



HUMANE ZORG

JAARVERSLAG 2025



Inhoud

Voorwoord	3	Deel II - Kwaliteitsverslag Forensische Zorg (KKFZ) 2025	27
Deel I		Inleiding	28
		Visie	28
1 Onze aanpak	4	Pijler 1	28
1.1 Dagbesteding	5	1.1 Veiligheid en persoonsgerichte zorg	28
1.2 Kernwaarden, visie en missie	6	1.2 Sociaal netwerk	28
2 Personeel	7	Pijler 2	29
2.1 Medewerkerstevredenheid	7	2.1 Forensisch vakmanschap	29
3 Kwaliteits- en toezichtskaders	8	Pijler 3	31
3.1 Werkwijze	8	3.1. Organisatie van zorg	31
3.2 Cultuursensitieve aanpak	9	3.2 Duurzaamheid	31
		3.3 Innovatie	31
4 Collega's aan het woord	10	Pijler 4	32
5 Diensten en cijfers	12	4.1 Samenwerken	32
5.1 Personeel	12	4.2 Samenwerkingsverbanden en kwaliteitsnetwerken	32
5.2 Forensische uitstroom	13	Prestatie-indicatoren	33
		Continuïteit van de zorg	33
6 Kwaliteit en veiligheid	14	Nawoord	34
6.1 CQI	14		
6.2 Kwaliteitsmanagementsysteem	14		
6.3 Interne en externe audits KMS en ISMS	15		
6.4 Veilig incidenten Melden (VIM)	16		
6.5 Vertrouwenspersoon	17		
6.6 Samenwerkingen	18		
7 Arbeidsomstandigheden en verzuim	20		
8 Raad van commissarissen	21		
9 Medezeggenschap	23		
9.1 Ondernemingsraad (OR)	23		
9.2 Cliëntenraad	23		
10 Duurzaamheid en innovatie	24		
11 Cliënten aan het woord	25		

Voorwoord



Mehmet Cerit tijdens open dag Humane Zorg

Het jaar 2025 stond voor Humane Zorg in het teken van verdieping en bestendiging. Waar 2024 vooral in het teken stond van strategische verkenning en positionering, lag in 2025 de nadruk op het daadwerkelijk verankeren van gemaakte keuzes in de dagelijkse praktijk. De organisatie heeft gericht geïnvesteerd in het versterken van processen, samenwerking en kwaliteit, met oog voor beheersbaarheid en continuïteit.

De maatschappelijke context waarin wij werken blijft complex. Druk op de woningmarkt, krapte op de arbeidsmarkt en toenemende complexiteit van zorgvragen vereisen zorgvuldige afwegingen en realistische keuzes. In 2025 is daarom bewust ingezet op consolideren. Het borgen van kwaliteit, veiligheid en professionele ruimte voor medewerkers stond daarbij centraal.

Een belangrijk thema in 2025 was continuïteit van zorg. Door het verder uitbreiden en verbreden van ons woonaanbod, in samenwerking met woningcorporaties en ketenpartners, konden wij cliënten ook bij afschaling of overgang vanuit forensische zorg passende ondersteuning blijven bieden. Tegelijkertijd zijn belangrijke stappen gezet in de voorbereiding en positionering van semimurale Wmo-zorg, waarmee het integrale zorgaanbod verder is versterkt.

Ook op het gebied van kwaliteit en innovatie zijn stappen gezet. Het kwaliteitsmanagementsysteem is verder doorontwikkeld en innovatie is gericht ingezet als ondersteunend middel, onder meer via digitalisering en de ontwikkeling van AI-toepassingen. Deze ontwikkelingen zijn nadrukkelijk ingebed binnen ethische, juridische en inhoudelijke kaders.

De kracht van Humane Zorg blijft de inzet en betrokkenheid van medewerkers en de samenwerking met partners binnen de keten, gemeenten, zorgkantoren en kennisinstellingen. Hun bijdrage maakt het mogelijk om ook in een dynamisch zorglandschap koersvast te blijven.

Met de stappen die in 2025 zijn gezet, is een stevige basis gelegd voor verdere ontwikkeling in de komende jaren. Ontwikkeling die beheerst, zorgvuldig en in balans blijft met de maatschappelijke opdracht die wij hebben.

Veel leesplezier,

Mehmet Cerit
Algemeen directeur Humane Zorg

Hoofdstuk 1

Onze aanpak

Het jaar 2025 stond voor Humane Zorg in het teken van het waarborgen van kwaliteit, het verder professionaliseren van de organisatie en het creëren van een stabiele basis voor toekomstige groei. Daarbij lag de nadruk op de afsplitsing en verdere positionering van de Wlz zorg, de voorbereiding op semimurale Wmo zorg en het versterken van ketensamenwerkingen. Er is bewust gekozen voor consolideren, structureren en borgen.

Het proces van aanmelding tot plaatsing is duidelijker georganiseerd en de doorstroom beter beheersbaar geworden.

De gespecialiseerde teams voor forensische zorg, Wlz, Wmo en ASR (Adolescente strafrecht) zijn ongewijzigd voortgezet en verder versterkt in samenwerking, rolverdeling en deskundigheid. De focus lag op duidelijke verantwoordelijkheden, betere afstemming tussen disciplines en een zorgvuldige matching tussen cliënt en begeleiding.

Binnen het intakeproces is de regie verstevigd door de structurele inzet van een doorstroomfunctionaris. Deze

functionaris coördineert het intakeproces en delegeert intakegesprekken onder trajectcoördinatoren en gedragsdeskundigen, en voert waar nodig zelf ook intakegesprekken. Tijdens de intake wordt de zorgbehoefte in kaart gebracht en kijkt de intakecommissie of de casus bij ons past op basis van cliëntprofiel en uitsluitingscriteria. Daarnaast coördineert de doorstroomfunctionaris samen met de directeur zorg de in- en uitstroom, onderhoudt contact met verwijzers en ketenpartners en ondersteunt bij indicatie en herindicatie. Hiermee is het proces van aanmelding tot plaatsing duidelijker georganiseerd en is de doorstroom beter beheersbaar geworden.

Voor de Wlz-zorg zijn in 2025 belangrijke randvoorwaarden gerealiseerd. In 2025 is een behandelcomponent toegevoegd aan het Wlz-contract. Hiermee is Humane Zorg gestart met het aanbieden van behandeling aan Wlz-cliënten, zowel aan eigen cliënten als aan cliënten van ketenpartners. Hierdoor is de samenhang tussen begeleiding, behandeling en huisvesting verder versterkt en is de Wlz-tak organisatorisch verder doorontwikkeld.

Daarnaast is in samenwerking met CVD woonruimte beschikbaar gekomen voor cliënten binnen de forensische zorg. Parallel hieraan zijn voorbereidingen getroffen voor de uitvoering van semimurale Wmo-zorg, voortvloeiend



Ophaalsessie terugblikdag 2025



uit het in 2024 verkregen gemeentelijk contract. Deze ontwikkeling biedt ruimte om cliënten met een lichtere ondersteuningsvraag passender en flexibeler te ondersteunen.

De teams volgden onder meer bijscholingen voor psychopathologie, verslavingsproblematiek en begeleidingsvaardigheden. Scholing wordt verzorgd door gedragsdeskundigen en externe partijen. De deskundigheid van medewerkers is verder versterkt door gerichte scholing volgens de kaders van de Forensische Leerlijn, aangevuld met scholing passend bij de Wlz en Wmo.

De focus lag in 2025 niet op uitbreiding, maar op het borgen van kwaliteit en stabiliteit binnen het bestaande netwerk.

Daarnaast is actief geïnvesteerd in het onderhouden en versterken van ketensamenwerkingen met gemeenten, zorgaanbieders, woningcorporaties en justitiële partners, zoals reclasseringsorganisaties. Deze samenwerkingen zijn essentieel om continuïteit van zorg, passende huisvesting en soepele door- en uitstroom te realiseren. Met deze inzet stond 2025 in het teken van het versterken

van de basis: het borgen van kwaliteit, het helder organiseren van processen en het toekomstbestendig inrichten van de Wlz en Wmo zorg, zodat verdere groei gecontroleerd en verantwoord kan plaatsvinden.

1.1 Dagbesteding

In 2025 is het aanbod voor dagbesteding voortgezet en verder bestendig. De samenwerkingen met Stichting Pluspunt, CVS Zorg, Med-Boxing en Sportbureau Tino zijn gecontinueerd. Hiermee blijft een divers en passend aanbod beschikbaar, gericht op activering, talentontwikkeling, arbeidstoeleiding en sportieve begeleiding.

De focus lag in 2025 niet op uitbreiding, maar op het borgen van kwaliteit en stabiliteit binnen het bestaande netwerk. Door vaste samenwerkingsafspraken en korte lijnen met partners kunnen cliënten snel worden toegeleid tot een passende vorm van daginvulling.

De combinatie van arbeid, sport en persoonlijke coaching draagt aantoonbaar bij aan structuur, fysieke gezondheid en mentaal welzijn. Cliënten ontwikkelen vaardigheden, vergroten hun zelfvertrouwen en werken stap voor stap aan participatie en zelfstandigheid. Daarmee blijft dagbesteding een belangrijke pijler binnen het herstel en resocialisatietraject van cliënten.

1.2 Kernwaarden, visie en missie

Kernwaarden

In 2025 zijn de kernwaarden van Humane Zorg ongewijzigd gebleven. Na de gezamenlijke reflectie in 2024 lag de nadruk dit jaar op het consequent toepassen en borgen van deze waarden in de dagelijkse praktijk. Binnen teams krijgt dit structureel aandacht tijdens terug- en vooruitblikdagen, overleggen en scholing, zodat de kernwaarden zichtbaar blijven in houding, besluitvorming en samenwerking.



Open dag 2025

Onze kernwaarden zijn;

Humaan: Wij handelen zonder oordeel en bieden ondersteuning vanuit vertrouwen in de intrinsieke goedheid van mensen. We geloven in tweede kansen en werken actief aan herstel en resocialisatie.

Inclusief: Wij omarmen diversiteit in achtergronden, culturen en perspectieven. Iedere cliënt en medewerker wordt benaderd met respect voor zijn of haar context, identiteit en mogelijkheden.

Out of the Box: Wij denken in oplossingen en mogelijkheden. Waar nodig gaan we een stap verder, zoeken we creatieve benaderingen en stemmen we de ondersteuning af op wat écht werkt voor de cliënt.

Toegankelijk: Wij bieden laagdrempelige, duidelijke en bereikbare zorg. Cliënten en ketenpartners weten ons te vinden en kunnen rekenen op open communicatie en snelle afstemming.

Door deze waarden consequent te verbinden aan beleid, samenwerking en uitvoering blijft de organisatie herkenbaar in haar werkwijze en cultuur. Zo dragen de kernwaarden ook in 2025 bij aan een stabiele, betrokken en mensgerichte zorgpraktijk.

Visie

Wij zetten ons in voor een samenleving waarin burgers, ongeacht religie, taal, cultuur of verstandelijke, psychische en sociale beperkingen, in veiligheid, vertrouwen en vrijheid kunnen meedoen en zich kunnen ontplooiën.

Missie

Humane Zorg biedt cultuursensitieve zorg en ondersteuning aan kwetsbare (jong)volwassenen met een (licht) verstandelijke en/of psychische beperking. Vanuit de heilheid van het individu werken wij integraal aan stabiliteit en ontwikkeling op het gebied van huisvesting, dagstructuur en persoonlijke vaardigheden.

Deze missie en visie vormen ook in 2025 het kompas voor ons dagelijks handelen en de verdere ontwikkeling van onze dienstverlening.

Hoofdstuk 2

Personeel

Binnen Humane Zorg is de organisatie ingericht rond drie primaire zorgtakken: woonbegeleiding, ambulante begeleiding en ambulante behandeling. Deze zorg wordt ondersteund door een professionele staf op het gebied van financiën, facilitaire zaken, administratie, bedrijfsvoering, beleid en kwaliteit. Hiermee worden de continuïteit, de ondersteuning van het primaire proces en kwaliteit gewaarborgd.

Onze zorg wordt ondersteund door een professionele staf op het gebied van financiën, facilitaire zaken, administratie, bedrijfsvoering, beleid en kwaliteit.

De begeleidingsteams worden aangestuurd door een trajectcoördinator in nauwe samenwerking met een gedragsdeskundige. Er is bewust voor gekozen om elk team te voorzien van een fulltime WO-opgeleide gedragsdeskundige, om de kwaliteit te borgen. De gedragsdeskundige vervult een centrale rol in de inhoudelijke aansturing van de zorg, met specifieke aandacht voor gedragsvraagstukken, risicobeheersing en methodisch werken. De gedragsdeskundigen verzorgen het bijscholingsprogramma voor begeleiders. Dit programma is in 2025 verder doorontwikkeld en structureel ingebed binnen het kwaliteitsbeleid.

Per team is daarnaast een hbo-opgeleide ondersteuner ingezet. Deze ondersteunt begeleiders bij het opstellen en bijhouden van zorgplannen, signaleringsplannen, risicotaxaties, urgentieaanvragen en trajectondersteuning. Deze rol draagt bij aan een hogere kwaliteit en meer uniformiteit in de uitvoering en dossiervoering en valt onder de aansturing van de trajectcoördinator.

In 2025 is de organisatiestructuur verder versterkt door de introductie van een aantal nieuwe functies. Tegelijkertijd zijn binnen Humane Zorg doorgroeimogelijkheden actief benut, waarbij medewerkers zijn doorgegroeid naar andere functies binnen de organisatie. Hiermee wordt niet alleen kennis en ervaring behouden, maar ook de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroot. In het hoofdstuk Diensten en cijfers is expliciet opgenomen welke functies in 2025 zijn toegevoegd en welke doorstroom heeft plaatsgevonden.



Humane Zorg hecht grote waarde aan het investeren in medewerkers en hun professionele ontwikkeling. Door het bieden van ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden wordt bijgedragen aan vakmanschap, werkplezier en continuïteit van zorg, passend bij de ambities en groei van de organisatie.

2.1 Medewerkerstevredenheid

In 2025 hebben we opnieuw een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Het gemiddelde eindoordeel komt dit jaar uit op een 8. Daarmee scoort Humane Zorg, net als in voorgaande jaren, een 8 of hoger en ervaren medewerkers het werken binnen de organisatie overwegend positief.

