



Bestuursverslag 2025

RIBW Nijmegen & Rivierenland

'Samen doen wat écht nodig is'

Vastgesteld door de Raad van Bestuur d.d. 19 mei 2026
Goedgekeurd door de Raad van Toezicht d.d. 19 mei 2026

www.ribw-nr.nl

Naam verslagleggende rechtspersoon
Stichting Regionale Instelling voor
Begeleiding en Wonen
Nijmegen & Rivierenland

Adres	Kerkenbos 1103a, 6546 BC Nijmegen
Telefoonnummer	088 382 24 22
E-mailadres	info@ribw-nr.nl
Internetpagina	www.ribw-nr.nl
KvK-nummer	41057184

De RIBW Nijmegen & Rivierenland heeft een ANBI-status

Inhoud

Voorwoord	3
Wie zijn wij?	4
1. Terugblik 2025	5
2. Meer oog voor de medewerkers	6
3. Meer oog voor de veranderende ondersteuningsvraag van cliënten	9
4. Herstelondersteunende zorg: doorontwikkeling van ervaringsdeskundigheid en het peersupport-aanbod	10
5. Sturing	11
6. We kunnen en willen het niet alleen doen	13
7. Certificering & Kwaliteit	15
8. Monitoring & Financieel resultaat	16
9. Wat gaan we doen in 2026?	18
Bijlage 1 - Addendum Kwaliteitsverslag	19
Bijlage 2 - Addendum Verslag Forensische Zorg	36

Bestuursverslag RIBW Nijmegen & Rivierenland 2025

Voorwoord

2025 was voor de RIBW Nijmegen & Rivierenland in meerdere opzichten een bewogen jaar. We gaven verder vorm aan de ingezette beweging van de wooncirkels en bereikten belangrijke mijlpalen. Zo hebben we bijvoorbeeld in samenwerking met IrisZorg, Pro Persona en De Waalboog het project Zilverpar in 2025 officieel geopend. Een locatie waarbij we als collectief verslavingszorg, behandelzorg, begeleiding en somatische zorg verlenen. Een mooi voorbeeld van interdisciplinaire samenwerking. Ook hebben we in 2025 belangrijke stappen gezet richting de ontwikkeling van Beschermde Wonen Plus en is een haalbaarheidsonderzoek gestart. Tot slot hebben we onze woonlocatie aan de Graafseweg gerealiseerd, onze centrale dagbestedingslocatie Htien ondergebracht in een nieuw activiteitencentrum Heidebloem, belangrijke stappen gezet richting de verdere ontwikkeling van onze woonlocatie aan de Wolfskuilseweg en hebben we nog meer projecten gerealiseerd die in dit verslag later worden opgesomd.

Bovendien hebben we afgelopen jaar verschillende interne ontwikkelingen verder vormgegeven. Vanuit ons adagium 'de medewerker op één' hebben we gericht ingezet op duurzame inzetbaarheid en zijn de eerste stappen gezet richting meer interne loopbaanperspectieven via functiedifferentiatie.

Tegelijkertijd werken we met onze digitaliseringsstrategie aan een toekomstbestendige organisatie. Daarbij hanteren we het uitgangspunt 'digitaal, tenzij'. Dit betekent dat we ons continu afvragen of werk digitaal kan worden ingericht, met steeds de mens en menselijkheid als leidend principe.

2025 heeft ook minder mooie momenten gehad. Gedurende het jaar werden we geconfronteerd met

een substantieel financieel verlies. Dat betekende dat we snel moesten schakelen om dit verlies niet verder te laten oplopen en maatregelen moesten treffen om het verlies terug te dringen. Het was voor mij bemoedigend om te zien hoeveel input we van collega's hebben gekregen om de financiën te verbeteren en hoe snel we een aantal maatregelen effectief hebben weten te realiseren zonder daarbij af te wijken van de beweging naar de wooncirkels.

Niet onvermeld mag blijven dat 2025 voor mij het jaar is geweest dat ik bij de RIBW Nijmegen & Rivierenland ben aangesteld. Na het vertrek van de vorige bestuurder, Caroline Truijens, heb ik samen met zeer gedreven collega's onze missie en visie vormgegeven. Conform onze visie maken wij het mogelijk dat mensen met een ernstige psychische kwetsbaarheid met maatwerkondersteuning een waardevolle rol kunnen vervullen in de samenleving. Ik heb tal van verhalen mogen horen van mensen die door ons zijn begeleid die daadwerkelijk door de RIBW Nijmegen & Rivierenland weer mee kunnen doen in de samenleving of zeer waardevolle steun hebben ontvangen waardoor het leven dragelijker is geworden. Ik heb niet voor niets de RIBW Nijmegen & Rivierenland om die reden het cement van de (lokale/regionale) samenleving genoemd. Ik heb veel ontzag voor de collega's die onze samenleving elke dag weer net wat inclusiever maken, mensen weer iets meer waardigheid weten te geven en met regelmaat wezenlijke verbindingen weten aan te gaan met de mensen waarvoor we werken. Zo vormen we kleine lichtpuntjes in deze soms toch grimmige, individualistische en donkere wereld en doen we samen wat echt nodig is voor onze maatschappij.

Sander van 't Foort

Raad van Bestuur

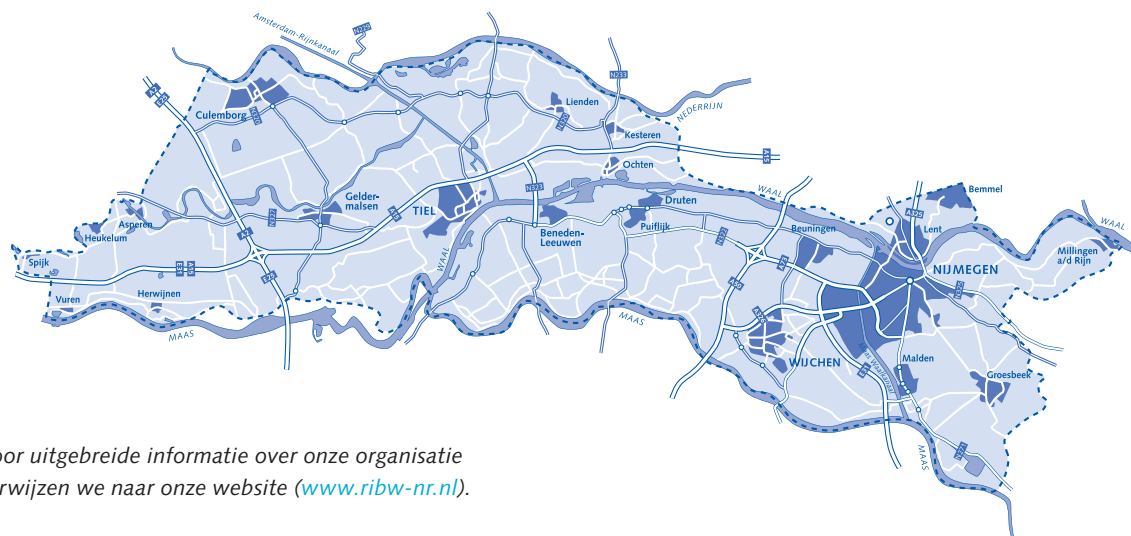
RIBW Nijmegen & Rivierenland

19 mei 2026

Wie zijn wij?

Als RIBW Nijmegen & Rivierenland (hierna RIBW N&R) leveren we samen bijzonder mooi en waardevol werk voor mensen met een ernstige psychische kwetsbaarheid. We zijn dé specialist in het begeleiden van deze cliënten op alle levensgebieden. We onderscheiden ons door onze gezamenlijke kennis en kunde en betrokkenheid. We zijn er voor onze cliënten, elke dag weer.

Het is onze collectieve ambitie om mensen sterker te maken. Wij vinden dat ieder mens recht heeft op een betekenisvol leven en mee moet kunnen doen in de samenleving. Een psychische aandoening mag daarbij geen belemmering zijn. Wij begeleiden mensen, onze cliënten, met een ernstige psychische kwetsbaarheid in hun persoonlijk, maatschappelijk en symptomatisch herstel. Dat doen we naar gelang de behoeften van deze cliënten in hun directe leefwereld. We doen dit met een werkgemeenschap van begeleiders, ondersteunend woonbegeleiders, ervaringsdeskundigen, begeleiders dagbesteding, huisartsen, behandelaren, familie, vrijwilligers en wijkteams en andere netwerkleden van de cliënt.



Voor uitgebreide informatie over onze organisatie verwijzen we naar onze website (www.ribw-nr.nl).

1. Terugblik 2025

Strategische koers



'Samen doen wat écht nodig is' waarbij drie strategische thema's centraal staan:

- Modern werkgeverschap, meer oog voor medewerkers
- Begeleidingsaanbod intensievere ondersteuningsvragen, meer oog voor de cliënt
- Herstelondersteunende zorg en peer support

Dit verslag is opgebouwd rondom deze drie thema's, die richting geven aan de verdere toelichting.

De organisatie werkt vanuit het principe van dualiteit, waarin de herstelgerichte ondersteuning aan cliënten en de aandacht voor medewerkers in samenhang worden benaderd, ondersteund door een gezonde en toekomstbestendige bedrijfsvoering.

Deze dualiteit is organisatorisch verankerd door de doorontwikkeling van functies. De voormalige functie van zorgcoördinator is ontwikkeld naar coördinator Herstel & Gezondheid, met focus op de kwaliteit van ondersteuning en het herstel van cliënten. Daarnaast zijn HR-adviseurs gepositioneerd als coördinatoren Mens & Gezondheid, met nadruk op medewerkersontwikkeling, inzetbaarheid en welzijn.

De coördinatoren Herstel & Gezondheid zijn verbonden aan de teams, terwijl de coördinatoren Mens & Gezondheid opereren op het niveau van de wooncirkels. Vanuit deze positionering wordt gewerkt in duaal leiderschap, waarbij beide rollen in onderlinge samenhang sturen op kwaliteit van ondersteuning, ontwikkeling van medewerkers en een evenwichtige bedrijfsvoering.

Belangrijke ontwikkelingen in 2025

- Evaluatie van de proefwooncirkels en zichtbare terugkoppeling van de resultaten.
- Inspiratiedag waarop alle wooncirkels gezamenlijk starten.

- Start van medezeggenschapsvormen binnen de proefwooncirkels.
- Afronding van de functiedifferentiatie voor begeleiders (A en B), gericht op medewerkersontwikkeling en versterking van de wooncirkels.
- Onderbrenging van de teams Participatie & Werk en Ambulant/Thuis in de Wijk in de wooncirkels.
- Opening van nieuwe locaties: Graafseweg (Beschermd Wonen), Heidebloemstraat (activiteitscentrum), dagbesteding Wijchen, Zilverpar, en de centrale ontmoetings- en werkplek in Culemborg inclusief dagbesteding.
- Actieve investering in kennismaking, ontmoeting en teambinding binnen de wooncirkels.
- Twee ontwikkeldagen voor coördinatoren met focus op ondernemerschap, cijfers en positionering.
- Voorgenomen besluit over de visie, strategie en roadmap digitalisering.
- Vertrek van de bestuurder en start van de nieuwe bestuurder per 1 september 2025.

Aan dit bestuursverslag zijn twee addenda toegevoegd. Het betreft het Kwaliteitsverslag 2025 en het verslag Forensische Zorg. Met deze aanvullingen beogen wij inzichtelijk te maken wat wij doen en hoe wij werken aan de kwaliteit van begeleiding. De documenten bieden nadere duiding op onze visie, werkwijze, resultaten en ontwikkelopgaven en laten zien hoe wij continu werken aan het verbeteren en borgen van kwalitatief goede begeleiding voor onze cliënten.

2. Meer oog voor de medewerkers

Het jaar 2025 stond in het teken van het versterken van modern werkgeverschap binnen de RIBW N&R. Er zijn concrete stappen gezet op het gebied van strategische personeelsplanning, leiderschapontwikkeling, werkdrukvermindering en het vergroten van de betrokkenheid van medewerkers.

Strategische personeelsplanning en organisatieontwikkeling

In 2025 is stevig ingezet op de verdere professionalisering van de strategische personeelsplanning en de doorontwikkeling van het functiegebouw. Binnen deze kaders is gewerkt aan het verfijnen van de functie-differentiatie, het ontwikkelen van loopbaanpaden en het creëren van structurele ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers.

Een belangrijk onderdeel hiervan is de uitwerking van de functiedifferentiatie voor begeleiders A en B. Deze differentiatie, bedoeld om beter aan te sluiten bij de diversiteit in taken, verantwoordelijkheden en ontwikkelniveaus, is eind 2025 volledig afgerond. De voorbereidingen voor werving en doorstroom naar deze functies zijn in gang gezet, waarbij de daadwerkelijke werving in het eerste kwartaal van 2026 van start gaat. Daarnaast is in 2025 gewerkt aan het formuleren van loopbaanpaden die medewerkers meer helderheid geven over doorgroeiperspectieven en professionele ontwikkeling. Deze paden worden in 2026 vormgegeven en vormen een belangrijke basis voor duurzaam personeelsbeleid en talentontwikkeling binnen de organisatie. Parallel daaraan zijn de mogelijkheden voor zij-instroom in juniorfuncties verkend, onder meer in samenwerking met het ROC Nijmegen. Hiermee wordt beoogd om nieuwe doelgroepen aan te trekken en de instroom van talent van buiten de sector te vergroten. Over de invoering van juniorfuncties volgt besluitvorming in de eerste maanden van 2026, na afronding van het adviestraject met de Ondernemingsraad.

Ook op het gebied van flexibele inzet is voortgang geboekt. De opzet voor de uitbreiding van het flex-team en de bijbehorende werkprocessen zijn in 2025 uitgewerkt en voorgelegd aan de medezeggenschap. Deze ontwikkeling ondersteunt de ambitie om de inzet van flexibele capaciteit beter te organiseren en daarmee de personele bezetting binnen de teams structureel te versterken.

Verzuim en duurzame inzetbaarheid

In 2025 is sprake van een hoger verzuim dan in voorgaande jaren. Het voortschrijdend (12 maands)verzuim bedraagt 10,3%, terwijl het verzuim landelijk in de GGZ gemiddelde rond de 8% ligt. Opvallend is dat de RIBW N&R de landelijke trend van een lager verzuim in de lente- en zomermaanden niet volgt; het verzuim blijft in deze periode relatief hoog. Het verzuimpercentage in het eerste ziektejaar ligt boven het branchegemiddelde in vrijwel alle leeftijdsgroepen, met uitzondering van de categorie 36 - 45 jaar. De meldingsfrequentie is weliswaar lager dan gemiddeld in de sector, maar medewerkers van 55 jaar en ouder vormen hierop een uitzondering met een hogere frequentie.

Met de start van de coördinatoren Mens & Gezondheid in 2024, verder doorontwikkeld in het duaal leiderschapsmodel met de coördinatoren Herstel & Gezondheid, is een gerichtere aanpak van verzuim ingezet. Deze aanpak is in 2025 verder doorontwikkeld. Door deze versterkte samenwerking is eerder zicht op signalen in teams en individuele situaties, waardoor sneller passende interventies kunnen worden ingezet. Dit leidt tot meer aandacht voor medewerkers, een betere begeleiding gedurende het verzuimproces en een versterking van de ondersteuning binnen teams.

