

Jaarimpressie 2021



Samen zorgen, nu en in de toekomst

Inhoud

Voorwoord

Colofon

1. Samen zorgen

- Driehoekskunde
- Samenzeggenschap
- Teamzelfevaluatie
- Zorgplanmethodiek

2. Samen werken & ontwikkelen

- Diversiteit
- Leren in de wijk
- Professioneel bewustzijn
- Inspiratie

3. Pers & publiciteit

- Minder berichten, meer bereik
- Meer volgers, groter bereik
- Vacatures goed gevonden

4. Samen kijken naar de toekomst

- Een totaal andere aanpak
- Samenwerking als antwoord
- De juiste technologie

5. Samen binnen Amstelring

- Introductie Jeroen Lambriks
- Klantwaardering
- Betekenisvol blijven

Samen lukt het

2021 lijkt alweer lang geleden. Dat zegt zeker iets over ons: we willen graag vooruit.

Bij de start van het jaar waren we vol goede voornemens. Helaas bleek corona niet verdwenen te zijn, waardoor we soms bleven hangen tussen hoop en vrees: 'gaat het nog weg?' Toch bleef altijd overeind dat de zorg, behandeling, ondersteuning en begeleiding bleef doorgaan.

We zijn dan ook ontzettend trots en hebben groot respect voor iedereen die daaraan een bijdrage heeft geleverd. Vanuit welke functie, rol of positie dan ook. Samen is het gelukt. En samen is dan ook het thema van onze jaarimpressie 2021.

Met een nieuwe koers 'anticiperen op wat de samenleving van ons vraagt' zetten we een stevige ambitie neer. En dat moet ook als we klaar willen zijn voor de enorme groei aan kwetsbare oudere mensen en een groeiend tekort aan personeel. Meer dan ooit is de krappe arbeidsmarkt voelbaar. Een enorme uitdaging die van ons vraagt dat we anders gaan kijken en anders gaan doen. En dat schuurt, zowel binnen Amstelring als daarbuiten.

Deze 'andere kijk' laten we terugkomen in de nieuwe locaties die we aan het realiseren zijn, zoals De Nieuwe Sint Jacob die in april 2022 is geopend. Een locatie met een andere kijk op het leven van cliënten en bewoners en deels met mensen die geen zorgachtergrond hebben. Daar hebben we in 2021 vol op ingezet met de wervingscampagne voor Blijmakers.

Aan de zorg, ondersteuning en begeleiding geven we samen invulling met de cliënt en zijn naasten, bijvoorbeeld via methodes als driehoekskunde. En met samenzeggenschap zorgen we dat inspraak voor iedereen mogelijk is: cliënten, mantelzorgers én medewerkers samen.

Leren en ontwikkelen wordt steeds belangrijker in onze organisatie en daarvoor ontwikkelen we een eigen Amstelring Academie. En natuurlijk speelt technologie een steeds belangrijkere rol in onze toekomst. Vooral om mensen te ondersteunen om zolang mogelijk zelfstandig thuis te functioneren, om het mogelijk te maken dat vrijheid veilig kan én om medewerkers te ontlasten zodat zij fijn kunnen blijven werken.



Deze jaarimpressie geeft met interviews en achtergronden een uitgebreid beeld van onze inspanningen en onze veelzijdige organisatie. Het komende jaar willen wij dit verder verdiepen door vanuit diverse perspectieven ervaringsverhalen op te halen om zo te horen hoe men de praktijk ervaart en welke dilemma's er spelen.

Veel leesplezier.

Inge Borghuis en Jeroen Lambriks
Raad van Bestuur Amstelring

1. Samen zorgen

- Driehoekskunde
- Samen-zeggenschap
- Teamzelfevaluatie
- Zorgplanmethodiek

De gouden driehoek: driehoekskunde

Bonus, verbinding en positie. Het zijn de drie basisprincipes van driehoekskunde, waarbij de driehoek gevormd wordt door cliënt, familie en professional. Over hoe deze basisprincipes werken, spreek ik met Janneke Bulk en Irene Boersma. Janneke deed de cursus driehoekskunde en maakt onderdeel uit van de expertgroep, terwijl Irene binnenkort introductietrainingen driehoekskunde zal geven binnen Amstelring.



Janneke Bulk en Irene Boersma

Wanneer er een goede communicatie en samenwerking tussen een professional en de familie is, dan kan een cliënt zich optimaal ondersteund en veilig voelen. Dat is de visie achter de door orthopedagoog Chiel Egberts ontwikkelde driehoekskunde. De cliënt staat bovenin de driehoek, rechtsonder staat de professional en linksonder de familie van de cliënt.

Driehoekskunde is dus een vorm van systemisch werken. Wat dit systeem complex maakt, is dat privé en organisatie door elkaar heen lopen. Het vraagt zowel van familieleden als professionals dat ze handelen vanuit hun eigen rol en in hun 'eigen hoek' blijven. Daarvoor zijn zowel van de familie als professional zelfbewustzijn, (zelf)reflectie en lef nodig. Niet altijd eenvoudig!

“Wat dit systeem complex maakt, is dat privé en organisatie door elkaar heen lopen. Iedereen moet in zijn eigen rol en ‘hoek’ blijven.”

Toch heeft Amstelring bewust voor deze manier van werken gekozen vanuit het principe ‘eerst kijken naar de mens, daarna pas naar de ziekte of naar wat niet meer kan.’ Het welzijn van de cliënt staat dus voorop.

Communicatie en samenwerking

'Respect voor de cliënt en de familie is essentieel. De cliënt en zijn of haar familie hebben jarenlang een leven gedeeld. De familieleden zien de cliënt dan ook in eerste instantie als mens, niet als patiënt. Daar komt ineens een derde partij bij, de professional. Dat kan frictie veroorzaken. Een professional heeft uiteraard ook de mens in het oog, maar moet ook goede zorg leveren.', zegt Janneke.

'Iemand overdragen aan de zorg brengt soms heftige emoties met zich mee', vult Irene aan, 'Het is daarom belangrijk te leren het gesprek aan te gaan, juist wanneer het schuurt binnen die driehoek. Stel je een vrouw voor, die haar man met dementie naar een verpleeghuis brengt. Mensen hebben op dat moment het gevoel dat ze de controle kwijtraken, een andere structuur worden ingetrokken. Dat brengt onrust. En dan zijn er ook nog families waar van alles speelt en familieleden elkaar tegenspreken over de zorg. We kennen verhalen van verzorgers die wegduiken als de familie van een cliënt komt, omdat de familie altijd extreem kritisch is. Een goede communicatie en samenwerking is dus essentieel, maar niet altijd vanzelfsprekend.'

"Door de training driehoekskunde heb ik weer meer inzicht gekregen in een betere samenwerking met de cliënt, familie en de mantelzorg. Het is belangrijk dat de driehoek goed verdeeld is en we elkaar aanvullen waar nodig."

— Deelnemer training Driehoekskunde

De drie principes

Driehoekskunde is gebaseerd op drie principes:

- Positie** Professionals en familie hebben binnen de driehoek een tegenovergestelde plek. Het is ieders taak om de eigen plek met overtuiging in te nemen en de ander ook op zijn of haar plek te houden.
- Verbinding** Je bent er voor de cliënt, maar net zo goed voor de familie. Cliënt en familie zijn tenslotte al jarenlang met elkaar verbonden. Kernwoorden: samenwerken, respect en interesse hebben en gelijkwaardigheid.
- Bonus** Je zegt wat je doet en doet wat je zegt en je geeft net iets meer aan cliënt of familie dan er verwacht wordt, al is de 'bonus' nog zo klein.





Een betekenisvol(ler) leven

Janneke: 'Driehoekskunde draagt echt bij aan een betekenisvol(ler) leven. Als familie en professional op hun plaats in de driehoek blijven, dan ontstaat er een solide basis zonder spanningen en kan de cliënt echt 'gedragen' worden.

'Het gebeurt wel eens dat de relatie tussen cliënt en familie niet oké is. Zo hebben we een casus gehad waarbij familie en professional tegenover elkaar kwamen staan. Hierdoor kwam de professional uit positie, uit de 'eigen hoek' en trokken de verhoudingen scheef. Door een interventie van het expertiseteam is deze situatie weer goed gekomen.'


"Iedereen heeft behoefte aan echte aandacht, aan gehoord en gezien worden."

— Irene Boersma

Irene is antropoloog én opgeleid als teamcoach. 'Wat ik in de zorg zie, is dat iedereen gewend is om steeds maar te blijven rennen. Men vindt het bovendien ongemakkelijk om naar zichzelf te kijken. Het zijn doeners, die af en toe vergeten hun eigen professionele en persoonlijke grenzen te bewaken. Terwijl het juist zo goed is om af en toe een vertragend gesprek te voeren. Even stilstaan bij wat er gebeurt. Iedereen heeft behoefte aan echte aandacht, aan gehoord en gezien worden. Dat geldt voor alle drie de hoeken van de driehoek!'

Feitjes

- In 2021 hebben zo'n **400 medewerkers** de introductietraining gevolgd
- Teamcoaches en zorgcoördinatoren hebben deelgenomen aan de **verdiepende training** Driehoekskunde
- Er zijn **twee trainers opgeleid** voor de introductietrainingen in 2022 en 2023
- De introductietrainingen zijn er **voor alle medewerkers van Amstelring**, intra- en extramuraal, die directe cliëntenzorg bieden
- Wanneer samenwerken met naasten moeilijk is, kan ondersteuning van het **expertteam** ingeroepen worden.



*“Samen zoeken we
naar de beste mogelijkheden.
We laten ‘zo hebben we het altijd
gedaan’ achter ons en gaan naar
‘zo sluiten we het beste aan.’”*

— Corine Jansen, kwartiermaker binnen Amstelring

Samenzeggenschap: actief meepraten, meedoen en meebeslissen



Corine Jansen

In onze woonzorglocaties is de ondersteuningsvraag van een bewoner niet alleen met professionals in te vullen. Voor cliënten zijn familie en vrienden een belangrijke bron van aandacht, warmte, zingeving en levensvreugde. Hoe zorgen we dan samen voor de kwaliteit van leven en van werken? Daar gaat samenzeggenschap over. Een interview met Corine Jansen, kwartiermaker binnen Amstelring.

