

Kwaliteitsverslag Forensische Zorg
Neos, 2025



Inhoud

1.	Inleiding/voorwoord.....	3
2.	Kwaliteitskader Forensische Zorg: de pijlers.....	3
2.1	Pijler 1: Veiligheid en persoonsgerichte zorg	4
	Algemeen beeld.....	4
	Terugblik afgelopen jaar	4
	Doelen en ontwikkelpunten voor de komende jaren ten aanzien van veiligheid en persoonsgerichte zorg	7
2.2	Pijler 2: Forensisch Vakmanschap	7
	Algemeen beeld.....	7
	Terugblik afgelopen jaar	8
	Doelen en ontwikkelpunten voor de komende jaren ten aanzien van forensisch vakmanschap ...	9
2.3	Pijler 3: Organisatie van zorg.....	10
	Algemeen beeld.....	10
	Terugblik afgelopen jaar	10
	Doelen en ontwikkelpunten voor de komende jaren ten aanzien van de organisatie van zorg ...	13
2.4	Pijler 4: Samenwerking.....	13
	Algemeen beeld.....	13
	Terugblik afgelopen jaar	13
	Doelen en ontwikkelpunten voor de komende jaar ten aanzien van samenwerking	15
3	Totaaloverzicht stand van zaken en doorkijk ontwikkelpunten.....	16
4	Kengetallen.....	16
4.1.	Algemeen.....	17
4.2	Omvang van de forensische zorg	17
4.3	Forensische Prestatie-indicatoren.....	17
4.3.1	Indicator 2 Continuïteit van zorg	17

1. Inleiding/voorwoord

Neos maakt zich sinds 2000 in en rondom Eindhoven hard voor mensen die dak- of thuisloos zijn of dreigen te raken. Daarbij focussen we ons op deelnemers boven de 18 jaar met complexe problematiek (alleenstaanden of gezinnen) en opvang van slachtoffers van huiselijk geweld en mensenhandel. Wij helpen hen bij het opbouwen van een beter bestaan, want iedereen verdient een plek in de maatschappij. Wij ondersteunen mensen thuis, maar als dat (nog) niet kan dan bieden we veilige opvang in de vorm van (kleinschalig) beschermd wonen. Samen met de deelnemer werken we aan positieve gezondheid, wonen, financiën, werken/dagbesteding en het sociale netwerk met als doel participatie in de maatschappij én het voorkomen van recidive. Sinds 2019 begeleiden wij ook mensen met een justitiële titel bij hun herstel en (re-) integratie in de maatschappij. Forensische zorg is binnen Neos gepositioneerd binnen de teams Beschermd Wonen en Verpleegzorg. Deelnemers wonen op één van onze drie intramurale BW-locaties, zelfstandig in een kleinschalige beschermde woonvorm, trainingshuis of eigen woning.

In 2021 heeft Neos P5COM gevraagd een scan van de organisatie te maken vanuit het kwaliteitskader Forensische Zorg. Hieruit is het project Forensisch Perspectief ontstaan. De bevindingen uit de scan en de verbeterplannen en -stappen die we gemaakt hebben in het project Forensisch Perspectief vormen de basis voor het meerjarenplan Forensische Zorg 2023-2027. De jaren 2023 en 2024 hebben in het teken gestaan van implementeren van de ontwikkelde producten, evalueren en waar nodig bijstellen. In 2025 zijn we hiermee verdergegaan en in 2026 gaan we door met het verstevigen van onze kennis.

Het algemene jaarverslag 2025 van Neos is vanaf juni 2026 te vinden op onze website : [Publicaties en verslagen](#)

2. Kwaliteitskader Forensische Zorg: de pijlers

Het Kwaliteitskader FZ is een paraplu waaronder alle ontwikkelingen van de afgelopen jaren op het gebied van kwaliteitsverbetering een plekje hebben gekregen. Het KKFZ brengt houvast en eenduidigheid binnen het forensische werkveld voor zorgaanbieders, zorgprofessionals, deelnemers en hun naasten en opdrachtgever DJI. Zo weten deelnemers welke verwachtingen ze mogen hebben en instellingen en zorgprofessionals wat herstelgerichte en persoonsgebonden zorg is. Het is de bedoeling dat alle organisaties die forensische zorg bieden, eind 2028 volledig werken volgens het kader. Alle partijen in de forensische sector werken mee aan de ontwikkeling, praktische uitwerking en implementatie van dit kader. Het is de bedoeling dat de sector eind 2028 volledig werkt volgens het kader. Het Kwaliteitskader Forensische Zorg is op 1 oktober 2022 opgenomen in het kwaliteitsregister van het Zorginstituut Nederland. Daarmee is het een afgesproken norm binnen de sector.