Daarnaast zijn in september 2025 de gesprekken om te komen tot een visie op duurzame inzetbaarheid afgerond. Deze visie is gedeeld binnen de organisatie, waarmee een gezamenlijk kader is neergezet. Vervolgens is gestart met de ontwikkeling van een meerjaren-

programma dat medewerkers moet ondersteunen om gezond, vitaal en met plezier te kunnen (blijven) werken. Begin 2026 worden de bijbehorende thema's verder uitgewerkt en vertaald naar concrete activiteiten, interventies en ondersteunende instrumenten. Een belangrijk speerpunt binnen dit programma is het voorkomen van uitval en het duurzaam verlagen van het verzuim. Hiermee wordt ingezet op een structurele verbetering van de inzetbaarheid en het welzijn van medewerkers.

Werkgeluk en arbeidsvoorwaarden

In juni vond de RIBW Inspiratiedag plaats, waaraan alle medewerkers en vrijwilligers konden deelnemen. Deze dag stond in het teken van ontmoeting, inspiratie en het delen van kennis en ervaringen.

Als blijk van waardering voor de inzet van medewerkers en vrijwilligers is in de zomer een 'strandbalfoto'-wedstrijd georganiseerd. Deze ludieke actie droeg bij aan onderlinge verbinding en zorgde voor zichtbare betrokkenheid en enthousiasme binnen de organisatie.

In september 2025 is daarnaast de Week van de Vitaliteit georganiseerd. Medewerkers en vrijwilligers ontvingen een 'menukaart' met een gevarieerd aanbod aan activiteiten, waaronder workouts, webinars en workshops. Hiermee is extra aandacht besteed aan vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en het bevorderen van een gezonde werk- en leefstijl.

Extra aandacht voor vrijwilligers was er tijdens de 'make a difference day' in oktober.

Vrijwilligers

In 2025 is het aantal vrijwilligers verder gegroeid van 69 in 2024 naar 79 in 2025. Dit heeft de betrokkenheid bij onze organisatie en de ondersteuning van cliënten merkbaar versterkt. Aan het begin van het jaar hebben we een behoeftepeiling onder vrijwilligers uitgezet, waarin we hen onder meer vroegen naar hun wensen rondom informatievoorziening, scholing en het uitwisselen van ervaringen. De uitkomsten van deze peiling hebben richting gegeven aan de verdere ontwikkeling van ons vrijwilligersbeleid.

Samen met een groep vrijwilligers zijn we vervolgens actief op zoek gegaan naar passende scholingsmogelijkheden. Dit heeft geleid tot de selectie van een aanbieder die hoogwaardige trainingen biedt op het gebied van de-escalerend werken en basispsychologie. Met deze trainingen versterken we niet alleen de deskundigheid van onze vrijwilligers, maar ook hun gevoel van veiligheid en vertrouwen in hun rol binnen de organisatie.

In het komende jaar staat de vrijwilliger meer centraal. We zetten onze vrijwilligers vaker en nadrukkelijker in het zonnetje en zoeken tegelijkertijd naar manieren om medewerkers actiever te betrekken bij de inzet van vrijwilligers. Hiermee vergroten we het bewustzijn van de waardevolle rol die vrijwilligers spelen in de ondersteuning van cliënten en versterken we de samenwerking tussen medewerkers en vrijwilligers. Dit draagt bij aan een cultuur waarin hun bijdrage structureel wordt gezien, gewaardeerd en benut.

Medewerkers

Inzet van formatie

In 2025 hebben meer medewerkers en vrijwilligers zich ingezet voor de cliënten van de RIBW N&R. Het aantal medewerkers nam toe van 347 fte in 2024 naar 376 fte in 2025, waarmee de organisatie verder heeft kunnen investeren in continuïteit en kwaliteit van begeleiding.

Formatie	Gemiddeld over 2025	Op 31-12-2025
FTE, in dienst, excl. stagiaires	363	376
Aantal medewerkers	448	465
Aantal stagiaires	24	31

Aantal medewerkers	Totaal 2025	Totaal 2024	Totaal 2023
Instroom	101	63	79
Uitstroom	70	59	62

Per saldo resulteerde het verschil tussen in- en uitstroom in 2025 in een groei van het aantal medewerkers. Aan het einde van het jaar stonden nog slechts zes vacatures open, terwijl dit er aan het begin van het jaar ruim drie keer zoveel waren. Ook de tot voor kort moeizaam vervulbare vacatures in Culemborg en Tiel zijn grotendeels ingevuld. De cijfers laten daarmee een duidelijke positieve ontwikkeling zien: de instroom van nieuwe collega's overstijgt de uitstroom, wat bijdraagt aan meer stabiliteit in de formatie en een betere personele bezetting binnen de teams.

Inzet PNIL

Deze positieve beweging hangt nauw samen met de afname in de inzet van PNIL. Door de aangescherpte handhaving van de Wet DBA heeft de organisatie bewuster gestuurd op structurele, vaste functies in plaats van tijdelijke of zelfstandige inzet. Dit sluit aan bij de bredere wens binnen de RIBW N&R om continuïteit, stabiliteit en kennisborging te versterken door meer vaste medewerkers te werven en duurzaam te behouden.

Voor 2026 ligt de nadruk op het verder uitbreiden van de flexinzet. De organisatie werkt aan de inrichting van een nieuw systeem waarmee de flexplanning beter kan worden georganiseerd en meer flexbegeleiders effectief kunnen worden ingezet. Daarnaast worden aanvullende flexopties binnen de RIBW N&R verkend om de beschikbare capaciteit te verbreden en beter aan te laten sluiten op de behoefte in de teams. In 2026 wordt deze uitwerking verder verdiept, zodat de ingezette daling in PNIL structureel kan worden voortgezet en de inzet steeds meer verschuift naar interne, planbare capaciteit.

Eind 2025 is een verdiepende analyse op teamniveau uitgevoerd om beter inzicht te krijgen in de oorzaken van het verzuim. Op basis hiervan zijn RIBW-brede aanbevelingen opgesteld die richting geven aan beïnvloedingsmogelijkheden en effectieve interventies. De uitvoering van deze interventies wordt in 2026 opgepakt, met als doel het verzuim structureel terug te dringen en teams duurzaam te versterken.

Groei- en talentontwikkeling

In 2025 is stevig geïnvesteerd in de ontwikkeling van medewerkers en de professionalisering van het leeraanbod binnen de RIBW N&R. De methodiek Steunend Relatieel Handelen (SRH), eind 2024 gekozen als basismethodiek, is in 2025 ingevoerd en gekoppeld aan Kennis van Psychische Kwetsbaarheden (KvPK) en scenario denken. De eerste trainingen SRH, KvPK en PV (Persoonlijke Verzorging) zijn geëvalueerd en waar nodig aangepast om beter aan te sluiten bij de praktijk. In aansluiting op de nieuwe functiemix zijn loopbaanpaden en ontwikkelmogelijkheden verder uitgewerkt. Ook zijn er ontwerpsprints georganiseerd om te bepalen welk leeraanbod nodig is.

In samenwerking met interne stakeholders zijn de belangrijkste thema's rondom groei en ontwikkeling in kaart gebracht, geprioriteerd en doorvertaald naar gerichte verbeteracties. Daarbij zijn de volgende voorde-ningen gerealiseerd:

- Voor 2026 zijn acties gepland voor het opstellen van een strategisch Groei- en Talentontwikkelplan.
- Verbeteringen zijn doorgevoerd in drie domeinen:
 - het verplicht leeraanbod;
 - de loopbaanpaden;
 - het beantwoorden van leervragen op maat.
- Doorlopende verbeteringen in het leeraanbod, begeleiding en kwaliteitsbewaking.
- Voor 2026 staat een samenwerking gepland met Iris-Zorg, RIBW Arnhem & Veluwe Vallei en Pro Persona, gericht op het gezamenlijk benutten van het leeraanbod en SRH-docenten.
- Arbeidsmarkt mogelijkheden voor zij-instroom en leertrajecten zijn verkend om nieuwe doelgroepen aan te trekken en personeelstekorten duurzaam tegen te gaan.

3. Meer oog voor de veranderende ondersteuningsvraag van cliënten

Eind 2025 ontvingen ruim 920 cliënten begeleiding vanuit de RIBW N&R. Van ons aanbod bij Participatie & Werk maakten eind 2025 bijna 320 cliënten gebruik. De cijfers geven het volgende beeld:

Aantal cliënten		
Verblijf		
	31-12-2025	t.o.v. 2024
Beschermd Wonen	385	-5
Beschermd Thuis	68	-15
Totaal verblijf	453	-30

Aantal cliënten		
Ambulant (Begeleiding Individueel & Begeleiding Thuis)		
	31-12-2025	t.o.v. 2024
Ambulante begeleiding	407	+39
MPT (Modulair Pakket Thuis)	97	-3
Totaal ambulant	468	+7

Aantal unieke cliënten		
Dagbesteding (Begeleiding Groep)		
	31-12-2025	t.o.v. 2024
Totaal dagbesteding	811	139

Aantallen dagbesteding kunnen overlap hebben met BW en ambulant.

Bedbezetting	
Bezetting bedden capaciteit	Gemiddeld 97,2% en op 31-12-2025 96,7%
Aantal nieuwe cliënten	32
Interne doorstroom cliënten	21
Uitstroom cliënten	29

Wmo Beschermd Wonen		2025
Gemiddeld aantal wachtdagen		277
Aantal wachtende cliënten		15

Wlz Beschermd Wonen		2025
Gemiddeld aantal wachtdagen		498
Aantal wachtende cliënten		34

Forensische Zorg		2025
Gemiddeld aantal wachtdagen		624
Aantal wachtende cliënten		13

Clïenttevredenheid

We voeren jaarlijks een tevredenheidsonderzoek uit, waarbij we het ene jaar cliënten bevragen en het andere jaar bezoekers.

In 2025 hebben we onze bezoekers bevroegd. Dit onderzoek is uitgevoerd in oktober en november 2025. In totaal zijn 127 vragenlijsten ingevuld. De uitvraag bij de activiteiten die begeleid worden door medewerkers van team Participatie & Werk leverde 62 ingevulde lijsten op. De overige 65 zijn afkomstig van deelnemers aan activiteiten die vanuit de diverse woonteam werden aangeboden.

Gestelde vragen	respons	score
1. Hoe tevreden bent u over de inhoud van de activiteiten die aangeboden worden?	125	7,8
2. Hoe tevreden bent u over de inspraak en keuzevrijheid?	119	7,8
3. Hoe tevreden bent u over de openstelling van het activiteitencentrum?	123	7,3
4. Hoe tevreden bent u over de huisvesting van het activiteitencentrum dat u bezoekt?	126	7,5
5. Hoe tevreden bent u over de informatievoorziening?	119	7,7
6. Hoe tevreden bent u over de omgang met uw activiteitenbegeleider(s)?	123	8,5
7. Hoe tevreden bent u over de informatie-uitwisseling tussen uw activiteitenbegeleiders en uw woonbegeleider(s) als u die heeft?	73	7,7
8. Hoe tevreden bent u over de deskundigheid van uw activiteitenbegeleider(s)?	120	8,3
9. Hoe tevreden bent u met de veiligheid in het activiteitencentrum?	119	7,8
10. Hoe tevreden bent u in het algemeen over de activiteitenbegeleiding en het activiteitenaanbod?	122	8,6

De score varieert van 7,3 tot 8,6. Dit laat zien dat bezoekers over het algemeen tevreden zijn over het aanbod, de sfeer en de ondersteuning. Tegelijkertijd biedt deze score ook ruimte voor verdere verbetering. Omdat elk activiteitencentrum een eigen doelgroep, dynamiek en wijkcontext heeft, is er bewust voor gekozen om de resultaten niet centraal te vertalen naar uniforme verbetermaatregelen. In plaats daarvan krijgen de activiteitencentra de ruimte en verantwoordelijkheid om de uitkomsten lokaal te bespreken. Elk activiteitencentrum zal samen met zijn bezoekers stilstaan bij de resultaten en bepalen welke verbeteracties passend, wenselijk en haalbaar zijn. Hierdoor kunnen verbeteringen beter worden afgestemd op de specifieke behoeften en mogelijkheden binnen de locatie. Deze aanpak sluit aan bij onze visie op eigenaarschap, nabijheid en continue ontwikkeling, en draagt bij aan een kwaliteitsverbetering die direct aansluit bij de ervaringen van de mensen om wie het gaat.

4. Herstelondersteunende begeleiding: doorontwikkeling van ervaringsdeskundigheid en het peersupport-aanbod

Binnen de RIBW N&R staat herstelondersteunende begeleiding centraal. Ons doel is dat cliënten een betekenisvol leven kunnen leiden. Dit bieden we in de woonvormen, ambulantly (waaronder OGGZ) en binnen Participatie & Werk. We sluiten aan bij wie iemand is, wat iemand kan en wat iemand nodig heeft. Daarbij kijken we naar krachten en mogelijkheden, met oog voor kwetsbaarheden. Deze werkwijze sluit aan bij het landelijk kwaliteitskader waarin persoonsgerichte woonzorg en kwaliteit van leven centraal staan. Een belangrijk onderdeel van deze begeleiding is de inzet van ervaringsdeskundigheid, omdat peer-to-peer contact herkenning, hoop en perspectief biedt. Met onder meer LUMEN Vrijplaats voor Herstel zetten we stappen om ervaringsdeskundigheid een stevigere plek in onze organisatie te geven.

Start met de SRH-methodiek

In 2025 is gestart met de implementatie van de methodiek Steunend Relatieel Handelen (SRH). Deze sluit naadloos aan op onze visie, omdat SRH begint bij de mens en diens krachten, wensen en mogelijkheden. Samen met cliënten, collega's en ervaringsdeskundigen is bewust voor deze methodiek gekozen.

De vier kernhandelingen van SRH zijn:

- Verbinden - mag ik je leren kennen?
- Verstaan - heb ik je goed begrepen?
- Verzekeren - hoe kan ik je het beste helpen?
- Versterken - waar ben je trots op?

Deze manier van werken vraagt om een verschuiving: waar de focus eerder vooral lag op risico's, begint SRH bij contact, begrip en het persoonlijk krachtenprofiel. Herstel – persoonlijk én maatschappelijk – komt hierdoor nadrukkelijker centraal te staan. Risico's blijven

onderdeel van goede begeleiding, maar niet langer als eerste vertrekpunt.

Alle medewerkers worden hierin getraind. Persoonlijk begeleiders volgen twee lesdagen en twee dagen methodische werkbegeleiding; overige medewerkers volgen een verkorte training. De scholing loopt door tot 2027. Om medewerkers goed te ondersteunen, worden de coördinatoren Herstel & Gezondheid opgeleid tot SRH-coach.

De doorontwikkeling wordt uitgebreider beschreven in het kwaliteitsverslag dat als addendum is toegevoegd.

5. Sturing

De RIBW N&R is ingericht naar de principes van zelforganisatie vanuit de overtuiging dat dit de teams de ruimte biedt om hun werk cliëntgericht te kunnen doen. De Serviceorganisatie staat ten dienste van de teams en de organisatie.