'Samenzeggenschap gaat verder dan wat er in de wet staat over medezeggenschap van cliënten in de zorg (Wmcz 2018), waarin het recht op informatie, op overleg, om te adviseren en om in te stemmen is opgenomen. Samenzeggenschap gaat over: hoe doen we het samen? En met samen bedoelen we: de cliënt/ bewoner, zijn naasten en de zorgprofessionals.'

'Het gaat daarbij vooral over ieders rol en verantwoordelijkheid en de optimale verbinding daartussen. Hoe vinden we elkaar en begrijpen we elkaar vanuit die eigen perspectieven, bijvoorbeeld als het gaat over veiligheid, privacy en leefgewoonten? Het gedachtegoed is ontstaan vanuit de cliëntenraad en medewerkers van onze zorglocaties De Makroon en De Rietvinck en in overleg met de locatiemanager.'



Ga in gesprek met elkaar hoe je elkaar kunt steunen: bewoners, familie en medewerkers. Zo ontstaat er wederkerigheid, ontspanning en vertrouwen.



Eerst de mens zien

'De missie van Amstelring is het bieden van betekenisvolle zorg en ondersteuning op basis van gelijkwaardigheid en met respect voor ieders rol en positie. Eerst de mens zien en dan pas zijn ziekte of beperking, zodat je echt iemands waarde ziet. Samen zeggenschap is daar een doorvertaling van en is ingezet als een beweging, een reis: hoe kunnen we daar op een hedendaagse manier invulling aan geven. Samen zoeken we naar de beste mogelijkheden en daarbij laten we 'zo hebben we het altijd gedaan' achter ons en gaan we naar 'zo sluiten we het beste aan.'

'Niet het systeem is leidend maar er zijn wel verantwoordelijkheden en kaders waaraan we ons moeten houden. Dat vraagt om flexibiliteit. Van de organisatie en haar medewerkers, maar ook van cliënten en hun naasten. Het is dus echt een gezamenlijke reis, waarin we soms een pad verlaten om daarna weer een ander pad te vinden. Er is geen vaste reisroute, maar er zijn wel reisgenoten.'



"Met elkaar tot een mooi idee komen en dit ook met z'n allen uitvoeren. Zo creëren we met elkaar telkens weer waardevolle momenten"

— Evelien Zoete, medewerker De Rietvinck

Vier niveaus van zeggenschap

Zeggenschap en participatie speelt op verschillende niveaus. We onderscheiden er vier:

1. **Binnen de relatie tussen de cliënt, zijn naasten en de zorgprofessional. Hier kan het bijvoorbeeld gaan over omgangsvormen.**
2. **Binnen de woonkamer/woongroep of de etage waar de cliënt woont. Denk bijvoorbeeld aan de rol van naasten bij groepsactiviteiten.**
3. **Binnen de gehele woonzorglocatie, bijvoorbeeld over veiligheid.**
4. **Binnen de Amstelring-organisatie: hoe verankeren we de basis van samendoen.**

'Per niveau kun je daar invulling aan geven. Op groeps- en locatieniveau kun je dan denken aan huiskamergesprekken en mantelzorgbijeenkomsten met bewoners, naasten en medewerkers. Op locatieniveau is de participatieraad daar een mooie opvolging van, de verbindende factor. We leren om een beroep op elkaar te doen, om elkaar aan te spreken, om 'de regels van het huis' los te laten, maar ook dat niet iedere individuele wens vervuld kan worden. We maken afspraken met elkaar, zoals je dat ook binnen een gezin doet. En we bieden handvatten aan, zoals trainingen driehoekskunde en betekenisvolle rollen.'

Participatieraden

'In woonzorglocatie De Makroon en De Rietvinck zijn participatieraden gestart. Daarin zitten bewoners, familieleden, vrijwilligers en medewerkers die zo'n 6 keer per jaar bij elkaar komen om actuele onderwerpen te bespreken. De wet zorg en dwang bijvoorbeeld roept vragen en dilemma's op over de mate van vrijheid binnen en buiten een locatie.'

'Door hierover op respectvolle manier in gesprek te gaan ontstaat er veel meer begrip voor elkaar, voor de besluiten en kan ieder vanuit zijn positie meedenken over mogelijke oplossingen. Ook geven bewoners, naasten en medewerkers aan zich meer betrokken te voelen.'

Gezamenlijke reis

'In 2022 gaan we door met samenzeggenschap op diverse locaties van Amstelring. Maar eigenlijk is iedere locatie op een of andere manier bezig met invulling geven aan het samen doen. Bij nieuwe locaties, zoals De Nieuwe Sint-Jacob, starten we al tijdens de kennismakingsgesprekken met toekomstige bewoners en hun naasten met de vraag: hoe wilt u actief meedoen? Op landelijk niveau trekken we de kar ook.'

Samendoen voelt voor iedereen goed. En dat is een uitstekende basis voor een gezamenlijke reis naar betekenisvol leven én werken.'



“Het wederzijdse begrip dat er ontstaat door een vraagstuk in een gezamenlijk gesprek met zowel bewoners en familie als zorgmedewerkers te bekijken, heeft voor mij een enorme meerwaarde.

Door met alle betrokkenen het gesprek aan te gaan en goed naar elkaar te luisteren wordt de dialoog gelijk constructief, en uiteindelijk blijken de belangen dan meestal niet tegenover elkaar te staan.”

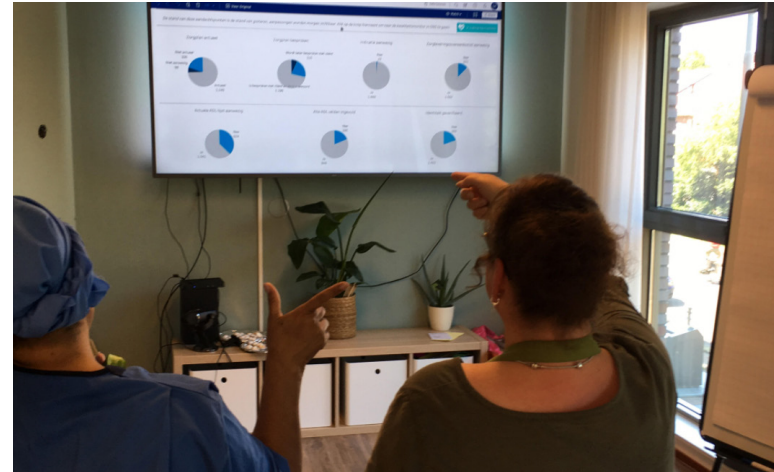
— Daphne Dijkman, vrijwilliger, lid van de participatieraad De Makroon en lid van de CCR, namens de Makroon en De Rietvinck

Evaluatie van de teamzelfevaluatie

Silvia Kok is kwaliteitsverpleegkundige, Justin de Jong kwaliteitsadviseur. Vanuit deze rollen ontwikkelden zij vorig jaar, samen met een brede groep collega's en een vertegenwoordiging vanuit de centrale cliëntenraad, het interne auditsysteem van Amstelring door tot wat nu 'teamzelfevaluatie' heet. Tijd voor een evaluatie van de teamzelfevaluatie! Hoe werkt het, waar draagt het aan bij en wat gebeurt er met uitkomsten?



Silvia Kok en Justin de Jong



'Tijdens de teamzelfevaluatie stellen we onszelf als team drie cruciale vragen, namelijk 'waar staan we?', 'waar zijn we trots op?' en 'wat willen we nog toevoegen en/of bereiken?', legt Justin uit, 'We spreken overigens liever van toevoegen of bereiken dan van verbeteren. Hierdoor staan we ook stil bij wat goed gaat.'

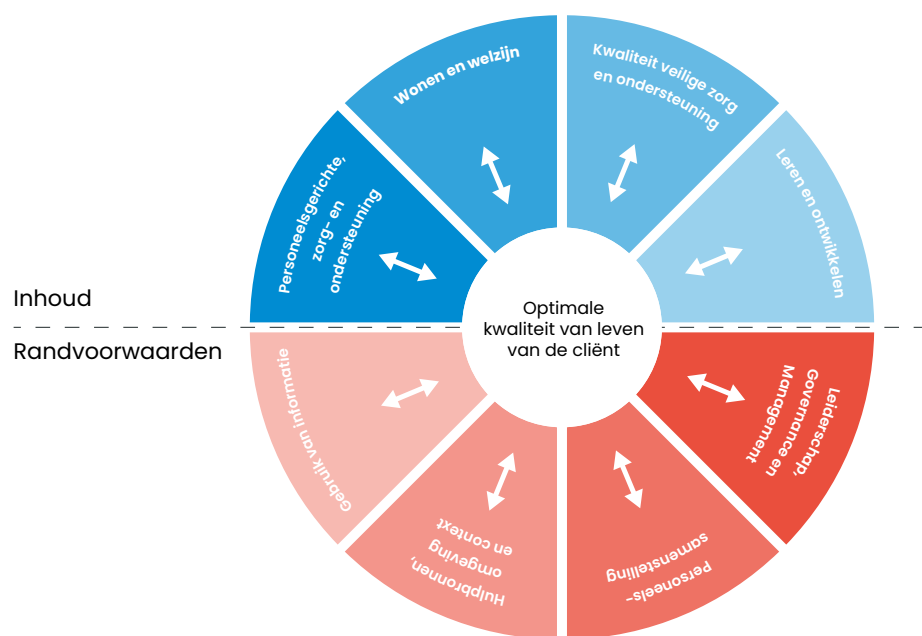
'In de teamzelfevaluatie hebben we indicatoren vervangen door vragen die georganiseerd zijn rondom acht thema's', vult Silvia aan, 'De vragen zijn enigszins prikkelend, zodat ze ook echt aanzetten tot het opzoeken van de diepgang met elkaar als team.'

"We spreken liever van toevoegen of bereiken, dan van verbeteren. Hierdoor staan we ook stil bij wat goed gaat."

— Justin de Jong

Acht thema's

De teamzelfevaluatie vindt een keer per jaar plaats met elk zorgteam binnen Amstelring. Er worden zowel taakgerichte als samenwerkingsaspecten geëvalueerd. Dat gebeurt op basis van de acht thema's van het kwaliteitskader.



Thema 1 t/m 4 zijn inhoudelijk. Thema 5 t/m 8 zijn randvoorwaardelijk.

'Binnen het zorgteam doet iedereen de voorbereiding voor zijn of haar eigen rol. De kwaliteitsbewaker en kwaliteitsverpleegkundige hebben hierin een coördinerende rol. De voorbereiding bestaat voornamelijk uit het verzamelen van gegevens die - nog - niet geautomatiseerd zijn.', zegt Silvia, 'In een gesprek van twee uur worden alle bevindingen uit de voorbereiding besproken aan de hand van vragen. Een intensieve operatie dus, maar het is de investering waard, want het levert veel op.'