Belangrijke uitkomsten:

- **87%** van de medewerkers voelt zich gehoord wanneer er sprake is van werkdruk en ervaart dat dit bespreekbaar is.
- **87%** is het eens met de stelling: "Ik kan arboproof en veilig mijn werk verrichten."
- **100%** geeft aan fijne collega's te hebben.

De directe teamsamenwerking en het collegiale klimaat worden duidelijk als sterk ervaren. Tegelijkertijd blijft er, passend bij een groeiende organisatie, continu aandacht voor verdere verbetering van interne communicatie en samenwerking tussen teams. Heldere afstemming, voorspelbaarheid en transparantie in besluitvorming blijven belangrijke ontwikkelpunten.

De uitkomsten van het onderzoek worden benut om gericht te blijven investeren in onderlinge verbinding, duidelijke communicatie en een stabiele en ondersteunende werkomgeving, zodat medewerkers zich ook in een veranderende organisatie gehoord en gesteund blijven voelen.

Hoofdstuk 3

Kwaliteits- en toezichtskaders

In 2024 heeft Humane Zorg het kwaliteitsbeleid verder aangescherpt en verstevigd. In 2025 is dit beleid onverminderd voortgezet en toegepast in de praktijk. Humane Zorg werkt ook in 2025 conform de geldende toezicht- en kwaliteitskaders, waaronder het Kwaliteitskader Forensische Zorg, het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg (2023–2028) en het Toezichtskader Wmo 2015. Deze kaders vormen het fundament voor het leveren, monitoren en continu verbeteren van verantwoorde zorg.

In 2025 is het Kwaliteitskader Forensische Zorg landelijk tussentijds geëvalueerd en op onderdelen geactualiseerd. Deze aanpassingen hebben met name betrekking op verduidelijkingen in terminologie, aangescherpte aandacht voor risicobeheersing en verdere concretisering van kwaliteitsindicatoren. De kern en uitgangspunten van het kader zijn ongewijzigd gebleven. Humane Zorg heeft deze actualisaties gevolgd en betrokken bij de verdere borging van kwaliteit binnen het primaire proces.

Het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg blijft in 2025 ongewijzigd van kracht binnen de looptijd 2023–2028 en biedt richting aan de ondersteuning van cliënten die vanuit de Wlz zorg ontvangen. Dit kompas ondersteunt een cliëntgerichte benadering, waarbij zorg en ondersteuning worden afgestemd op de wensen, mogelijkheden en behoeften van cliënten en, waar passend, hun verwanten. Zorgplannen worden in samenspraak met de cliënt opgesteld en periodiek geëvalueerd, zodat maatwerk en passende zorg centraal blijven staan.

Het Toezichtskader Wmo 2015 vormt ook in 2025 het uitgangspunt voor het toezicht op en de verantwoording van Wmo-zorg. Er hebben in 2025 geen inhoudelijke landelijke herzieningen van dit kader plaatsgevonden. Humane Zorg blijft werken conform de geldende wettelijke eisen en gemeentelijke afspraken.

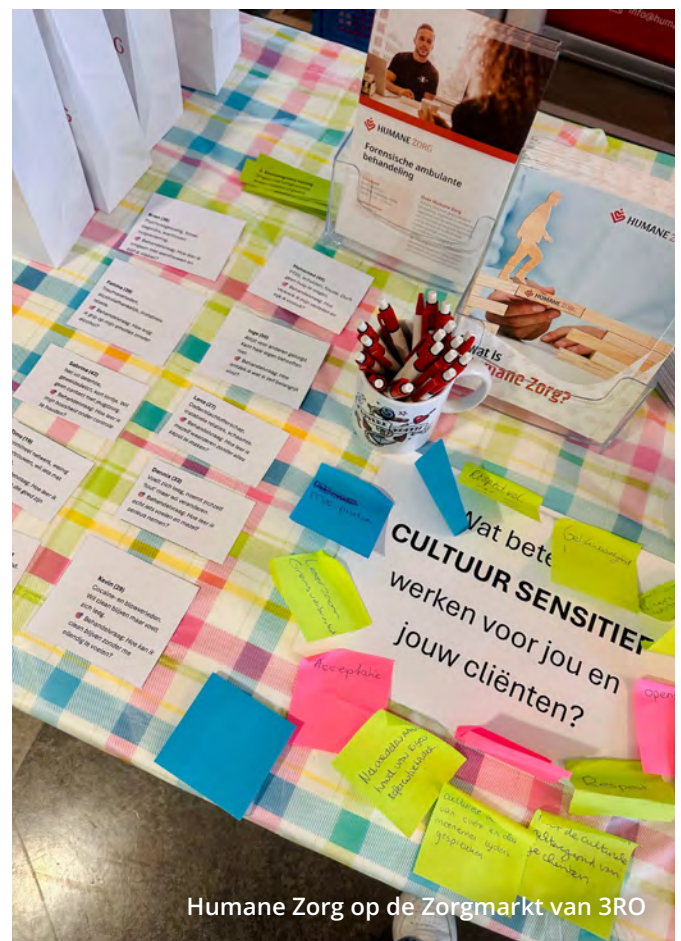
In 2025 ligt de nadruk op het verder verankeren van deze kwaliteits- en toezichtskaders in het dagelijks handelen van medewerkers en teams. Hiermee blijft Humane Zorg bouwen aan een lerende organisatie, waarin reflectie, transparantie en continue verbetering structureel onderdeel zijn van de professionele praktijk.

3.1 Werkwijze

In eerdere jaarverslagen zijn afzonderlijke begeleidingsmethodieken toegelicht. In 2025 ligt de nadruk op de werkwijze zoals deze dagelijks in de praktijk wordt toegepast binnen zowel begeleiding als ambulante

behandeling. Hiermee wordt zichtbaar hoe cliëntgericht en methodisch werken structureel is verankerd in het handelen van medewerkers.

Binnen Humane zorg staat de human-first benadering centraal, waarbij een cultuursensitieve werkwijze een belangrijk onderdeel vormt. Medewerkers werken met cliënten met uiteenlopende culturele achtergronden en vaak complexe problematiek, waarbij sprake is van een justitieel kader, zowel binnen de behandelenzorg als binnen het forensisch verblijf. In de uitvoering van de zorg wordt consequent rekening gehouden met de achtergrond, normen, waarden en het referentiekader van de cliënt, met blijvende aandacht voor veiligheid en risicobeheersing.



Humane Zorg op de Zorgmarkt van 3RO

De begeleiding is gericht op herstel en richt zich op het versterken van eigen regie, zelfredzaamheid en stabiliteit op meerdere leefgebieden zoals wonen, dagstructuur, financiën en sociaal functioneren. Daarbij wordt uitgegaan van de kracht en mogelijkheden van cliënten, in plaats van beperkingen.

Binnen de behandeling wordt methodisch gewerkt volgens erkende kaders, waaronder het Good Lives Model (GLM), dat zich richt op het bevorderen van perspectief, maatschappelijke participatie en het verminderen van risicofactoren.

Deze werkwijze is verankerd in het primaire proces, met vaste momenten voor intake, planvorming, uitvoering, evaluatie en bijstelling, en vindt plaats in nauwe afstemming met ketenpartners zoals de reclassering. Hierdoor ervaren cliënten continuïteit, duidelijkheid en ondersteuning bij duurzaam herstel en gedragsverandering.

3.2 Cultuursensitieve aanpak

Cultureel bewust en persoonsgericht werken komt binnen Humane Zorg terug in zowel de begeleiding als behandeling van cliënten. Hierbij is er oog voor de verscheidenheid aan culturele achtergronden, normen, waarden en leefwerelden van cliënten. Per cliënt wordt gekeken naar de persoonlijke context en de invloed die de culturele achtergrond, omgeving en ervaringen hebben op het functioneren en de ondersteuningsbehoefte, waarbij maatwerk centraal staat in de begeleiding en behandeling. Er wordt nadrukkelijk rekening gehouden met culturele perspectieven op onder meer familieverhoudingen, eer, schaamte, religie en maatschappelijke positie. Deze factoren worden structureel meegenomen in de dialoog met de cliënt en betrokken bij de formulering van doelen en afspraken.

Medewerkers streven ernaar de cliënt te begrijpen in zijn context en spreken de 'taal' van de cliënt, in letterlijke en figuurlijke zin.

De werkwijze is gericht op aansluiting bij de leefwereld, achtergrond en het referentiekader van de cliënt. Medewerkers streven ernaar de cliënt te begrijpen in zijn context en spreken de 'taal' van de cliënt, in letterlijke en figuurlijke zin. Dit draagt bij aan het opbouwen van vertrouwen, het voorkomen van miscommunicatie en het bereiken van cliënten die anders moeilijker aansluiting vinden bij zorg en ondersteuning.

Het Good Lives Model (GLM) vormt hierbij een belangrijk inhoudelijk uitgangspunt, met name binnen de behandeling. De onderliggende principes van werken vanuit waarden, krachten en perspectief zijn echter ook richtinggevend binnen de begeleiding in het kader van Wmo en Wlz. Waar sprake is van een justitieel kader, wordt deze benadering toegepast binnen de geldende veiligheids- en wettelijke kaders.

Begeleiders en behandelaars hanteren een open en niet-veroordelende houding en zijn getraind in het herkennen en hanteren van culturele kaders. Tegelijkertijd wordt professionele duidelijkheid geboden en worden grenzen benoemd waar nodig. Door deze combinatie ontstaat een veilige en respectvolle werkrelatie waarin cliënten zich gezien voelen en waarin effectief kan worden gewerkt aan stabiliteit, herstel en ontwikkeling, passend bij het zorgdomein waarin de ondersteuning plaatsvindt.



Reflectie tijdens Terugblikdag 2025

Hoofdstuk 4

Collega's aan het woord

Lise

Ik kon na mijn studie beginnen bij Humane Zorg. Ik had geen werkervaring en wist niet goed wat ik moest verwachten. Humane Zorg heeft mij een kans gegeven om bij hen te leren over de forensische doelgroep. Ik ben met open armen ontvangen en heb de ruimte gekregen om mij op mijn eigen tempo te ontwikkelen. Ik kwam terecht in een erg fijn team waar iedereen voor je klaar staat. Collega's zijn altijd bereid om je te helpen met iets praktisch, of om een luisterend oor te bieden als je ergens mee zit.

'Ik ben met open armen ontvangen en heb de ruimte gekregen om mij op mijn eigen tempo te ontwikkelen.'

Persoonlijkheid en openheid staan erg centraal binnen Humane Zorg. Dit was in het begin even wennen, aangezien ik niet gewend was om op mijn werk over persoonlijke dingen te praten. Inmiddels merk ik dat het juist erg fijn is om een persoonlijke band met collega's te hebben. Hierdoor kan je er voor elkaar zijn en kan je rekening houden met wat iemand doormaakt. Ik ben erg dankbaar dat Humane Zorg mij deze kans heeft gegeven.



Amy

Ik ben in februari 2022 gestart bij Humane Zorg als psycholoog. In die periode was de organisatie bezig met het opzetten van de afdeling behandeling. Het verhaal dat door het bedrijf werd uitgedragen sprak mij direct aan. Binnen een team van zowel ervaren als startende professionals werd, in aanvulling op de woon- en ambulante begeleiding, een nieuwe tak ontwikkeld voor het aanbieden van forensische behandeling.

In de afgelopen jaren hebben we niet alleen een afdeling opgebouwd, maar ook een duidelijke visie op forensische behandeling verder vormgegeven, met een team met hart voor de zaak, dat gefundeerde kennis heeft over de forensische psychologie. De samenwerking met ketenpartners is hierin essentieel gebleken. Door korte lijnen te onderhouden met reclassering, gemeenten en andere betrokken instanties, kunnen we snel schakelen en passende zorg bieden.

'Vanuit betrokkenheid, deskundigheid en menselijkheid blijven we bouwen aan kwalitatief hoogwaardige forensische zorg.'

Voor mij persoonlijk zijn deze vier jaren een periode van intensieve professionele ontwikkeling geweest. Ik heb geleerd om stevig te staan in complexe casuïstiek, om klinische afwegingen zorgvuldig te onderbouwen en om samen met cliënten kleine maar betekenisvolle stappen vooruit te zetten. Dat ik dit heb mogen doen binnen een organisatie die ruimte geeft voor initiatief, reflectie en scholing, maakt mij trots en dankbaar.

Met vertrouwen kijk ik vooruit naar de verdere ontwikkeling van de afdeling behandeling. De basis staat. Vanuit betrokkenheid, deskundigheid en menselijkheid blijven we bouwen aan kwalitatief hoogwaardige forensische zorg.



Nina

In 2025 ben ik gestart bij Humane Zorg als forensisch begeleider. Na 2,5 jaar werkzaam te zijn geweest binnen de Penitentiare Inrichting voelde ik de behoefte om mijn kennis en ervaring verder te verbreden. Binnen detentie heb ik veel geleerd over structuur, veiligheid, begrenzing en gedrag, maar ik merkte dat ik mij ook wilde verdiepen in het leven van cliënten ná detentie. Juist in deze fase zie ik hoe bepalend goede begeleiding kan zijn voor stabiliteit, herstel en toekomstperspectief.

Bij Humane Zorg werd ik met open armen ontvangen. Vanaf het begin heb ik de ruimte gekregen om mij verder te ontwikkelen en tegelijkertijd mijn bestaande ervaring in te zetten in de praktijk. Wat mij in het bijzonder aanspreekt binnen Humane Zorg is de mensgerichte benadering: niet alleen kijken naar risico's of problematiek, maar juist naar mogelijkheden, krachten en perspectief.

In mijn begeleidingsstijl werk ik vanuit een humane visie, waarbij ik naast de cliënt sta en samen met hem of haar meedenk over haalbare stappen richting zelfstandigheid. Voor mij betekent begeleiden niet overnemen, maar ondersteunen, spiegelen en motiveren. Ik vind het belangrijk om een professionele relatie op te bouwen waarin vertrouwen, duidelijkheid en respect centraal staan. Door zowel mijn ervaring vanuit detentie als mijn huidige werkzaamheden binnen de forensische begeleiding kan ik cliënten integraal ondersteunen op verschillende leefgebieden, met aandacht voor zowel structuur als persoonlijke groei.