Elke vier maanden stelden we een uitgebreide rapportage op met daarin alle ontwikkelingen van de voorgaande vier maanden (tertiaal). Op basis van die tertiaalrapportage (t-rapportage) blikten we terug op de periode ervoor en besloten we waar we de komende periode extra focus op legden. In de t-rapportages werd ook de voortgang van de jaardoelen weergegeven. De jaardoelen zijn grotendeels behaald (o.a. met betrekking tot duurzame inzetbaarheid, digitalisering en vastgoedontwikkelingen). De doelen die we onszelf hadden gesteld zijn regelmatig geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

In de loop van 2025 werd duidelijk dat er een fors negatief resultaat behaald zou worden (zie hoofdstuk 8 Monitoring & Financieel resultaat). De accountant heeft ons terecht gewezen op onze soms gebrekkige Plan-Do-Check-Act-cyclus (PDCA-cyclus) als één van de oorzaken van het negatieve resultaat. We hebben hierin de nodige verbeteringen aangebracht en zullen ook in 2026 de PDCA-cyclus verder versterken.

De Raad van Bestuur betreft vroegtijdig de medezeggenschapsorganen Ondernemingsraad (OR) en Cliëntenraad (CR) bij zijn besluitvorming. De Ondernemingsraad en Cliëntenraad geven advies of instemming op voorgenomen besluiten van de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur bespreekt strategische onderwerpen, regionale en landelijke ontwikkelingen, interne ontwikkelingen, maar ook bijvoorbeeld het medewerkers(tevredenheids)onderzoek (M(T)O) en het cliënt-/bezoekerstevredenheidsonderzoek (CTO/BTO).

De samenwerking met de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad is in 2025 voortgezet

en verder verdiept. De Raad van Toezicht heeft zijn toezichthoudende rol vervuld, door onder andere goedkeuring te verlenen aan de begroting 2026 en diverse businesscases.

Ook is met de Raad van Toezicht op verschillende momenten gereflecteerd op de voortgang van de ontwikkeling naar de wooncirkels en de kwaliteit van zorg.

De Cliëntenraad is actief betrokken geweest bij verschillende belangrijke thema's, waaronder de functie-differentiatie van de functie Begeleider en de samenwerkingsovereenkomst Zilverpar. De Cliëntenraad was vertegenwoordigd in diverse werkgroepen, waaronder de werkgroep Cliëntmedezeggenschap in de wooncirkels. De samenwerking tussen de Cliëntenraad en de Raad van Bestuur kenmerkt zich door regelmatige afstemming, een open dialoog en gezamenlijke besluitvorming over onderwerpen die cliënten direct raken. De Cliëntenraad brengt periodiek een nieuwsbrief uit die te vinden is op het Cliëntenplein (de website voor cliënten van de RIBW N&R). In deze nieuwsbrief is te lezen waarmee de Cliëntenraad zich in de betreffende periode heeft beziggehouden.

Daarnaast hebben de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad gezamenlijk meegedacht en gesproken over onder andere het rookvrijbeleid.

De Ondernemingsraad heeft op diverse dossiers positief geadviseerd, waaronder de functiedifferentiatie en de businesscase voor de nieuwbouw aan de Wolfskuilseweg. Er is sprake van een constructieve dialoog en samenwerking tussen de Ondernemingsraad en de Raad van Bestuur, met aandacht voor onder meer het medewerkersonderzoek, werkdruk, veranderprocessen en strategische personeelsplanning. In 2025 is de Ondernemingsraad gestart met het uitbrengen van een eigen nieuwsbrief.

Overige ontwikkelingen 2025

In 2025 zijn diverse projecten voortgezet of opgestart die bijdragen aan de strategische doelen van de RIBW N&R.

Digitalisering

In 2025 is een belangrijke stap gezet in de digitale ontwikkeling van de organisatie. De Raad van Bestuur heeft de digitale visie, strategie en roadmap vastgesteld. Vanwege de financiële situatie is besloten de planning te temporiseren, maar de koers blijft onverminderd gericht op verdere digitalisering ter ondersteuning van cliënten en medewerkers.

Ondanks de vertraagde uitvoering is in 2025 gestart met diverse innovatieve pilots. Zo verkennen we de inzet van robotisering (RPA), artificiële intelligentie (waaronder Copilot) om administratieve processen te vereenvoudigen. Daarnaast wordt een nieuwe telefooncentrale ingevoerd en is bellen via Microsoft Teams voorbereid. Hierbij wordt ook gekeken naar mogelijkheden voor beeldbellen met cliënten, om bereikbaarheid en toegankelijkheid te vergroten. In het eerste kwartaal van 2026 onderzoeken we bovendien de inzet van spraakgestuurd rapporteren, met als doel de registratielast verder te verminderen.

Duurzaamheid

Op het gebied van duurzaamheid zijn in 2025 meerdere stappen gezet. Aan de hand van de richtlijnen uit de Milieuthermometer Zorg is geïnventariseerd welke aanvullende maatregelen mogelijk zijn. De organisatie voldoet op veel onderdelen al aan de vereiste normen, maar kiest ervoor om bepaalde aspecten verder aan te scherpen. We gaan vooralsnog niet over tot certificering; de Milieuthermometer wordt gebruikt als leidraad voor verdere verduurzaming.

Ook is gestart met de ontwikkeling van een Duurzaam Meerjaren Onderhoudsplan, dat begin 2026 wordt opgeleverd. Parallel hieraan zijn waterbesparende douchekoppen geïnstalleerd en onderzoeken we tooling om onze CO₂ uitstoot beter te monitoren.

Voor het meten van onze footprint zijn we overgestapt naar de milieubarometer om een objectieve en consistente meting over de jaren te kunnen doen. Naast scope 1 en 2 meten we in scope 3 waterverbruik, afval en vervoer (woon-werk, zakelijk en taxivervoer cliënten). In 2025 was onze CO₂-footprint 1.498 ton tegen

2.123 ton in 2024. Een daling van 29%! De daling komt vooral door ingebruikname van onze nieuwe aardgasloze woonlocatie aan de Graafseweg, elektrificering van het wagenpark en doordat alle ingekochte stroom in 2025 uit windenergie komt.

Strategisch Vastgoedplan

In 2025 zijn belangrijke stappen gezet in de uitvoering van het strategisch vastgoedbeleid. De nieuwe locaties aan de Graafseweg (Beschermd Wonen) en Heidebloemstraat (activiteitencentrum) zijn in mei officieel geopend. Daarnaast zijn in Culemborg in oktober een nieuw kantoor en een activiteitencentrum gerealiseerd. Eind 2025 is een voorgenomen besluit genomen voor de nieuwbouw aan de Wolfskuilseweg waar 40 appartementen worden voorzien. Dit besluit wordt begin 2026 ter goedkeuring en advisering voorgelegd aan de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad. Binnen de wooncirkels worden ontmoetings- en kantoorruimten gecreëerd. Om hierin meer uniformiteit te brengen, ontwikkelen we normen voor gebruik en werkwijzen; dit wordt ook betrokken bij de inrichting van ruimten voor de Serviceorganisatie. Daarnaast lopen verkennende gesprekken over mogelijke nieuwbouwlocaties, onder andere in het Waalkwartier, Tiel en Culemborg.

Hoewel de behoefte aan vervangende nieuwbouw aanzienlijk is, blijft de realisatie ervan financieel uitdagend. Binnen de strategische kaders wordt gezocht naar haalbare oplossingen die passen bij de toekomstige behoefte en de financiële mogelijkheden.

6. We kunnen en willen het niet alleen doen

De RIBW N&R staat midden in de maatschappij. Maar we kunnen en willen het niet alleen doen. We vinden het belangrijk de samenwerking op te zoeken vanuit onze eigenheid en kracht.

- We werken nauw samen met onze netwerkpartners. We doen dit om de begeleiding en maatwerk voor onze cliënt zo goed mogelijk te organiseren.
- Onze netwerkpartners zijn onder meer Pro Persona, IrisZorg, Pluryn, Driestroom, verschillende woningcorporaties, gemeenten, Zorgkantoor, GGD, Leger des Heils, welzijnsorganisaties, ouderenzorginstellingen en andere RIBW's.
- We werken op bestuurlijk en op directieniveau samen met onze netwerkpartners om ons gezamenlijk voor te bereiden op de uitdagende maatschappelijke ontwikkelingen. Voorbeelden van de vele samenwerkingsverbanden waar we aan deelnemen zijn: Netwerk Sluitende Aanpak, Integrale GGZ, Moderne Devotie, WijkGGZ, Maatwerkvoorziening ernstig verward gedrag en Rivierenland Samen Beter.
- De samenwerking met forensische TBS-klinieken, waaronder de Pompestichting, reclasseringspartners en diverse onderaannemers, alsmede met Stichting Moria, is in het verslagjaar als constructief en doelmatig ervaren.
- We zijn aangesloten bij de brancheverenigingen Valente en de Nederlandse GGZ. We zijn onder meer actief in het kernteam Maatschappelijke GGZ, een onderdeel van Valente.
- We vinden kennisdeling en ontwikkeling belangrijk, daarom nemen we deel aan het project 'Werkplaats Impuls' van de Radboud Universiteit. Daarnaast hebben we een samenwerking met de Hogeschool Arnhem-Nijmegen (HAN) en bieden we regelmatig stagiair(e)s, studenten met opdrachten een (ervarings)werkplek aan. We nodigen medewerkers die een opleiding volgen uit om onderzoeksopdrachten uit te voeren die bijdragen aan verbetering voor de organisatie en cliënten.

Activiteiten in de netwerksamenwerking in 2025

- **Integraal Zorgakkoord (IZA)**
Binnen de IGGZ samenwerking (Pro Persona, IrisZorg, RIBW Arnhem & Veluwe Vallei, RIBW N&R, Pluryn en Ixta Noa) is een transformatieplan opgesteld voor het Mentaal Gezondheidsnetwerk. Eind 2025 zijn de Transformatieplannen MGN Rijk van Nijmegen en MGN Rivierenland vastgesteld.
- **Digitale samenwerking IGGZ**
Binnen de IGGZ is gewerkt aan de totstandkoming van een gezamenlijke roadmap voor digitale samenwerking.
- **Project Zilverpar**
In samenwerking met De Waalboog, IrisZorg en Pro Persona is gewerkt aan het nieuwe zorg en woonconcept Zilverpar, binnen zorg- en woonconcept Joachim en Anna in Nijmegen. De nieuwe vleugel biedt plaats aan 36 cliënten met complexe somatische en psychiatrische of verslavingsproblematiek. De betrokken organisaties ontwikkelen gezamenlijk het zorg- en woonconcept, gericht op betere cliëntreizen voor kwetsbare ouderen met multi-problematiek.
- **Dag- en nachtopvang**
De organisatie biedt dag- en nachtopvang aan mensen zonder onderdak in onder andere Nijmegen, Tiel en Culemborg, variërend van nachtopvang tot 24-uursopvang. Daarnaast wordt met bemoeizorg actief ingezet op het bereiken van mensen die begeleiding mijden, met als doel hen uit hun isolement te halen en toe te leiden naar passende ondersteuning. Voor een specifieke doelgroep wordt gewerkt volgens het principe van Housing First, waarbij cliënten direct beschikken over zelfstandige huisvesting, gecombineerd met intensieve begeleiding gericht op herstel en zelfstandigheid. Deze initiatieven worden uitgevoerd in samenwerking met IrisZorg, het Leger des Heils en de GGD.
- **Samenwerking leren en ontwikkelen in de IGGZ**
In 2025 is binnen de IGGZ een samenwerking op het gebied van leren en ontwikkelen opgestart. Deze samenwerking omvat onder meer de ontwikkeling van een gezamenlijke docentenpool voor SRH en het faciliteren van deelname aan elkaars trainingen.
- **Beschermd Wonen Plus (BW Plus)**
Op 23 juni 2025 is een intentieovereenkomst ondertekend door RIBW N&R, IrisZorg, Pro Persona en VGZ Zorgkantoor. Beschermd Wonen Plus richt zich op een kleine, complexe doelgroep die tussen bestaande voorzieningen valt en daardoor dakloos dreigt te worden. In 2025 is gestart met een haalbaarheidsonderzoek naar het zorgconcept, de doelgroep, mogelijke locatie, financiering en de manier van samenwerken.

7. Certificering & Kwaliteit

In het najaar van 2025 hebben twee externe audits plaatsgevonden: de HKZ-audit en de audit voor ISO27001. Beide audits zijn goed verlopen, zowel on site als digitaal. Op basis van de bevindingen ontvangen we een nieuw HKZ-certificaat. Bij deze audit is slechts één Minor Non-Conformity (MNC) geconstateerd, wat bevestigt dat onze kwaliteitsprocessen stevig zijn geborgd.

Bij de ISO27001-audit zijn twee major tekortkomingen vastgesteld. De voorbereidingen om deze tekortkomingen weg te nemen zijn inmiddels in volle gang en staan gepland voor afronding binnen de vastgestelde termijn.

In het adviesdocument Continuering certificering informatiebescherming zijn de vervolgstappen uitgewerkt voor de overgang naar de NEN7510, het sectorspecifieke managementsysteem voor informatiebeveiliging in de zorg. Conform dit advies nemen we in 2026 afscheid van de internationale ISO27001 norm en stappen we over op de NEN7510, zodat ons informatiebeveiligingsbeleid beter aansluit bij de eisen en context van de zorgsector.

De risico's en kwaliteit

Deze risico's worden gedeeltelijk gemeten via de incidenten. Door het verloop zien we dat er minder getraind personeel is omdat zij simpelweg te kort in dienst zijn. Ook blijven openstaande vacatures een aandachtspunt vanwege risico's op toenemende werkdruk. Door gericht in te zetten op recruitment, duurzame inzetbaarheid en aandacht voor medewerkers via de duale coördinatorenrol proberen we de werkdruk te verlagen. Ook scholing en trainingen op het gebied van kennis van psychische kwetsbaarheden, de-escalerend werken, medicatie en suicidepreventie blijven essentieel om kwalitatief goede begeleiding te bieden aan onze cliënten en om onze medewerkers beter toe te rusten voor hun werk en daarmee werkdruk te verlagen.

In 2025 is blijvend geïnvesteerd in de verbetering van de kwaliteit, met aandacht voor meldcultuur, deskundigheidsbevordering, cliëntveiligheid en passende begeleiding. De transitie naar het nieuwe VIM-systeem is succesvol gerealiseerd, waarmee een basis is gelegd voor verdere professionalisering van het kwaliteitsproces.

Incidenten en calamiteiten

Binnen de RIBW N&R hechten we veel waarde aan het leren van incidenten. Een goede meldcultuur waarin incidenten worden gemeld draagt bij aan het continu verbeteren van de begeleiding. Het signaleren en melden van incidenten getuigt van een bepaalde scherpzinnigheid waarin medewerkers zich bewust zijn van mogelijke tekortkomingen en risico's in de door ons geleverde begeleiding. In 2025 zijn er 906 incidenten gemeld en in 2024 waren dat er 719.

Gedurende 2025 werd voldaan aan de interne norm van minimaal 200 incidentmeldingen per periode (T1: 318, T2: 279, T3: 309). De verschillen tussen de periodes zijn gebruikelijke fluctuaties.