"Alle teamplannen samen vormen de basis voor het kwaliteitsplan op de desbetreffende locatie."

— Silvia Kok

Input voor jaarplannen

'De uitkomsten van de teamzelfevaluatie dienen als input voor het teamplan dat per zorgteam wordt gemaakt. Alle teamplannen samen vormen de basis voor het kwaliteitsplan op de desbetreffende locatie, terwijl die weer een voedingsbodem zijn voor het concernplan van Amstelring. Op deze manier helpen we het team zich te ontwikkelen én werken we samen toe naar betere en persoonlijke zorg binnen Amstelring.', legt Silvia uit. Elk kwartaal wordt het teamplan overigens geëvalueerd, om waar nodig bij te stellen.', vult Justin aan.

“Alle gegevens in een oogopslag paraat hebben scheelt veel tijd, arbeidskracht en geld.”

– Justin de Jong



In een oogopslag alle gegevens paraat

‘Om een goed overzicht te houden op gegevens en aandachtspunten is er een kwaliteitsmonitor – een dashboard – in het systeem Tableau ontwikkeld. Hierop kun je gemakkelijk alle informatie rondom de acht eerdergenoemde thema’s aflezen. Het is een goede bron voor zowel de kwaliteitsbewaker in het zorgteam als de kwaliteitsverpleegkundige. Alle gegevens in een oogopslag paraat hebben scheelt veel tijd, arbeidskracht en geld. Het maakt Amstelring bovendien flexibeler als organisatie, omdat er sneller op situaties kan worden ingespeeld’, zegt Justin.

Focus op welzijn van cliënt en zorgmedewerker

‘In het verleden lag de focus meer op het zakelijke, nu meer op het menselijke. Komend jaar ligt voor ons de focus nog meer op het welzijn van zowel cliënten als de zorgmedewerkers. We gaan kijken hoe we de driehoek van cliënt, familie/ verzorger(s) en zorgprofessional verder kunnen intensiveren.’, zegt Silvia.

Justin voegt daaraan toe: ‘De vragenlijst van de teamzelfevaluatie zal verder ingekort worden om het voor iedereen wat behapbaarder te maken. Het ontwikkelplan en kwaliteitsplan willen we samenvoegen tot één document om de zorgmedewerkers te ontlasten. En ook de kwaliteitsmonitor Tableau blijft in ontwikkeling.’

‘Wij gaan er uiteraard van uit dat de teamzelfevaluatie daadwerkelijk bijdraagt aan een betere en persoonlijkere zorg. Wanneer de teamzelfevaluatie volgend jaar het derde jaar ingaat, is dat een mooi moment om te toetsen of de cliënten en onze zorgprofessionals dat ook écht zo ervaren.’, sluit Silvia af.

Van zorgplan naar ondersteuningsplan

Meer aandacht voor welzijn en het hebben van een betekenisvolle dag. Meer regie op eigen leven. Dat is waar Amstelring naar streeft voor haar bewoners. Dat betekent een aanpassing van de zorgplanmethodiek die tot nu toe gehanteerd werd. Maar waar begin je? Justin de Jong, kwaliteitsadviseur, ging met medewerkers, bewoners en mantelzorgers in gesprek om te komen tot een nieuwe aanpak.

Tijden veranderen, ook voor en in de zorg. Behalve dat het politieke en maatschappelijke klimaat anders is, zijn ook de bewoners van Amstelring en hun mantelzorgers van een andere generatie. Mensen hechten meer waarde aan regie op eigen leven. Bovendien is het 'klakkeloos' uitbesteden van taken aan de zorg, onder andere door de schaarste aan personeel, verleden tijd.

Werd er in het verleden vooral gekeken naar wat er niet meer mogelijk was en verbeterd moest worden, nu wordt de zorgplanmethodiek op een positieve manier herzien en ligt de nadruk op wat er nog wél kan. Wat kan en wil de bewoner zélf nog? En wat kan de sociale kring rondom de cliënt betekenen en bijdragen?

Bij het onderzoek naar een nieuwe zorgplanmethodiek werd al snel duidelijk dat wat Amstelring zocht als aansluiting bij de bovenstaande missie, niet bestond. En dus werd besloten zelf een nieuwe zorgmethodiek te ontwikkelen, met input van medewerkers, bewoners en mantelzorgers.



Jezelf nuttig blijven voelen

'Een betekenisvolle dag is uiteraard door en voor iedereen anders in te vullen, maar het komt globaal op het volgende neer: wat kan iemand (nog) voor zichzelf en voor anderen betekenen? Mensen willen zich nuttig voelen. Ben je bijvoorbeeld je hele werkende leven kok geweest, dan wil je vast nog wel eens koken voor jezelf en anderen.'



'Als iemand vroeger in een verzorgingstehuis terecht kwam, dan werd het sociale leven ineens 'afgeknipt'. Terwijl het veel logischer is dat mensen de buitenwereld die ze hadden mee naar binnen nemen. Daarom is het belangrijk alles zoveel mogelijk te organiseren zoals iemand het gewend was en hem of haar een betekenisvolle rol te geven.'

'Ook het meer vrijelijk bewegen binnen de locatie past in die nieuwe aanpak. We spreken van een 'ondersteuningsplan' in plaats van een 'zorgplan', omdat we het leven van cliënten willen ondersteunen. En dat behelst veel meer dan zorg alleen. In de nieuwe aanpak zullen we ons nog meer verdiepen in een cliënt voordat deze bij Amstelring komt wonen. We denken dan aan een huisbezoek, onderzoek naar het sociale netwerk van de cliënt en naar wat de cliënt voor beroep heeft gehad. Als iemand altijd in nette kleding heeft gelopen, dan wil diegene wellicht nu niet de hele dag in een pyjama rondlopen.

"Het is veel logischer dat mensen de buitenwereld die ze hadden mee naar binnen nemen."

Ook bewoners met dementie bevroegd

'Binnen de oude methodiek werd met sterretjes een huidige en gewenste situatie aangegeven. Er werd altijd vanuit gegaan dat er iets verbeterd moest worden. Ook werd er taal gebruikt die niet (meer) paste bij de praktijk. Dat leverde frustratie op onder de medewerkers, die af en toe geen idee hadden wat er precies bedoeld werd.', legt Justin uit.

'We hebben iedereen bevroegd, zowel medewerkers, bewoners als mantelzorgers over hoe een betekenisvolle dag er volgens hen uitziet. Onder de bewoners waren ook mensen met dementie die nog goed aanspreekbaar waren. Zo gaf een mevrouw bijvoorbeeld aan dat ze het fijn vind iets te betekenen voor iemand die stervende is, omdat ze dat eerder had gedaan. Een ander gaf aan dat ze niet betutteld wil worden.'

Nieuwe zorgplanmethodiek

'De zoektocht naar de nieuwe zorgplanmethodiek hebben we gedaan met een team van twee kwaliteitsverpleegkundigen, een welzijnsmakelaar, een zorgmedewerker, een behandelaar en een applicatiebeheerder. Van elke discipline hebben we dus iemand die goed bekend is met de inhoud. Behandelaren hebben andere behandelaren bevroegd, de kwaliteitsverpleegkundigen hun eigen medewerkers en de welzijnsmakelaar en ik hebben ons ontfermd over de bewoners.'

'In de nieuwe methodiek wordt er gekeken naar vijf domeinen: persoonsgerichte benadering, wonen, welzijn, veiligheid en gezondheid. Vanuit sommige methodieken - die iets meer in de buurt kwamen van ons ideaal - hebben we dingen overgenomen in ons eigen ondersteuningsplan.'



“Een mevrouw met dementie gaf aan dat ze het fijn vindt iets te betekenen voor iemand die stervende is.”

Wel actie, geen doel

'In een proefkamer op De Vreugdehof hebben we in april de nieuwe methodiek uitgetest. Mensen konden zich hier voor inschrijven, zowel bewoners als medewerkers. Van een student ontving men een casus op een A4 en werd er ingelogd op een proefaccount op de computer. De tester ging vervolgens aan de slag met een vragenlijst die gelinkt is de vijf hiervoor genoemde domeinen. Er wordt overigens in het nieuwe plan nog steeds een actie omschreven, maar geen 'doel' meer.'

'Aandachtspunten die uit de test zijn gekomen, zijn overgeheveld naar het nieuwe systeem. Verschillende mensen hebben verschillende waarden en normen en denken bijvoorbeeld anders over zaken als intimiteit, seksualiteit en religie.'

Veranderen blijft spannend

'Een nieuwe methodiek introduceren is niet gemakkelijk, want het vraagt verandering van mensen. Verandering van gedrag is een van de moeilijkste dingen. Zorgpersoneel is vanuit de opleiding gewend om zaken juist uit handen te nemen. Een simpel voorbeeld: bij het ontbijt worden er wel eens boterhammen gesmeerd en uitgedeeld zonder iets te vragen.'

'Als je altijd gewend bent dingen op een bepaalde manier te doen, dan is het even omschakelen naar een nieuwe methode. Het valt of staat dan ook bij verandering van de mindset en met de tijd die er per locatie voor kan worden vrijgemaakt. Dit najaar zal de nieuwe methodiek worden geïmplementeerd.'

2. Samen werken & ontwikkelen

- 🕒 Diversiteit
- 🕒 Leren in de wijk
- 🕒 Professioneel bewustzijn
- 🕒 Inspiratie

Diversiteit: van cultuurspecifiek naar cultuursensitief

Diversiteit is een hot topic, ook binnen Amstelring. Mara van Limbeek, projectcoördinator dagbesteding, is voorzitter van de Werkgroep Diversiteit, die sinds maart 2020 weer volop actief is. 'Amstelring bleek vooral intramuraal nog geen goede afspiegeling van de samenleving te zijn.' Inmiddels ligt er een concept-beleidsstuk met korte- en langetermijndoelen.



Mara van Limbeek

Mara verwijst naar het programma Regionale Aanpak Kwaliteitskader (RAK), welke de zorgvraag van (toekomstige) ouderen met een migratieachtergrond in de regio Amsterdam onderzocht in de eerste helft van 2020. Thema's waren: ervaringen die er toe doen, de noodzaak van een ervaringsnetwerk en cultuursensitief werken. Een belangrijk onderzoek, volgens Mara.