De combinatie van professionele ontwikkeling, betekenisvolle cliëntcontacten en het bijdragen aan een stabiele basis voor cliënten maakt mijn werk bij Humane Zorg voor mij waardevol en motiverend.

Ik kijk ernaar uit om mij verder te ontwikkelen binnen Humane Zorg en samen met cliënten te blijven werken aan herstel, zelfstandigheid en toekomstperspectief.

Lea

Drie jaar geleden ben ik bij Humane Zorg gestart als backoffice medewerker. Mijn werkzaamheden zijn veelzijdig: ik ontvang cliënten, beheer afspraken van begeleiders en behandelaars, verzorg ziek- en betermeldingen en ondersteun in verschillende organisatorische taken op kantoor.

Via een vacaturesite kwam ik in contact met Humane Zorg. Hoewel ik meerdere mogelijkheden had, sprak vooral het persoonlijke contact en het werken met een kwetsbare doelgroep mij aan. Dat gevoel is in de afgelopen jaren alleen maar sterker geworden.

'Een klein gebaar, zoals vragen hoe het gaat of onthouden wat iemand graag drinkt, maakt vaak al verschil.'

In het contact met cliënten probeer ik vooral rust en aandacht te bieden. Een klein gebaar, zoals vragen hoe het gaat of onthouden wat iemand graag drinkt, maakt vaak al verschil. Juist die persoonlijke benadering past goed bij Humane Zorg.

Daarnaast ervaar ik veel verbondenheid binnen het team. We hebben collega's met verschillende achtergronden en leren veel van elkaar. Die diversiteit en gezamenlijke inzet maken dat ik mij hier echt op mijn plek voel.



Hoofdstuk 5

Diensten en cijfers

5.1 Personeel

In 2025 heeft Humane Zorg het personeelsbestand verder uitgebreid en doorontwikkeld. Deze groei sluit aan bij de toename en complexiteit van de zorgvraag en bij de strategische keuze om te blijven investeren in kwaliteit, continuïteit en professionalisering van de organisatie. Net als in voorgaande jaren is gestuurd op gecontroleerde en verantwoorde groei, waarbij de balans tussen personele capaciteit en kwaliteit van zorg centraal staat.

In 2025 zijn de volgende nieuwe functies en medewerkers toegevoegd:

- 1 assistent-directeur zorg
- 1 doorstroomfunctionaris
- 9 begeleiders, waarvan 1 afkomstig uit een stage
- 2 facilitair medewerkers
- 1 beleids- en kwaliteitsmedewerker
- 1 assistent hoofd backoffice & administratie
- 3 BBL-stagiaires begeleiding
- 1 stagiaire ervaringsdeskundige

Naast instroom is in 2025 nadrukkelijk ingezet op interne ontwikkeling en doorgroei. Meerdere medewerkers zijn binnen Humane Zorg doorgegroei naar nieuwe of aanvullende rollen. Zo zijn drie begeleiders doorgestroomd naar de functie van trajectcoördinator, één begeleider doorgestroomd naar de functie van gedragsdeskundige

en is één begeleider gestart als ondersteuner binnen een team. Daarnaast zijn medewerkers ingezet of opgeleid voor verdiepende rollen zoals gedragsdeskundige en aandachtsfunctionarissen op het gebied van huiselijk geweld, medicatie en verslavingszorg.

In 2025 heeft ook uitstroom plaatsgevonden.

Het betreft:

- 6 begeleiders
- 1 trajectcoördinator
- 1 gedragsdeskundige
- 1 beleids- en kwaliteitsmedewerker
- 1 facilitair medewerker

Ondanks deze personele dynamiek blijft Humane Zorg zich als een deskundige en kwalitatief sterke organisatie doorontwikkelen. Door gericht te investeren in instroom, scholing, doorgroei en rolverdieping wordt kennis en ervaring behouden en wordt de kwaliteit van zorg geborgd.

Humane Zorg hecht groot belang aan het investeren in medewerkers en hun professionele groei. Door ruimte te bieden voor ontwikkeling, opleiding en doorgroeimogelijkheden wordt bijgedragen aan vakmanschap, werkplezier en duurzame inzetbaarheid. Dit stelt de organisatie in staat om ook in de toekomst stabiele, persoonsgerichte en kwalitatief hoogwaardige zorg te blijven leveren, in lijn met de strategische doelstellingen van Humane Zorg.



Kerstfeest Humane Zorg 2025

5.2 Forensische uitstroom

In 2025 zijn in totaal 66 forensische cliënten uitgestroomd. Hiervan zijn 43 cliënten positief uitgestroomd en 23 cliënten negatief. Dit komt neer op 65% positieve uitstroom en 35% negatieve uitstroom. Onder negatieve uitstroom wordt verstaan dat een traject voortijdig is beëindigd, bijvoorbeeld wegens het niet nakomen van afspraken, terugval in gedrag, veiligheidsrisico's of detentie. De definitie van negatieve uitstroom is ongewijzigd gebleven ten opzichte van 2024, waardoor een betrouwbare vergelijking tussen de jaren mogelijk is.

Door gericht te investeren in instroom, scholing, doorgroei en rolverdieping wordt kennis en ervaring behouden en wordt de kwaliteit van zorg geborgd.

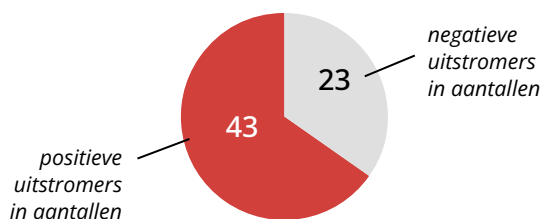
Net als in 2024 wordt positieve uitstroom niet uitsluitend beoordeeld op het formele einde van zorg, maar ook geconcretiseerd aan de hand van resultaten op verschillende leefgebieden, waaronder behandeling, dagbesteding, werk, inkomen, schuldhulpverlening en onderwijs. Deze resultaten bieden aanvullend inzicht in de mate van stabilisatie, participatie en resocialisatie van cliënten en worden gebruikt om de zorgverlening verder te verbeteren.

Cliënten 2025			
	Aantal	Waarvan in verblijfszorg	Waarvan ambulant
Forensische cliënten	113	95	18
WLZ-cliënten	34	23	11
WMO-cliënten	40	9	31
ASR-jongeren	3	2	1
Ambulante behandeling FZ	59	-	59
Ambulante behandeling CVS WLZ/ HZ WMO-WLZ	9	-	9
Cliënten totaal	258	129	129

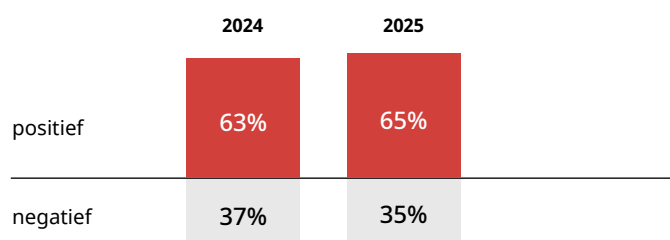
Gegevens leefgebieden

Onderdeel	2024	2025
Positieve uitstroom	53	43
Negatieve uitstroom	31	23
Behandeling gestart	22	22
Dagbesteding	15	17
Inkomen geregeld	49	37
Schuldhulpverlening gestart	21	61
Werk gevonden	29	24
Vrijwilligerswerk	0	1
School/studie gestart	13	6

Uitstroomcijfers forensische cliënten 2025



Uitstroompercentages 2024 vs 2025



Hoofdstuk 6

Kwaliteit en veiligheid

Cliënttevredenheid wordt door Humane Zorg gemonitord om inzicht te krijgen in de ervaringen en beleving van cliënten met betrekking tot de geboden zorg. Dit vormt een belangrijke KPI, omdat de uitkomsten richting geven aan het verbeteren en borgen van de kwaliteit van zorg. Net als in voorgaande jaren is in 2025 gebruikgemaakt van hetzelfde evaluatieformat voor begeleiding, waarmee de vergelijkbaarheid met eerdere jaren behouden blijft.

In 2025 hebben cliënten Humane Zorg beoordeeld met een gemiddelde cliënttevredenheidsscore (CTO) van 8,1. Hiermee is de gestelde KPI behaald en is sprake van een lichte stijging ten opzichte van 2024, waarin een gemiddelde score van 8 werd gerealiseerd. De resultaten laten zien dat de cliënttevredenheid stabiel blijft, ondanks de groei van de organisatie en het toenemende aantal cliënten in zorg.

Cliënten geven aan zich gehoord en serieus genomen te voelen en waarderen met name de betrokkenheid, bereikbaarheid en continuïteit van de begeleiding. Ook de mate van inspraak en het ervaren gevoel van veiligheid worden positief benoemd. Deze uitkomsten bevestigen dat de gehanteerde werkwijze aansluit bij de behoeften en verwachtingen van cliënten.

Het cliëntervaringsonderzoek 'Dit vind ik ervan' wordt eens per twee jaar uitgevoerd. De volgende meting staat gepland voor 2026. De resultaten hiervan worden opgenomen in een toekomstig jaarverslag.

De signalen uit het cliënttevredenheidsonderzoek worden benut om aandachtspunten te bespreken binnen de teams en om de kwaliteit van begeleiding verder te versterken, met als doel de cliënttevredenheid ook in de komende periode op niveau te houden en waar mogelijk verder te verbeteren.

6.1 CQI

Ook in 2025 hebben cliënten die behandeling ontvingen de CQI (Consumer Quality Index) ingevuld. Deze vragenlijst is ontwikkeld om patiëntervaringen en tevredenheid over de zorg systematisch in kaart te brengen. Humane Zorg maakt sinds 2023 gebruik van dit meetinstrument.

Net als in voorgaande jaren resulteerde dit in 2025 in een positief rapportcijfer van 9, wat wijst op een hoge waardering van cliënten voor de geboden behandeling en ondersteuning.



Cliënten geven aan zich gehoord en serieus genomen te voelen en waarderen met name de betrokkenheid, bereikbaarheid en continuïteit van de begeleiding.

6.2 Kwaliteitsmanagementsysteem

Het kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) vormt ook in 2025 een belangrijk instrument binnen Humane Zorg. Het KMS ondersteunt het structureel inrichten van processen, het tijdig signaleren van risico's en het gericht werken aan verbetering van kwaliteit en veiligheid.

Binnen het KMS worden jaarlijks verschillende middelen ingezet, waaronder het verbeterregister, interne audits, ophaalmomenten en externe toetsingen. Deze instrumenten dragen bij aan het cyclisch monitoren, evalueren en bijstellen van beleid en uitvoering, passend bij de schaal en complexiteit van de organisatie.

Door deze werkwijze blijft Humane Zorg ook in 2025 sturen op borging van kwaliteit, transparantie en continue verbetering.

Verbeterregister

Het verbeterregister is ook in 2025 het centrale instrument waarin verbeterpunten worden vastgelegd, opgevolgd en afgesloten. Het register ondersteunt het systematisch werken aan kwaliteitsverbetering en vormt een vast onderdeel van de kwaliteitscyclus binnen Humane Zorg.

Verbeterpunten worden geregistreerd op basis van verschillende bronnen, waaronder interne audits, externe audits door TÜV NORD Nederland, externe toetsingen zoals het bezoek van DJI, contractmanagementgesprekken, materiële controles, VIM-registraties en rapportages van externe partijen, waaronder de vertrouwenspersoon.

Waar mogelijk worden verbeteringen direct opgepakt. Indien directe afhandeling niet haalbaar is, wordt een afhandelingsplan opgesteld met concrete acties en een einddatum. De voortgang en afronding van verbeterpunten worden gemonitord via Q-base.

Door deze werkwijze blijft Humane Zorg ook in 2025 sturen op transparantie, opvolgbaarheid en continue verbetering van kwaliteit en veiligheid.

Terugblikdag

Ook in 2025 organiseerden we onze jaarlijkse terugblikdag. Dit is een vast moment waarop collega's samenkomen om te reflecteren op samenwerking, organisatieontwikkeling en de randvoorwaarden voor het dagelijks werk. De terugblikdag biedt ruimte om signalen vanuit de werkvloer te bespreken en gezamenlijk te vertalen naar concrete verbeteringen.

Dit zijn de belangrijkste aandachtspunten en opvolging die voortkwamen uit deze dag:

1. Interne doorgroeimogelijkheden bij uitbreiding

Collega's gaven aan behoefte te hebben aan meer duidelijkheid over doorgroeikansen binnen de organisatie.

Opvolging: Afgesproken is dat bij het ontstaan van vacatures eerst wordt gekeken naar interne invulling. Ontwikkelwensen en ambities worden structureel besproken tijdens functioneringsgesprekken en vastgelegd voor toekomstige personeelsontwikkeling.

2. Focus op talentontwikkeling van cliënten

Er is aandacht gevraagd voor het beter benutten van talenten en ambities van cliënten.

Opvolging: Begeleiders, trajectcoördinatoren en gedragsdeskundigen worden gestimuleerd talenten actief te signaleren en terug te koppelen, zodat passende ondersteuning of scholing kan worden ingezet.

3. Melden en herstellen van gebreken

Hoewel herstel van gebreken doorgaans snel verloopt, is verbetering mogelijk in het tijdig melden.

Opvolging: Medewerkers zijn opnieuw gewezen op het belang van proactief melden van gebreken om escalatie te voorkomen.

4. Samenwerking tussen behandeling en begeleiding

Collega's hebben aangegeven dat verdere versterking van de samenwerking tussen behandeling en begeleiding wenselijk is.

Opvolging: Afgesproken is om de onderlinge afstemming structureel te blijven organiseren binnen bestaande overlegmomenten, met aandacht voor gezamenlijke verantwoordelijkheid en tijdige informatie-uitwisseling.

5. Omgang met emotionele agressie vanuit cliënten

Er is aandacht gevraagd voor consequenter optreden bij ongewenst gedrag.

Opvolging: In de afgelopen periode is actiever gewerkt met waarschuwingen waar passend.

6.3 Interne en externe audits KMS en ISMS

Interne audit KMS 2025

In november 2025 is een interne audit uitgevoerd op het kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) van Humane Zorg. De audit bevestigt dat het KMS in de basis op orde is en actief wordt ingezet voor het sturen op kwaliteit en verbetering.