Het Kwaliteitskader FZ bestaat uit 5 pijlers:

1. Veiligheid en persoonsgerichte zorg
2. Forensisch vakmanschap
3. Organisatie van zorg
4. Samenwerken
5. Informeren over resultaten

In de volgende paragrafen kunt u lezen hoe Neos in het afgelopen jaar invulling heeft gegeven aan deze pijlers en welke activiteiten er voor de komende jaar op de planning staan.

In de Forensische Zorg staat de balans tussen veiligheid en persoonsgerichte zorg centraal. De begeleiding is gericht op het verminderen van het recidiverisico om zo de veiligheid voor de maatschappij te vergroten. Dit wordt gedaan door persoonsgerichte herstellzorg. Deze pijler beschrijft kwaliteitsaspecten die je helpen invulling te geven aan deze balans, hoe de persoonsgerichte zorg vorm krijgt binnen de strafrechtelijke kaders en wat cliënten nodig hebben en kunnen verwachten.

Kwaliteitsaspecten: <https://files.enflow.nl/fd9938a8-0039-4987-aea4-d3773cabfd43/7e39fce1-65a1-4572-bb6f-cdb81cc2dbdf/kwaliteitskader-aspecten-bij-pijler-1.pdf>

2.1 Pijler 1: Veiligheid en persoonsgerichte zorg

Algemeen beeld

Bij Neos zien we beschermd wonen als een veilige en ondersteunende plek voor mensen, die door de complexiteit van hun problemen, tijdelijk of langdurig niet in staat zijn om de regie over hun leven te hebben. We bieden intensieve begeleiding, zorg en ondersteuning om hun herstel te bevorderen en hun zelfredzaamheid te vergroten. Bij beschermd wonen is er altijd professionele begeleiding bereikbaar of beschikbaar, zodat deelnemers onmiddellijk hulp en ondersteuning krijgen wanneer dat nodig is. Persoonlijk contact maken, luisteren en rekening houden met individuele behoeften is hierbij van groot belang.

De begeleiding in de forensische zorg is primair gericht op het reduceren van het recidiverisico. Dat doen we onder andere door gebruik te maken van de methodiek Krachtwerk®. Krachtwerk biedt een visie op bejegening en groei en gaat uit van de eigen kracht van deelnemers. Centraal staan:

- Een op vertrouwen gebaseerde werkrelatie,
- Respect voor de autonomie van deelnemers, zonder confrontaties uit de weg te gaan,
- Het herkennen en bespreekbaar maken van (subtiele) signalen en risicovol of ongewenst gedrag, altijd in het licht van het aanleren van nieuw gedrag,
- Actieve ondersteuning aan deelnemers bij het vaststellen van doelen en het actieplan,
- Het krijgen van noodzakelijke bronnen om dat plan te realiseren.

We zien herstel als een proces waarin mensen kunnen leven, werken, leren en volledig participeren in hun gemeenschap. In de krachtgerichte benadering draait het om het eigen herstelproces van deelnemers. Dit proces is uniek en persoonlijk. We geloven dat er in ieder mens een potentieel bestaat om te herstellen. Herstel kan groei en ontwikkeling impliceren, maar kan ook stabilisering van de situatie inhouden. Primair gaat het om het vinden van een optimale aansluiting tussen de competenties van de deelnemer en de eigenschappen en eisen van de omgeving. Iedere deelnemer volgt het traject op zijn of haar eigen tempo. Het gaat niet om de snelheid van een traject, maar om zo duurzaam mogelijk herstel voor de deelnemer.