Aannames zijn funest

'Je bent al snel geneigd, al is het met de beste intentie, om aannames te doen als het gaat om diversiteit. Zo dachten we eerder dat ouderen met een islamitische achtergrond wellicht behoeften zouden hebben aan een



islamitische dagbesteding. Maar uit onderzoek bleek het tegendeel! Moslims hebben, net als andere Nederlanders, gewoon behoefte aan goede zorg!

'Een ander mooi voorbeeld van een aanname was de vraag die gesteld werd tijdens een bijeenkomst. Er werd gevraagd: 'Is het gek als twee mannen hand in hand lopen?' Er kwam gelijk een tegenvraag van een oudere meneer met dementie: 'Waarom zeg je dat het om twee mannen gaat?'



“Ook binnen cultuurspecifieke afdelingen heb je te maken met diversiteit en is de zorgbeleving van cliënten anders”



‘Natuurlijk is er wel een andere behoefte op het gebied van taal, eten en andere culturele gebruiken wanneer je te maken hebt met mensen met een migratieachtergrond. Denk maar eens aan palliatieve zorg. De zorg in dat laatste stadium wordt anders ingevuld in verschillende culturen.’

‘Zowel in Nederland als in België zijn eerder cultuurspecifieke afdelingen ingericht binnen de ouderenzorg. Daar komt men echter nu van terug, want zelfs binnen cultuurspecifieke afdelingen heb je te maken met diversiteit en is de zorgbeleving van cliënten anders. In plaats van cultuurspecifiek is het daarom beter om de zorg ‘cultuursensitief’ in te richten.’

Kans en kracht

Na de uitkomsten uit het RAK-onderzoek onder leiding van Trudy Roek heeft Mara zich aangesloten bij de Werkgroep Diversiteit. Deze werkgroep bestaat uit circa twaalf mensen.

‘We zijn begonnen met het formuleren van een visie en doelen. Je moet daarin eerlijk zijn in wat wel en niet kan. Sommige dingen zijn al op korte termijn te realiseren, andere blijken complexer te zijn en vergen meer tijd. We hebben ook stelling genomen: diversiteit is er gewoon – ook binnen Amstelring – en dat moeten we vooral bevorderen! Diversiteit moet vooral gezien worden als een kans en kracht.’

‘Diversiteit is ook per locatie verschillend. Zo wordt in De Venser op 1 juli Ketu Koti (dag waarop met name Surinamers en Antillianen de

afschaffing van de slavernij feestelijk herdenken) groots gevierd. En De Rietvinck was het eerste verpleeghuis in Nederland met het Roze Loperkeurmerk, waarmee wordt aangegeven dat ook ouderen en medewerkers die behoren tot de LHBTIQ+-gemeenschap worden gerespecteerd. Er gebeurt al veel dus.’

‘Om te laten zien dat we al een mooie diverse organisatie zijn, hebben we dat direct in beeld gebracht door fotoportretten van medewerkers, bewoners en vrijwilligers te laten maken en een prachtige kalender samen te stellen waarop per maand een ander cultureel gebruik of diversiteitsonderwerp onder de aandacht wordt gebracht. Hierop hebben we enorm enthousiaste reacties van zowel bezoekers als collega’s gekregen. Mensen gaan erover met elkaar in gesprek. Het creëert bewustwording.’

Communicatie en sensitiviteit

‘De zorg wordt steeds meer maatwerk. We gaan naar persoonsgerichte, (cultuur)sensitieve zorg, waarin minder aannames gedaan worden. Zo zal bijvoorbeeld een Antilliaanse meneer die geen Nederlands spreekt, niet meer klakkeloos in zijn rolstoel door het zorgpersoneel naar het Sinterklaasfeest gereden worden. Een ander

mooi voorbeeld kreeg ik van een collega: haar schoonmoeder is moslima en at bijna niks, omdat ze altijd wantrouwt of eten wel echt halal is. Communicatie en sensitiviteit zijn dus belangrijk.'

“In veel culturen wil men zelf graag voor de oudere zorgen zolang dit kan”

'De inrichting van de zorg is landelijk aan het veranderen. Ouderen zullen minder snel worden 'opgenomen'. In dat hospitaliseren zit namelijk automatisch het veel uit handen nemen door het zorgpersoneel en altijd een vraagstuk rondom verantwoordelijkheid. In de 'nieuwe' zorg zal meer samenwerking gezocht worden tussen zorgpersoneel en familie. In veel culturen wil men bovendien ook zelf graag voor de oudere zorgen zolang dit kan'

Pilots, portretten en gendervinkjes

'Na het beleidsstuk werken we nu aan een actiepuntenlijst. Zoals gezegd is het creëren van bewustwording iets wat op korte termijn gerealiseerd kan worden. Daarom gaan we verder met de portretten en een nieuwe kalender. Maar het aanpassen van gendervinkjes, waarbij men naast 'man' of 'vrouw' ook kan kiezen uit alternatieven, blijkt een stuk complexer te zijn in het systeem.'

'We zijn pilots aan het doen, zoals bijvoorbeeld met cultuursensitieve palliatieve zorg. Verder buigen we ons over hoe we kunnen laten zien dat we cultuursensitief, divers en inclusief zijn als organisatie. Er zou een certificaat moeten komen, zoals het Roze Loper-keurmerk. Het wachten is dus op een diversiteitsscan voor zorgorganisaties. Zo blijven we leren en verbeteren!'



Dana wordt geholpen door Amstelring Thuisbegeleiding



“In de ‘nieuwe’ zorg zal meer samenwerking gezocht worden tussen zorgpersoneel en familie.”

— Mara van Limbeek, projectcoördinator dagbesteding en voorzitter van de Werkgroep Diversiteit

Kennis vergroten, praktijkleren én ontdekken in de wijkzorg



Expertisegildes, wijkleerplekken en het zorginnovatieteam zijn al bestaande én nieuwe ontwikkelingen bij Amstelring Wijkzorg. Alles wordt ingezet om de toenemende complexiteit van het werk het hoofd te bieden, het leren en ontwikkelen te ondersteunen en om jonge collega's te werven en behouden voor het mooie vak van wijkverpleegkundige of -verzorgende. In dit drieluik vertelt Mariëlle van Dijk, al twaalf jaar verpleegkundige, ons alles over het belang van delen.

Mariëlle van Dijk

1. Gildes

Iedere cliënt is anders

'Werken in de wijkzorg vraagt om brede deskundigheid, want geen enkele cliënt en geen enkele vraag is hetzelfde. Bij Amstelring wordt kennis met elkaar gedeeld in zogenaamde 'gildes', zodat iedereen zijn deskundigheid op een bepaald gebied kan vergroten. Denk aan kennis over dementie, oncologie, longzorg, wondgenezing of psychiatrie.'

'De doorsnee dag van een professional in de wijk bestaat uit het verzorgen van een wond, iemand helpen met dementie die het thuis net redt en palliatieve ondersteuning bieden aan mensen die thuis willen sterven. Dit vraagt naast liefdevolle zorg en aandacht om veel expertise en een brede ervaring. In de wijkzorgteams zijn die ervaringen maar deels aanwezig. Daarom zijn we gestart met de gildes. Daarvan zijn er inmiddels negen.'

'Collega's kunnen zich aanmelden om casuïstiek te bespreken en informatie uit te wisselen. Zo'n twee keer per jaar organiseren we het wat grootser tijdens de Slimdeeldagen. We hebben zo'n 550 collega's dus er is veel te delen. Dat je jezelf ook op deze manier kunt blijven ontwikkelen, zorgt ervoor dat je vak boeiend blijft. Zelf merk

"Dat je jezelf op deze manier kunt blijven ontwikkelen, zorgt ervoor dat je vak boeiend blijft"

ik dat dementie zo'n complex ziektebeeld heeft, dat ik nu een hbo-opleiding casemanagement dementie ben gaan doen. Mijn uiteindelijke doel is ook mijn kennis weer te delen.'

Patiënten gebaat bij nauwe samenwerking

'In de praktijk schakelen we door de gildes ook snel. Stel je hebt een cliënt met een complexe wond. Dan neem je contact op met het wondzorggilde met de vraag of iemand meegaat of meekijkt. Leren door te doen en je cliënt goed kunnen helpen door extra expertise in te zetten is echt een meerwaarde.'

'Samen met het Spaarne Gasthuis bieden we oncologiezorg thuis. En ons wondzorgteam gaat samenwerken met het wondexpertisecentrum van Ziekenhuis Amstelland. Door corona weten we elkaar steeds beter te vinden op allerlei expertisegebieden. Dat is winst voor de patiënt en voor de samenleving, want hoe langer iemand in

het ziekenhuis verblijft, hoe duurder het is. Daarbij vinden mensen het vaak fijner om in hun eigen omgeving te zijn, omdat dat bijdraagt aan hun herstel. De kunst is om deze samenwerking vast te houden en uit te breiden waar dat kan.'



Uit de praktijk

Marloes (*niet haar echte naam*) is 52 jaar en heeft borstkanker. Ze moet elke week naar het ziekenhuis voor haar chemobehandeling. Na het aansluiten van de chemo mag ze weer naar huis, maar de volgende dag moet ze weer terug om de chemo te laten afkoppelen. Omdat ze door haar ziekte en de behandeling erg verzwakt is, is dit heen- en-weer reizen bijzonder vermoeiend voor haar. Nu wij de afkoppeling van de chemo voor onze rekening nemen, kan Marlies gewoon thuis blijven, waardoor ze minder snel vermoeid is. Ze heeft een stukje kwaliteit terug, zegt ze zelf.

*“Werken in de wijk is werken in een zelfsturend team.
En juist dat leer je niet op school.”*

2. Wijkleerplekken

Praktijkrugzak vullen

‘In Uithoorn zijn we gestart met vier wijkleerplekken voor mbo- en hbo-stagiaires. De arbeidsmarkt is krap en het is dan ook een uitdaging om nieuwe zorgprofessionals te enthousiasmeren voor het vak van verpleegkunde en om hen te motiveren en stimuleren om in de wijkzorg te gaan werken. We willen vooral laten zien dat werken in de wijk veel meer is dan het bieden van cliëntgerichte zorg.’

‘In de wijk leerplekken bieden we in twaalf bijeenkomsten informatie over onder andere wet- en regelgeving, mantelzorgondersteuning, coördinerende taken, maar ook zelfsturende vaardigheden, want werken in de wijk is werken in een zelfsturend team. En juist dat leer je niet op school.’