De meldingen betroffen vooral incidenten in de categorieën medicatie, agressie en suïcidaal gedrag.

De gemiddelde doorlooptijd tot sluiting van een incident bedroeg in 2024 26,5 dagen. In 2025 neemt deze periode positief af naar 20,8 dagen. Dit laat een duidelijke verbetering zien.

Daarnaast wordt gericht aandacht besteed aan het versterken van de meldcultuur door scholingen aan te bieden op het gebied van incidentafhandeling en -analyse. In combinatie met de invoering van Single Sign-On (SSO) draagt dit bij aan een goede meldingsbereidheid.

Incidenten en calamiteiten	2025	2024	2023
Calamiteiten gemeld bij toezichthouder in totaal ¹⁾	1	5	3
Incidenten gemeld	906	719	666

1) Toelichting tabel: conform het afwegingskader is 1 calamiteit gemeld en inmiddels afgesloten bij Wmo toezicht.

Contact gremia voor cliënten: vertrouwenspersoon, klachtenfunctionaris en klachtencommissie

Het goed kunnen vinden en benutten van de verschillende gremia door cliënten vinden we belangrijk. We zien ten opzichte van voorgaande jaren dat cliënten beter het juiste loket weten te vinden. Hieronder is het aantal meldingen per gremium weergegeven.

Klachten en incidenten	2025	2024	2023
Cliëntvertrouwenspersoon (CVP)	59	36	49
Naastenvertrouwenspersoon (NVP)	2	1	3
Klachtenfunctionaris (KF) cliënten	25	11	14
Klachtencommissie (Kcie) cliënten	1	4	4
Klachtencommissie (Kcie) medewerkers	0	0	0
Vertrouwenspersoon medewerkers	13	11	7
Incidentmeldingen	906	719	666

De rode draad en de adviezen uit de jaarverslagen worden jaarlijks besproken in het MT en in bredere samenhang tijdens de bijeenkomst 'Leren van klachten'. Ook in 2025 heeft deze bijeenkomst plaatsgevonden, met deelname van de cliëntvertrouwenspersonen van de RIBW N&R en RIBW Arnhem & Veluwe Vallei, de externe naastenvertrouwenspersoon, de klachtenfunctionaris, de klachtencommissie én een afvaardiging van beide RIBW's.

Tijdens de bijeenkomst zijn de verschillende jaarverslagen besproken en is ingezoomd op thema's die organisatiebreed herkenbaar zijn. Tevens is een presentatie gegeven over het uniformeren van de klachtenafdeling binnen beide organisaties. Op basis van centrale thema's en terugkerende patronen zijn dilemma's gedeeld en besproken, met als doel te komen tot gezamenlijke verbeterpunten en verdere professionalisering van de klachtenbehandeling.

8. Monitoring & Financieel resultaat

Monitoring

Onze KPI's monitoren we real time via onze BI-tool Radar, waardoor directe (bij)sturing mogelijk is. De KPI's worden maandelijks besproken in het MT en elk tertiaal toegelicht in een t-rapportage. In de t-rapportages rapporteren we over de (financiële) KPI's, risico's en andere factoren die van invloed zijn op onze bedrijfsvoering. Door de negatieve resultaatsontwikkeling is gedurende 2025 naast de maandelijks bespreking van de KPI's in het MT, wekelijks gemonitord of er belangrijke ontwikkelingen waren die tot vlotte bijsturing noopten.

Als het gaat om monitoring vindt maandelijks gestructureerd overleg plaats tussen de coördinatoren en de controller. In dit overleg worden financiële resultaten, prognoses en risico's besproken en afgezet tegen de gestelde kaders en doelstellingen. Op basis hiervan worden afwijkingen gesignaleerd, geduid en, waar nodig, concrete bijsturingsmaatregelen afgesproken. Hiermee wordt actief gestuurd op een gezonde bedrijfsvoering en tijdige beheersing van financiële risico's.

Resultaat 2025

In 2025 hebben we een negatief resultaat van € 4 miljoen behaald. We zien vooral een disbalans in de productie ten opzichte van de inzet van medewerkers. Enerzijds door een hoog ziekteverzuim, anderzijds kunnen we onze begeleiding niet altijd leveren op basis van de normen vanuit financiering. We zijn bezig met de uitvoering van een verbeterplan. Desalniettemin verwachten we pas in 2027 een positief resultaat te behalen. Dankzij ons solide vermogen in combinatie met het verbeterplan, verwachten we geen continuïteitsproblemen.

Samenvatting van de resultatenrekening:

Resultatenrekening	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Totaal bedrijfsopbrengsten	€ 42.801.000	€ 43.499.000	€ 41.790.000
Totaal bedrijfs- en financiële lasten	€ 46.790.000	€ 43.391.000	€ 41.688.000
Saldo	- € 3.989.000	€ 108.000	€ 102.000

Financiële kengetallen	2025	2024
Weerstandsvermogen	26,7%	36,9%
Solvabiliteit	55,6%	67,2%
Liquiditeit	1,9	2,6

Risico's en onzekerheden

De RIBW N&R werkt met een integrale aanpak voor risk & compliance en een intern auditplan voor HKZ en ISO27001 waarin risico's, maatregelen en impact helder zijn vastgelegd. Ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie worden gemonitord en vertaald naar risico's en kansen. Risicobeoordeling is standaard onderdeel bij investeringen en besluiten met grotere impact. Ook voeren we jaarlijks een frauderisicoanalyse uit. Hieruit blijkt dat er voldoende beheersmaatregelen zijn.

Belangrijke risico's zijn de arbeidsmarktkrapte, vergrijzing en de noodzakelijke transitie van verouderd naar toekomstbestendig vastgoed. Daarnaast beïnvloeden wijzigingen in overheidsbeleid, ontwikkelingen vanuit het IZA/AZWA, eisen van gemeenten en het Zorgkantoor onze dienstverlening. Intern zien we risico's op het gebied van wendbaarheid, financiële ruimte en personele capaciteit, terwijl de vastgoedtransitie het resultaat op termijn verder onder druk zet.

Het risico rondom voldoende en gekwalificeerd personeel is groot. Daarom investeren we in recruitment, duurzame inzetbaarheid, scholing en gerichte onder-

steuning van teams met de duale coördinatoren. Verder hebben we een visie en strategie op digitalisering (Digitaal (t)huis) vastgesteld, waarmee we investeren in een toekomstbestendige ondersteuning en begeleiding.

Het aanhoudend hoge verzuim vormt daarbij het meest urgente risico. De huidige verzuimcijfers leiden tot druk op teams, hogere dan gewenste PNIL-inzet en daarmee oplopende kosten. Het terugdringen van verzuim is dan ook cruciaal om zowel de kwaliteit van dienstverlening als de financiële resultaten te verbeteren.

Daarnaast is het behoud van nieuwe medewerkers een aandachtspunt. In een krappe arbeidsmarkt blijft het risico bestaan dat medewerkers snel uitstromen als de werkdruk hoog blijft of ontwikkelperspectief onvoldoende zichtbaar. De grootste uitdaging voor de komende periode is het daadwerkelijk realiseren van de maatregelen die nodig zijn om het financiële resultaat te verbeteren. Naast het terugdringen van verzuim is het noodzakelijk om aanvullende kostenreducerende maatregelen te identificeren en consequent te implementeren. Dit vraagt om strak sturen op inzet, formatie, flexibele capaciteit en doelmatige bedrijfsvoering.

Een aandachtspunt vormt de kwetsbaarheid van solitaire functies. In deze functies is de bezetting beperkt, waardoor continuïteit en vervangbaarheid onder druk kunnen komen te staan. Vanwege de relatief kleine schaal is het niet altijd mogelijk om extra capaciteit aan te nemen, wat het risico op uitval en afhankelijkheid van individuele medewerkers vergroot.

9. Wat gaan we doen in 2026

We zorgen voor een verdere beweging naar de wooncirkels en we richten de organisatie zo in, dat deze beweging goed ondersteund wordt, met als ultiem doel vitale medewerkers die met energie en plezier blijven zorgen voor kwalitatief goede begeleiding aan onze cliënten.

Voor 2026 staan daarbij de volgende uitgangspunten centraal:

- **Cliëntgerichte en toekomstbestendige ondersteuning**
We blijven inzetten op passende ondersteuning. Een belangrijk thema hierbij is het werken vanuit beschikking naar gezondheid. Een ander belangrijk onderdeel is hierbij inhoud geven aan het uitgangspunt dat iedere cliënt daginvulling heeft.
- **Wendbare en professionele organisatie**
We geven verdere invulling aan het thema aandacht voor de medewerker. We investeren in collega's, hun werkgeluk en het terugdringen van verzuim. Dit doen we door in te zetten op duurzame inzetbaarheid en door het verbeteren van onze dienstverlening met onder andere de opleidingen SRH, Kennis van Psychische Kwetsbaarheden (KvPK) en veiligheid. En we investeren in de rol van onze coördinatoren en de verdere ontwikkeling van de wooncirkels. Ook investeren we op basis van een positieve businesscase in digitale oplossingen die noodzakelijk zijn om kwaliteit en continuïteit van ondersteuning te borgen in een krappe arbeidsmarkt en onze processen efficiënter te maken. Daarbij hebben we ook aandacht voor de digitale inclusie van collega's en cliënten.
- **Doelmatige bedrijfsvoering**
Door verdere professionalisering van de Plan-Do-Check-Actcyclus, monitoring- en budgetterings- en prognoseprocessen vergroten we transparantie en beheersbaarheid. Zo werken we aan het meer in lijn brengen van de personele inzet ten opzichte van de (gerealiseerde) productie, het verhogen van de bezetting en kijken we kritisch naar onze overhead.

- **Duurzaam vastgoed**

Vanuit ons commitment aan de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 leveren we een Duurzaam Meerjarenonderhoudsplan op. Natuurlijke (vervangings-)momenten gebruiken we om te verduurzamen. We blijven zoeken naar nieuwe locaties ter vervanging van bestaand verouderd vastgoed.

- **Sterk regionaal netwerk**

Met onze partners blijven we werken aan het verbeteren van de samenwerking. Dit doen we onder andere via IGGZ, GGZ in het Netwerk, Beschermd Wonen Plus en Zilverpar.

De vijf uitgangspunten zijn vertaald in drie bestuurlijke prioriteiten voor 2026, te weten:

- Het op orde krijgen van de financiële huishouding waarbij we eind 2026 een positief (maand)resultaat willen behalen.
- Het continueren en verder versterken van de ingezette beweging naar de wooncirkels en het toekomstbestendig organiseren van onze ondersteuning, met behoud van kwaliteit.
- Het actief participeren in regionale samenwerkingsverbanden teneinde de regionale netwerken te versterken en kansen voor de RIBW N&R te identificeren en te verzilveren.

Kwaliteitsverslag 2025 RIBW Nijmegen & Rivierenland

Leeswijzer

In dit kwaliteitsverslag beschrijven we hoe de RIBW Nijmegen & Rivierenland (hierna RIBW N&R) werkt aan goede, herstelondersteunende en toekomstbestendige begeleiding. Het uitgangspunt is steeds de cliënt: wat merkt iemand in het dagelijks leven van onze begeleiding, samenwerking en kwaliteitsontwikkeling? Het verslag is opgebouwd aan de hand van vijf pijlers: cliënten, naasten, professionals, samenleving en samenwerken. Per pijler beschrijven we de belangrijkste ontwikkelingen. Afsluitend benoemen we waar we de komende periode verder aan werken.

De pijlers zijn afzonderlijk beschreven, maar staan in de praktijk niet los van elkaar. Goede ondersteuning ontstaat juist in de samenhang tussen passende begeleiding, betrokken naasten, deskundige professionals, verbinding met de samenleving en samenwerking met partners. Zo vraagt herstelondersteunende begeleiding niet alleen om goede begeleiding aan cliënten, maar ook om een sterk netwerk, vakbekwame medewerkers en samenwerking met anderen.

Inleiding

Bij de RIBW Nijmegen & Rivierenland bieden we goede ondersteuning aan mensen met een ernstige psychische kwetsbaarheid. Voor ons gaat kwaliteit niet alleen over afspraken, processen of verantwoording, maar vooral over de vraag wat cliënten daarvan merken in hun dagelijks leven. Voelen mensen zich gezien, sluiten we aan bij wat iemand nodig heeft en dragen we bij aan herstel, regie, gezondheid en meedoen in de samenleving?

In ons werk maken we steeds nadrukkelijker de beweging van beschikking naar gezondheid. Dat betekent dat we niet alleen kijken naar de ondersteuning waarop iemand recht heeft, maar vooral naar wat iemand helpt om zo gezond, zelfstandig en betekenisvol mogelijk te leven. We sluiten aan bij de krachten, wensen en

mogelijkheden van cliënten en kijken samen wat nodig is om herstel en deelname aan de samenleving te versterken.

De beweging naar wooncirkels

De RIBW N&R maakt de beweging naar wooncirkels. Een wooncirkel is een geografisch gebied rondom één of meerdere locaties voor Beschermd Wonen, waarin verschillende teams intensief samenwerken. Binnen deze cirkels bundelen onder meer ervaringsdeskundigen, begeleiders en vrijwilligers hun krachten.

Na evaluatie van drie proefcirkels werkt de RIBW N&R met negen wooncirkels. Voor OGGZ, ambulante begeleiding Rivierenland en RIBW Werkt! is de overgang nog in ontwikkeling.

Met de wooncirkels bereiden we ons voor op de toekomst. De zorgvraag neemt toe, het aantal beschikbare zorgprofessionals staat onder druk en cliënten hebben steeds meer behoefte aan eigen regie. De wooncirkels helpen ons om flexibeler en efficiënter te organiseren, terwijl we de ondersteuning dichtbij de cliënt houden. We denken minder vanuit losse voorzieningen en meer vanuit wat in het dagelijks leven helpt om herstel, gezondheid en deelname te versterken.

We vertrouwen op het vakmanschap van onze medewerkers. Zij weten als geen ander wat nodig is om samen met de cliënt te kijken naar een goed en eigen leven. Dat vraagt professionele autonomie en verantwoordelijkheden die laag in de organisatie zijn belegd. Dat is ook de reden waarom de RIBW N&R werkt op basis van zelforganisatie.

Met dit kwaliteitsdocument maken we zichtbaar waar wij als organisatie voor staan, wat we belangrijk vinden in onze begeleiding en hoe we blijven leren en verbeteren. We laten zien wat er speelt, welke ontwikkelingen

we doormaken en waar we de komende periode verder aan bouwen. Daarbij kijken we niet alleen naar de ondersteuning van cliënten, maar ook naar de rol van naasten, de ontwikkeling van professionals, onze plek in de samenleving en de samenwerking met anderen.