Terugblik afgelopen jaar

Aanmelding en intake

In 2024 is de afdeling Toegang & Zorglogistiek aangesloten bij een project samen met bureau Van Montfoort. Om het plaatsingsproces voor de forensische deelnemer te verbeteren is er een interviewprotocol voor de intake door de BW/MO instelling ontwikkeld.

Samen met bureau Van Montfoort is een analyse gemaakt hoe het aanmeld- en intakeproces bij Neos verloopt en hoe implementatie van het interviewprotocol het best bij Neos kan worden uitgevoerd.

Dit heeft geleid tot een organisatie specifiek protocol wat in 2025 geïmplementeerd is. In 2026 wordt het interviewprotocol geëvalueerd.

Plaatsing

Naar aanleiding van het contractgesprek 2024 zijn we de aanmeldingen en afwijzingen van FZ deelnemers strakker gaan monitoren. Er is een afwegingskader ontwikkeld voor de aanname van deelnemers met een forensische titel. De implementatie van dit afwegingskader wordt binnen de organisatie positief beoordeeld en draagt bij aan meer eenduidige besluitvorming bij aanname.

Momenteel ontbreekt echter data die inzicht geeft in de inhoudelijke redenen voor afwijzingen. In 2026 richt Neos zich daarom organisatie breed op het herinrichten van het registratiesysteem en het verbeteren van de mogelijkheden voor data-analyse, zodat in de toekomst beter gestuurd kan worden op besluitvorming en onderbouwing.

Neos ervaart knelpunten bij de uitstroom van deelnemers zonder Landelijke Toegankelijkheid die binnen de contractregio zijn geplaatst. Gemeenten van herkomst nemen in deze situaties vaak onvoldoende regie en verantwoordelijkheid, waardoor terug geleiding naar de regio of gemeente van herkomst moeizaam verloopt. In 2026 wordt dit in gesprekken met de gemeente Eindhoven geagendeerd als ook in het Regionaal Netwerk Forensische Zorg Zuidoost Brabant.

In de deelnemersreis is vastgelegd dat de intake plaatsvindt in aanwezigheid van de deelnemer, een medewerker van Toegang & zorglogistiek en een trajectbegeleider vanuit Beschermd Wonen. Door deze multidisciplinaire samenstelling wordt vanuit brede expertise beoordeeld of het huidige aanbod passend is voor de deelnemer. Daarnaast draagt deze werkwijze bij aan een goede start van het traject en maakt het mogelijk om een weloverwogen inschatting te maken van de meest geschikte locatie voor plaatsing.

Uit de evaluatie constateren we dat de trajectbegeleider in de praktijk vaak niet direct aansluit bij het intakegesprek, maar op verzoek van de afdeling Toegang & zorglogistiek wordt geconsulteerd. We zien hiervoor twee belangrijke oorzaken. Ten eerste maakt de beperkte planbaarheid het lastig om de trajectbegeleider structureel te laten aansluiten, wat kan leiden tot vertraging in het intakeproces. Ten tweede ervaren betrokken medewerkers dat gezamenlijke intakegesprekken soms leiden tot onduidelijkheid in rol- en taakverdeling, waardoor afstemming complexer wordt en discussies kunnen ontstaan. We evalueren de samenwerking in 2026 en ontwikkelen hierop door indien nodig.

Signaleringsplan

In 2025 hebben de Coaches Methodisch Werken en leden van de vakgroep Forensische Zorg training gevolgd bij de Hogeschool Utrecht gericht op het toepassen en overdragen van kennis over het signaleringsplan, volgens de train-de-trainer aanpak. Daarnaast is in 2025 een nieuw format voor het signaleringsplan ontwikkeld, dat minder talig is en beter aansluit bij de leesbaarheid en het gebruik door zowel deelnemers als professionals. In 2026 verzorgen de Coaches Methodisch Werken de scholing van medewerkers in het gebruik van het nieuwe signaleringsplan. Hiermee wordt de kennis geborgd en zijn de Coaches Methodisch Werken beschikbaar voor coaching en instructie. Monitoring op het gebruik van het signaleringsplan is opgenomen in de controle op de inzet van de methodische instrumenten

De doorontwikkeling van het signaleringsplan ligt in de samenwerking tussen deelnemer, traject begeleider en wooncoach in de totstandkoming van een kwalitatief goed en bruikbaar signaleringsplan. Voor 2026 staat de doorontwikkeling hiervan opgenomen als actiepoint.