‘Het wijkleerteam heeft vijf vaste werkbegeleiders, waardoor we beter en efficiënter kunnen begeleiden en opleiden. Ons doel is om hun rugzak te vullen en om begeleiding en coaching te bieden. Dit geldt uiteraard niet alleen voor jonge professionals; de wijkleerplekken zijn er ook voor herintreders en zij-instromers.’

‘Iemand die alleen theoretisch is opgeleid of altijd in een groot zorgteam heeft gewerkt kan erg onzeker worden van de praktijk in de wijkverpleging en daardoor afhaken. Daarom vinden wij het belangrijk dat zij alle kansen krijgen om zich te ontwikkelen in een veilige omgeving en met elkaar. Twee keer per jaar starten we met nieuwe wijkleerplekken, een beetje afhankelijk van hoeveel stagiairs er zijn.’

3. Zorginnovatie

Experimenteren met zorgtechnologie

'Groenrijk is een groep waarin we studenten uit verschillende teams laten experimenteren met zorgtechnologie. In de social media pool en de zorginnovatiepool wordt zorgtechnologie uitgetest, onderzocht en geïmplementeerd. Door jonge professionals op hun eigen manier te laten ontdekken, kunnen zij anderen weer inspireren en enthousiasmeren. En hopen wij natuurlijk dat ze binnen Amstelring blijven werken.'

“Door jonge professionals op hun eigen manier te laten ontdekken, kunnen zij anderen weer inspireren en enthousiasmeren.”

'Volledig digitaal werken is nooit het doel en kan ook niet, gezien de zorgvraag van onze cliënten. Maar als we drie keer per dag medicatie aanreiken en we kunnen dat vervangen door bijvoorbeeld een digitale medicijndoos of een robotje dat aangeeft dat iemand nu zijn medicatie moet nemen, dan kunnen we de bespaarde tijd weer gebruiken voor bijvoorbeeld een complexe zorgvraag. Gezien de toenemende vraag aan zorg thuis is dat een win-winsituatie voor iedereen.'

Over Mariëlle



Mariëlle van Dijk werd dertien jaar geleden aangespoord door haar manager om weer naar school te gaan. Inmiddels is zij verpleegkundige in de wijk, aandachtsvelder Dementie en in opleiding tot casemanager Dementie. Zij blogt ook over haar werk: www.amstelringwijkzorg.nl/weblog

Professioneel Bewustzijn: herkenning, kennisdeling en verbinding

Professioneel bewustzijn gaat over bewust met je vak omgaan. Over hoe je in je rol als Specialist Ouderengeneeskunde (SO) staat en hierin verantwoordelijkheid en eigenaarschap neemt. Over communicatie tussen doeners en denkers. Over samen ontwikkelen richting een toekomst waarin verwacht wordt dat de zorg flexibel anticipeert op wat de samenleving vraagt. 'Dat is het idee achter het programma Professioneel Bewustzijn', zegt Alice Veen, die het programma samen met een team ontwikkelde.



Alice Veen

Alice Veen is projectleider Nieuwe Zorgconcepten en houdt zich daarnaast bezig met de ontwikkeling van de eerstelijnszorg, met name de ondersteuning van huisartsen in de regio. Vanuit deze rollen maakt ze graag de vertaalslag tussen inhoud en bedrijfsvoering binnen Amstelring.

Toekomstbehendig zijn

'De veranderingen op de arbeidsmarkt en de maatschappelijke verschuivingen - zoals de vergrijzing in combinatie met het steeds minder beschikbaar zijn van jonge mensen - vragen van ons dat we niet toekomstbestendig maar toekomstbehendig zijn binnen de zorgsector.'

Dat is het doel van dit programma. Het is geen project dat op een bepaald moment 'af' is, daarom is toekomstbestendig niet de juiste term. Toekomstbehendig zijn, betekent dat je continu flexibel kunt inspelen op wat er in de samenleving gebeurt. Dat is het doel van dit programma.'

'SO's hebben een voortrekkersrol binnen de organisatie, omdat zij de regiebehandelaren en medisch eindverantwoordelijken zijn. Daarom zijn zij de eersten die een dergelijk programma gevolgd hebben', verklaart Alice. 'Het draagt allemaal bij aan goed gemotiveerde en deskundige medewerkers, waardoor er - als het goed is - minder verloop zal zijn en er stabielere behandelteams ontstaan. Verder streven we naar meer gelijkwaardigheid met de cliënt en de naasten van de cliënt.'

Meer lezen?



Anouk en Joyce, trainers masterclass

Inspiratie



Met plezier werken

Werkplezier en werkvermogen zijn belangrijke indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Maar door de hoge werkdruk geven zorgmedewerkers aan dat er weinig tijd overblijft om te werken aan het eigen werkgeeluk. Met de pilot SamenLeren van Actie Leer Netwerk zet locatie Bornholm 'jobcarving' in om het werkplezier en werkvermogen te vergroten.

- www.amstelring.nl/nieuws/zij-instromers-ondersteunen-zorgmedewerkers-en-verhogen-zo-de-duurzame-inzetbaarheid



Beste zorgstage geneeskundestudenten

Amstelrings zorgcentrum De Venser krijgt van geneeskundestudenten het predicaat 'Beste Zorgstage'.

- www.amstelring.nl/onderwijsprijs-beste-zorgstage-2020-voor-de-venser

ZorgXperience

Amsterdam is een initiatief rijker in de strijd tegen de personeelstekorten in de zorg. Het gaat om de ZorgXperience, een initiatief van Amstelring samen met mbo-opleider ROC TOP.

Met dit initiatief wordt een kickstart aan de toestroom van goed geschoold zorgpersoneel gegeven. De eerste 24 studenten zijn inmiddels gestart in woonzorglocatie Vreugdehof.

- www.amstelring.nl/amstelring-en-roc-top-doorbreken-impasse-personeelstekort-in-de-zorg





Meer kennis over palliatieve zorg

Vierentwintig verzorgenden en verpleegkundigen van Amstelring ontvingen hun welverdiende diploma Gespecialiseerde Palliatieve Zorg.

🔗 www.amstelring.nl/nieuws/kennis-over-palliatieve-zorgverlening-steds-belangrijker



Grootste opleider in de regio

Aantallen leerlingen van het afgelopen schooljaar 2020/2021

Wijkzorg

- 40 BBL leerlingen
- 55 stagiaires BOL

Intramuraal

- 211 BBL leerlingen
- 339 stagiaires BOL

Komend schooljaar 2021/2022

100 leerlingen:

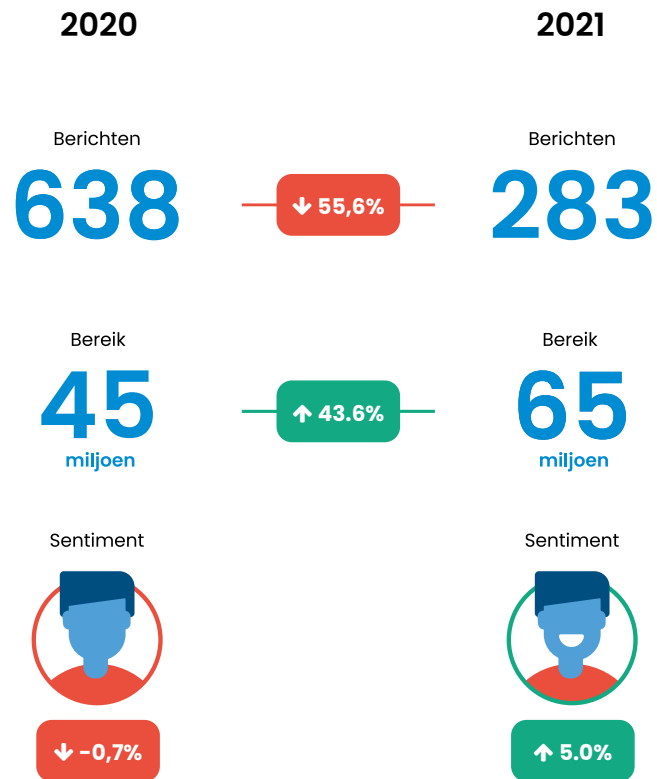
- 52 startende leerlingen regulier welke jaarlijks starten
- 24 zij-instromers VP (Vreugdehof)
- 24 zij-instromers IG nog te werven start oktober

3. Pers & publiciteit

- Minder berichten. meer bereik
- Meer volgers, groter bereik
- Vacatures goed gevonden

In de pers en social media

Minder berichten, meer bereik en positiever



Piek in juli en december

Op 12 juli bericht in **Het Parool** en **het AD** over zij-instromers in Vreugdehof



In december berichten zowel **Het Parool** als **AT5** over de Covid-unit van de Transferafdeling



Meer volgers, groter bereik

Social	Volgers/abonnees	Groei	Best bekeken	Weergaven	Bereik	Clicks	Vind ik leuk
	1.593	8,9%	Voormalig KLM stewardess Michèle stapte over naar de ouderenzorg		18.141	1.997	
	6.606	15,7%	Boosterdag: bijna 2.000 prikken gezet!	15.526		441	
	2.252	-0,7%	Inge Borghuis bij Nieuwsuur over veerkracht en samenwerking tijdens covid	1.854		53	13
	1.311	3,3%	Voormalig KLM stewardess Michèle stapte over naar de ouderenzorg		1.051		71
	268	17,5%	Pianomuziek van Karsu Donmez voor covid-patiënten	3.575			

Top 3 best bezochte locatiepagina's



Onze vacatures worden goed gevonden

Websitebezoek	Aantal bezoeken	Aantal gebruikers
amstelring.nl	522.914	328.883
Beste bezochte pagina		
/werken-bij	95.327	
Sessie waarbij is gesolliciteerd		3.653

4. Samen kijken naar de toekomst

- Een totaal andere aanpak
- Samenwerking als antwoord
- De juiste technologie

De Nieuwe Sint Jacob: een totaal andere aanpak



Veel ouderen hebben een ondersteuningsvraag, die vaak beantwoord met 'zorg en behandeling'. Maar dat is niet de kern van wat mensen zoeken. Zij willen vooral ondersteuning bij het beleven van een fijne dag. De kern van de vernieuwde zorg binnen De Nieuwe Sint Jacob (DNSJ) is daarom mensen tijdens hun hele levensloop kunnen ondersteunen. Van vitaal tot zeer kwetsbaar en vanuit de sociale benadering.