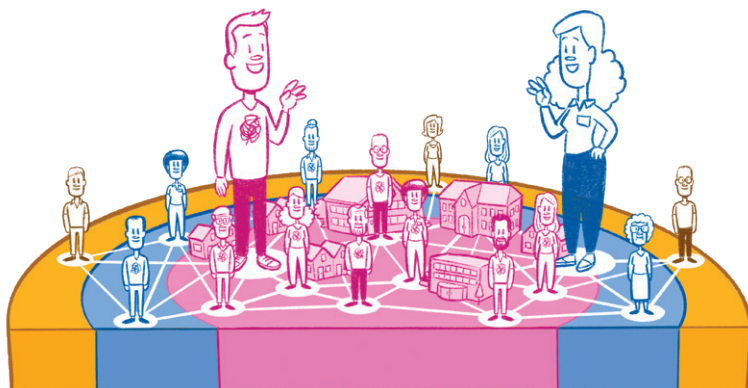
Dit document is daarmee een weerspiegeling van onze visie op kwaliteit: herstelondersteunend, mensgericht, gezondheidsgericht en steeds in ontwikkeling. Aan de hand van vijf pijlers beschrijven we hoe wij daar binnen de RIBW N&R invulling aan geven.



Erik Stuifzand (coördinator Herstel & Gezondheid)
We proberen minder vanuit strakke regels en beschikkingen te denken, en meer vanuit wat écht nodig is. Dat werkt. Een mooi voorbeeld hiervan is een ambulante cliënt die dreigde vast te lopen. Binnen de wooncirkel kon hij tijdelijk deelnemen aan de maaltijden van een Beschermd Wonenlocatie. Dit gaf hem precies de steun die hij op dat moment nodig had.

O-meting

In lijn met het kwaliteitskader woonzorg in de langdurige GGZ voeren alle teams binnen het primaire proces een O-meting uit. Uit deze meting komen drie onderwerpen naar voren die extra aandacht vragen: naasten, ervaringsdeskundigheid en samenleving. Tijdens verschillende vakinhoudelijke overleggen worden alle coördinatoren meegenomen in de resultaten en inzichten van deze O-meting, zowel op organisatie- als op teamniveau. Gezamenlijk werken we de komende periode verder aan deze drie onderwerpen. Elk team formuleert per onderwerp een doel. Dit doel kan gericht zijn op het behouden van wat al goed gaat, het versterken van onderdelen die nog aandacht vragen, of het aansluiten bij organisatiebrede initiatieven die nog niet volledig zijn geland binnen het team. Samen werken we zo verder aan sterke, toekomstbestendige woonzorg binnen onze organisatie.



Pijler 1 - Cliënten

Herstelondersteunende begeleiding als basis

Bij de RIBW N&R bieden we herstelondersteunende begeleiding, zodat cliënten een betekenisvol leven kunnen leiden. Dat doen we in de woonvormen, in onze ambulante begeleiding, binnen de OGGZ en via Participatie & Werk.

In onze begeleiding sluiten we aan bij wie iemand is, wat iemand kan en wat iemand nodig heeft. We kijken nadrukkelijk naar krachten, wensen en mogelijkheden, met oog voor kwetsbaarheden en risico's.

Onze ondersteuning sluit aan op iemands leefwereld en wordt steeds opnieuw geëvalueerd en bijgesteld.

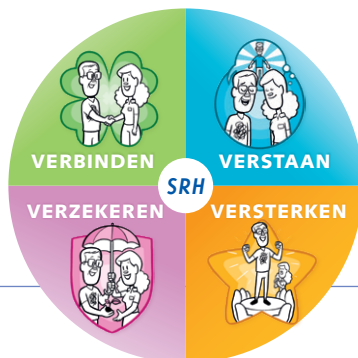
Start met de SRH-methodiek

De RIBW N&R voert de methodiek Steunend Relationeel Handelen (SRH) in. Samen met cliënten, ervaringsdeskundigen en collega's kiezen we voor SRH, omdat deze methodiek goed past bij onze visie op herstelondersteunende begeleiding.

De kern van SRH is dat we beginnen bij de mens. We brengen eerst iemands krachten, wensen en mogelijkheden, maar ook kwetsbaarheden in beeld. Daarna kijken we samen met de cliënt welke doelen belangrijk zijn en welke ondersteuning daarbij past.

De vier kernhandelingen daarbij zijn:

- Verbinden – mag ik je leren kennen?
- Verstaan – heb ik je goed begrepen?
- Verzekeren – hoe kan ik je het beste helpen?
- Versterken – waar ben je trots op?



Werken volgens deze methodiek betekent een verschuiving in onze manier van werken. Waar we gewend zijn om vroeg in het proces sterk te focussen op risico's, verschuift binnen SRH de eerste aandacht juist naar contact, begrip en het persoonlijk krachtenprofiel. Zo ontstaat meer focus op persoonlijk én maatschappelijk herstel. Uiteraard blijven risico's en kwetsbaarheden onderdeel van goede begeleiding, maar niet langer als enige of eerste vertrekpunt.

Alle medewerkers worden getraind in SRH. De training voor persoonlijk begeleiders bestaat uit twee lesdagen en twee dagen methodische werkbegeleiding. De overige collega's volgen een verkorte versie. De trainingen starten in 2025 en lopen door tot 2027.

Om medewerkers goed te ondersteunen, worden de coördinatoren Herstel & Gezondheid opgeleid tot SRH-coach.



Jethro Wegenaar (coördinator Herstel & Gezondheid)

We zetten SRH in de hele organisatie in.

We moeten SRH met z'n allen gaan ademen: in al onze communicatie in- en extern. Om SRH goed te laten landen, vraagt dit van ons als collega's dat we de SRH-taal gaan spreken en ernaar handelen. En dat we elkaar erop aanspreken, attenderen en bevragen als dit onvoldoende lukt.

Met de invoering van SRH passen we ook de dossiervoering in het ECD ONS aan. Het dossier ondersteunt de methodische cyclus van SRH beter, met het persoonlijk krachtenprofiel als vertrekpunt.

Begeleiders leggen de begeleiding vast in het herstelplan. Daarbij is het uitgangspunt dat alle belangrijke onderdelen goed terugkomen in het dossier, zonder extra administratieve belasting.

Samen met collega's bekijken we of deze manier van werken in de praktijk passend en gebruiksvriendelijk is.

Ervaringsdeskundigheid

Een belangrijk onderdeel van onze begeleiding is de inzet van ervaringsdeskundigheid. De meerwaarde van peer-to-peercontact wordt breed erkend. Ervaringsdeskundigheid helpt cliënten om herkenning, hoop en perspectief te ervaren.

Binnen de RIBW N&R zetten we stappen om ervaringsdeskundigheid een centralere plek te geven in onze organisatie. Een belangrijke ontwikkeling daarin is LUMEN Vrijplaats voor Herstel, met ruimte voor cursussen, ontmoeting en een herstelwerkplaats.

Huisvesting

Vanuit onze visie op vastgoed werken wij aan huisvesting die ondersteunend is aan bewoners, medewerkers en het herstelproces, en die in lijn is met de wooncirkelgedachte. Onze woonlocaties sluiten aan bij de steeds complexere en intensievere vraag naar herstelondersteuning en bieden ruimte die past bij de herstel- en ontwikkelfase van bewoners.

Daarbij kiezen wij bewust voor woonlocaties die vanuit de cliëntgedachte verspreid in de wijk liggen, maar vanuit exploitatie en organisatie waar nodig geclusterd zijn. Een goed voorbeeld hiervan is het pand aan de Graafseweg, met 29 appartementen en drie centrale woonkamers. Met deze ontwikkeling realiseren we voor bewoners uit de wijk Hees een passende, toekomstbestendige woonomgeving die verbonden is met de buurt.

Het gebouw is duurzaam en innovatief ontworpen, met aandacht voor groen, leefbaarheid en het terugdringen van CO₂-uitstoot en energieverbruik.

Straathulpcoaches

De gemeente Nijmegen voert een tweejarige pilot uit met de inzet van strathulpcoaches. Deze strathulpcoaches zijn in dienst van de RIBW N&R en versterken de ondersteuning aan dak- en thuisloze mensen in Nijmegen.

Bij de inzet van de strathulpcoaches staat ervaringsdeskundigheid centraal. Beide coaches weten uit eigen ervaring wat het betekent om dakloos te zijn en wat nodig is om hieruit te komen. Vanuit die achtergrond leggen zij laagdrempelig contact, bouwen zij vertrouwen op en begeleiden zij mensen naar passende hulp en duurzaam onderdak.

De strathulpcoaches vervullen een brugfunctie tussen cliënten en het reguliere zorgsysteem. Zij zoeken actief contact met mensen die zichtbaar op straat leven, maar ook met mensen die minder goed in beeld zijn en wel kampen met thuisloosheid. Als bruggenbouwers en belangenbehartigers dragen zij eraan bij dat de stem van dak- en thuisloze mensen beter tot zijn recht komt en dat passende ondersteuning toegankelijker wordt.

Met deze pilot draagt de RIBW N&R bij aan een laagdrempeliger, mensgerichter en meer herstelgericht vangnet voor dak- en thuisloze mensen in Nijmegen.



Grete Visser (wethouder Zorg gemeente Nijmegen)
Met de komst van de strathulpcoaches zetten we een belangrijke stap in het versterken van ons vangnet voor dak- en thuisloze mensen in Nijmegen. Door mensen in te zetten die zelf dakloos zijn geweest, zorgen we voor herkenning en vertrouwen. De straatcoach weet als geen ander hoe het voelt en kan helpen om de juiste deuren te openen.



Micky NoDreads (straatcoach)

Als ik hoor over problemen, ga ik meedenken: kan ik zelf een oplossing bieden? Of moet ik iemand doorverwijzen naar een hulpverlener? Vaak is iets simpels genoeg. Ik heb kleren, dekens, handschoenen, schoenen, broeken, mutsen, soms wat lekkers te eten. Dat breng ik elke dag rond. Daar zijn mensen dankbaar voor.

Zinvolle daginvulling

Sinds 2024 kent de RIBW N&R een visie op zinvolle daginvulling:

Elke cliënt heeft een zinvolle, passende vorm van daginvulling.

- Het uitgangspunt hierbij is de beweging 'naar buiten'. Waarbij 'naar buiten' kan beginnen bij 'van slaapkamer naar woonkamer' en kan reiken tot aan in de wijk, woonplaats en waar mogelijk werkgevers.
- Alle vormen van zinvolle daginvulling zijn een belangrijke component in het herstel en maken onlosmakelijk onderdeel uit van alle begeleiding. Activiteiten sluiten aan bij de wensen, mogelijkheden en talenten van de cliënt en zijn gericht op kansen, ontplooiingsmogelijkheden en ontwikkeling.
- De RIBW N&R focust (in activiteiten en aanbod) op wat noodzakelijk is om een volgende stap op de participatieladder te kunnen maken en past hier waar nodig (en mogelijk) haar aanbod (tijdelijk) op aan.

Deze visie wordt uitgewerkt in diverse deelplannen. Het doel is om, binnen alle interne en externe

ontwikkelingen en passend bij onze visie op zinvolle daginvulling, te komen tot een aanbod dat aansluit bij de wensen, mogelijkheden en leefomgeving van cliënten.

De implementatie loopt door in 2026. Dit komt mede doordat het vinden van geschikte locaties voor wijkgerichte en later wooncirkelgerichte dagactiviteiten meer tijd vraagt dan voorzien. Inmiddels beschikt bijna iedere wooncirkel over een eigen activiteitencentrum (AC), waar laagdrempelige activiteiten worden aangeboden. Aanvullend daarop is er bovenlokaal aanbod en richt RIBW Werkt! zich op re-integratieactiviteiten.

De wooncirkels krijgen steeds nadrukkelijker vorm als thuisbasis voor medewerkers, met uitzondering van Daadwerk, ondersteunende functies en RIBW Werkt!. Vanuit die basis versterken medewerkers de verbinding met cliënten en teams binnen de wooncirkel, werken zij steeds meer zelforganiserend en nemen zij gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de verdere ontwikkeling van hun AC. Daarbij worden zij ondersteund door de coördinatoren Mens & Gezondheid en Herstel & Gezondheid en de programmacoördinatoren van Participatie & Werk.

Er wordt extra focus aangebracht om voor iedere cliënt binnen zowel Beschermd Wonen als ambulante begeleiding een zinvolle daginvulling te realiseren. Deze ontwikkeling vraagt veel van cliënten en collega's en doet in belangrijke mate een beroep op hun flexibiliteit en aanpassingsvermogen.

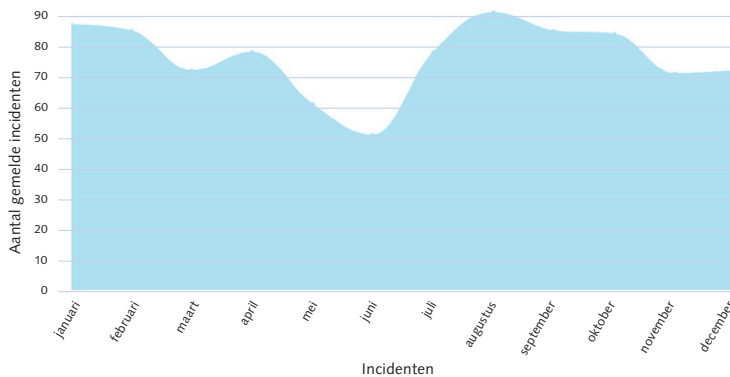
Incidenten en calamiteiten

Binnen de RIBW N&R hechten we veel waarde aan het leren van incidenten. Een goede meldcultuur, waarin incidenten worden gemeld en besproken, draagt bij aan het continu verbeteren van de begeleiding. Het signaleren en melden van incidenten laat zien dat medewerkers alert zijn op mogelijke tekortkomingen en risico's in de begeleiding die wij bieden. In 2025 worden 906 incidenten gemeld, tegenover 719 incidenten in 2024.

Incidenten en calamiteiten	2025	2024	2023
Calamiteiten gemeld bij toezichthouder in totaal ¹⁾	1	5	3
Incidenten gemeld	906	719	666

Gedurende 2025 werd voldaan aan de interne norm van minimaal 200 incidentmeldingen per periode (T1: 318, T2: 279, T3: 309).

Totaal aantal gemelde incidenten (915)



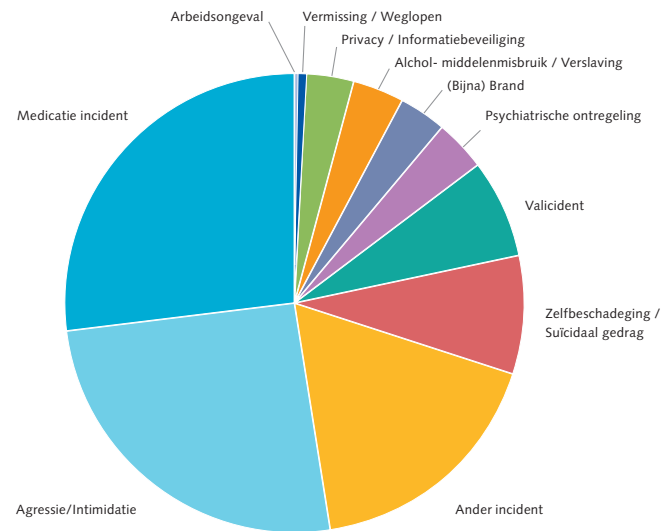
Opmerking: de verschillen tussen de periodes zijn gebruikelijke fluctuaties.