Ten opzichte van 2024 zijn duidelijke verbeteringen zichtbaar, onder meer in de borging van het VIM-proces, scholing en deskundigheidsbevordering, en het werken met persoonlijke ontwikkelplannen. Ook wordt het KMS benut in de directiebeoordeling en de planning van verbeteracties.

Tegelijkertijd zijn aandachtspunten benoemd, met name op het gebied van methodisch rapporteren en het zichtbaar verbinden van zorgplannen, risicotaxaties en dagelijkse rapportages. Daarnaast vraagt de toepassing en borging van het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg binnen de Wlz-zorg verdere aandacht.

De bevindingen uit de audit zijn opgenomen in het verbeterregister en vormen input voor de verbetercyclus. Hiermee blijft Humane Zorg ook in 2026 werken aan het versterken van samenhang, transparantie en kwaliteit binnen de organisatie.

Interne audit ISMS 2025

In 2025 is een interne audit uitgevoerd op het informatiebeveiligingsmanagementsysteem (ISMS), gevolgd door een opvolgssessie. Deze audit is uitgevoerd ter voorbereiding op de beoogde certificering in 2026 en had als doel te toetsen in hoeverre informatiebeveiliging binnen Humane Zorg goed is ingericht en vastgelegd conform norm NEN7510.

De audit laat zien dat op operationeel niveau al diverse technische maatregelen zijn getroffen, zoals versleuteling van apparaten, beveiligde toegang tot systemen en centraal beheer van devices. Tegelijkertijd zijn verbeterpunten vastgesteld op beleidsmatig en organisatorisch niveau, waaronder het verder uitwerken van risicoanalyses, autorisatiebeheer, incidentmanagement en het vastleggen van duidelijke procedures.

De aandachtspunten zijn omgezet in concrete verbeteracties. In 2026 scherpen we beleid en werkwijzen verder aan en leggen deze vast, zodat informatiebeveiliging zowel technisch als organisatorisch beter is geborgd richting certificering.

Externe audit 2025

In januari 2025 is Humane Zorg succesvol gehercertificeerd door TÜV NORD Nederland conform de norm NEN-EN-ISO 9001:2015. De audit bevestigt dat Humane Zorg beschikt over een breed opgezet en goed onderhouden kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) dat doeltreffend wordt ingezet om kwaliteit en veiligheid te borgen.

De rol van de kwaliteitsmedewerker als verbindende schakel tussen directie en werkvloer wordt positief benoemd.

De auditor constateert onder meer dat het kwaliteitsbeleid structureel is vertaald naar uitvoerbare processen, dat verbeterpunten uit verschillende bronnen systematisch worden opgevolgd via het verbeterregister in Q-base en dat de directiebeoordeling actief wordt benut voor sturing op kwaliteit en resultaten. Ook de rol van de kwaliteitsmedewerker als verbindende schakel tussen directie en werkvloer wordt positief benoemd.

Tijdens de audit zijn geen afwijkingen vastgesteld. Dit bevestigt dat het KMS in 2025 voldoet aan de gestelde eisen en effectief wordt toegepast binnen de organisatie.

Protocollen en procedures

Binnen Humane Zorg worden protocollen en procedures actief beheerd en continu geactualiseerd binnen het kwaliteitsmanagementsysteem (KMS). Wijzigingen in wet- en regelgeving, kwaliteitskaders en signalen uit de praktijk leiden, waar nodig, tot directe aanpassing van protocollen en werkwijzen.

Veranderingen worden vrijwel direct gecommuniceerd en besproken in de relevante overlegvormen, zodat medewerkers tijdig op de hoogte zijn en de aangepaste werkwijze snel kan worden toegepast in de dagelijkse praktijk.

Hierdoor blijft beleid niet alleen actueel, maar ook werkbaar en herkenbaar voor medewerkers.

6.4 Veilig incidenten Melden (VIM)

Klachten

Humane Zorg vindt het belangrijk dat cliënten hun ervaringen en eventuele onvrede veilig en laagdrempelig kunnen delen. Daarom is de klachtenafhandeling ingericht conform de Wkkgz en ondergebracht bij een onafhankelijke externe klachtenfunctionaris. Cliënten worden hier actief over geïnformeerd bij de start van de zorg en via schriftelijke informatie.

In 2025 is één formele klacht ingediend. Dit lage aantal wijst erop dat signalen doorgaans in een vroeg stadium worden opgepakt binnen de begeleiding en behandeling. Door open gesprekken te voeren en signalen serieus te nemen, wordt ingezet op het voorkomen van escalatie en formele klachten. Waar relevant worden signalen meegenomen in de kwaliteitscyclus en benut voor verbetering van de zorg.

Veilig incidenten melden (VIM)

In 2025 zijn binnen Humane Zorg 59 VIM-meldingen gedaan. Dit aantal is vergelijkbaar met het voorgaande jaar en laat zien dat medewerkers incidenten en bijna-incidenten blijven melden. Het VIM-systeem wordt daarmee actief gebruikt als leerinstrument en niet uitsluitend als registratiemiddel.



Murat Baran tijdens de terugblikdag 2025

De meeste meldingen hadden betrekking op medicatieveiligheid, gevolgd door agressie en bedreiging. In 2025 is binnen de categorie agressie voor het eerst structureel onderscheid gemaakt tussen verbale en fysieke agressie. Het betrof hoofdzakelijk verbale agressie; meldingen van uitsluitend fysieke agressie deden zich niet voor. Het totaal aantal agressiemeldingen is ten opzichte van 2024 duidelijk afgenomen. Deze ontwikkeling wordt in verband gebracht met preventieve maatregelen zoals aangescherpte intake, verbeterde signalering en weerbaarheidstrainingen voor medewerkers.

De toename van meldingen rondom medicatie wordt niet gezien als een verslechtering van de veiligheid, maar als een gevolg van meer bewustzijn en alertheid bij medewerkers. Door het actief stimuleren van melden ontstaat beter zicht op risico's en verbetermogelijkheden binnen het medicatieproces.

Aantal registraties - per locatie (VIM meldingen)

Begeleiding Humane Zorg	46
Behandeling Humane Zorg	3
Humane zorg algemeen	10
Totaal	59

Aantal registraties - per categorie (VIM meldingen)

Overig	9
Agressie (t/m 2024)	0
Agressie	10
Bedreiging	8
Brand/Schroeien	1
Inname schadelijke stoffen	0
Medicatie	22
Ontvreemding	0
Overmatig drank-, drugs- of medicijngebruik	1
Privacy	0
Schade aan woninginrichting	0
Seksueel grensoverschrijdend gedrag	1
Seksueel misbruik of vermoeden daarvan	0
Suicide (poging)	5
Tekenen van zelfmutilatie	0
Vermissing	2
Totaal	59

Alle VIM-meldingen zijn in 2025 maandelijks besproken binnen de VIM-commissie. Hierbij is steeds gekeken naar oorzaken, patronen en mogelijke verbetermaatregelen. Aandachtsfunctionarissen zijn betrokken bij de opvolging van specifieke thema's. Aanpassingen in werkwijzen, zoals het protocol medicatieveiligheid, zijn vervolgens besproken in de zorgoverleggen, zodat de teams direct konden handelen volgens de aangescherpte afspraken. De VIM-resultaten over 2025 laten zien dat Humane Zorg blijft werken aan een open meldcultuur, waarin leren en verbeteren centraal staan.

Door het actief stimuleren van melden ontstaat beter zicht op risico's en verbetermogelijkheden binnen het medicatieproces.

6.5 Vertrouwenspersoon

In 2025 is de externe vertrouwenspersoon actief beschikbaar geweest voor medewerkers van Humane Zorg als laagdrempelig aanspreekpunt bij vragen of signalen rondom ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. De inzet van een externe, onafhankelijke vertrouwenspersoon draagt bij aan sociale veiligheid en biedt medewerkers ruimte om in vertrouwen hun verhaal te delen.

In tegenstelling tot de voorgaande jaren is in 2025 één melding gedaan bij de externe vertrouwenspersoon. Deze melding betrof ervaren ongewenst gedrag en is geregistreerd binnen de categorieën zoals benoemd in de Arboret. De vertrouwenspersoon heeft de melder ondersteund als luisterend oor en meegedacht over mogelijke vervolgstappen. Er zijn geen klachten ingediend en er zijn geen zorgelijke signalen afgegeven richting de organisatie.

Naast de individuele inzet heeft de vertrouwenspersoon in 2025 ook bijgedragen aan de zichtbaarheid en bekendheid van haar rol binnen de organisatie. Zo zijn kennismakingsmomenten geweest met onder andere de ondernemingsraad en is tijdens een bijeenkomst voor medewerkers uitleg gegeven over de rol, werkwijze en bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon.

De bevindingen uit het jaarverslag benadrukken het belang van blijvende aandacht voor sociale veiligheid en goede vindbaarheid van de vertrouwenspersoon. Humane Zorg blijft hier actief op inzetten, onder andere via onboarding, interne communicatie en periodieke aandacht in overlegmomenten.

6.6 Samenwerkingen

Gemeente Rotterdam

De samenwerking met de gemeente Rotterdam is in 2025 voortgezet en uitgebreid. Humane Zorg heeft haar dienstverlening verbreed met semimurale Wmo-zorg. In het tweede kwartaal is bij de gemeente gesignaleerd dat de druk op semimurale Wmo-plekken toeneemt, mede doordat andere gecontracteerde aanbieders zelf geen semimurale zorg aanbieden. Dit signaal is gedeeld om inzicht te geven in de actuele capaciteitsdruk.

Daarnaast is Humane Zorg betrokken geweest bij gemeentelijke trajecten, waaronder de ontwikkeling van de woonzorgvisie. Vanuit het bestuur is actief input geleverd, met als doel het bevorderen van duurzame en passende huisvesting voor cliënten.

Ook in 2025 zetten wij actief in op Social Return. Hiermee benadrukt Humane Zorg haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en inzet voor het versterken van kansen voor Rotterdammers met een afstand tot de arbeidsmarkt. In dit kader is deelgenomen aan de pilot Zorgpraktijk Rotterdam. In samenwerking met de gemeente en Menskracht Advies worden er werkplekken gerealiseerd voor statushouders. Deze inzet draagt bij aan inclusieve werkgelegenheid, maatschappelijke participatie en het versterken van de lokale economie. Door nauwe samenwerking met Wmo-consulenten en andere verwijzers is een goede basis gelegd voor verdere samenwerking met de gemeente.

Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI)

De samenwerking met DJI is in 2025 voortgezet binnen het lopende contract voor forensische zorg. In november 2025 vond een contractgesprek plaats, waarbij is gesproken over de koers, visie en werkwijze van Humane Zorg, regionale samenwerking en de toekomst van de forensische zorg.

Wij boden de afgelopen jaren forensische behandeling binnen PI's aan. In 2025 is besloten deze samenwerkingen stapsgewijs af te bouwen en de beschikbare capaciteit en expertise te richten op het versterken van de interne organisatie.

Samenwerkingen dragen bij aan het versterken van het zorgaanbod en het realiseren van passende ondersteuning voor cliënten.

Ketenpartners WLZ

In 2025 zijn nieuwe stappen gezet in de samenwerking rondom Wlz-zorg. In het eerste kwartaal zijn oriënterende gesprekken gestart met CVS Zorg over het bieden van behandeling aan Wlz-cliënten. Deze samenwerking is in de loop van het jaar verder uitgewerkt en geformaliseerd.



Werkbezoek DJI

Sinds juni 2025 ontvangt Humane Zorg cliënten via CVS Zorg en is de behandelcomponent contractueel vastgelegd en geaccepteerd door het zorgkantoor. Hiermee is de samenhang tussen begeleiding en behandeling verder versterkt.

Daarnaast is de samenwerking met verschillende ketenpartners voortgezet en uitgebreid, waaronder Alliantie Tante Sjaar en de Archipel Groep. Deze samenwerkingen dragen bij aan het versterken van het zorgaanbod en het realiseren van passende ondersteuning voor cliënten.

Ook de samenwerking met reclasseringsorganisaties is verder geïntensiveerd. Op initiatief van Humane Zorg zijn in 2025 afspraken gemaakt om in 2026 een regionale forensische zorgtafel te organiseren, gericht op het versterken van de samenwerking binnen de keten.

Woningcorporaties en huisvestingspartners

De samenwerking met woningcorporaties is in 2025 uitgebreid. Met Woonstad zijn meerdere woningen gerealiseerd. Via Woonbron is één woning toegewezen aan een individuele cliënt. Daarnaast is samengewerkt met Hef Wonen, onder andere in het kader van herstel en herhuisvesting.

Naast woningcorporaties is samengewerkt met ketenpartners zoals CVD en ProkinoZorg (thans EEV), waarmee zowel tijdelijke als structurele woonoplossingen zijn gerealiseerd. Zo heeft CVD woonruimtes beschikbaar gesteld voor forensische cliënten die tijdelijk elders moesten worden ondergebracht nadat bij één van de woningen een explosie had plaatsgevonden.

Deze samenwerkingen hebben bijgedragen aan het voorkomen van zorgonderbreking en het opvangen van acute huisvestingsvraagstukken.

Kwaliteitsnetwerken en kennisdeling

In 2025 heeft Humane Zorg deelgenomen aan het Kwaliteitsnetwerk KKFZ. Dit netwerk, ontwikkeld in samenwerking met de EFP, ondersteunt zorgaanbieders bij het inzichtelijk en toetsbaar maken van kwaliteit binnen de forensische zorg. Aangesloten organisaties werken gezamenlijk aan kwaliteitsverbetering door structureel te leren van elkaars praktijk, met ruimte voor reflectie, kennisdeling en het bespreekbaar maken van relevante kwaliteitsthema's.

Een belangrijk onderdeel van dit netwerk zijn de reviewdagen. Tijdens deze dagen bezoeken professionals uit verschillende disciplines en organisaties een aangesloten zorgaanbieder. In een open en veilige setting wordt de dagelijkse praktijk besproken aan de hand van wat goed gaat (parels) en waar ontwikkelkansen liggen (oesters). Het uitwisselen van praktijkvoorbeelden leidt tot concrete leerpunten die direct toepasbaar zijn binnen de eigen organisatie.

Humane Zorg heeft actief bijgedragen aan de voorbereiding en inhoudelijke uitwerking van de reviewcyclus.