Hartje Amsterdam, tegenover Artis. Na een zorgvuldig nieuwe opbouw huisvest De Nieuwe Sint Jacob nu 325 vrijesector-huurappartementen met twee, drie of vier kamers en 36 zorgstudio's voor mensen met dementie in het monumentale deel. Met een communitymanager en een zorgteam van Amstelring in de nabijheid.



“We hebben ons tijdens het project laten inspireren door twee mensen met dementie die er nu zelf ook wonen.”

— Karin Schuldink, adviseur Raad van Bestuur

Karin Schuldink, adviseur voor de Raad van Bestuur van Amstelring voor de ontwikkeling van nieuwe concepten en diensten, spreekt in dit interview over De Nieuwe Sint Jacob ook namens collega Jos Kikkert, strategisch manager vastgoed.

Mensen met dementie actief betrokken

De problematiek is duidelijk: vergrijzing, minder jongeren en een afnemend arbeidspotentieel. Van ons als maatschappij wordt bovendien verwacht dat we meer zelf doen in de zorg voor ouderen en kwetsbaren en er is een groot huisvestingsprobleem. Tel daarbij op dat dementie volksziekte nummer 1 wordt. Bij de opbouw van De Nieuwe Sint Jacob wilde men het daarom anders aanpakken.

‘Samen met eigenaar Syntrus Achmea hadden we als doel een gebouw te ontwikkelen met een

sterke gemeenschap waar mensen prettig oud kunnen worden. Het gebouw is volledig opnieuw opgebouwd, aangepast aan de woonwensen van deze tijd. De monumentale kapel is gebleven.’

‘Op de tweede en derde verdieping bevinden zich nu 36 zorgstudio’s voor mensen die leven met dementie. We hebben ons tijdens het project laten inspireren door twee mensen met dementie die er zelf nu ook wonen. Zij, en hun familie, hebben actief meegedacht over wat voor bewoners het belangrijkste is om hun bestaande leven zoveel mogelijk voort te kunnen zetten, ook als je noodgedwongen moet verhuizen.

‘Centrale vragen zijn: ‘Hoe ga ik om met mijn dementie?’, ‘Hoe verandert dit mijn sociale netwerk?’ en ‘Welke rol kan ik zelf nog vervullen?’. Dat is voor Amstelring een grote uitdaging: hoe kunnen we het bestaande leven van de bewoners zoveel mogelijk intact houden als zij naar DNSJ verhuizen?’

Blij van Blijmakers

‘We hebben besloten om álles anders aan te pakken, van een nieuw dienstenaanbod tot een andere manier van personeel werven. Met een team van zorgprofessionals, aangevuld met mensen die ‘met een andere bril kijken’, zijn we de Blijmakers-campagne gestart.’

‘Blijmakers zijn sollicitanten zonder een beroepsopleiding in de zorg. Vaak zijn dit mensen die een carrièreswitch willen maken naar de zorg, maar geen meerjarige beroepsopleiding willen doen. Zij volgen bij Amstelring een kort onderwijsprogramma van tien weken, waarin ze leren basiszorg te verlenen en te werken vanuit een sociale benadering.’



'Als ze klaar zijn, hebben ze de functie van persoonlijk ondersteuner in De Nieuwe Sint Jacob. Daarna kunnen ze certificaten behalen om steeds meer handelingen te mogen verlenen. Dit bleek een gat in de arbeidsmarkt te zijn. Binnen twee maanden hadden we 80 sollicitanten, terwijl er in een half jaar tijd slecht 3 geïnteresseerde zorgprofessionals zich kandidaat hadden gesteld. Het is bij de ontwikkeling van DNSJ pijnlijk zichtbaar geworden hoe schrijnend de krapte in de arbeidsmarkt al is. Zorgprofessionals in de regio Amsterdam kunnen namelijk kiezen uit maar liefst acht banen!'

"Binnen twee maanden hadden we 80 sollicitanten!"

'Voor DNSJ worden de sollicitanten geselecteerd op competenties. Zo hebben we mensen aangenomen die als muzikant, magazijnmedewerker en kunstenaar werkten. Wij hebben het vertrouwen dat we op deze basis net zo goed kwaliteitszorg kunnen bieden. We zijn nu in gesprek met belangrijke organisaties om ons heen, zoals de inspectie en onze financiers, omdat deze werkwijze niet helemaal aansluit bij bestaande kwaliteitskaders.'

Sociale benadering

'Wij hebben gekozen om te werken vanuit de sociale benaderingsvisie die is ontwikkeld door Anne-Mei The, hoogleraar Langdurige Zorg en Dementie (VU). The ontdekte dat er diepere vragen en behoeften zijn die vaak moeilijk te uiten zijn en onbeantwoord blijven binnen het huidige aanbod. Dementie is namelijk niet alleen een hersenziekte. De sociale omgeving werkt net zo sturend als de ziekte zelf. Ze beïnvloeden elkaar.'

'Vanuit het onderzoek wordt er structurele zorg en ondersteuning ontwikkeld. Zorginstellingen worden geholpen de toepassing in de praktijk verder te ontwikkelen op persoonlijk, professioneel en beleidsniveau. Normaal gesproken komt iemand met klachten terecht bij de arts, die de regie voert over het behandelplan. Nu zeggen we: laat er eerst een psycholoog naar kijken.'

Aanvulling op het leven

'Binnen Amstelring wordt op alle locaties gewerkt aan het plan 'Open Deuren', waarbij bewoners zich zelfstandig binnen de locatie naar gemeenschappelijke ruimtes kunnen begeven. Ook kijken we meer naar de familie, om het sociale netwerk van de bewoner in stand te houden, en nodigen we mensen actief uit om een

rol te vervullen. De ondersteuning die wij bieden, moet een aanvulling zijn op het leven zoals iemand dat leidde.'

Omzien naar elkaar

'Met deze nieuwe koers anticiperen wij op wat de samenleving van ons vraagt. We willen terug naar oude waarden, zoals omzien naar elkaar. Hierdoor kunnen mensen langer thuis blijven wonen, en behouden mensen ook nog zo lang mogelijk hun sociale rollen in het leven.'

Duurzame huisvesting voor ouderen binnenkort ook op IJburg

In Amsterdam duurzame huisvesting realiseren voor ouderen met behoefte aan zorg en ondersteuning. Dat is de ambitie van Amstelring. Eind december 2021 ondertekenden Amstelring en het Apollo Zorgvastgoedfonds het contract voor de realisatie van Eyckstaete op IJburg.

► [Lees meer](#)

Samenwerking als antwoord op de toenemende zorgvraag

Met de toenemende vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt is er nu al meer vraag naar zorg dan we aankunnen. Dat geldt niet alleen voor de wijk- en verpleeghuiszorg. De vraag is: wat is passende zorg en wie kan dat zo goed mogelijk ondersteunen? Het antwoord daarop vergt anders kijken. Regionale netwerken, korte lijnen en nauwe samenwerking met ziekenhuis is nodig.

Met Susan van Os, manager Amstelring Wijkzorg, spreken we over de alternatieven die sinds de coronacrisis in een stroomversnelling zijn gekomen.

Juiste zorg op de juiste plek

‘Er is steeds meer zorg die thuis kan plaatsvinden. Denk maar aan wondzorg en oncologische zorg. Samen met andere zorgaanbieders en de ziekenhuizen zijn we in de afgelopen jaren steeds meer netwerken gaan opzetten.’

‘Vanuit deze netwerken onderzoeken we, overleggen we en implementeren we de juiste zorg op de juiste plek. Zo zijn we drie jaar geleden gestart met oncologische zorg thuis samen met het Spaarne Gasthuis. Een initiatief dat heeft geleid tot grote tevredenheid van de betrokken patiënten. Vanuit dit netwerk zijn meerdere zorgpaden opgezet en weet het ziekenhuis ons goed te vinden als het gaat om de vraag of specifieke zorg ook thuis kan.’



“Er is zoveel kennis en kunde binnen Amstelring. Het zou zonde zijn om dat niet te benutten.”

– Susan van Os, manager Amstelring Wijkzorg

Bemiddeling in Amsterdam

‘Ook de regionale samenwerking met collega-zorgaanbieders is versterkt. Naast de reguliere overleggen en het praktische app-contact met collega-directeuren en managers, ontstaan tijdens de coronapandemie, hebben we de stedelijke doorbemiddeling nieuw leven ingeblazen.’

‘We hebben met alle gecontracteerde zorgaanbieders in Amsterdam een bemiddelingsbureau opgezet, zodat huisartsen en ziekenhuizen ons gemakkelijker kunnen bereiken. Huisartsen hoeven niet meer iedere aanbieder te bellen met de vraag of er capaciteit beschikbaarheid is. Dat

doet het bemiddelingsbureau. Ieder half jaar gaat de coördinatie hiervan naar een andere partij.'

Aanmeldportaal dementie

'Een ander mooi voorbeeld in het 'aanmeldportaal dementie' in de Haarlemmermeer. Een van onze verpleegkundigen, die haar vak als verpleegkundige niet meer kon uitoefenen, is nu de spil in alles rondom vragen over dementie. Samen met de Zorggroep en de collega-wijkzorgaanbieders, wordt er kennis gedeeld, casuïstiek besproken en is er regionaal inzicht in dementiezorg in de Haarlemmermeer. Een succes waar nog veel meer uit te halen valt!'



Feiten en cijfers


- Amstelring Wijkzorg is actief in **50 zelfsturende teams** in **17 verschillende dorpen en steden** binnen de regio's Amsterdam, Amstelland en Meerlanden
- **520 professionals** van 18 tot 65+
- In elk wijkteam werken **8-12 professionals**
- **Er zijn 8 gildes:** wondgenezing, oncologie, palliatieve zorg, dementie, diabetes, psychiatrie, kritische redeneren, verpleegtechnisch handelen
- Bijna **2.000 cliënten** krijgen zorg van Amstelring Wijkzorg, 365 dagen per jaar

👉 **Lees ook het artikel: Thuis is steeds meer specialistisch zorg mogelijk**

Meer vraag dan we aankunnen

'De juiste ondersteuning, hulp en zorg bieden is nu echt een zoektocht, zowel voor cliënten en hun naasten als voor ons als zorgorganisatie. Onze ambitie is om dat eenvoudiger te maken. In Zwanenburg hebben we daarom een speed-datesessie opgezet met onze ledenservice, dagbesteding, thuisbegeleiding, wijkzorg, woonzorgcentra en verpleeghuizen met als doel om casuïstiek met elkaar te delen en te onderzoeken wat we voor elkaar kunnen betekenen.'