Aangifte

In 2025 heeft het team het thema aangiftebereidheid actief geagendeerd en besproken in de teamoverleggen. Medewerkers ervaren hierbij terughoudendheid om aangifte te doen, omdat aangiftes op naam van individuele medewerkers worden geregistreerd. Dit leidt tot zorgen over mogelijke repercussies, wat een remmende werking heeft op de aangiftebereidheid. Tegelijkertijd verloopt de samenwerking met de wijkagenten constructief en biedt deze een goede basis voor verdere ontwikkeling op dit thema. Medewerkers geven duidelijk aan behoefte te hebben aan alternatieve aangiftemogelijkheden, zoals het doen van aangifte via de organisatie of op anonieme basis.

In 2026 zet de organisatie, in samenwerking met de politie, in op het verkennen en ontwikkelen van passende oplossingen die de aangiftebereidheid vergroten en tegelijkertijd de veiligheid van medewerkers beter borgen. Hierbij ligt de focus op het creëren van randvoorwaarden die medewerkers ondersteunen om op een veilige en verantwoorde manier aangifte te doen.

Deelnemersreis

In 2025 heeft de vakgroep forensische zorg actief de deelnemersreis gevolgd en geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie constateren we dat de deelnemersreis in lijn is met het kwaliteitskader Forensische Zorg. Daarnaast is de implementatie van de werkwijze getoetst bij trajectbegeleiders en stellen we vast dat deze in voldoende mate is geborgd in de praktijk.

Tegelijkertijd signaleren we dat wooncoaches behoefte hebben aan een vertaalslag van de deelnemersreis naar hun eigen rol en werkzaamheden.

In 2026 pakken we dit op als concrete ontwikkelopgave, zodat ook voor wooncoaches een duidelijke en toepasbare werkwijze beschikbaar komt.

Daginvulling en netwerk

In 2025 heeft Neos binnen het team Beschermd Wonen gericht ingezet op het versterken van zinvolle daginvulling als onderdeel van herstel en maatschappelijke participatie. Doel is dat 80% van de deelnemers binnen drie maanden na instroom actief deelneemt aan dagbesteding, vrijwilligerswerk, of werk. De werkwijze is aangepast door daginvulling direct bij plaatsing te bespreken en afspraken hierover vast te leggen in Myneva. Hierbij sluiten we aan bij de interesses, motivatie en mogelijkheden van de deelnemer. Deze aanpak leidt tot meer structurele vormen van daginvulling en gezamenlijke activiteiten op en tussen locaties. In de komende periode verleggen we de focus verder naar daginvulling buitenshuis, met als doel de verbinding met de leefomgeving en maatschappelijke participatie te versterken.

Ook binnen Verpleegzorg is geïnvesteerd in persoonlijk welzijn en daginvulling. De eerdere vast dagplanning is losgelaten en vervangen door een werkwijze waarbij het aanbod beter aansluit bij de wensen van de deelnemers. Dit heeft geleid tot een gevarieerder activiteitenaanbod en een toename van het aantal deelnemers dat deelneemt aan activiteiten.

In 2026 richten we ons op het inzichtelijk maken van de beschikbare data rondom dagbesteding. Op basis van deze gegevens analyseren we de huidige situatie en formuleren we gerichte ontwikkelpunten om de kwaliteit en effectiviteit van dagbesteding verder te verbeteren.