Binnen de organisatie zijn instellingscoördinatoren aangesteld als aanspreekpunt voor het kwaliteitsnetwerk. Zij zijn verantwoordelijk voor de voorbereiding en afstemming van de reviewdag bij Humane Zorg in 2026. Daarnaast ondersteunen zij collega's die deelnemen aan reviewdagen bij andere aangesloten organisaties.

Hogeschool Rotterdam

De samenwerking met Hogeschool Rotterdam is in 2025 voortgezet en verder verdiept. Ook in 2025 hebben medewerkers van Humane Zorg meerdere gastlessen verzorgd, waarmee studenten een praktijkgericht beeld kregen van het werken binnen de forensische zorg. Daarnaast is Humane Zorg betrokken gebleven bij de verdere ontwikkeling van de Master Forensische Zorg Specialist. Deze opleiding is in 2025 geaccrediteerd, wat een belangrijke mijlpaal vormt in het versterken van deskundigheid en professionalisering binnen het forensische zorgdomein.

Ook in 2025 hebben medewerkers van Humane Zorg meerdere gastlessen verzorgd, waarmee studenten een praktijkgericht beeld kregen van het werken binnen de forensische zorg.

Verkennde en strategische samenwerkingen

Er zijn verkennende gesprekken gevoerd met het Bekkerla-Bastide Fonds over het optimaliseren van werkafspraken rondom financiële ondersteuning voor cliënten, met als doel deze sneller en toegankelijker inzetbaar te maken.

Ook hebben kennismakingsgesprekken plaatsgevonden met Stichting Sula en zijn verkennende contacten gelegd met Stichting Corridor en Valente. Deze gesprekken waren gericht op het verkennen van mogelijke toekomstige samenwerking en bevonden zich in 2025 nog in een oriënterende fase.

Innovatie en externe expertise

Op het gebied van innovatie is in 2025 een samenwerking gestart met Mysoly voor de ontwikkeling van AI-toepassingen in de zorg. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met Q-Consult en Accordis om externe expertise te betrekken. De focus ligt hierbij op het ondersteunen van de zorgpraktijk, met oog voor kwaliteit, privacy en verantwoord gebruik.

In 2024 hebben wij onze bestaande samenwerkingen verder verdiept en nieuwe verbindingen gelegd met belangrijke ketenpartners, gemeenten, ministerie en instellingen binnen en buiten de zorg. Deze relaties dragen bij aan de continuïteit, kwaliteit en verdere professionalisering van onze zorgverlening.

Hoofdstuk 7

Arbeidsomstandigheden en verzuim

In 2025 is het ziekteverzuim actief gemonitord en aangestuurd vanuit het bestaande beleid gericht op sociale veiligheid, vitaliteit, inclusiviteit en open communicatie. Het gemiddelde ziekteverzuim over 2025 komt uit op **8,43%**, waarvan **3,63%** kortdurend verzuim en **4,80%** langdurend verzuim betreft. De stijging ten opzichte van 2024 (**5,4%**) wordt grotendeels verklaard door een beperkt aantal langdurige verzuimgevallen. Het kortdurend verzuim bleef over het algemeen beheersbaar. Het landelijke gemiddelde ziekteverzuim binnen de sector lag in 2025 tussen de 7,2% en 8,0%.

Ziekteverzuim	2024	2025
Langdurend verzuim	2,9%	4,8%
Kortdurend verzuim	2,5%	3,63%
Totaal verzuim	5,4%	8,43%

Arbeidsomstandigheden en preventie

Humane Zorg blijft actief investeren in het bevorderen van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. In 2025 zijn medewerkers ondersteund met passende trainingen, waaronder weerbaarheidstrainingen en scholing gericht op het omgaan met agressie en spanningsvolle situaties. Hiermee wordt ingezet op preventie en het vergroten van handelingsbekwaamheid in de dagelijkse praktijk.

De langdurige verzuimgevallen in 2025 hadden voornamelijk een persoonlijke of medische achtergrond en waren beperkt werkgerelateerd. Humane Zorg blijft inzetten op vroegsignalering en een open cultuur waarin medewerkers tijdig hun belastbaarheid en mentale gezondheid kunnen bespreken. Deze aanpak kan op korte termijn effect hebben op het verzuimbeeld, maar draagt bij aan zorgvuldig, preventief en duurzaam werkgeverschap. In het verlengde hiervan heeft de bestuurder eind 2025 besloten om in 2026 een externe partij in te schakelen voor het onderzoeken van het verzuim en het verzuimbeleid. Het doel is om inzicht te krijgen in de oorzaken van het verzuim. Op basis hiervan worden gerichte verbetermaatregelen genomen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te versterken.

In 2025 is de organisatie verhuisd naar een groter pand, waardoor de fysieke werkomgeving is verbeterd. Het pand biedt meer ruimte voor overleg en informele ontmoeting tussen collega's, wat bijdraagt aan onderlinge verbinding en afstemming. Er is een stilleruimte ingericht die gebruikt kan worden voor gebed of ontspanning. Tevens wordt een fitnessruimte gerealiseerd, waarmee vitaliteit en beweging structureel worden gefaciliteerd.

Beleidsmaatregelen en inzet 2025

Ook in 2025 is de ingezette lijn rondom verzuim en duurzame inzetbaarheid voortgezet en verder geborgd. Humane Zorg hecht groot belang aan zorgvuldig en rechtmatig werkgeverschap en handelt bij ziekteverzuim conform de Wet verbetering poortwachter.

Binnen deze kaders voert Humane Zorg actief regie op verzuim door tijdig en structureel samen te werken met de bedrijfsarts, de arbodienst, de medewerker en, indien nodig, andere betrokken professionals. De focus ligt op duurzame inzetbaarheid, passende re-integratie en het voorkomen van onnodig langdurig verzuim. Daarbij wordt uitgegaan van een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer, met duidelijke afspraken en periodieke evaluaties.

Concreet is in 2025 ingezet op:

- Tijdige registratie en opvolging van ziekmeldingen
- Het binnen wettelijke termijnen opstellen van probleemanalyse en plan van aanpak
- Structurele en vastgelegde voortgangsgesprekken
- Frequentere verzuimgesprekken volgens interne format
- Actieve inzet op passend werk binnen het eerste spoor en, indien nodig, het tweede spoor
- Zorgvuldige en complete dossieropbouw ten behoeve van transparantie en eventuele toetsing door het UWV
- Inzet preventief Medisch Onderzoek

Deze werkwijze draagt bij aan een meer gestructureerde en consistente aanpak van verzuim en re-integratie.



Hoofdstuk 8

Raad van commissarissen

In 2025 heeft de Raad van Commissarissen (RvC) samen met het dagelijks bestuur gereflecteerd op de ontwikkeling van Humane Zorg en de inrichting van toezicht en governance. Daarbij is beoordeeld of de huidige bestuurs- en toezichtstructuur nog aansluit bij de fase van groei en professionalisering waarin de organisatie zich bevindt.

Nieuwe fasen van de organisatie

De Raad van Commissarissen (RvC) constateert dat Humane Zorg zich bevindt in een nieuwe fase van ontwikkeling. De organisatie is in de afgelopen jaren gegroeid van een startende organisatie naar een stabiele en herkenbare speler. In deze nieuwe fase wordt gekeken naar wat de organisatie nodig heeft om zich verder te ontwikkelen en toekomstbestendige keuzes te maken.

Verdere professionalisering

In deze fase staat verdere professionalisering centraal. De RvC constateert dat de organisatie hierin zichtbare stappen heeft gezet. Tegelijkertijd vraagt de nieuwe fase om verdere uitwerking van structuur, inrichting en ondersteuning van de organisatie, passend bij de omvang en ambities.

Transparantie en betrokkenheid

De RvC wordt tijdig betrokken bij relevante ontwikkelingen binnen de organisatie. Er is sprake van transparantie in de bedrijfsvoering en een open uitwisseling van informatie, wat bijdraagt aan vertrouwen en een constructieve samenwerking.

Groei, executiekracht en toekomst

In de nieuwe fase wordt met elkaar gekeken naar wat de organisatie nodig heeft om verdere stappen te zetten. Daarbij is er aandacht voor de groei van de organisatie, het versterken van de executiekracht van het bestuur en het maken van keuzes in de dienstverlening. Tegelijkertijd wordt het belang benadrukt van het behouden van de kleinschaligheid en werkwijze die kenmerkend zijn voor Humane Zorg.

Verslag van de Raad van Commissarissen 2025

In 2025 heeft de Raad van Commissarissen (RvC) van Humane Zorg zijn rollen als toezichthouder, adviseur, werkgever en ambassadeur actief en betrokken vervuld. In de kwartaalvergaderingen is het beleid van het bestuur kritisch gevolgd, zijn strategische keuzes gewogen en is de voortgang van de organisatiedoelstellingen bewaakt. Daarnaast heeft de RvC een zelfevaluatie uitgevoerd om de eigen kwaliteit te borgen.



Strategische sessie met RvC

De aandacht van de RvC ging in het bijzonder uit naar de kwaliteit van zorg en de ontwikkeling van cliënten. Er is stilgestaan bij de prestaties binnen de verschillende zorgdomeinen, waaronder forensische zorg, Wmo en WLZ met specifieke aandacht voor cliënttevredenheid en uitstroomresultaten.

Ook op organisatorisch en financieel gebied hield de RvC toezicht via kwartaalrapportages, de begroting en het meerjarenbeleid. Jaarcijfers en het jaarverslag zijn in aanwezigheid van de accountant besproken. Thema's als medewerkersveiligheid, ziekteverzuim, huisvesting en begeleid wonen hadden een vaste plaats op de agenda, evenals de samenwerking met externe stakeholders zoals gemeenten, het Zorgkantoor en DJI.

Op het gebied van innovatie en beleid is aandacht besteed aan de invoering van informatiebeveiliging (ISMS), de mogelijkheden van AI in de zorg en verdere ontwikkeling van duurzaamheid, diversiteit en cultuursensitief werken. Positief was de uitkomst van het onderzoek naar medewerkerzeggenschap, waarin Humane Zorg bovengemiddeld scoorde, en de extra inzet op vitaliteit van medewerkers.

Het jaar kende een ingrijpende start door een explosie waarbij woningen beschadigd raakten en cliënten tijdelijk moesten worden herplaatst. De RvC was nauw betrokken bij de nazorg. Tegelijkertijd werd een belangrijke mijlpaal bereikt met de ingebruikname van een nieuw kantoorpand.

Met het oog op de toekomst is gesproken over strategische keuzes, waaronder het afschalen van samenwerkingen met enkele PI-locaties en de verdere ontwikkeling van de behandeltak. Ook is de continuïteit van het toezicht geborgd met het oog op toekomstige vacatures binnen de RvC.

De Raad van Commissarissen spreekt zijn waardering uit voor de inzet van de directie, medewerkers en alle betrokken stakeholders, die gezamenlijk hebben bijgedragen aan de verdere versterking van Humane Zorg in 2025.

Ad Koppejan

Voorzitter Raad van Commissarissen
Humane Zorg



Samenstelling Raad van Commissarissen			
Naam	Rol	Benoeming/termijn	Hoofd- en nevenfuncties
Ad Koppejan	Voorzitter van de Raad van Commissarissen	Benoemd in januari 2019 voor 4 jaar. In januari 2023 is hij herbenoemd voor een 2e termijn.	Eigenaar Swinth B.V. en Elsen Beheer B.V. Nevenfuncties: <ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter Koninklijke Binnenvaart Nederland (KBN) • Voorzitter Bestuur kwaliteitscontrole Bureau (KCB) • Voorzitter raad van commissarissen onderlinge verzekeringsmaatschappij Univé Zuid-Nederland in Sliedrecht. • Voorzitter van het College van Toezicht collectieve beheersorganisaties Auteurs- en naburige rechten in Amsterdam. • Voorzitter van het bestuur van de Stichting ter Bevordering van de Christelijke Pers in Nederland, dagblad Trouw. • Lid van het college van kerkrentmeesters van de protestantse gemeente Zoutelande.
Ahmet Taskan	Vicevoorzitter van de Raad van Commissarissen	Benoemd in januari 2019 voor 4 jaar. In januari 2023 is hij herbenoemd voor een 2e termijn.	Directeur Taskan Beheer / Honingwinkel.nl Directeur Bess Projects BV Nevenfuncties: <ul style="list-style-type: none"> • Lid Raad van Advies Landelijke Huurcommissie • Penningmeester CDZ Provincie Utrecht • Lid raad van Advies van HOGIAF • Ambassadeur bij de Stichting Natuurwijs • Lid van Comité van Aanbevelingen bij Taal doet Meer
Bart Kosten	Secretaris van de Raad van Commissarissen	Benoemd op 1 juli 2021 voor een periode van 4 jaar.	Zelfstandig bedrijfsadviseur Directeur BV Home-R-u-s Nevenfuncties: <ul style="list-style-type: none"> • Penningmeester en lid van het bestuur van de cross-culturele ondernemersvereniging HOGIAF

Hoofdstuk 9

Medezeggenschap

De zeggenschap van medewerkers is sinds 1 juli 2023 formeel verankerd in wet- en regelgeving. In 2025 heeft Humane Zorg deze lijn voortgezet door actief te blijven investeren in inspraak, betrokkenheid en professionele dialoog met medewerkers en cliënten. Medezeggenschap wordt gezien als een essentieel onderdeel van goede zorg, professionele ontwikkeling en organisatieverbetering.

De terugblikdag en het grote zorgoverleg hebben in 2025 opnieuw plaatsgevonden. Tijdens deze momenten is actief stilgestaan bij ervaringen uit de praktijk, samenwerking binnen teams en ontwikkelingen binnen de organisatie. Medewerkers kregen de ruimte om knelpunten, signalen en verbetervoorstellen te delen. De opbrengsten van deze bijeenkomsten zijn vastgelegd en meegenomen in verdere besluitvorming en verbetertrajecten.

Daarnaast zijn er structureel diverse mogelijkheden voor medewerkers en cliënten om hun zeggenschap en signalen te delen met de organisatie. Dit gebeurt onder andere tijdens reguliere overlegmomenten binnen teams en disciplines, individuele gesprekken met de directie, via de ondernemingsraad en cliëntenraad en via de Monitor Zeggenschap, waaraan in 2025 is deelgenomen. Hiermee wordt op verschillende niveaus input opgehaald over beleid, uitvoering en ervaren kwaliteit van zorg en werk.