'Er is zoveel kennis en kunde binnen Amstelring, het zou zonde zijn om dat niet te benutten. We bouwen samen de brug terwijl we erop lopen, want de oplossing bestaat niet. Voor de ene regio kan een aanmeldpunt de passende oplossing zijn, terwijl een andere regio vraagt om samenwerking met partijen die de laag complexe zorg of welzijnsvragen op kunnen pakken. Zo kan de wijkzorg doen waar het goed in is: het organiseren, faciliteren en bieden van goede zorg, verpleging, verzorging en ondersteuning.'



“Technologie kan zorgen voor meer zelfredzaamheid. Het moet echter altijd een zorgvraag dienen.”

— Yoanette den Boer, verantwoordelijke IT, innovatie en data – strategisch adviseur RvB bij Amstelring

De juiste technologie bij een specifieke zorgvraag



“Meer bewegingsvrijheid draagt bij aan het hebben van een betekenisvol leven voor bewoners.”

— Yoanette den Boer

Binnen Amstelring werken we steeds meer toe naar een ‘opendeurenbeleid’. Cliënten met psychogeriatrische klachten krijgen hierdoor de vrijheid om zich binnen de locatie zelfstandig meer te bewegen. En dat is hard nodig. Yoanette den Boer is onder andere verantwoordelijk voor de woonzorgtechnologie binnen Amstelring. Zij legt uit hoe technologie en innovatie het proces ondersteunen.

Even naar de tuin. Een kop koffie halen. Het lijkt zo vanzelfsprekend. Maar in de ouderenzorg heeft dat meer voeten in aarde. Bewoners kunnen vallen of verdwalen. Ondanks die risico’s weten we hoe belangrijk het is dat mensen blijven bewegen om zowel fysiek als mentaal fit te

blijven. Op dit moment krijgen bewoners van verpleeghuizen in Nederland echter gemiddeld slechts 6 minuten beweging per dag. Meer bewegingsvrijheid is dan ook eerder noodzaak dan luxe.

‘In landen als Duitsland en Denemarken is het verboden om gesloten afdelingen te hebben. Tijdens de coronapandemie is hier in Nederland de Wet Zorg & Dwang ingevoerd. Hierin is bepaald dat het opsluiten van mensen alleen nog maar mag onder stringente voorwaarden. Elke locatie binnen Amstelring werkt dan ook inmiddels aan een plan ‘Open Deuren in de locatie’. Meer bewegingsvrijheid draagt bij aan het hebben van een betekenisvol leven voor bewoners.’

Kijken naar wat wél mogelijk is

‘Tot nu toe hebben we gewerkt met zogenaamde ‘leefcirkels’ voor bewoners. Er is dan ingeprogrammeerd wie toegang heeft tot welke verdieping. Het systeem werkt op basis van bakens. Bereikt iemand de grens van zijn of haar leefcirkel, dan gaat er een signaal af of gaan de deuren niet open. Je kunt je voorstellen dat dit ook probleemgedrag en frustratie in de hand kan werken, bijvoorbeeld als een deur niet opengaat en de bewoner niet direct snapt waarom niet.’, geeft Yoanette aan.

‘Een leefcirkel betekent dus dat je als bewoner ergens mag komen, tenzij. Voor binnen de locatie halen we die tenzij indien mogelijk weg. Bewoners kunnen dan zelfstandig naar gemeenschappelijke

“Google Home is geschikt voor iedereen die een gesproken, verstaanbare instructie kan geven.”



Zorgrobot Tessa

ruimtes, zoals de tuin en het restaurant. Het past allemaal binnen het beleid dat we meer zullen gaan kijken naar wat nog wel mogelijk is, in plaats van niet. Dat brengt met zich mee dat de bewegwijzering intern goed moet zijn en er voldoende plaatsen op de route moeten zijn om even te rusten.’

‘Woonzorgtechnologie - denk aan zorgrobots, domotica en proefrobots - heeft een steeds grotere rol in het ondersteunen van cliënten in hun dagelijks leven. Technologie kan een gevoel van veiligheid geven of kan zorgen voor meer zelfredzaamheid. Het moet echter nooit een doel op zich zijn, maar altijd een zorgvraag dienen. We zoeken vooral ook naar apparaten waarvoor cliënten en medewerkers niet ‘digivaardig’ hoeven te zijn.’

Zorgrobot en slimme luidspreker

‘Een voorbeeld daarvan is zorgrobot Tessa, die verbale begeleiding aan een cliënt geeft bij dagelijkse (zorg)taken. De app die bij de zorgrobot hoort, is een soort agenda, waarin taken gezet kunnen worden. Met eenvoudige handelingen kunnen berichten en instructies persoonlijk gemaakt worden. Zo kan Tessa het zorgpersoneel tijd besparen, terwijl de cliënt 24/7 ondersteuning ervaart.’

‘Een ander voorbeeld is de slimme, handsfree luidspreker Google Home die werkt met spraakbesturing en daarom voor iedereen geschikt is die een gesproken en verstaanbare instructie kan geven. Naast het luisteren van muziek, is het voor een cliënt ook mogelijk met de stem films van bijvoorbeeld YouTube, Netflix of eigen media te laten afspelen op de televisie. Ook kun je Google Home vragen stellen over je agenda, het weer, het verkeer of het nieuws. Zelfs slimme lampen of verwarming kunnen met de stem bediend worden.’

'In proefkamers op de verschillende locaties hebben we een opstelling gemaakt alsof het een kamer is bij iemand thuis. Hier wordt nieuwe technologie als eerste uitgetest. Cliënten testen inmiddels ook actief mee. Zo hebben cliënten binnen Amstelring Compaan tablets die hen herinnert aan het innemen van medicatie, digitale dagbesteding biedt, of waarmee zij kunnen beeldbellen.'

Regie op eigen gezondheid

'Het (virtueel) technologisch innovatieteam binnen Amstelring bestaat uit circa twaalf personen die technologie leuk vinden. Zij specificeren de zorgvraag waarbij we nieuwe technologische middelen zoeken. Felix Janszen (76), emeritus hoogleraar innovatiemanagement, heeft ons ook geholpen met het nieuwe proces en een andere selectiemethode.'

'Ook de Zorgtechnotheek - de digitale bibliotheek voor technologie binnen Amstelring waar locaties producten kunnen huren waardoor de zorg handiger, sneller en leuker te organiseren is - draagt casussen aan. Zo ontstaat maatwerk in de zorg. Momenteel zijn we bezig met de Apple Watch 7 en valdetectie.'



Yoanette den Boer aan het werk.

'Het nieuwe ondersteuningsplan is veel meer gericht op welzijn van de cliënt. We bekijken dit nieuwe ondersteuningsplan ook met cliënten en stellen ze de vraag: 'Als jij dit ziet, vind jij dan dat je regie kunt houden op je eigen gezondheid?' Op de locatie De Nieuwe Sint Jacob zetten we ook volop technologie in, zoals GPS-trackers en bedsensoren. Op deze locatie is het nieuwe ondersteuningsplan ook al meer geïntegreerd met het behandelplan.'

5. Samen binnen Amstelring

- Introductie Jeroen Lambriks
- Klantwaardering
- Bekenisvol blijven

Hier kom ik graag mijn bed voor uit!



Op 1 februari 2021 is Jeroen Lambriks (51 jaar) gestart als lid van de Raad van Bestuur bij Amstelring en vormt hij samen met collega Inge Borghuis het collegiale bestuur.

In vijf vragen leren we Jeroen beter kennen.

Kun je iets over jezelf vertellen?

'Met mijn vrouw Pien en twee zoons (11 en 13 jaar) woon ik in Amsterdam. Ik loop graag hard en fiets ook graag (en hard), dus deze nieuwe baan in mijn eigen woonplaats nodigt natuurlijk uit om met de fiets naar het werk te gaan. Mijn eerste dag begon nogal onhandig, want het had geijzeld. Ik ging dan ook met fiets en al onderuit en kwam zonder bril én met schaafwond aan. Wat mij verder kenmerkt? Ik luister graag naar pianomuziek, ook op mijn werk. Niet ieders favoriete genre, heb ik gemerkt.'

Wat trekt je aan in deze functie en in Amstelring?

'Ik houd van mensen, maar ook van cijfers en in deze functie mag ik dat allebei doen. Een fijne omgeving is heel bepalend voor het werk- en woonplezier van medewerkers en cliënten. We hebben een flinke inhaalslag te maken op het



Foto's uit privéarchief Jeroen

onderhoud van onze gebouwen en het realiseren van nieuwbouw. Dat zijn lange trajecten waar ik, met al mijn ervaring, met plezier mijn tanden in zet.'



Toen je begon, zaten we in de derde golf van de coronapandemie. Wat betekende dat voor je start?

'Dat betekende rustig aan invoegen in de organisatie en heel veel digitaal werken en ontmoeten. Als bestuurder bij Fokus (mijn vorige functie) was ik vanaf dag één betrokken bij de corona-aanpak. Hier schoof ik meer aan. Wat mij opviel was dat, ondanks onzekerheid en soms ongemak, alles heel goed was geregeld. Medewerkers stonden klaar en pakten op wat gedaan moest worden. Jammer was natuurlijk dat ik de meeste mensen alleen digitaal kon zien, maar dat gold voor iedereen.'

'De eerste weken heb ik vooral gekeken en geluisterd. Wat loopt goed, waar is behoefte aan, hoe kun je mensen het beste ondersteunen? En die ruimte was er ook, dat is het fijne aan een tweehoofdige directie. Ik voel een hele goede 'klik' met Inge als collega. En doordat we onze werkplekken naast elkaar hebben, lopen we gemakkelijk bij elkaar binnen.'

Wat zie en ervaar je?

'Ik ervaar Amstelring als een organisatie waarin de mensen die er werken veel energie uitstralen, heel betrokken zijn en van aanpakken weten. De verschillende locaties zijn echt kleine gemeenschappen waarin iedereen zijn rol heeft. Ik zie ook een keerzijde van de medaille: de neiging bestaat om alles zelf te doen.'

