integratie, financiële beheersing en kwaliteit van zorg op orde. De organisatie heeft vier strategische pijlers geformuleerd:





## Pijler 1: Top werkgeverschap

- Onboarding nieuwe medewerkers
- Persoonlijke aandacht voor medewerkers
- Veilig werkklimaat voor medewerkers
- Aandacht balans werk-privé
- Autonomie voor medewerkers

De zorgsector staat voor grote uitdagingen en veranderingen. Eén van deze uitdagingen is het personeelstekort. We willen nieuwe medewerkers aantrekken en zorgen dat medewerkers bij ons blijven werken. Amarijn is een magneet voor mensen die in de VVT willen werken; Wij zijn dé organisatie waar zorgprofessionals graag willen werken, leren en zich langdurig aan verbinden.

Een goede ontvangst en landing in de organisatie is erg belangrijk om medewerkers te behouden. Bij Amarijn voel je jezelf welkom, gezien vanaf het eerste moment en is er veel aandacht voor een goede introductie in de organisatie, je team en het werk wat je gaat doen. Je welkom en gezien voelen, houdt niet op na de introductie in de organisatie. Ook als je al bij ons werkt, blijft persoonlijke aandacht een belangrijk kenmerk van Amarijn als werkgever. Dit uit zich in regelmatige contactmomenten met de leidinggevende of een collega bij zelforganisatie; aandacht als het goed gaat maar ook juist als het minder goed gaat. Je kunt je persoonlijke ontwikkelingswensen en opleidingswensen bespreken en we zoeken samen naar het beste ontwikkelingstraject voor jou.


Bij Amarijn voel je jezelf veilig. Je ervaart fysieke veiligheid door de aanwezigheid van goede Arbo-omstandigheden. Ook dragen een open en transparante cultuur bij aan het creëren van een veilige werkomgeving. Binnen Amarijn werken we met elkaar samen op basis van vertrouwen en worden medewerkers betrokken bij belangrijke beslissingen.

Werk in de zorg gaat altijd door; we werken 24/7 en 365 dagen per jaar. Er wordt dus een groot beroep gedaan op de flexibiliteit van medewerkers. Werk kunnen combineren met een gezinsleven, mantelzorgtaken en tijd voor jezelf is een grote uitdaging. Bij Amarijn vinden we samen de juiste balans die past bij de individuele situatie van de medewerker. Dit doen we onder andere door maatwerkcontracten te bieden en een goed roosterbeleid.

## Pijler 2: Anders werken in de zorg/Innovatie

- Bedrijfskundig kijken naar de zorg
- Intensief samenwerken met het netwerk van de cliënt
- Inzet PDCA-model



- 
- Anders opleiden
  - Innovatie

De komende jaren stijgt de zorgvraag, terwijl het aantal beschikbare zorgmedewerkers afneemt. We moeten ons werk slimmer organiseren en met behulp van technologische en digitale innovaties ontzorgen we onze zorgprofessionals én verminderen we de registratielast. Technologie bevordert de eigen regie en zelfredzaamheid van cliënten en het biedt hun mogelijkheden om zorg (langer) thuis te ontvangen. Daarnaast gaan we intensief samenwerken met het netwerk van de cliënt en blijven we vrijwilligers aan onze organisatie binden. Een deel van de zorg die nu door professionals gegeven wordt kan worden opgevangen in de sociale omgeving. Dit vraagt om een verandering van mindset bij medewerkers en cliënten, waarbij samenwerken, innovatie en vernieuwing centraal staan. Ook zal er focus moeten zijn voor het opleiden van mantelzorgers. Een bedrijfskundige blik op de zorg draagt bij aan het efficiënter en effectiever werken waarbij inzet van het PDCA-model een handig hulpmiddel is om processen continu te verbeteren. Daarnaast is er behoefte aan het modulair opleiden in het werk waardoor medewerkers constant blijven leren en zich ontwikkelen. Door anders te werken in de zorg wordt de kwaliteit van zorg verbeterd en kan beter worden ingespeeld op de wensen en behoeften van cliënten.


### Pijler 3: Levensloopzorg

- Naastenparticipatie
- Positieve gezondheid als leidend uitgangspunt
- Inzet Advanced Care Planning (ACP)
- Inzet zorgtechnologie

**Levensloopzorg en onze deskundigheid als gids in het proces van ouder worden is dé kern van onze strategie.** Amarijn ziet levensloopzorg als het geheel van alle diensten (ondersteuning, welzijn en zorg) waar iemand gebruik van kan maken. Vanaf het moment dat de eerste vraag om ondersteuning klinkt, tot er intensieve verpleeghuis- of hospicezorg nodig is. Met onze deskundigheid staan wij cliënten waar nodig bij in het proces van ouder worden, vanuit een gelijkwaardige positie, samen met het netwerk van de cliënt. Ook als er professionele zorg of ondersteuning nodig is besteden we aandacht aan de rol van naasten in de zorg en ondersteunen en betrekken hen bij het zorgproces.