Alle opgehaalde signalen, feedback en verbetervoorstellen worden door het bestuur beoordeeld en opgepakt. Relevante verbeteringen en ontwikkelingen worden vervolgens doorvertaald naar het kwaliteitssysteem, beleidsdocumenten en de dagelijkse werkwijzen binnen de organisatie. Op deze manier wordt medezeggenschap niet alleen geborgd in structuur, maar ook zichtbaar in concrete verbeteringen in de praktijk.

9.1 Ondernemingsraad (OR)

De ondernemingsraad (OR) is het medezeggenschapsorgaan binnen Humane Zorg en bestaat uit medewerkers van de organisatie. De OR vertegenwoordigt de belangen van medewerkers en denkt mee over onderwerpen die betrekking hebben tot arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en de inrichting van het werk. Daarnaast fungeert de OR als aanspreekpunt voor medewerkers die vragen, signalen of verbetervoorstellen hebben op het gebied van werk en organisatie.

In 2025 is de ondernemingsraad ook bijeengekomen. Er zijn verschillende onderwerpen besproken die bijdragen aan het verbeteren van de werkomgeving en ondersteuning van medewerkers. Onderwerpen die onder andere aan bod

zijn gekomen zijn:

- **Verduidelijking van het verzuimprotocol**, met aandacht voor het onderscheid tussen medisch verzuim en structureel verzuim.
- **Scholingsmogelijkheden voor OR-leden**, gericht op verdere professionalisering van de medezeggenschapsrol.
- **Werkplekcondities**, waaronder ventilatie, inrichting van flexplekken en aandacht voor een prettige werkomgeving.
Opvolging: in 2025 zijn wij verhuisd naar een grotere locatie met flexplekken en voldoende fysieke ruimte.
- **Ondersteuning van werkprocessen en informatiebeveiliging**, waaronder inzet van beveiligingssoftware op laptops en telefoons.
Opvolging: De ICT'er is met regelmaat op kantoor aanwezig om ondersteuning te bieden en medewerkers te helpen bij digitale vraagstukken.
- **Vitaliteit en welzijn van medewerkers**, waaronder het verkennen van de mogelijkheid van inzet van een stoelmasseur naar aanleiding van medewerkersfeedback.
Opvolging: In het nieuwe gebouw zijn een fitnessruimte en een stilleruimte gerealiseerd.

De OR blijft in 2025 een belangrijk aanspreekpunt voor medewerkers met vragen of suggesties rondom CAO-gereleerde arbeidsonderwerpen en bredere werkgerelateerde thema's. De uitkomsten en signalen uit OR-vergaderingen worden besproken met het bestuur. Relevante ontwikkelingen en besluiten worden vervolgens met medewerkers gedeeld, bijvoorbeeld via nieuwsbrieven, e-mail of tijdens overleggen.

9.2 Cliëntenraad

De samenstelling van de cliëntenraad van Humane Zorg is in 2025 ongewijzigd gebleven. In 2025 zijn onder andere de volgende punten besproken:

- Cliëntbetrokkenheid en het actief ophalen van signalen bij medecliënten
- Digitale vaardigheden van cliënten, waaronder gebruik van Digi-D, e-mail en cliëntportalen
- Gebruik en toegankelijkheid van CarenZorg
- Scholing en professionalisering van de cliëntenraad (rol, rechten en taken)
- Voorbereiding en verkenning van de verwantenraad
- Informatiebeveiliging en privacy bewustzijn richting cliënten
- Welzijn en sociale activiteiten voor cliënten, zoals gezamenlijke feestdagactiviteiten.

Hoofdstuk 10

Duurzaamheid en innovatie

Duurzaamheid en innovatie zijn binnen Humane Zorg geen losse projecten, maar structurele pijlers onder de organisatieontwikkeling. Beide thema's dragen bij aan toekomstbestendige zorg, waarbij kwaliteit, veiligheid en doelmatige inzet van middelen centraal staan. Vernieuwing wordt daarbij niet uitsluitend gezien als technologie, maar vooral als het verbeteren van processen, samenwerking en cliëntbeleving.

Het innovatiebeleid is ingebed in het Kwaliteitsmanagementsysteem en sluit aan op informatiebeveiliging, scholing en ethische kaders. Nieuwe toepassingen worden projectmatig ontwikkeld, kleinschalig getest en pas opgeschaald wanneer deze aantoonbaar bijdragen aan betere zorg en werkbaarheid.

Er is in 2025 gestart met de ontwikkeling en training van een organisatiebrede AI-tool die medewerkers ondersteunt bij uiteenlopende administratieve en organisatorische werkzaamheden. De tool heeft meerdere toepassingen en is gericht op het verlagen van werkdruk, het verminderen van administratieve handelingen en het efficiënter vastleggen en structureren van informatie. Een belangrijke toepassing is het ondersteunen van rapportages, waarbij spraak kan worden omgezet naar tekst en relevante informatie automatisch wordt geordend.



In 2025 is begonnen met de ontwikkeling en het trainen van de tool. In 2026 volgt een testfase waarin de werking, gebruiksvriendelijkheid en veiligheid worden beoordeeld, waarna de toepassing stapsgewijs gebruiksklaar wordt gemaakt. Privacy, gegevensbescherming en menselijk toezicht blijven hierbij leidende uitgangspunten.

De focus ligt op het verminderen van energie en materiaalverbruik, het stimuleren van hergebruik en het efficiënter organiseren van werk en mobiliteit.

Duurzaamheid krijgt vorm via praktische en haalbare keuzes in de dagelijkse bedrijfsvoering. De focus ligt op het verminderen van energie en materiaalverbruik, het stimuleren van hergebruik en het efficiënter organiseren van werk en mobiliteit. Door stapsgewijze verbeteringen wordt de milieubelasting beperkt en tegelijk bijgedragen aan gezonde en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Deze aanpak zorgt ervoor dat duurzaamheid een blijvend onderdeel is van de reguliere werkwijze.

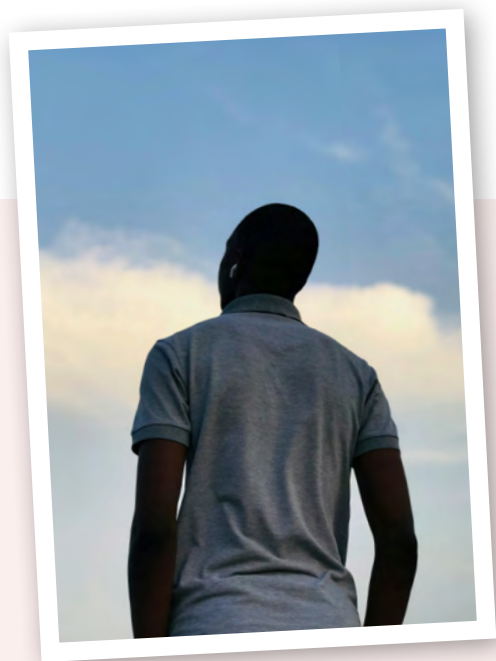
Ontwikkellijn komende jaren:

Voor de periode 2025 tot en met 2027 ligt de nadruk op:

- Verdere automatisering en optimalisatie van digitale zorg en administratieve processen
- Verantwoorde toepassing van AI binnen duidelijke ethische en juridische kaders
- Uitbreiding van energiebesparende en waterbesparende voorzieningen binnen locaties
- Versterking van afvalscheiding en recycling in woningen en kantoren
- Meer inzet van beeldzorg en digitale consulten om reisbewegingen te verminderen
- Duurzaam bouw en vastgoedbeheer, waaronder isolerende en energiezuinige oplossingen
- Met deze samenhangende inzet wordt gewerkt aan een organisatie die efficiënter, milieubewuster en wendbaarder functioneert, met meer ruimte voor directe aandacht voor cliënten.

Hoofdstuk 11

Cliënten aan het woord



Wat ik prettig vind, is dat er echt naar mij wordt geluisterd. Als ik iets aangeef, wordt daar ook iets mee gedaan.

Client A

Voordat ik bij Humane Zorg kwam, zat ik in een onstabiele periode. Mijn psychiatrische problemen waren binnen de forensische zorg opgepakt en vanuit daar ben ik doorgestroomd naar ambulante begeleiding. Ik heb eerder ook bij een andere organisatie begeleiding gehad, maar daar voelde ik mij minder begrepen. Daarom ben ik uiteindelijk weer teruggekomen bij Humane Zorg.

Toen ik startte, had ik geen stabiele woonplek en sliep ik tijdelijk bij anderen. Ik werkte via een uitzendbureau, maar had geen vast inkomen. Door privédruk en alles wat tegelijk speelde, verloor ik het overzicht over mijn financiën. Dat zorgde voor stress en maakte het moeilijk om vooruit te kijken.

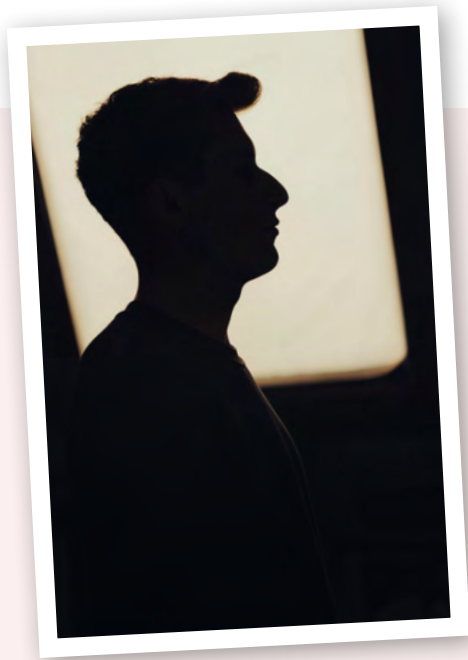
Bij Humane Zorg krijg ik ambulante begeleiding. Wat ik prettig vind, is dat er echt naar mij wordt geluisterd. Als ik iets aangeef, wordt daar ook iets mee gedaan. Samen werken we aan overzicht in mijn financiën en aan het aflossen van mijn schulden. Ik ben bezig om schuldenvrij te worden en spaar om mijn rijbewijs opnieuw te behalen. Dat is belangrijk

voor mij, omdat ik daarmee meer kansen krijg op een vaste baan en meer stabiliteit.

Het gaat stap voor stap de goede kant op. Ik werk, ik spaar en ik ben bezig met mijn toekomst. Zodra mijn financiële situatie stabiel genoeg is, kan ik via Humane Zorg een kamer toegewezen krijgen. Dat geeft perspectief en motivatie om door te zetten.

De begeleiding zorgt voor rust en stabiliteit. Ik heb het gevoel dat ik op het rechte pad blijf en dat er iemand naast mij staat die met mij meedenkt op alle gebieden van mijn leven. Waar ik mij eerder niet altijd begrepen voelde, ervaar ik hier dat ik serieus word genomen.

Ik zit nu in een stijgende lijn. Het is nog niet perfect, maar het gaat vooruit en dat geeft vertrouwen.



De begeleiding heeft mij vooral stabiliteit, rust en vertrouwen gegeven. Doordat mijn basis op orde is, kan ik weer vooruitkijken en doelen stellen.

Client B

Voordat ik bij Humane Zorg terechtkwam, zat ik in een moeilijke periode. Ik kwam net uit detentie, had schulden en eigenlijk geen duidelijk vooruitzicht. Ik had iemand nodig die mij kon helpen om weer de juiste richting op te gaan. Ik heb een begeleider van Humane Zorg waarmee ik goed match. Zij gaf mij vertrouwen, luisterde zonder mij te veroordelen en zorgde ervoor dat dingen geregeld werden. Ik had het gevoel dat ik eerlijk kon zijn en dat gaf mij rust.

Ik ben via de reclassering in contact gekomen met Humane Zorg. In eerste instantie wist ik niet goed wat ik ervan moest verwachten, omdat ik al meerdere trajecten had meegemaakt. Toch besloot ik het een kans te geven. Dat bleek een goede keuze.

Humane Zorg heeft mij concreet geholpen met begeleiding, huisvesting en mijn schulden. Ik begon met een kamer in een gedeelde woning en kreeg later, met ondersteuning, mijn eigen woning. Ook heb ik een traject gevolgd waarbij mijn financiën werden beheerd, waardoor ik uiteindelijk schuldenvrij ben geworden en weer zelf mijn geldzaken kan regelen.

Door de begeleiding ben ik mentaal veel rustiger geworden. Toen ik net vrijkwam, zat ik in een dal en voelde ik veel druk. Nu heb ik weer overzicht en perspectief. Ik sport veel, wat mij helpt om mij goed te voelen en gefocust te blijven. Ik werk nu stap voor stap aan mijn toekomst, met als doel om binnenkort een baan te vinden en onafhankelijk te worden van een uitkering.

De begeleiding heeft mij vooral stabiliteit, rust en vertrouwen gegeven. Doordat mijn basis op orde is, kan ik weer vooruitkijken en doelen stellen. Ik heb nu mijn eigen plek, ben schuldenvrij en werk aan een nieuwe toekomst.

Mijn advies aan anderen is om hulp een kans te geven en niet op te geven. Het is belangrijk om open te staan voor begeleiding en om kleine stappen te blijven zetten. Mijn ervaring met Humane Zorg is heel positief en ik zou het zeker aanraden aan anderen.

Deel II - Kwaliteitsverslag Forensische Zorg (KKFZ) 2025

Inleiding

In dit deel van het jaarverslag brengen wij de huidige stand van zaken in kaart rondom de implementatie van het Kwaliteitskader Forensische Zorg (KKFZ) binnen Humane Zorg. Het doel is om inzicht te geven in de voortgang op de kwaliteitsaspecten zoals benoemd in het KKFZ.

Net als in voorgaande jaren hanteren wij een vergelijkbare opzet, zodat ontwikkelingen en opvolging van acties goed te volgen blijven. Per pijler wordt de status van de relevante kwaliteitsaspecten weergegeven. Daarbij wordt inzicht gegeven in wat inmiddels is gerealiseerd, welke onderdelen verder zijn ontwikkeld en waar nog vervolgacties lopen.