Doelen en ontwikkelpunten voor de komende jaren ten aanzien van veiligheid en persoonsgerichte zorg

Onderwerp	Acties	Deadline
Anderstalige	Opstellen visie en beleid op anderstalige	Q4 2026
Interviewprotocol	Evaluatie interviewprotocol	Q3 2026
Landelijke Toegankelijkheid	Optimaliseren samenwerking bij geen landelijke toegankelijkheid in de regio	Q3 2026
Signaleringsplan	Doorontwikkeling signaleringsplan	Q 2 2026
Aangiftebereidheid	Vergroten van de aangiftebereidheid	
Deelnemersreis	Aanpassing en implementatie van de deelnemersreis voor wooncoaches	Q2 2026
Dagbesteding	Inzichtelijk maken van data rondom dagbesteding en analyseren	Q3 2026

2.2 Pijler 2: Forensisch Vakmanschap

Deze pijler zorgt ervoor dat professionals weten wat er van ze verwacht wordt als het gaat om methodisch werken, competenties en leerdoelen. Daarnaast maakt het inzichtelijk hoe jouw organisatie het Forensisch Vakmanschap moet stimuleren en op het gewenste niveau krijgt en houdt.

Kwaliteitsaspecten: <https://files.enflow.nl/fd9938a8-0039-4987-aea4-d3773cabfd43/7e39fce1-65a1-4572-bb6f-cdb81cc2dbdf/kwaliteitskoder-aspecten-bij-pijler-2.pdf>

Algemeen beeld

Binnen onze organisatie hebben we een verscheidenheid aan deelnemers, opdrachtgevers en financieringsstromen. In 2023 hebben we de forensische zorg geconcentreerd binnen het team Beschermd Wonen. Zo clusteren we ook de kennis en kunde. De Forensische deelnemers worden niet apart op één locatie geplaatst, omdat we vanuit onze Krachtwerkbenadering geloven in integratie, omdat we zien dat de forensische benadering ook helpend kan zijn voor niet-FZ deelnemers. Voor onze medewerkers hebben wij een organisatie breed opleidingsplan met verplichte en niet-verplichte trainingen. Deze zijn opgesplitst naar functie(profiel) en team. De medewerkers van het team BW én team verpleegzorg volgen basistrainingen op het gebied van FZ. Hierbij volgen we de forensische leerlijn en de overzichtskaart van het EFP. Voor wooncoaches en TB met forensische deelnemers in hun caseload worden daarnaast extra trainingen verplicht gesteld op het gebied van werk- en leefklimaat, risicotaxatie- en management, psychopathologie, ketensamenwerking en wet- en regelgeving.

Terugblik afgelopen jaar

Vakgroep Forensische Zorg

In 2025 was er sprake van maandelijks overleg met de vakgroep Forensische Zorg. In deze vakgroep werken trajectbegeleiders, wooncoaches, een coördinator en een coach methodisch werken samen vanuit alle locaties waar deelnemers met een forensische titel verblijven.

De vakgroep werkt vanuit het kwaliteitskader Forensische Zorg (KKFZ) en het jaarplan aan gerichte acties op het gebied van implementatie en borging van werkwijzen.

In 2025 richt de vakgroep zich met name op de implementatie van de deelnemersreis, het versterken van scholing en het onderhouden en uitbreiden van externe contacten. Op basis van deze inzet formuleren we concrete vervolgacties en ontwikkelpunten die we in 2026 verder oppakken.

Praktijkscholing

In 2025 namen op één na alle trajectbegeleiders die werken met deelnemers met een forensische titel deel aan het opleidingsprogramma forensische zorg. Dit programma richt zich op het werken met het signaleringsplan, het toepassen van de methodiek 'Tussen kaders en Krachtwerk' en het versterken van forensisch vakmanschap.

Wooncoaches hebben aangegeven behoefte te hebben aan extra ondersteuning in het werken met deelnemers met een forensische titel. In reactie hierop nemen we in het jaarplan voor 2026 op dat we inzetten op gerichte kennisdeling en verdere implementatie van de deelnemersreis, specifiek toegespitst op de rol en werkzaamheden van wooncoaches.

Methodisch werken

De pilot van de inzet van coaches methodisch werken is omgezet naar een structurele functie. De evaluatie van de functie coach methodisch werken heeft niet plaatsgevonden in 2025. Deze wordt uitgevoerd in Q2 2026.

Multidisciplinaire samenwerking

Het project Samen Sterker heeft vorm gekregen door inzet op kleine thema's, die behapbaar zijn en snel kwaliteit opleveren voor de deelnemer. Een voorbeeld hiervan is Kamer hygiëne. Een ander voorbeeld is de samenwerking met Facilitair, waarbij gekeken wordt hoe we het proces rondom aanmelding/vertrek/opleveren van de woning kunnen versnellen.