Bij elke zorg- of ondersteuningsvraag worden vijf vragen gesteld:

1. Wat kan de cliënt zelf?
2. Wordt de cliënt meer zelfstandig wanneer reablement wordt ingezet?
3. Wat kan de naaste hierin betekenen?

- 
4. Wat kan het sociale netwerk (vrijwilliger en maatschappij/community, buurtteam) hierin betekenen?
  5. Waar is professionele zorg of ondersteuning bij nodig?

Deze vijf vragen sluiten volledig aan bij de uitgangspunten van positieve gezondheid. Ze zetten eigen regie en de cliënt, de naasten en het netwerk centraal. Samen met de cliënt en naasten wordt besproken wat voor de cliënt betekenisvol én haalbaar is; zo wordt samen ingezet op passende zorg. Door tijdig met elkaar het gesprek aan te gaan (bv. door inzet Advance Care Planning), wordt duidelijk welke zorg en ondersteuning bijdraagt aan het welbevinden van de cliënt, en welke niet.


Binnen levensloopzorg ziet Amarijn nadrukkelijk ook het exploiteren van passende woonvoorzieningen als onderdeel van de eigen strategie. Op eigen initiatief of in samenwerking met woningcorporaties, projectontwikkelaars worden woonvoorzieningen ontwikkeld. Vanuit deze strategie zijn we samen met andere stakeholders partner in het ontwikkelen van een woonvisie op Walcheren. Onze lopende en geplande projecten zijn mooie voorbeelden: de reeds gestarte nieuwbouw van Oranjeplein in Oost-Souburg en de Ravensteijnweg in Middelburg, evenals de geplande verbouw van De Zoute Viever in Oost-Souburg. Met Woongood Middelburg zijn er contacten over het te ontwikkelen wooncomplex aan de Churchillaan in Middelburg, evenzo met een projectontwikkelaar voor ontwikkeling van zorgvastgoed in Veere. In deze gevallen zal Amarijn de zorg leveren en ligt de exploitatie van het gebouw bij de woningcorporatie.

#### **Pijler 4: Leiderschap**

Leiderschap speelt een cruciale rol bij het succesvol toewerken naar anders werken in de zorg en het omgaan met het veranderende zorglandschap. Daarbij is leiderschap belangrijk voor het vormgeven en beïnvloeden van de cultuur binnen de organisatie. Bij Amarijn streven we naar een cultuur van openheid en vertrouwen, waarbij we onze medewerkers actief betrekken en verantwoordelijkheid geven. Om leiderschap actief bij te laten dragen aan het creëren van een positieve en ondersteunende werkomgeving binnen Amarijn wordt er vanuit de volgende drie niveaus gehandeld:

- Persoonlijk leiderschap voor elke medewerker
- Gedeeld leiderschap binnen de teams
- Coachend faciliterend leiderschap door leidinggevenden

Leiderschap begint bij de medewerker zelf. We moedigen medewerkers aan verantwoordelijkheid te nemen en eigen regie te tonen in hun werk, maar ook ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling en hun eigen welzijn. Gedeeld leiderschap betekent dat we



streven naar zoveel mogelijk zelfstandigheid binnen de teams. Dat vraagt om goede samenwerking tussen medewerkers, die elkaar ruimte geven en hun werkzaamheden onderling met elkaar afstemmen.

Onze leidinggevenden hanteren een coachende benadering, waarbij ze medewerkers ondersteunen en begeleiden in hun ontwikkeling. Leidinggevenden stimuleren persoonlijk leiderschap bij medewerkers en leggen besluitvorming zoveel mogelijk binnen de teams, maar zijn tegelijkertijd zichtbaar en nabij voor medewerkers. Door deze benadering creëren we een omgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd en gehoord voelen en ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Tegelijk wordt van leidinggevende verwacht dat zij oog hebben voor een efficiënt bedrijfsvoering en sturen op resultaten. Ook willen we een lerende organisatie zijn die constant streeft naar verbetering en ontwikkeling door te leren van en te reageren op interne en externe veranderingen, fouten en successen. Dit houdt in dat medewerkers worden gestimuleerd om kennis en vaardigheden te ontwikkelen, om open te staan voor feedback en om continue te reflecteren en verbeteren. Om leidinggevenden goed uit te rusten voor hun taak investeert Amarijn in een academie voor leiderschap met interne leiderschapsprogramma's.





## 5. Van plan naar resultaat

Dit meerjarenbeleidsplan vormt de start van Amarijn dat met vertrouwen aan de toekomst bouwt. De strategie vormt onze leidraad om succes te behalen in de uitdagingen die de veranderende zorgsector met zich meebrengt. Door het opstellen van jaarplannen wordt het meerjarenbeleidsplan vertaald naar concrete acties en resultaten en bereiken we onze doelen als organisatie. Zo wordt van plan naar resultaat gewerkt en kan Amarijn haar ambities waarmaken.