De gemiddelde doorlooptijd tot sluiting van een incident bedroeg in 2024 26,5 dagen. In 2025 neemt deze periode positief af naar 20,8 dagen. Dit laat een duidelijke verbetering zien.

Daarnaast wordt gericht aandacht besteed aan het versterken van de meldcultuur door scholingen aan te bieden op het gebied van incidentafhandeling en -analyse. In combinatie met de invoering van Single Sign-On (SSO) draagt dit bij aan een goede meldingsbereidheid. Dit heeft geleid tot een toename van het aantal meldingen, waaronder ook meldingen die achteraf gezien niet allemaal gemeld hadden hoeven worden.

¹⁾ Toelichting tabel: conform het afwegingskader is 1 calamiteit gemeld en inmiddels afgesloten bij Wmo toezicht.

Incidenten per categorie (915)



De categorieën met de hoogste scores blijven medicatie, agressie en zelfbeschadiging/suïcidaal gedrag.

Clïenttevredenheid activiteiten zinvolle daginvulling

We voeren jaarlijks een tevredenheidsonderzoek uit, waarbij we het ene jaar onze cliënten bevragen en het andere jaar onze bezoekers. Het bezoekersonderzoek vond plaats in oktober en november 2025.

In totaal zijn 127 vragenlijsten ingevuld. De uitvraag bij de activiteiten die worden begeleid door medewerkers van team Participatie & Werk leverde 62 ingevulde lijsten op. De overige 65 vragenlijsten zijn afkomstig van deelnemers aan activiteiten die vanuit de diverse woonteam worden aangeboden.

De score varieert van 7,3 tot 8,6. Dit laat zien dat bezoekers over het algemeen tevreden zijn over het aanbod, de sfeer en de ondersteuning. Tegelijkertijd biedt deze score ook ruimte voor verdere verbetering. Omdat elk activiteitscentrum een eigen doelgroep, dynamiek en wijkcontext heeft, kiezen we er bewust voor om de resultaten niet centraal te vertalen naar uniforme verbetermaatregelen. In plaats daarvan krijgen de activiteitscentra de ruimte en verantwoordelijkheid om de uitkomsten lokaal te bespreken.

Gestelde vragen	respons	score
1. Hoe tevreden bent u over de inhoud van de activiteiten die aangeboden worden?	125	7,8
2. Hoe tevreden bent u over de inspraak en keuzevrijheid?	119	7,8
3. Hoe tevreden bent u over de openstelling van het activiteitencentrum?	123	7,3
4. Hoe tevreden bent u over de huisvesting van het activiteitencentrum dat u bezoekt?	126	7,5
5. Hoe tevreden bent u over de informatievoorziening?	119	7,7
6. Hoe tevreden bent u over de omgang met uw activiteitenbegeleider(s)?	123	8,5
7. Hoe tevreden bent u over de informatie-uitwisseling tussen uw activiteitenbegeleiders en uw woonbegeleider(s) als u die heeft?	73	7,7
8. Hoe tevreden bent u over de deskundigheid van uw activiteitenbegeleider(s)?	120	8,3
9. Hoe tevreden bent u met de veiligheid in het activiteitencentrum?	119	7,8
10. Hoe tevreden bent u in het algemeen over de activiteitenbegeleiding en het activiteitsaanbod?	122	8,6

Elk activiteitencentrum staat samen met zijn bezoekers stil bij de resultaten en bepaalt welke verbeteracties passend, wenselijk en haalbaar zijn. Hierdoor kunnen verbeteringen beter worden afgestemd op de specifieke behoeften en mogelijkheden binnen de locatie. Deze aanpak sluit aan bij onze visie op eigenaarschap, nabijheid en continue ontwikkeling, en draagt bij aan kwaliteitsverbetering die direct aansluit bij de ervaringen van de mensen om wie het gaat.

Deelnemers worden actief uitgenodigd om eigen kwaliteiten, hobby's of werk met de groep te delen. Ook gastsprekers leveren regelmatig een bijdrage. Aan het begin van ieder jaar worden gezamenlijk ideeën opgehaald en vertaald naar een jaarkalender. Hiermee draagt Café Labelloos bij aan ontmoeting, onderlinge steun, eigen regie en participatie.

LHBTIQ+

Café Labelloos biedt deelnemers die zich herkennen als LHBTIQ+ een laagdrempelige en veilige plek om met elkaar in gesprek te gaan over hun leven, ervaringen te delen en elkaar raad en tips te geven. Tegelijkertijd is er ruimte voor ontmoeting en een prettige, informele middag.

Het café wordt begeleid door een medewerker van de RIBW N&R, samen met een vrijwilliger van COC Regio Nijmegen. Tijdens iedere bijeenkomst is er ruimte om in de 'Keek op de Week' stil te staan bij wat deelnemers bezighoudt. Daarna volgt een afwisselend programma met ontspannende, recreatieve en educatieve activiteiten.

Pijler 2 - Naasten

Naasten als belangrijke partners

Herstel vindt niet alleen plaats in de relatie tussen cliënt en professional. Naasten spelen daarin vaak een belangrijke rol: zij kennen de cliënt goed, bieden steun, signaleren veranderingen en zijn vaak langdurig betrokken. Het landelijke kwaliteitskader onderstreept daarom het belang van triadisch werken, waarin cliënt, professional en naasten samen optrekken, waarbij de wensen van de cliënt steeds leidend zijn.

Bij de RIBW N&R vinden we sociale inclusie belangrijk. We willen dat cliënten mee kunnen doen in de samenleving en zien naasten daarbij als waardevolle partners in herstel, continuïteit en verbinding. Onder naasten verstaan wij niet alleen familieleden en vrienden, maar ook andere betekenisvolle betrokkenen uit het sociale netwerk van de cliënt.

Tegelijkertijd zien we dat de betrokkenheid van naasten nog niet overal vanzelfsprekend of eenduidig vorm krijgt. Dat vraagt om verdere uitwerking in beleid en praktijk. Onze visie is dat cliënten zoveel mogelijk onderdeel blijven van hun familie-, vrienden- en sociale netwerk en dat de kwaliteiten die daarin aanwezig zijn, worden benut ter ondersteuning van het herstelproces. De cliënt vormt samen met diens naasten en de RIBW-professional een triade. Binnen deze triade bevordert de professional actief de samenwerking, stimuleert afstemming en ondersteunt en faciliteert zowel de cliënt als de naasten.

Daarbij hebben we oog voor naasten met mantelzorgtaken, met wie we nadrukkelijk vanuit gelijkwaardigheid samenwerken. Wanneer het netwerk van een cliënt beperkt is of contacten zijn weggevallen, richten we ons in de begeleiding ook op het herstellen van bestaande relaties of het opbouwen van nieuwe, niet-professionele contacten.

Op basis van de 0-meting werken inmiddels zeven teams aan de verdere invulling van dit thema. Daarbij wordt ook de samenhang met ervaringsdeskundigheid en de verbinding met de samenleving meegenomen.



Ilona (buurvrouw)

Samen iets kleins doen, zoals koken of wandelen, kan voor iemand echt veel betekenen.



Nicole (cliënt)

Het voelt niet als hulp, maar als een waardevol contact dat mijn wereld groter maakt.

Pijler 3 - Professionals

Duurzame inzetbaarheid

Samen met Berenschot en met inbreng van medewerkers ontwikkelde de RIBW N&R een visie op duurzame inzetbaarheid: Gezond en met plezier aan het werk. Deze visie rust op de vier thema's hiernaast:

- Gezondheid
- Talent & Groei
- Waarden & Zingeving
- Werkomgeving

Deze visie vormt het vertrekpunt voor de komende jaren.



Leren en ontwikkelen

Goede begeleiding begint bij kennis en vakmanschap. Daarom investeert de RIBW N&R in een breed leeraanbod voor medewerkers met direct cliëntencontact.

Onder meer:

- Kennis van Psychische Kwetsbaarheden (KvPK)
- Persoonlijke verzorging
- E-learning Medicatie
- Forensische zorg
- Pré-triage
- Steunend Relationeel Handelen (SRH)
- Coördinatie van de woonzorg bij een Wlz-beschikking
- Trainingen op het gebied van veiligheid, BHV, suicidepreventie, het ECD ONS en privacy & informatiebeveiliging

Daarmee sluiten we aan op wat het kwaliteitskader vraagt: deskundige professionals, een lerende houding, methodisch werken en goede randvoorwaarden vanuit de organisatie.

Medewerkersonderzoek

Eind oktober 2025 is onder alle medewerkers een medewerkersonderzoek gehouden door onafhankelijk onderzoeksbureau de MonitorGroep. De input die we hieruit hebben opgehaald, gebruiken we om de RIBW N&R gericht te verbeteren.

Alle medewerkers die meedoen aan dit onderzoek ontvangen een persoonlijk werkgeluksprofiel. Dit profiel kan bijvoorbeeld worden gebruikt bij het ontwikkelgesprek of tijdens een regulier overleg met de coördinator.

Begin 2026 worden de eerste resultaten bekendgemaakt en besproken met elk team dat heeft deelgenomen, maar ook met het MT, de OR, de CR en de Raad van Toezicht.

Inspiratiedag

Op 5 juni 2025 organiseerde de RIBW N&R de eerste Inspiratiedag voor medewerkers, stagiair(e)s en vrijwilligers.

In De Vasim in Nijmegen kwamen ruim 230 collega's samen voor een dag vol inspiratie, ontmoeting en verbinding. Het programma bestond uit inhoudelijke en creatieve workshops, ruimte voor ontmoeting en aandacht voor nieuwe collega's en afscheid.

Deelnemers ervoeren de dag als warm, energiek en inspirerend. De dag draagt bij aan onderlinge verbinding en werkplezier binnen de organisatie. De Inspiratiedag krijgt een vervolg op 24 september 2026. De evaluatie van de Inspiratiedag vormt daarvoor het vertrekpunt.

Deelnemer Inspiratiedag (anoniem)
Super fijn georganiseerd, liep gesmeerd. Ik denk dat de workshops iets te kort waren (45 minuten). Graag hier de volgende keer meer tijd voor nemen.

Functiedifferentiatie

De organisatie werkt aan differentiatie binnen de functie van begeleider, uitgesplitst naar werk- en denkniveau. Daarbij wordt gekeken naar de betekenis daarvan voor verantwoordelijkheden, taken en vaardigheden. Dit leidt tot een aanpassing van de huidige functie van Begeleider B en tot een nieuwe functiebeschrijving voor Begeleider A. In 2026 start de organisatie met het aanstellen van nieuwe Begeleiders A, met een maximum van vier per woencirkel, vanuit de huidige groep Begeleiders B.

Daarnaast werkt de organisatie aan een nieuwe functiemix binnen de teams in een woencirkel. Daarbij is aandacht voor alle functies binnen de woencirkel en de teams voor Beschermd Wonen. Deze functiemix wordt in 2026 verder uitgerold.

Intervisie

De RIBW N&R kijkt opnieuw naar het gebruik van intervisie. Intervisie is een belangrijk instrument voor collega's om zich op methodische wijze te blijven

ontwikkelen binnen hun vakgebied. Uitgangspunt is dat intervisiegroepen bestaan uit vakgenoten die dezelfde functie uitoefenen.

De intervisie vindt minimaal drie keer per jaar plaats. Daarnaast wordt voor alle collega's in het primaire proces gewerkt met de incidentmethode.

HKZ-audits en audits ISO 27001

In het najaar van 2025 vonden twee externe audits plaats: de HKZ-audit en de audit voor ISO 27001. Beide audits verliepen goed, zowel on site als digitaal. Op basis van de bevindingen ontving de RIBW N&R een nieuw HKZ-certificaat. Tijdens deze audit werd slechts één Minor Non-Conformity (MNC) geconstateerd, wat bevestigt dat onze kwaliteitsprocessen stevig zijn geborgd.

Bij de ISO 27001-audit werden twee major tekortkomingen vastgesteld. De voorbereidingen om deze tekortkomingen weg te nemen zijn inmiddels in volle gang en staan gepland voor afronding binnen de vastgestelde termijn.

In het adviesdocument Continuering certificering informatiebescherming worden de vervolgstappen uitgewerkt voor de overgang naar de NEN 7510, het sectorspecifieke managementsysteem voor informatiebeveiliging in de zorg. Conform dit advies nemen we in 2026 afscheid van de internationale ISO 27001-norm en stappen we over op de NEN 7510, zodat ons informatiebeveiligingsbeleid beter aansluit bij de eisen en context van onze sector.

Pijler 4 - Samenleving

Herstel is ook meedoen

Bij de RIBW N&R zien we herstel als iets dat plaatsvindt in het dagelijks leven van cliënten. Herstel gaat over wonen in een vertrouwde omgeving, contact hebben met anderen, zinvol bezig zijn, werken, leren en meedoen in de samenleving. Onze begeleiding ondersteunt cliënten hierbij, zoveel mogelijk vanuit hun eigen wensen, mogelijkheden en leefwereld.

Daarmee sluiten we aan bij het landelijke kwaliteitskader, waarin maatschappelijke participatie en de verbinding tussen cliënt en samenleving belangrijke uitgangspunten zijn. De RIBW N&R wil daarin een brug vormen: tussen begeleiding en dagelijks leven, tussen cliënt en netwerk, en tussen wonen, werken, leren en meedoen.

Werk en participatie

Een belangrijk voorbeeld hiervan is RIBW Werkt! Werk of opleiding kan voor cliënten een grote stap in herstel zijn. Werk biedt structuur, vergroot het zelfvertrouwen en helpt mensen opnieuw deel uit te maken van de maatschappij. Binnen RIBW Werkt! ondersteunen we cliënten onder meer met:

- Werkfit
- Naar Werk
- Modulaire re-integratiediensten
- Jobcoaching
- IPS
- Tweede spoor

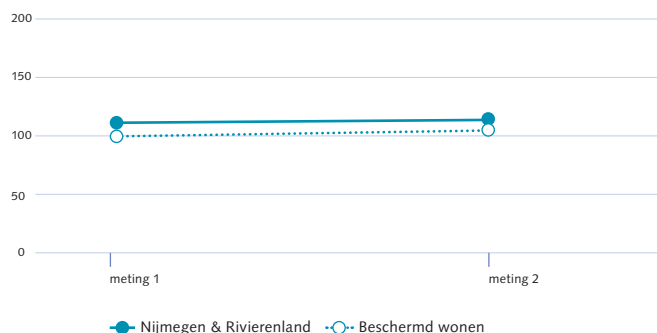
IPS

Vanaf de start van IPS (Individuele Plaatsing en Steun) in Nederland ondersteunt de RIBW N&R cliënten volgens de IPS-methodiek. IPS is een bewezen effectieve re-integratiemethodiek die mensen met een psychische kwetsbaarheid helpt bij het vinden en behouden van betaald werk of studie.

Door een goede samenwerking met de regionale werkbedrijven en Phrenos starten in 2025 19 deelnemers, begeleid door IPS-trajectbegeleiders van de RIBW N&R, in een betaalde baan.