Er vindt structureel overleg plaats tussen de coach methodisch werken en een vaste medewerker die de wooncoaches vertegenwoordigd om te kijken naar versterking van de positie van wooncoaches op casuïstiek niveau. In deze overleggen wordt gekeken naar complexe casuïstiek, dossiervorming en zorg om medewerkers.

In de Team Kracht Besprekingen wordt er multidisciplinair gekeken naar casuïstiek vanuit de Krachtwerk methode. In 2026 willen we de besprekingen uit gaan breiden door ook MT en staf uit te nodigen.

Voor 2026 staat het driegesprek op de agenda om door te ontwikkelen om zo de samenwerking tussen trajectbegeleider en wooncoach in het belang van de deelnemer te optimaliseren. Dit wordt begeleid door de coach methodisch werken.

Werving en selectie

In 2025 hebben we bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers ons gericht op het aantrekken van professionals met een forensische achtergrond. Hiermee versterken we de aanwezige expertise binnen de organisatie en borgen we dat medewerkers beschikken over de benodigde kennis voor het werken met deelnemers met een forensische titel.

Op basis hiervan constateren we dat we over voldoende forensische kennis en expertise beschikken binnen de organisatie.

In 2026 richten we ons op het verder verdiepen en benutten van deze expertise. We brengen systematisch in kaart welke kennis aanwezig is, welke hiaten er nog bestaan en waar ontwikkelbehoeften liggen. Op basis van deze analyse formuleren we acties, gericht op het versterken van het forensisch vakmanschap binnen de organisatie.

Opleidingsprogramma

In 2025 namen op één na alle trajectbegeleiders die werken met deelnemers met een forensische titel deel aan het opleidingsprogramma forensische zorg. Dit programma richt zich op het werken met het signaleringsplan, het toepassen van de methodiek 'Tussen kaders en Krachtwerk' en het versterken van forensisch vakmanschap.

Vanuit de vakgroep Forensische Zorg is er een behoefte gesignaleerd aan verdere scholing in het RNR-model en aan ondersteuning bij het vertalen van de LMS-training naar de dagelijkse praktijk.

In reactie hierop nemen we als organisatie het initiatief om deze scholingsbehoefte verder uit te werken en om gerichte acties te formuleren die bijdragen aan de toepassing van het RNR-model en de implementatie van geleerde kennis in de praktijk.

Ervaringsdeskundigheid

In 2025 is Neos gestart met het verder versterken en positioneren van ervaringsdeskundigheid binnen de organisatie. Er zijn stappen gezet op het gebied van scholing, samenwerking en borging. Drie medewerkers zijn gestart met een opleiding tot ervaringsdeskundige, in samenwerking met SMO Helmond. Daarnaast volgen enkele medewerkers een specifiek, individueel scholingstraject. Intervisie voor ervaringsdeskundigen is ingericht en multidisciplinaire workshops zijn gepland, waarmee de samenwerking binnen teams en met netwerkpartners, zoals Markieza en SMO Helmond, wordt versterkt. De doelstelling om eind 2025 per team minimaal één ervaringsdeskundige en in totaal tien ervaringsdeskundigen in dienst te hebben, bleek niet haalbaar en is bijgesteld naar eind 2026. Eind 2026 is ervaringsdeskundigheid ook vertegenwoordigd in het managementteam door individuele scholing van een van de managers. De oprichting van een Neos-brede vakgroep ervaringsdeskundigheid is uitgesteld tot na afronding van de opleidingen.

Acties en ontwikkelpunten voor de komende jaren ten aanzien van forensisch vakmanschap

Onderwerp	Acties	Deadline
Coach Methodisch Werken	Evaluatie van de functie Coach Methodisch Werken	Q2 2026
Methodisch werken	Implementatie driegesprek	Q2 2026

Forensisch vakmanschap	Analyse forensisch kennis bij medewerkers en ontwikkelen van visie hierop.	Q2 2026
Ervaringsdeskundigheid	Inzet ervaringsdeskundigheid	Q4 2026

2.3 Pijler 3: Organisatie van zorg

Wat moeten organisaties zelf of samen organiseren om kwalitatief goede en veilige Forensische Zorg mogelijk te maken, zowel voor cliënten als voor professionals als voor de maatschappij? Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het hebben van een werkend kwaliteitsmanagementsysteem en het op orde hebben van de volledige bedrijfsvoering.