Visie

‘Wij zetten ons in voor een samenleving waarin burgers –ongeacht religie, taal en cultuur; ongeacht verstandelijke, psychische en sociale beperkingen– in veiligheid, vertrouwen en vrijheid kunnen meedoen en zich ontplooien.’

De kleuren verklaard:

Kleur	Status
	Afgerond
	Pending

Pijler 1

1.1 Veiligheid en persoonsgerichte zorg

Kwaliteitsaspect	Hoe vullen wij dit in
Het netwerk van de patiënt/ cliënt wordt actief betrokken tijdens de behandeling en/of begeleiding.	Sociaal functioneren is structureel geïntegreerd in de zorgplannen.
Het netwerk van de patiënt/ cliënt wordt actief betrokken tijdens de behandeling en/of begeleiding.	Sociaal functioneren maakt deel uit van onze zorgplannenchecklist.
De behandeling/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.	Afschalen en opschalen zijn geïntegreerd in het vernieuwde MDO-format. Tijdens de evaluatiemomenten en bij risicoinschatting/inventarisatie wordt beoordeeld of de zorg nog aansluit bij de zorgbehoefte. Op basis hiervan wordt de zorg waar nodig aangepast.

1.2 Sociaal netwerk

In 2025 is het werken met het sociaal netwerk van cliënten verder verdiept en realistischer ingericht. Waar in eerdere jaren de focus lag op het activeren of herstellen van netwerken, wordt nu nadrukkelijker gekeken naar de kwaliteit en veiligheid van het netwerk en naar wat in de praktijk daadwerkelijk haalbaar is.

Het sociaal netwerk wordt structureel betrokken in het zorgplan, waarbij per cliënt wordt afgewogen of en hoe netwerk-betrokkenheid bijdraagt aan stabiliteit en herstel. Indien een passend netwerk ontbreekt of onwenselijk is, wordt gericht ingezet op het opbouwen van nieuwe, ondersteunende contacten via werk, dagbesteding of andere betekenisvolle activiteiten.

Gedragsdeskundigen en trajectcoördinatoren sturen hier actief op en ondersteunen begeleiders met concrete handvatten, zodat netwerkgericht werken niet vrijblijvend is maar doelgericht, onderbouwd en passend binnen het forensisch kader.

Kwaliteitsaspect en status	Hoe geven wij hier vorm aan
Bij de behandeling/begeleiding van de patiënt/cliënt staat de balans tussen veiligheid en persoonsgerichte zorg centraal.	<ul style="list-style-type: none"> Bij de behandeling en begeleiding staan het Good-Lives-Model en kracht- en herstelgerichte zorg centraal. Onze gedragsdeskundigen die samen met de begeleiders een bijscholing hierover bijgewoond hebben, passen dit continu toe. Het zorgplan/behandelplan wordt in samenspraak met cliënt opgemaakt en door cliënt ondertekend. De zorg voor cliënten staat voorop, maar zo ook de veiligheid van onze medewerkers. We hebben een VIM-registratiesysteem en zorgen ervoor dat dit een thema is dat wekelijks de revue passeert tijdens de overleggen. Binnen de organisatie zijn twee aandachtsfunctionarissen actief die toezien op het waarschuwingenbeleid en de naleving van veiligheidsprotocollen. Daarnaast is er een aandachtsfunctionaris VIM aangesteld. Wanneer een medewerker zich onveilig voelt ondernemen we actie door opzoek te gaan naar alternatieven, zoals cliënt overplaatsen ofwel in een uiterst geval, uit zorg zetten. Nazorg speelt hierin ook een belangrijke rol voor zowel medewerkers als cliënten.
Veiligheidsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> De FARE en het signaleringsplan worden binnen drie maanden na start van de zorg opgesteld. Vervolgens worden deze elke zes maanden geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. De plannen worden opgenomen in een overzicht, zodat betrokkenen tijdig inzicht hebben in deadlines en benodigde acties.
De patiënt/cliënt ontvangt een behandelplan/begeleidingsplan op maat. Het behandelplan/begeleidingsplan is onderdeel van de behandelcyclus	<ul style="list-style-type: none"> Binnen 6 weken na start van de zorg wordt het zorg- of behandelplan opgesteld, zodat vanaf het begin gerichte en op de cliënt afgestemde zorg geboden kan worden. Het zorg- en behandelplan wordt elke zes maanden in overleg met de cliënt opgesteld en besproken. De doelen worden afgestemd op de specifieke behoeften en wensen van de cliënt, waarbij we ook rekening houden met zijn of haar culturele achtergrond. Onze medewerkers spreken gezamenlijk meer dan 10 verschillende talen. Dit stelt ons in staat om een effectief beleid voor anderstalige cliënten te implementeren. Een goede matching tussen medewerker en client is daarom geen onhaalbare uitdaging, maar één uitdaging die ons in staat stelt om onze cultuur sensitieve werkwijze in te zetten.
Rapportage en dossiervoering worden uitgevoerd conform de professionele standaard.	<ul style="list-style-type: none"> Dagelijks rapporteren we na elk zorgmoment in ons ECD op basis van de gestelde doelen. Om waar nodig bij te sturen, hebben we trajectbegeleidings- (begeleiding) en werkbegeleidingsgesprekken (behandeling). Voor de inhoudelijke controle van de rapportages is een intern aangewezen gedragsdeskundige verantwoordelijk.

Pijler 2

2.1 Forensisch vakmanschap

Kwaliteitsaspect	Concrete vormgeving van het kwaliteitsaspect
De professionals in de Forensische Zorg hebben een professionele grondhouding	<ul style="list-style-type: none"> In de gedragscode van Humane Zorg is vastgelegd hoe cliënten worden bejegend: respectvol, zonder oordeel en vanuit een mensgerichte benadering. Deze uitgangspunten worden organisatiebreed door medewerkers gedragen en toegepast. Naast de vele overlegmomenten komen de teams ook samen voor intervisiebijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten reflecteren professionals op hun handelen, casuïstiek en professionele grondhouding.
De professional werkt methodisch en volgens (zorg) standaarden	<ul style="list-style-type: none"> Wij voorzien onze medewerkers regelmatig van voorlichting over geldende regels, professionele normen en de relevante GGZ-standaarden. Medewerkers worden actief betrokken bij de implementatie van nieuw beleid, waardoor draagvlak ontstaat en we gezamenlijk werken aan een gedeelde visie en aanpak. Gedragsdeskundigen spelen een sleutelrol bij de borging van methodisch werken. Tijdens kwartaalgesprekken over trajectbegeleiding, intervisie en het zorgoverleg tonen zij inzet bij de implementatie en inbedding van deze manier van werken.
De professional werkt in een multidisciplinair team en draagt daar vanuit eigen expertise aan bij.	<ul style="list-style-type: none"> We delen actief expertise in het multidisciplinaire team tijdens overleggen en casusbesprekingen. We werken samen met andere disciplines voor een geïntegreerde zorgaanpak. Via bijscholing en intervisie wordt er binnen het team kennis gedeeld.

<p>De professional werkt in een multidisciplinair team en draagt daar vanuit eigen expertise aan bij.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmatige (wekelijkse) teamoverleggen waarin elke professional de kans krijgt om zijn/ haar expertise te delen. Wekelijks komt elke zorgprofessional aan het woord om één of meerdere casussen te bespreken. • Georganiseerde kennisdeling door intervisie of bijscholingen voor teamleden. Er wordt per individu een Persoonlijke Opleidingsplan (POP) gemaakt dat gericht zijn op persoonlijke ambities en competenties.
<p>De professional werkt in een multidisciplinair team en draagt daar vanuit eigen expertise aan bij.</p>	<p>We stimuleren actieve samenwerking door duidelijke rol- en taakafspraken binnen het team. Zo is er bijvoorbeeld elk overleg een andere voorzitter en tijdbewaker.</p>
<p>De professional werkt in een multidisciplinair team en draagt daar vanuit eigen expertise aan bij.</p>	<p>In 2025 is ervaringsdeskundigheid concreet ingezet door middel van een stageplaats. Hiervoor is een VOG verkregen en zijn duidelijke kaders opgesteld voor taken en verantwoordelijkheden. De verdere ontwikkeling van deze functie volgt de geldende wet- en regelgeving.</p>
<p>De professional houdt zich aan de professionele standaard, die bestaat uit vakinhoudelijke standaarden, beroepsethische normen en veldnormen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alle medewerkers hebben toegang tot ons Kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) waarin actuele protocollen en richtlijnen zijn opgenomen. • Tijdens verschillende overlegvormen worden veldnormen, professionele standaarden en GGZ-richtlijnen structureel besproken. • Dankzij de laagdrempelige overlegstructuur en de brede toegankelijkheid van informatie zijn medewerkers goed geïnformeerd over geldende normen.
<p>De professionals die werkzaam zijn de Forensische Zorg zijn bevoegd en vakbekwaam</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ons bijscholingsprogramma is gebaseerd op de forensische leerlijn, met forensisch vakmanschap als leidraad. Alle medewerkers zijn MBO-, HBO- of WO-geschoold. • Intervisie vormt een vast onderdeel van onze professionele ondersteuning: gedragsdeskundigen verzorgen de intervisie binnen begeleidingsteams, terwijl behandelteams worden ondersteund door hun regiebehandelaar. De teams nemen maandelijks deel aan intervisie en casuïstiekbesprekingen vinden wekelijks plaats. • Professionals worden gestimuleerd om deel te nemen aan bijeenkomsten en cursussen om hun kennis en deskundigheid verder te ontwikkelen. • Stagiaires en nieuwe medewerkers worden begeleid door bevoegde en bekwaame collega's.
<p>Binnen de organisatie is tijd, ruimte en openheid om continu te leren, te reflecteren en te ontwikkelen.</p>	<p>We stimuleren actief een open cultuur van feedback en reflectie. Dit komt onder andere tot uiting in onze maandelijks intervisiemomenten en de verschillende overlegstructuren: afzonderlijke bijeenkomsten voor gedragsdeskundigen, trajectcoördinatoren en gezamenlijke multidisciplinaire overleggen. Deze momenten bieden ruimte om ervaringen te delen en van elkaar te leren.</p> <p>Daarnaast evalueren en monitoren we de voortgang van leer- en ontwikkelingsprocessen, zodat we gericht kunnen blijven verbeteren en leren als vast onderdeel van ons werk is ingebed. Dit onderdeel krijgt meestal vorm in de tweewekelijkse overleggen met een bijbehorende actielijst. Aanwezig bij dit tweewekelijkse overleg zijn de directeur zorg, enkele stafleden, de gedragsdeskundigen en trajectcoördinatoren.</p>
<p>De organisatie draagt bij (in verhouding tot haar volume) aan het aantrekkelijk zijn en blijven van de sector op de arbeidsmarkt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bij indiensttreding volgen medewerkers een inwerkprogramma waarin zij niet alleen kennismaken met de organisatie, maar ook worden geïnformeerd over de werkwijzen en geldende regels binnen de verschillende zorgvormen, waaronder de forensische zorg. • In 2025 hebben wij een bijdrage geleverd aan de Forensische zorgspecialist aan de Hogeschool Rotterdam • Verder worden de gastlessen aan de Hogeschool Rotterdam verzorgd. Dit samen met de ervaringsdeskundige. • Er zijn lijnen uitgezet met JINC om studenten van de middelbare school en leerlingen van PO een snuffelstage aan te bieden bij Humane Zorg. • In 2025 hebben wij meegedraaid aan een pilot van gemeente Rotterdam genaamd Zorgpraktijk. Hierbij hebben statushouders bij ons meegelopen en is één van hen in dienst genomen. • Er is vanuit Humane Zorg meegewerkt aan het kwaliteitsnetwerk. Er is bijdrage geleverd over de thema's die tijdens de cyclus meegenomen werden. Daarnaast hebben wij voorbereiding getroffen om deel te nemen aan de cyclus door naar andere aangesloten organisaties te gaan en zelf een reviewdag te organiseren. • In de jaarverslagen komen de medewerkers jaarlijks aan het woord. Door hun ervaringen te delen, wordt er een beeld geschetst over hoe het is om te werken in deze sector. Dit draagt ook bij aan de aantrekkelijkheid. <p>Jaarlijks begeleiden wij HBO-stagiaires van de Hogeschool Rotterdam. Wij bieden structureel ook BBL-leerwerkplekken aan.</p>

Pijler 3

3.1. Organisatie van zorg

Kwaliteitsaspect	Concrete to-do volgens planning op hoofdlijnen
De organisatie zorgt voor een veilig werk- en leefklimaat.	<ul style="list-style-type: none"> • Humane Zorg zet actief in op een veilig werk- en leefklimaat voor zowel medewerkers als cliënten. Wij beschikken over een uitgewerkte PSA (psychosociale arbeidsbelasting) en voeren periodiek een RI&E (Risico-Inventarisatie & -Evaluatie) uit. • Via regelmatige intervisiebijeenkomsten krijgen teams ruimte voor reflectie en onderlinge ondersteuning. • Onze organisatiecultuur is laagdrempelig, open en uitnodigend. Teamuitjes en informele momenten dragen bij aan collegiale verbondenheid. • VIM (Veilig Incident Melden) meldingen worden openlijk besproken en voorzien van een duidelijke terugkoppeling.
De organisatie heeft een werkend kwaliteit- en veiligheidsmanagementsysteem	<ul style="list-style-type: none"> • Het waarborgen en periodiek evalueren van het kwaliteit- en veiligheidsmanagementsysteem om continue verbetering te garanderen. • Kwaliteit en veiligheid worden continu gemonitord door middel van interne en externe audits, VIM-registraties en periodieke evaluaties, waarbij verbeterpunten worden vastgesteld en opgevolgd. • Ervaringen van cliënten, naasten en medewerkers worden structureel meegenomen via cliënttevredenheidsonderzoeken (CTO), medewerkerstevredenheidsonderzoeken (MTO) en signalen uit de praktijk, en vertaald naar verbeteracties.
De organisatie heeft een visie op goed bestuur, leiderschap, duurzaamheid en toezicht	<ul style="list-style-type: none"> • Humane Zorg werkt vanuit een duidelijke en transparante visie, die is vertaald naar concrete organisatiedoelen en richting geeft aan het handelen van professionals. Deze is vastgelegd in beleidsdocumenten zoals het jaarverslag, de directiebeoordeling en overige visiedocumenten. • Er wordt actief ingezet op het verminderen van administratieve lasten, onder andere door het digitaliseren van processen en de ontwikkeling van een AI-tool.
De organisatie draagt (waar mogelijk) bij aan wetenschappelijk onderzoek, innovatie en implementatie.	<ul style="list-style-type: none"> • Humane Zorg volgt landelijke ontwikkelingen en wetenschappelijk onderzoek en implementeert deze, waar passend, in de praktijk. Hierbij wordt actief samengewerkt met partijen zoals het Expertisecentrum Forensische Psychiatrie en het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum om kennisdeling te bevorderen. • Waar mogelijk levert de organisatie een bijdrage aan praktijkgericht onderzoek binnen de Forensische Zorg. • De organisatie zoekt actief naar mogelijkheden om te innoveren. In 2025 is de AI-tool (e-health toepassing) verder ontwikkeld en getest. In deze fase is de tool ingericht en gevoed, met als doel deze in 2026 gebruiksklaar te maken.
De forensische zorg is expliciet vertegenwoordigd in de medezeggenschapsorganen	<ul style="list-style-type: none"> • Humane Zorg beschikt over een actieve cliëntenraad en ondernemingsraad, die minimaal twee keer per jaar bijeenkomen. • Daarnaast wordt onderzocht hoe de verwantenraad vorm kan krijgen. Dit gebeurt in samenspraak met de cliëntenraad en het bestuur.