Elke twee jaar wordt bij deelnemende organisaties een modelgetrouwheidsmeting uitgevoerd. Deze toetsing bepaalt in hoeverre een IPS-traject wordt uitgevoerd, volgens de kernprincipes en kwaliteitscriteria van IPS. Bij de modelgetrouwheidsmeting wordt gebruikgemaakt van de IPS-25 modelgetrouwheidschaal. Deze schaal kijkt onder meer naar personele inzet, caseload, integratie met het behandelteam, samenwerking, een snelle zoektocht naar werk, werkgeversbenadering, ondersteuning op de werkplek en langdurige nazorg. De schaal wordt gezien als een manier om te bepalen in hoeverre een dienst daadwerkelijk IPS levert en waar verbetering nodig is.

Totaalscore Modeltrouw



De RIBW N&R behaalt een score van 111, ten opzichte van 108 bij de vorige toetsing. Met deze score behaalt de RIBW N&R de kwalificatie 'goed' en laat zij zien dat IPS in grote lijnen volgens het model wordt uitgevoerd. Tegelijkertijd laat de score zien dat er nog ontwikkelruimte is om verder door te groeien.

< 75	Geen IPS
75 - 100	Redelijke modeltrouw
100 - 115	Goede modeltrouw
115 - 130	Uitstekende / voorbeeldige modeltrouw

Verbinding met de buurt

Op de nieuwe locatie Graafseweg werkt de RIBW N&R samen met Butterfly Effect aan een zorgzame en betrokken woongemeenschap. Butterfly Effect zet zich in voor het versterken van zorgzame gemeenschappen en legt samen met woningcorporaties, zorgorganisaties en bewoners de basis voor een buurt waarin ontmoeten, omzien naar elkaar en samenleven centraal staan. Op de Graafseweg krijgt deze samenwerking concreet vorm door de inzet van buurtverbinders, die in hetzelfde gebouw wonen als de cliënten van Beschermd Wonen. Hierdoor ontstaat op natuurlijke wijze meer contact tussen bewoners onderling en met de buurt. De samenwerking draagt daarmee bij aan verbinding, participatie en een positief leefklimaat, en bevordert een prettige, veilige en betrokken woonomgeving waarin bewoners zich kunnen ontwikkelen.

Vrijwilligers en maatjes

We versterken ons vrijwilligersnetwerk. Vrijwilligers spelen een steeds grotere rol in het ondersteunen van cliënten en het organiseren van activiteiten. Ook worden nieuwe vrijwillige chauffeurs geworven voor het vervoer van en naar dagbestedingsactiviteiten. Hun inzet draagt bij aan de toegankelijkheid van activiteiten en aan het vergroten van de mogelijkheden voor cliënten om mee te doen.

Om vrijwilligers goed toe te rusten en beter aan te sluiten bij hun wensen en ondersteuningsbehoeften, voerden we een enquête uit. Daaruit bleek dat vrijwilligers vooral behoefte hebben aan ontmoeting, kennisdeling en praktische ondersteuning. Zo geeft 71% de voorkeur aan persoonlijke bijeenkomsten om kennis en ervaringen uit te wisselen. Daarnaast wil 47% graag ervaringen delen met andere vrijwilligers binnen de RIBW N&R. Ook is er behoefte aan verdere ondersteuning in het vrijwilligerswerk: 40% wil leren om de eigen grenzen beter te bewaken, bijvoorbeeld wanneer er meer gevraagd wordt dan iemand kan bieden of in het zoeken naar de balans tussen afstand en nabijheid.

Verder geeft 37% aan meer informatie te willen over het omgaan met psychische kwetsbaarheden.

Op basis van deze uitkomsten besteden we extra aandacht aan scholing en begeleiding. Vrijwilligers nemen deel aan SRH-workshops en we zetten in op versterking van de vrijwilligerscoördinatie, onder andere met ondersteuning vanuit recruitment. Hierdoor kunnen we vrijwilligers effectiever werven, begeleiden en behouden.

Daarnaast verkennen we hoe vrijwilligers breder kunnen worden ingezet binnen de wooncirkels buiten Nijmegen. Waar nodig zetten we gerichte campagnes in om ook daar meer vrijwilligers te betrekken bij activiteiten en ondersteuning van cliënten.



Henny Holtman (vrijwillige chauffeur)

Vrijwilliger zijn is gewoon fijn: je bent bezig, helpt andere mensen en dat geeft afleiding.



Mark (vrijwilliger bij de fietswerkplaats)

Naast het technische werk vind ik vooral het contact met mensen waardevol. Tussendoor hebben we leuke gesprekjes, bijvoorbeeld tijdens de koffie. In de pauzes gaat het juist niet over fietsen, maar over waar iemand tegenaan loopt. We hebben allemaal hetzelfde belang: een leuke, zinvolle dag.

Duurzaamheid

De RIBW N&R zet belangrijke stappen op het gebied van duurzaamheid. Met het ondertekenen van de Green Deal Duurzame Zorg spreken wij de ambitie uit om in 2026 onze CO₂-voetafdruk met 25% te verkleinen en actief bij te dragen aan een groenere toekomst. Duurzaamheid benaderen wij daarbij breed: niet alleen vanuit klimaat en milieu, maar ook vanuit sociale impact en onze verantwoordelijkheid in de keten.

Deze ambitie wordt verder concreet gemaakt met verschillende initiatieven en maatregelen. Aan de hand van de richtlijnen uit de Milieuthermometer Zorg inventariseren we welke aanvullende stappen mogelijk zijn. Daarbij blijkt dat de organisatie op veel onderdelen al aan de vereiste normen voldoet. Tegelijkertijd kiezen we ervoor om op een aantal thema's verdere aanscherping aan te brengen. Vooralsnog gaan we niet over tot certificering; de Milieuthermometer dient als leidraad voor verdere verduurzaming van de organisatie.

Ook op operationeel niveau zetten we stappen. Zo werken we aan de ontwikkeling van een Duurzaam Meerjaren Onderhoudsplan. Daarnaast installeren we waterbesparende douchekoppen en onderzoeken we welke tooling het meest geschikt is om de CO₂-uitstoot van de organisatie beter te monitoren.

De milieubarometer wordt opnieuw ingevuld. De resultaten daarvan worden op een later moment verwacht en vervolgens verwerkt in de verdere verduurzamingsaanpak. Uit de huidige metingen blijkt dat de uitstoot op het gebied van vervoer relatief laag tot gemiddeld is. Met de verdere elektrificatie van het wagenpark en de mogelijkheid voor medewerkers om een leasefiets aan te schaffen, verwachten wij deze uitstoot de komende jaren verder te verlagen.



De duurzaamheidsambitie is daarnaast zichtbaar in concrete maatregelen voor mobiliteit en energieverbruik. Zo namen we een elektrische rolstoelbus in gebruik, waardoor cliënten op een duurzamere en betrouwbaardere manier kunnen reizen naar dagbestedingsactiviteiten. Ook vervingen we tien benzineauto's door elektrische auto's en breidden we de fietsregeling voor medewerkers uit, zodat duurzaam vervoer aantrekkelijker wordt en tegelijkertijd een gezonde leefstijl wordt gestimuleerd.

Op onze locaties is eveneens aandacht voor energiebesparing. Veertien locaties namen deel aan de Energie Challenge, waarbij met eenvoudige en praktische maatregelen het energieverbruik wordt teruggedrongen. Locatie Stationsstraat in Druten realiseerde daarbij een besparing van ruim 11%.

Met deze stappen werken wij doelgericht en stapsgewijs aan duurzame zorg: in ons dagelijks handelen, in de ondersteuning van cliënten en medewerkers, en in de keuzes die wij als organisatie maken.

Digitaal (T)huis

In lijn met landelijke ontwikkelingen, waarin digitalisering een steeds grotere rol speelt in de samenleving en de zorg, krijgt digitalisering ook binnen de RIBW N&R een steeds belangrijkere plek. Met de visie 'Herstellen en ontzorgen met digitalisering' kiezen we ervoor om technologie niet als doel op zich te zien, maar als middel om cliënten meer regie te geven, collega's beter te ondersteunen en meer tijd te creëren voor het goede gesprek.

In een tijd waarin de vraag naar begeleiding groeit en de arbeidsmarkt onder druk staat, helpt digitalisering ons om de ondersteuning toekomstbestendig te houden. Daarbij blijft het uitgangspunt steeds dat technologie de mens ondersteunt en niet vervangt.

Met het programma Digitaal (T)huis zetten we hierin concrete stappen. We onderzoeken hoe AI administratieve en ondersteunende werkzaamheden kan verlichten, verbeteren onze bereikbaarheid met bellen

via Teams en kijken hoe werkprocessen slimmer en eenvoudiger ingericht kunnen worden.

We doen dit zorgvuldig en stapsgewijs, met aandacht voor privacy, veiligheid, kwaliteit en digitale inclusie. Collega's en cliënten worden actief betrokken bij pilots, testen en keuzes, zodat digitale oplossingen daadwerkelijk aansluiten bij wat zij nodig hebben.

Digiteam

Het Digiteam onderzoekt samen met collega's, cliënten en projectmedewerkers hoe hersteltechnologie kan bijdragen aan wat cliënten en professionals echt nodig hebben. Het gaat bijvoorbeeld om hulpmiddelen voor stabiliteit, structuur, welzijn en ondersteuning in het dagelijks leven. Belangrijk uitgangspunt is dat technologie nooit het menselijk contact vervangt, maar juist ondersteunt.

Dit past goed bij het landelijke kwaliteitskader, dat expliciet benoemt dat organisaties ook gebruik kunnen maken van technologische innovaties wanneer die bijdragen aan passende begeleiding.

Een concreet voorbeeld van hersteltechnologie is de inzet van Tessa, een zorgrobot die cliënten ondersteunt bij het aanbrengen van structuur en regelmaat in het dagelijks leven. Het aantal actieve Tessa's binnen de organisatie groeide van 14 naar 22. Tessa geeft herinneringen, ondersteunt bij dagelijkse routines en wordt afgestemd op het herstel- of signaleringsplan van de cliënt. Cliënten ervaren hierdoor meer zelfstandigheid en zelfredzaamheid, terwijl medewerkers minder tijd kwijt zijn aan routinematige herinneringen en meer ruimte houden voor inhoudelijke begeleiding.





Guido (cliënt)

De inzet van Tessa, een robot die gesproken herinneringen geeft, helpt mij om meer structuur in mijn dag te krijgen. Voor andere cliënten geeft de inzet van Tessa meer rust, meer zelfstandigheid en meer grip op dagelijkse activiteiten.



Rolf (cliënt)

Dankzij het digibord weet ik wie er aan het werk is, welke activiteiten er zijn en wat het laatste nieuws is. Ik kan zelfs al zien wie er volgende week werkt. Dat is handig! Nu hoef ik dit niet meer aan de begeleiding te vragen.

Pijler 5 - Samenwerken

Samenwerking als randvoorwaarde voor passende zorg

De langdurige GGZ vraagt om samenwerking, binnen de organisatie én daarbuiten. Het landelijke kwaliteitskader beschrijft organisaties in deze sector als netwerkorganisaties, waarbij samenwerking nodig is om passende woonzorg zo dichtbij mogelijk te organiseren. Het gaat dan om samenwerking op cliëntniveau én om strategische samenwerking tussen organisaties.

Integrale GGZ (IGGZ)

Binnen de Integrale GGZ staat de verdere versteviging van de regionale samenwerking centraal. Pro Persona, RIBW N&R en de RIBW Arnhem & Veluwe Vallei werken intensiever samen om de ondersteuning aan mensen met een complexe psychische ondersteuningsbehoefte toegankelijk, samenhangend en toekomstbestendig te houden.

De samenwerking tussen behandeling en begeleiding krijgt verder vorm via onder meer de doorontwikkeling van WijkGGZ naar GGZ in het Netwerk en de verkenning van Beschermd Wonen Plus. Uitgangspunt is dat begeleiding en behandeling zoveel mogelijk geïntegreerd worden aangeboden, met behoud van ieders eigen expertise, zodat cliënten de ondersteuning als één samenhangend geheel ervaren. Daarbij staan herstel, eigen regie en maatschappelijke participatie centraal.

Bij de doorontwikkeling van WijkGGZ is het uitgangspunt dat de functies van de huidige WijkGGZ behouden blijven, terwijl de uitvoering dichter op de gemeentelijke sociale teams wordt georganiseerd. Daarnaast wordt een intentieovereenkomst ondertekend en een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd voor de ontwikkeling van Beschermd Wonen Plus.

De RIBW N&R is ook actief in de regionale samenwerkingsverbanden NOEL en RSB. Binnen deze samenwerkingen krijgen thema's als verkennende gesprekken, wachttijdaanpak, domeinoverstijgend samenwerken, digitalisering en gezamenlijke informatievoorziening een steeds belangrijkere plek. Tegelijkertijd blijft de uitvoering kwetsbaar door personeelsschaarste, complexe wetgeving rond gegevensdeling en onvoldoende passende domeinoverstijgende financiering. Deze ontwikkelingen onderstrepen het belang van blijvende afstemming en gezamenlijke prioritering.

Beschermd Wonen Plus

Een belangrijk voorbeeld is Beschermd Wonen Plus (BW Plus). De RIBW N&R, IrisZorg, Pro Persona en VGZ Zorgkantoor ondertekenden een intentieovereenkomst voor de ontwikkeling van een nieuw woonzorgaanbod voor mensen met een langdurige, complexe ondersteuningsvraag.

Deze samenwerking komt voort uit het gedeelde besef dat er een kleine, maar zeer kwetsbare groep inwoners is, die in bestaande voorzieningen tussen wal en schip dreigt te vallen. BW Plus is bedoeld voor mensen met ernstige psychische kwetsbaarheden, vaak gecombineerd met verslavingsproblematiek, die niet goed kunnen wonen in een reguliere woning of een bestaande beschermde woonvorm.

Het doel is een mensgericht, multidisciplinair aanbod te realiseren dat ruimte biedt voor rust, herstel en zingeving. Hiervoor loopt een haalbaarheidsonderzoek naar het zorgconcept, de doelgroep, locatie, financiering en wijze van samenwerken.

Project Zilverpar

Binnen woonzorglocatie Joachim en Anna van De Waalboog in Nijmegen krijgt Project Zilverpar vorm: een nieuw zorg- en woonconcept binnen de intramurale ouderenzorg, ontwikkeld in multidisciplinaire samenwerking tussen De Waalboog, RIBW N&R, IrisZorg en Pro Persona.

In deze nieuwe woonvleugel ontstaat ruimte voor 36 cliënten met complexe ouderdomsproblematiek die zijn aangewezen op een beschermde woonomgeving, waaronder ook cliënten met een combinatie van somatische, psychiatrische en verslavingsgerelateerde problematiek.

De betrokken organisaties werken gezamenlijk aan de inrichting van zorg-, behandel- en werkprocessen, met als doel de cliëntreis van kwetsbare ouderen met multi-problematiek in Nijmegen en omgeving te verbeteren. Het project gaat een nieuwe fase in met de start van de formele instroomprocedure en de voorbereiding op de opening van de eerste groep.

Sterk door werk Rivierenland 2025-2029

In de arbeidsmarktregio Rivierenland start de samenwerking Sterk door werk Rivierenland 2025-2029. Binnen deze samenwerking bundelen RIBW N&R, GGZ-partners, gemeenten, UWV en Werkzaak Rivierenland hun krachten om mensen met een psychische kwetsbaarheid beter te ondersteunen bij het vinden en behouden van betaald werk.