Kwaliteitsaspecten: <https://files.enflow.nl/fd9938a8-0039-4987-aea4-d3773cabfd43/7e39fce1-65a1-4572-bb6f-cdb81cc2dbdf/kwaliteitskader-aspecten-bij-pijler-3.pdf>

Algemeen beeld

Neos faciliteert een veilig en positief werk- en leefklimaat waarbinnen forensisch vakmanschap kan groeien en waar men gericht is op het behouden van de balans tussen veiligheidsdenken en risicogestuurd werken enerzijds en Krachtwerk anderzijds. Het bevorderen van een veilig leef- en werkklimaat komt onder andere tot uiting door:

- Aandacht voor intervisie en reflectie in de teams en vakgroepen;
- De inzet van coaches methodisch werken in het team BW
- Periodiek analyse van de incidenten en bespreking van incidenten als vast agendapunt tijdens teamoverleggen.
- Op verzoek van de wooncoaches worden Team Kracht Besprekingen georganiseerd om in multidisciplinair verband complexe casuïstiek te bespreken op een Krachtgerichte wijze. De coaches methodisch werken zitten de besprekingen voor.

Het goed kunnen uitvoeren van de dienstverlening blijft vragen om flexibiliteit, focus en wendbaarheid van de organisatie. De vraag van de deelnemer is hierin leidend, onder voorwaarde dat het begeleidingsproces wordt geborgd op basis van een effectieve inzet van medewerkers, capaciteitsplaatsen en beschikbare middelen.

De medezeggenschap binnen Neos is belegd bij de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad. Beide raden spelen een belangrijke rol in het waarborgen van de belangen van de cliënten en de medewerkers.

Terugblik afgelopen jaar

Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)

Eind 2024 is op alle locaties van Neos een RI&E uitgevoerd, waarna een organisatie breed plan van aanpak met verbetermaatregelen is opgesteld.

In 2025 heeft Neos ingezet op structurele borging van de opvolging. Dit heeft geleid tot de implementatie van een RI&E-portal, waarin risico's, acties en deadlines organisatie breed inzichtelijk zijn. Eind 2025 is besloten deze portal te implementeren.

Ter ondersteuning hiervan heeft Neos een vijfjarig abonnement afgesloten bij ARBO Integraal. Zij voeren jaarlijkse locatietoetsen uit, zorgen voor actualisatie van de RI&E en realiseren elke vier jaar een integrale herbeoordeling.

In Q1 2026 wordt de portal geïmplementeerd en verder doorontwikkeld, met als doel het versterken van de sturing op arbeidsveiligheid en risicobeheersing.

Analyse incidentmeldingen:

In 2025 analyseerde we per kwartaal de incidentmeldingen van alle teams en locaties. Op basis van deze analyses formuleerde we teams gerichte verbetermaatregelen, die zij vervolgens door hebben gevoerd in de praktijk.

In totaal werden er in 2025 **845 incidentmeldingen** organisatie breed gemeld. De analyse laat zien dat agressie (392 meldingen) en medicatie-incidenten (283 meldingen) de grootste categorieën vormen. Daarnaast signaleren we meldingen op het gebied van brand (68), valincidenten (24), arbeid gerelateerde incidenten (13) en seksueel grensoverschrijdend gedrag (21). Bij meerdere categorieën constateren we dat meldingen niet altijd juist gecategoriseerd zijn, wat de betrouwbaarheid van de analyse beïnvloedt.

Het overzicht is organisatie breed opgesteld en niet uitgesplitst naar forensische deelnemers. De bevindingen benadrukken het belang van structurele monitoring en verdere professionalisering van het meldproces.

We hebben ingezet op het versterken van een veilig leef- en werkklimaat door incidentmeldingen structureel te bespreken tijdens teamoverleggen en individuele nazorggesprekken. Deze besprekingen leverde tevens input voor het Safety & Security (S&S) overleg, waarin we teamoverstijgende veiligheidsthema's agenderen en adresseren.