'Efficiënter en goedkoper is het om bepaalde dingen samen te doen. We kunnen onze euro maar één keer uitgeven en dat doen we het liefst zoveel mogelijk aan de zorg en aan onze cliënten. De zoektocht is dan ook: hoe vinden we balans tussen iets centraal doen en ruimte houden voor maatwerk? Daar voel ik mij verantwoordelijk voor en ik ben ervan overtuigd dat we daar altijd een weg in vinden.'

Waar liggen de uitdagingen voor de komende 3 jaar en wat is jouw rol daarin?

'Ik zie dat de vraag naar onze zorg en diensten, hulp en betrokkenheid, alleen maar gaat toenemen. Amstelring is een belangrijke partij voor cliënten maar ook voor wethouders en woningbouwcorporaties. Ik zal mij constant inzetten om ons, onze mensen, de rol te geven die ze verdienen en mij tegelijkertijd inspannen om de middelen, zoals gebouwen, geld, ICT, klaar te hebben staan.'

"Ik ervaar Amstelring als een organisatie waarin de mensen die er werken veel energie uitstralen, heel betrokken zijn en van aanpakken weten"

'Aan iedere portemonnee, ook aan de onze, zit een grens. Dus is mijn rol ook om daar efficiënt mee om te gaan. Maar het uitgangspunt zijn de ouderen, de mensen met hun eigen levensverhaal. Een verhaal dat verteld moet blijven worden. Want zorgen doen we met elkaar. Samen! En daar kom ik graag mijn bed voor uit.'

Nieuwe leden RvT



Annelies Versteegden



Helianthe Kort

De Raad van Toezicht kreeg twee nieuwe leden: Annelies Versteegden en Helianthe Kort. Annelies Versteegden deelt samen met Pieterbas Lalleman het voorzitterschap.

👉 Lees meer

“Waardegedreven toezicht met gedeeld eigenaarschap en aandacht voor de inhoudelijke professionaliteit is de nieuwe manier van toezicht houden die past bij de toekomst van betekenisvolle zorg”

— Annelies Versteegden

Onafhankelijke voorzitter cliëntenraad

De Centrale Cliëntenraad benoemde een nieuwe onafhankelijk voorzitter: Shosha Melkman. Haar belangstelling voor de ouderenzorg is mede ontstaan doordat haar grootmoeder met dementie in een verpleeghuis heeft gewoond.

“Mijn interesse gaat uit naar het bijdragen aan een samenleving waarin ik zelf wil leven, maar ook waar de ander zich thuis voelt”

— Shosha Melkman



Shosha en haar grootmoeder

Klantwaardering

Locaties (verpleeghuizen)

Ten opzichte van andere verpleeg/verzorgingshuizen in ons werkgebied (62 in Amsterdam met een gemiddeld cijfer van 7,7), scoren de woonzorgcentra van Amstelring in 2021 gemiddeld net iets beter:

- ✓ Amstelring haalde de meeste waarderingen op: 508.
- ✓ Met een gemiddeld rapportcijfer van 7,8



508 waarderingen

2020



87 waarderingen

2019



147 waarderingen

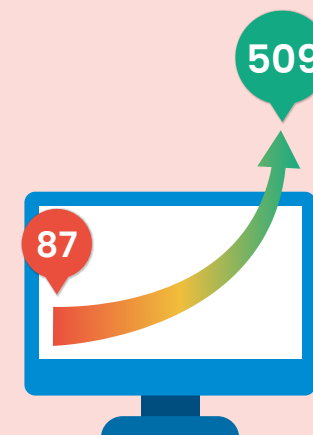
*“Goed empathisch vermogen.
Familie werd betrokken en er was veel aandacht voor de gehele situatie. Ook heel prettig dat bij het overlijden de collega’s erbij waren.”*

— Naaste van bewoner Amstelring

Aantal waarderingen verpleeghuizen neemt toe

Het aantal waarderingen voor locaties van Amstelring stijgt in 2021.

Er zijn 509 waarderingen opgehaald ten opzichte van 87 waarderingen in 2020.





*“De zorg is prima.
Ik zie rust bij mijn moeder, ze is happy hier.
Er wonen zes mensen op haar afdeling.
Dat vind ik super, want daardoor hebben de
medewerkers aandacht voor haar.”*

— Naaste van bewoner Amstelring

Wijkzorg

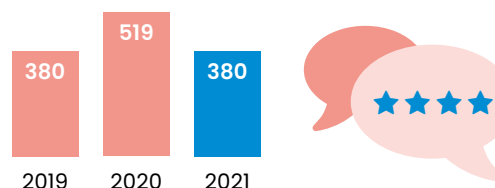
Waarderingscijfer

Het overall waarderingscijfer van **8,7** voor **Wijkzorg** blijft in 2021 behouden en is volgens het landelijk gemiddelde van de wijkverpleging.



Aantal waarderungen gelijk aan 2019

Het aantal waarderungen voor de Amstelring Wijkzorg is in 2021 op hetzelfde niveau als in 2019. Er zijn in 2021 **380 waarderungen** opgehaald, ten opzichte van 519 waarderungen in 2020.



Stijging waardering



Wijkzorg heeft zich in 2021 op drie onderdelen verbeterd:

- ✓ Omgaan met aandoeningen
- ✓ Passende zorg/ondersteuning
- ✓ Vast team

“Wel zie ik veel wisselingen van personeel, onder wie uitzendkrachten. Dat is vermoeiend voor mijn moeder en ook voor mij. Ook zijn er veel vrijwilligers. Daar zijn veel vaste gezichten bij.”

— Naaste van bewoner Amstelring

Vertrouwen van de Inspectie (IGJ)

In juli bracht de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) een regulier bezoek aan onze locaties het Schouw en Vreugdehof. De inspectie concludeert in haar **rapport** dat Amstelring een aantal zaken voortvarend heeft opgepakt, naast alle inspanningen die rondom corona noodzakelijk waren. **De inspectie heeft dan ook aangegeven vertrouwen te hebben** in de manier waarop Amstelring met kwaliteit en veiligheid van zorg bezig is, goede zorg voortzet op alle locaties en met de bevindingen verder aan de slag gaat.

Inspectie
rapport





Betekenisvol blijven

Hoe kunnen we ook in de toekomst als zorgorganisatie betekenisvol blijven voor de samenleving? De wereld verandert razendsnel en we hebben te maken met schaarse middelen en een hele krappe arbeidsmarkt. Een herijking van onze koers was dan ook noodzakelijk.

We zetten blijvend in op betekenisvolle zorg, fijn werk en een financieel gezonde basis. Flexibel anticiperen op wat de samenleving van ons vraagt, hebben we toegevoegd als het uitgangspunt van ons handelen.

Met onze jarenlange ervaring in de zorg, ondersteuning en begeleiding, weten we dat dit niet alleen een uitdaging, maar ook een must is om van betekenis te blijven. Via bestaande en nieuwe samenwerkingen kijken we over de schotten van het zorglandschap heen. Welke maatschappelijk opgave hebben we en wie neemt de verantwoordelijkheid voor betekenisvolle zorg en ondersteuning? Met die vragen zijn we aan de slag.

Met alle medewerkers, cliënten, bewoners en hun naasten, vrijwilligers, samenwerkingspartners, financiers en toezichthouders zetten we graag onze schouders onder alle noodzakelijke en wenselijke veranderingen. Dat gaat niet zonder schuring en wrijving. We gaan weerstanden, drempels en valkuilen ervaren. De realiteit is altijd weerbarstiger dan we denken. En vraagt veel van iedereen. Want we zijn niet bezig met kleine stapjes, maar met impactvolle stappen. We geloven erin dat we dat met elkaar kunnen waarmaken.

Samen zorgen.

Nu en in de toekomst.

Onze koers in vier strategische thema's

1

Betekenisvol leven

Involed en zeggenschap vanuit de driehoek cliënt, naaste en medewerker vormt de persoonsgerichte zorg voor cliënten. We willen meebewegen met het gewone leven en streven naar waardevolle wederkerige relaties met de cliënt en zijn naaste vanuit een sociale benadering.

Voor onze cliënten willen we een nog betere bijdrage leveren aan hoe zij zelf invulling kunnen blijven geven aan hun leven. Hoe ze wonen, wat ze doen en welke zorg en ondersteuning nodig en wenselijk is, zijn daar de onderdelen van. Maar ook: wat kan iemand nog zelf, welke rol neemt familie op zich en zijn er digitale of andere hulpmiddelen inzetbaar om zelfredzaam te blijven? En we moeten in gesprek zijn en blijven over mogelijkheden én onmogelijkheden, want niet alles kan.

2

Fijn werk

De grillige en krappe arbeidsmarkt vraagt erom dat we zichtbaar en onderscheidend zijn. Met een inspirerend en motiverend leerklimaat, het breder en anders werven van medewerkers en meer taakgericht werken, willen we een fijne werkgever zijn waar mensen graag werken en hun kwaliteiten en talenten optimaal kunnen inzetten. We willen het verschil maken met mensgerichte zorg en verwelkomen daarvoor ook medewerkers zonder zorgachtergrond.

4

Data en digitalisering

Een cliënt ondersteunen die bij ons woont of thuis woont, samen met zijn netwerk, betekent ook investeren in technologie. Digitale mogelijkheden om op afstand te monitoren, te signaleren en om samen te werken. En data gebruiken om nog meer zorg op maat te kunnen bieden. Daar liggen onze prioriteiten voor de komende jaren.

3

Nieuwe diensten en concepten

Nieuwe diensten en woonzorgconcepten worden ontwikkeld om aan de veranderende vraag te voldoen. We breiden ons dienstenpakket uit voor mensen die nog zelfstandig wonen en kijken anders naar de functies van onze locaties in de wijk. Daar is geen blauwdruk voor; iedere wijk en iedere locatie heeft een andere vraag en daarmee een andere oplossingsrichting.

➤ [Meer over onze koers is te lezen op onze website](#)

Colofon

Met dank aan iedereen die aan deze jaarimpressie een bijdrage heeft geleverd in tekst of beeld!

Tekst en redactie	Mirjam Schram en Jacqueline Donga
Foto's	Michel Boulogne, Lionne Hietberg en van medewerkers zelf
Grafisch ontwerp	hollandse meesters

© Stichting Amstelring Groep, Amsterdam, juni 2022

Volg ons op social media



Saaftingestraat 8, 1069 BW Amsterdam
Postbus 9225, 1006 AE Amsterdam
KvK-nummer 33299171
www.amstelring.nl