3.2 Duurzaamheid

In 2025 zijn bestaande duurzaamheidsmaatregelen verder geborgd in de dagelijkse praktijk. Humane Zorg werkt vanuit een realistische en schaal passende visie, waarbij duurzame keuzes zijn geïntegreerd in huisvesting, mobiliteit, digitalisering en werkprocessen. De focus lag op continuering en zorgvuldig doorontwikkelen van maatregelen die bijdragen aan zowel milieubelastingreductie als duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Voor dit onderwerp is aanvullende documentatie beschikbaar op aanvraag.



3.3 Innovatie

In 2025 is verder gewerkt aan innovatie op het gebied van eHealth en digitalisering. De focus lag op het verkennen en ontwikkelen van toepassingen zoals spraakgestuurd rapporteren en de inzet van AI ter ondersteuning van zorgprocessen. Daarbij is expliciet aandacht geweest voor privacy, informatiebeveiliging en het verantwoord toepassen van technologie. De verdere implementatie van deze innovaties loopt door in 2026.

Pijler 4

4.1 Samenwerken

Kwaliteitsaspect	Concrete to-do volgens planning op hoofdlijnen
De organisatie werkt samen met andere organisaties binnen en buiten de Forensische Zorg om continuïteit van zorg te realiseren	<ul style="list-style-type: none"> • Humane zorg werkt continu aan het behoud van bestaande samenwerkingen en het initiëren van nieuwe samenwerkingsverbanden. • Er wordt samengewerkt met andere forensische organisaties, zowel in de uitvoering als in overleg over inhoudelijke en organisatorische vraagstukken. • Daarnaast is er regelmatig contact met ketenpartners, zoals DJI, het zorgkantoor en de gemeente Rotterdam. Bij knelpunten of vraagstukken vindt afstemming plaats om gezamenlijk tot passende oplossingen te komen
De organisatie is onderdeel van een lerend netwerk met andere organisaties, die onderdeel zijn van de forensische keten.	<ul style="list-style-type: none"> • Humane Zorg neemt actief deel aan het kwaliteitsnetwerk. • Daarnaast nemen wij ook deel aan kennisnetwerken/bijeenkomsten van organisaties zoals het Expertisecentrum Forensische Psychiatrie.

4.2 Samenwerkingsverbanden en kwaliteitsnetwerken

In 2025 zijn de samenwerkingen die in eerdere jaren zijn opgebouwd voortgezet. Humane Zorg werkte daarbij samen met onder andere de gemeente Rotterdam, Zorgkantoor Zilveren Kruis, Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), zorgpartners en woningcorporaties. De focus lag op doorstroom, passende huisvesting en het borgen van kwaliteit binnen de forensische zorg.

De samenwerking met de gemeente Rotterdam is voortgezet, onder meer in relatie tot Wmo- en semimurale zorg. Met woningcorporaties is samengewerkt om stabiele en passende woonoplossingen voor cliënten te realiseren. Ook met DJI is de samenwerking binnen het lopende contract gecontinueerd, waarbij instroom, uitstroom en kwaliteit is besproken.

Daarnaast heeft Humane Zorg in 2025 actief deelgenomen aan het kwaliteitsnetwerk binnen de forensische zorg en bijgedragen aan de ontwikkelingsfase van de cyclus, als onderdeel van structurele kwaliteitsverbetering en kennisdeling.

Kwaliteitsaspect en status	Hoe geven wij hier vorm aan
De organisatie heeft beleid en voert dat uit over hoe zij de maatschappij en de omgeving van de organisatie betreft.	We willen binnen onze eigen capaciteit en mogelijkheden duurzaamheid verkennen en investeren in innovatie. We stellen daarom kleine doelen die behapbaar blijven voor onze schaal, zoals investeren in samenwerkingen met onder andere Hogeschool Rotterdam en netwerkgroepen van zorgorganisaties.

Terugblik en vooruitblik

In 2025 lag de nadruk op het versterken en borgen van kwaliteit en organisatieprocessen. De regie op intake en doorstroom is verstevigd, de samenhang tussen begeleiding, behandeling en huisvesting binnen de Wlz is verder geconcretiseerd en de voorbereiding op semimurale Wmo-zorg is voortgezet. Tegelijkertijd lieten audits en signalen uit de praktijk zien dat methodisch werken en dossiervoering nog consistent en uniform kunnen, zodat inhoudelijke scherpheid ook altijd terug te zien is in het dossier.

Op het gebied van duurzaamheid is de visie verder verankerd in de dagelijkse bedrijfsvoering, met een realistische aanpak die past bij onze schaal. Innovatie is doorgezet met de ontwikkeling en training van een organisatiebrede AI-tool, gericht op het verlagen van administratieve druk, sneller risico inschatting met blijvende aandacht voor privacy en informatiebeveiliging. Daarnaast is ervaringsdeskundigheid concreet ingezet via een stageplaats, met bijbehorende kaders voor inzet en verantwoordelijkheden. Ook is de samenwerking binnen de forensische keten voortgezet en verder verdiept, waaronder deelname aan het kwaliteitsnetwerk en de voorbereiding op de reviewcyclus. Daarnaast is ook actief samengewerkt binnen netwerken in het kader van de Wmo en de Wlz.

Deze ontwikkelingen vormen een stevige basis voor 2026, waarin we blijven investeren in borging, vakmanschap en een beheersbare groei.

Vooruitblik 2026

In 2026 richten we ons op versterking en verdere borging van wat is ingezet. De belangrijkste thema's zijn:

1. Methodisch werken en dossievoering blijvend uniformer en aantoonbaar maken, inclusief de koppeling tussen doelen, rapportages, risicotaxaties en signaleringsplannen.
2. Doorontwikkeling van informatiebeveiliging richting NEN 7510, met verdere uitwerking van beleid, autorisaties en incidentmanagement.
3. De AI-tool gecontroleerd testen en stapsgewijs implementeren, met blijvende aandacht voor privacy, veiligheid en menselijk toezicht.
4. Deelname aan het kwaliteitsnetwerk verder concretiseren via reviewactiviteiten in 2026 en het benutten van leerpunten voor interne verbeteringen.
5. Duurzame inzetbaarheid versterken, met extra focus op preventie en het beperken van langdurig verzuim.

Prestatie-indicatoren

Binnen het forensische zorgdomein wordt de zorg vormgegeven vanuit twee zorgsettings, namelijk:

1. Ambulante setting (begeleiding en behandeling)
2. Verblijfssetting

De KKFZ-prestatie-indicatoren die op onze organisatie van toepassing zijn, zijn als volgt:

- Risicotaxatie
- Continuïteit van zorg
- Ernst van de problematiek

De resultaten van begeleiding zijn als volgt:

Er zijn **18** cliënten waarvan de titel tijdens het traject verlopen is.

Categorie 8: Overgang naar Wmo

In totaal zijn **9** cliënten overgegaan naar de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Deze cliënten hadden geen geldige forensische titel meer, maar bleven zorgbehoevend. Wij hebben actief de Wmo-aanvraag verzorgd en de cliënten zijn intern overgedragen aan ons Wmo-team.

Categorie 9: Overgang naar Wlz

Er is **1** cliënt van Forensische Zorg overgegaan naar de Wet Langdurige zorg (Wlz).

Categorie 10: Uitstroom zonder vervolgzorg

8 cliënten zijn uitgestroomd zonder vervolgzorg. Dit betekent dat ze geen zorgbehoefte meer hadden en alle zorgdoelen waren behaald na afloop van hun indicatie. Na evaluatie van hun zorgplan konden de dossiers worden afgesloten.

De resultaten van behandeling is als volgt:

Er zijn **19** cliënten waarvan de titel tijdens het traject verlopen is.

Categorie 8: overgang naar Wmo

Er zijn **4** cliënten uitgestroomd met een Wmo-indicatie.

Categorie 9: Uitstroom naar Wlz

Er is **1** cliënt uitgestroomd met een Wlz-indicatie.

Categorie 10: Uitstroom zonder vervolgzorg

Er zijn **14** cliënten uitgestroomd zonder vervolgzorg.

Continuïteit van de zorg

Ook in 2025 heeft Humane Zorg ingezet op een soepele overgang voor cliënten bij het beëindigen van de forensische zorgindicatie. Door aanhoudende druk op vervolgvorzieningen blijft het risico bestaan dat cliënten na afloop van hun indicatie tijdelijk zonder passende ondersteuning komen te staan. Om dit te voorkomen is, waar mogelijk, ingezet op interne doorgeleiding naar Wmo en Wlz, zodat begeleiding en behandeling zonder onderbreking konden worden voortgezet.

Eind 2025 beschikte Humane Zorg over ruim 130 woon-eenheden. In totaal zijn 23 gedeelde verblijfsplekken en 11 studio's en eenpersoonswoningen toegevoegd. Hiermee is het woonaanbod verbreed en beter afgestemd op verschillende zorgvragen, variërend van gedeeld wonen met nabijheid van begeleiding tot zelfstandiger wonen waar mogelijk.

Als onderdeel van deze continuïteit is in 2025 de beschikbare huisvestingscapaciteit vergroot. Door uitbreiding van het aantal wooneenheden en samenwerking met woningcorporaties en andere ketenpartners kon in meer gevallen tijdig passende opvang worden geboden. Deze inzet draagt bij aan stabiliteit, het voorkomen van dakloosheid en het verminderen van het risico op terugval, passend bij de kernopgave van recidivevermindering.

Nawoord

De zorgsector is de afgelopen jaren sterk in beweging geweest. Ook 2025 stond in het teken van veranderingen, toenemende complexiteit van zorgvragen, arbeidsmarkt-krapte, druk op de woningmarkt en veranderende wet- en regelgeving. Tegelijkertijd heeft Humane Zorg zich verder ontwikkeld tot een bredere en stevigere zorgorganisatie binnen zowel de forensische zorg, de Wet langdurige zorg (Wlz) als het sociaal domein/Wmo.

Waar Humane Zorg enkele jaren geleden begon als een kleinschalige organisatie met een sterke focus op cultuursensitieve en persoonsgerichte begeleiding, zien wij vandaag de dag een organisatie die zich heeft ontwikkeld tot een serieuze ketenpartner binnen meerdere zorgdomeinen. De afgelopen jaren hebben wij onze positie binnen de forensische zorg verder verstevigd, maar tegelijkertijd ook belangrijke stappen gezet binnen de langdurige zorg, ambulante begeleiding, behandeling en verblijfszorg.

Binnen de Wlz zien wij een toenemende behoefte aan kleinschalige, veilige en persoonsgerichte woonvoorzieningen voor cliënten met complexe ondersteuningsvragen. Humane Zorg heeft hierin bewust gekozen voor een aanpak waarin nabijheid, stabiliteit, structuur en menselijke aandacht centraal staan. Tegelijkertijd blijven wij investeren in ambulante begeleiding en behandeling, omdat wij geloven dat passende ondersteuning niet alleen binnen een verblijfssetting plaatsvindt, maar juist ook in de wijk en dichtbij het dagelijks leven van cliënten.

Daarnaast zien wij dat de druk op het sociaal domein en de maatschappelijke opvang blijft toenemen. Meer cliënten vallen tussen wal en schip door wachtlijsten, woningtekorten en ingewikkelde regelgeving. Humane Zorg wil juist voor deze doelgroep een organisatie zijn die niet wegstapt, maar

verantwoordelijkheid neemt. Dit vraagt om samenwerking, innovatie, flexibiliteit en tegelijkertijd een organisatie die “in control” blijft.

De groei die Humane Zorg de afgelopen jaren heeft door- gemaakt brengt ook verantwoordelijkheden met zich mee. Daarom blijven wij investeren in kwaliteit, deskundigheidsbevordering, governance, informatiebeveiliging, interne controlemechanismen en de ontwikkeling van ons personeel. Onze medewerkers vormen het hart van de organisatie en ondanks de dynamiek binnen de arbeidsmarkt blijven wij bouwen aan een veilige, inclusieve en lerende organisatiecultuur.

Ook in 2025 blijven onze kernwaarden – humaan, betrokken, inclusief en daadkrachtig – richtinggevend in alles wat wij doen. Wij geloven nog steeds in de kracht van de human first-aanpak: niet het systeem, maar de mens staat centraal. Juist binnen een samenleving waarin polarisatie, verharding en uitsluiting steeds zichtbaarder worden, vinden wij het belangrijk om te blijven investeren in verbinding, vertrouwen en perspectief.

Namens het bestuur willen wij onze medewerkers, cliënten, samenwerkingspartners, toezichthouders, financiers en alle betrokkenen bedanken voor het vertrouwen en de samenwerking van het afgelopen jaar. Samen blijven wij bouwen aan een organisatie die niet alleen zorg levert, maar ook maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt en bijdraagt aan een veiligere, inclusievere en menswaardigere samenleving.

Mehmet Cerit

Algemeen directeur Humane Zorg