Uitgangspunt is dat werk bijdraagt aan herstel, mentale gezondheid en maatschappelijke participatie. De samenwerking richt zich op een integrale aanpak waarin zorg, werk en inkomen beter met elkaar worden verbonden.

Daarbij is er aandacht voor toeleiding naar werk, het voorkomen van uitval, ondersteuning van werkgevers, kennisdeling en het verminderen van stigma rond psychische kwetsbaarheid. Zo werken de betrokken partijen aan een duurzamer en inclusiever regionaal netwerk rond psychische gezondheid en werk.

Wat gaan we doen in 2026 en 2027

We zorgen voor een verdere beweging naar de wooncirkels en we richten de organisatie zo in dat deze beweging goed ondersteund wordt, met als ultiem doel vitale medewerkers die met veel energie en plezier blijven zorgen voor kwalitatief goede begeleiding aan onze cliënten. Met de voorgenoemde ontwikkelpunten gaan we in 2026 en 2027 gericht aan de slag, zodat deze beweging duurzaam wordt verankerd in de organisatie en zichtbaar bijdraagt aan zowel medewerkers-tevredenheid als de kwaliteit.

Daarbij richten we ons op de volgende speerpunten:

- Het verder invoeren en borgen van SRH in de dagelijkse begeleiding.
- Het zorgen voor een zinvolle daginvulling voor elke cliënt.
- Het verkennen hoe naasten en de omgeving actief betrokken kunnen worden bij de beweging naar wooncirkels en een zinvolle daginvulling.
- Het verder ontwikkelen van gezond en met plezier werken.
- Het ontwikkelen van loopbaanpaden voor medewerkers.
- Het verder versterken van maatschappelijke participatie, zodat cliënten kunnen blijven meedoen in de samenleving.
- Het verstevigen van regionale en domeinoverstijgende samenwerking binnen de Integrale GGZ.

Conclusie

De RIBW Nijmegen & Rivierenland werkt verder aan herstelondersteunende, mensgerichte en toekomstbestendige zorg. De beweging naar wooncirkels krijgt steeds steviger vorm, SRH wordt organisatiebreed ingevoerd en ook op het gebied van participatie, digitalisering, duurzaamheid en regionale samenwerking worden belangrijke stappen gezet.

Tegelijkertijd laat dit kwaliteitsjaarverslag zien dat kwaliteit voor ons vooral zichtbaar wordt in het dagelijks leven van cliënten: in passende begeleiding, een zinvolle daginvulling, een veilige woonomgeving, ruimte voor herstel en meer mogelijkheden om mee te doen in de samenleving.

De komende periode ligt de nadruk op het verder borgen van wat in gang is gezet. Dat betekent: het verdiepen van herstelgericht werken, het versterken van de samenwerking met naasten en netwerkpartners, het verder ontwikkelen van de wooncirkels, het vergroten van de inzet van ervaringsdeskundigheid en vrijwilligers, en het benutten van digitale ondersteuning waar die echt van meerwaarde is.

Zo blijven we bouwen aan begeleiding die dichtbij is, aansluit bij de leefwereld van cliënten en bijdraagt aan gezondheid, regie en participatie.

Forensische zorg binnen de RIBW Nijmegen & Rivierenland

Inleiding

Dit addendum van het bestuursverslag heeft als doel inzichtelijk te maken hoe de RIBW Nijmegen & Rivierenland (hierna RIBW N&R) forensische zorg biedt en hoe we werken aan de kwaliteit van zorg.

Het idee van dit addendum is dat het voortborduurt op het bestuursverslag.

Alles wat daarin beschreven is, geldt ook voor de forensische zorg binnen de RIBW N&R. Bijvoorbeeld het aantrekkelijk zijn en blijven op de arbeidsmarkt en het methodisch werken volgens de SRH-methodiek.

In dit addendum laten we door middel van een stoplichtmodel zien hoe het gaat met de implementatie van het kwaliteitskader en gaan we alleen nog in op specifieke punten voor de forensische zorg gebaseerd op de pijlers van het kwaliteitskader¹.

Op 31 december 2025 wonen er acht forensische cliënten bij de RIBW N&R. Zes via IFZO en twee via overeenkomst verkoop zorg Pompestichting. Verder is de organisatie voor de Pompestichting en Stichting Moria hoofdaannemer. Voor cijfers van die organisaties verwijzen we naar hun kwaliteitsjaarverslag¹.

Stoplichtmodel

Pijler 1: Veiligheid en persoonsgerichte zorg	
• Bij begeleiding van de cliënt staat de balans tussen veiligheid en persoonsgerichte zorg centraal.	
• Veiligheidsmanagement (waaronder risicomangement) is een integraal onderdeel van de forensische zorg.	
• De cliënt ontvangt een begeleidingsplan op maat. Het begeleidingsplan is onderdeel van de begeleidingscyclus.	
• Rapportage en dossiervoering worden uitgevoerd conform de professionele standaard.	
• Het netwerk van de cliënt wordt actief betrokken tijdens de begeleiding.	
• De begeleiding wordt waar mogelijk afgeschaald en waar nodig opgeschaald zodat de zorg doelmatig en effectief wordt ingezet. Dit geldt zowel voor op- en afschalen binnen de eigen organisatie als binnen de keten.	
• Binnen de ambulante setting is het nodig om met een veiligheidsplan te werken als er sprake is van recidive, indien mogelijk met betrokkenheid van systeemleden.	
Pijler 2: Forensisch vakmanschap	
• De professionals in de forensische zorg hebben een professionele grondhouding.	
• De professional werkt methodisch en volgens (zorg)standaarden.	
• De professional werkt in een multidisciplinair team en draagt daar vanuit eigen expertise aan bij.	

• De professional houdt zich aan de professionele standaard, die bestaat uit vakinhoudelijke standaarden, beroepsethische normen en veldnormen.	
• De professionals die werkzaam zijn binnen de forensische zorg zijn bevoegd en vakbekwaam.	
• Binnen de organisatie is tijd, ruimte en openheid om continu te leren, te reflecteren en te ontwikkelen.	
• De organisatie draagt bij aan het aantrekkelijk zijn en blijven van de sector op de arbeidsmarkt.	

Pijler 3: Organisatie van zorg	
• De organisatie zorgt voor een veilig werk- en leefklimaat.	
• De organisatie heeft een werkend kwaliteits- en veiligheidsmanagementsysteem.	
• De organisatie heeft een visie op goed bestuur, leiderschap, duurzaamheid en toezicht.	
• De organisatie draagt (waar mogelijk) bij aan wetenschappelijk onderzoek, innovatie en implementatie.	
• De forensische zorg is expliciet vertegenwoordigd in de medezeggenschapsorganen.	

Pijler 4: Samenwerken	
• De organisatie werkt samen met andere organisaties binnen en buiten de forensische zorg om continuïteit van zorg te realiseren.	
• De organisatie is onderdeel van een lerend netwerk van andere organisaties, die onderdeel zijn van de forensische keten.	
• De organisatie heeft beleid en voert dat uit over hoe zij de maatschappij en omgeving van de organisatie betreft.	

Pijler 5: Informeren over resultaten	
• De organisatie heeft een meerjarenplan waarin beschreven wordt hoe de organisatie de kwaliteitsaspecten genoemd in dit kwaliteitskader beoogt te implementeren. De organisatie actualiseert het meerjarenplan minimaal jaarlijks.	
• De organisatie stelt per kalenderjaar een kwaliteitsverslag op of integreert de verslaglegging over kwaliteit in een ander kwaliteits- of jaarverslag.	
• De organisatie levert indicatoren en gegevens aan volgens de geldende aanleververplichtingen.	

Groen: Goed ingebed in onze organisatie.

Geel: Aandachtspunt omdat het blijvende aandacht behoeft of omdat het goed ingebed moet worden.

Rood: Niet ingebed in onze organisatie.

Hieronder volgt een toelichting op de kwaliteitscriteria:

Veiligheid en persoonsgerichte zorg

Onze hele organisatie wordt getraind in de SRH-methodiek. Dit is een methodiek waarin de mens in zijn geheel centraal staat, inclusief leefomgeving en sociaal netwerk. De vier kernhandelingen: verbinden, verstaan, verzekeren en versterken, maken dat we vanuit de relatie de zorg afstemmen op de persoon die voor ons zit. In de methodiek is onder andere aandacht voor wanneer je iets overneemt, overlaat of loslaat. Dit helpt in het omgaan met de balans tussen veiligheid en persoonsgerichte zorg. Bovendien merken we dat het onze begeleidingscyclus nog meer naar een herstelondersteunend niveau tilt, minder op problematiek en meer op krachten gericht.

Methodisch werken is geborgd in het cyclisch proces dat wij vastleggen in het cliëntendossier (ONS van Nedap). Een onderdeel hiervan is het signaleringsplan en het formulier Kwetsbaarheid Stress Kracht Steun Profiel van de SRH-methodiek. Bij dit laatste formulier brengen we in kaart wat risico's en beschermende factoren zijn. We hebben onderzocht of de BERK voor onze organisatie zou kunnen werken, de implementatie was echter te groot voor het kleine percentage forensische zorg. Wat ons aansprak was de aandacht voor behoeften en krachten, naast de aandacht voor risico's. De SRH-methodiek met bijbehorende formulieren, geeft een antwoord op die wens.

Alle teams die forensische cliënten begeleiden werken met de risico-inventarisatie van de reclassering of kliniek. Deze wordt vertaald naar een signaleringsplan. Een aandachtspunt blijft het goed vertalen van wat een bepaald risico betekent voor signaleren en bejegening. Dit geldt zowel voor beschermd wonen als ambulante forensische zorg. Dit blijft een aandachtspunt omdat door het gespikkeld wonen van forensische cliënten de expertise versnipperd is. Met de aandacht voor functie-differentiatie en de komst van begeleiders A zorgen

we dat risicomanagement per team onder de aandacht blijft.

Op- en afschalen zodat de zorg doelmatig en effectief wordt ingezet is afhankelijk van maatschappelijke factoren. De organisatie pakt hierin verantwoordelijkheid door deel te nemen aan verschillende werkgroepen en overleggen in de regio over knelpunten en mogelijkheden op dit gebied.

Forensisch vakmanschap

De forensische scholing is opgenomen in het verplichte scholingsaanbod. In de leerwijzer staat een overzicht van passend lesmateriaal, daarnaast is het ook mogelijk vraaggericht te kijken wat mogelijk en/of nodig is. De verantwoordelijkheid voor het op peil houden of krijgen van het forensisch vakmanschap ligt bij de coördinatoren Herstel & Gezondheid in samenspraak met de begeleiders A. De voortrekkersrol in het methodisch werken komt bij begeleiders A te liggen. Zij zijn onderdeel van het team en hebben korte lijnen. Het hoort bij hun taak methodisch werken uit te dragen, collega's aan te spreken en hierin te ondersteunen. We hebben gemerkt dat collega's ondersteuning nodig hebben in goed methodisch werken, dit geldt voor onze gehele dienstverlening. De komst van begeleiders A dient twee doelen, aantrekkelijk blijven als werkgever door het creëren van doorgroeimogelijkheden en beter werken volgens zorgstandaarden. Omdat de forensische zorg versnipperd in de organisatie is georganiseerd, is het lastig om goed zicht te houden op kwaliteit en vakmanschap. Door deze manier van organiseren willen we dit verbeteren.

Het forensisch vakmanschap wordt gemonitord door de programmaleider en adviseur.

Tot slot organiseren we ieder jaar thematafels met als doel om de uitwisseling van kennis en ervaring te bevorderen tussen de persoonlijk begeleiders van de verschillende teams. De afgelopen thematafels zijn positief ontvangen. Een thema voor het komend jaar is

SRH en forensisch vakmanschap, er is meer overlap dan verondersteld wordt. Door dit te bespreken hopen we meer integratie te krijgen.

Organisatie van zorg

Over deze pijler staat veel geschreven in het bestuursverslag zelf, waar dit document een addendum van is. Aanvullend is het goed om te noemen dat met het thema 'modern werkgeverschap' de organisatie bewust bezig is met het creëren van doorgroeimogelijkheden, aandacht voor verzuim en duurzame inzetbaarheid. Er is dit jaar veel ingezet op onderlinge verbondenheid in de wooncirkels, om zo elkaar te ondersteunen en te leren van elkaar. Een vast onderdeel is intervisie. Uitwisseling op expertisegerieden zoals forensische zorg wordt zo makkelijker.

Met de komst van een nieuwe bestuurder wordt er ook opnieuw gekeken naar de visie op forensische zorg.

De verwachting is niet dat dit grote veranderingen gaat geven, maar het is wel prettig scherp te blijven of we nog het goede doen voor deze doelgroep.

Forensische zorg is niet specifiek vertegenwoordigd in onze medezeggenschap. Omdat forensische zorg slechts een klein deel van onze totale cliëntengroep betreft, is specifieke vertegenwoordiging niet uitvoerbaar.

Bovendien maken wij in de medezeggenschap geen onderscheid naar doelgroepen; we willen de forensische doelgroep niet verbijzonderen. Met medezeggenschap op regionaal niveau binnen de wooncirkels willen we de drempel om op lokaal niveau mee te doen verlagen.

Samenwerken

We werken met wooncirkels, waardoor er meer aandacht is voor het bouwen van communities. Zo willen we de maatschappij en de omgeving nadrukkelijker betrekken. Dit wordt versterkt door de implementatie van de SRH-methodiek.

Een belangrijk onderdeel van deze methodiek is het in kaart brengen en betrekken van het sociale netwerk. Ook omgevingsgericht werken speelt hierin een belangrijke rol. Peer-to-peercontact is binnen onze organisatie een belangrijk onderdeel van de begeleiding. Daarbij gaat het niet specifiek om forensische ervaringsdeskundigheid, maar om ervaringsdeskundigheid op het gebied van herstel. Door duidelijk volgens één methodiek te werken, worden ook onze visie en ons beleid duidelijker.

De organisatie heeft een uitgebreid netwerk aan ketenpartners waarmee regelmatig overleg wordt gevoerd en/of waar wij onderdeel van uitmaken.

Verder maken we onderdeel uit van het kwaliteitsnetwerk BW/MO. De adviseur forensische zorg zit ook in de stuurgroep van dit kwaliteitsnetwerk. En we hebben goede contacten met RIBW Brabant waarmee we kennis en ervaring uitwisselen om van elkaar te leren.

Tot slot hebben we vanuit het hoofd- en onderaannemerschap goede samenwerking met Meander en Stichting Moria. We zijn ons ervan bewust dat we echt iets kunnen betekenen voor elkaar. De samenwerking met Meander bestaat al lang, maar moet door personeelwisselingen herijkt worden. De intentie van beide partijen is helder, samenwerking is zinvol en dient verschillende doelen. De samenwerking met Stichting Moria is zich verder aan het vormen; het wordt steeds beter duidelijk waar de toegevoegde waarde zit voor beide partijen.

Uiteindelijk zijn we allen onderdeel van de forensische keten in onze regio en dragen we hier een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor, zodat forensische cliënten op een goede manier aan herstel kunnen werken.



www.ribw-nr.nl