Vanuit het KAV-overleg (Kwaliteit, Arbo & Veiligheid) formuleerde we aanvullende verbeterpunten die we in 2026 oppakken. We constateerde onder andere dat er onduidelijkheid bestaat over de definities en toepassing van melding, klacht, MIP en MIC. We hebben deze definities verder uitgewerkt en hebben de besluitvorming hierover in het MT belegd. Daarnaast analyseerde we meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hieruit blijkt dat een deel van de meldingen onjuist is gecategoriseerd, terwijl lopende casussen inhoudelijk wel adequaat worden opgevolgd.

We hebben het verbeterregister en de klachtenregistratie actief gebruikt om trends te monitoren en prioriteiten te bepalen binnen het kwaliteits- en veiligheidsbeleid. Het KAV-overleg bewaakt de voortgang van deze verbeteracties en rapporteert hierover periodiek aan het MT.

Tot slot voerende we in 2025 een herijking uit van taken en verantwoordelijkheden binnen het domein Kwaliteit, Arbo & Veiligheid. Hiermee hebben we meer duidelijkheid in rollen en verantwoordelijkheden gecreëerd en versterken we de sturing op veiligheid binnen de organisatie.

Risicolijst

In 2024 zijn we gestart met het in kaart brengen van de mogelijke risico's n.a.v Landelijke Risicolijst Forensische Zorg. Van de 41 gestelde risico's zijn er 18 van toepassing op Neos. Van de 18 risico's zijn er in 2024 twee als 'niet in orde' gescoord en één was toen nog niet opgepakt. In 2025 zijn deze opgepakt.

2.23

Voor ambulante deelnemers maakt de Coördinator Zorgadministratie maandelijks een overzicht voor

de teamleiders met daarin de aangegeven tijd t.o.v. de daadwerkelijk geschreven tijd. De teamleider controleert of dit klopt.

Bij intramurale trajecten wordt geen tijd geschreven. Hierdoor kan er geen maandelijks opgesteld worden tussen de bandbreedte en de daadwerkelijk geschreven tijd.

2.24

Er wordt geen dagbesteding gedeclareerd om in het registratieprogramma geen aanwezigheid wordt geregistreerd.

2.26

Om zorg te dragen voor de juiste rapportage bij de juiste productcodes is gekeken naar de mogelijkheden. Hierop zijn de productcodes veranderd en ingeregeld in het registratieprogramma. We declareren de ambulante begeleiding nog steeds op één product (OV0117).

Voor 2026 zal er een werkproces ontwikkeld worden m.b.t. tijdschrijven en na akkoord zal dit proces geïmplementeerd worden.

Cliënttevredenheid en medewerker tevredenheid

In 2024 heeft er een cliënttevredenheidsonderzoek en medewerker tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. Dit zijn tweejaarlijkse onderzoeken. In 2025 heeft dit daarom niet op de agenda gestaan. In 2026 zullen beide weer uitgevoerd worden.

Strategische Koers

In 2025 heeft Neos een nieuwe strategische koers bepaald vanuit de visie 'bouwen aan nieuw perspectief'.

Neos heeft in 2024 en het eerste deel van 2025 organisatie breed toegewerkt aan een nieuwe koers en deze geïmplementeerd. De volgende speerpunten zijn geformuleerd en hier gaan we de komende vijf jaar mee aan de slag:

- Wij staan voor: een eigen thuis voor iedereen
- Wij zijn: de beste werkgever voor onze medewerker
- Wij bouwen aan: de begeleiding van de toekomst

Alles wat we binnen Neos doen doen we vanuit onze kernwaarden:

- Passie
- Vertrouwen
- Verantwoordelijkheid
- Gelijkwaardigheid

Vanuit de strategische koers is er een jaarplan geschreven voor Beschermd Wonen met de volgende doelen:

- Wij bieden een veilige en stabiele (woon)omgeving waarin deelnemers kunnen werken aan herstel.
- Deelnemers zijn in staat om hun eigen leven vorm te geven en om te gaan met fysieke, emotionele en sociale uitdagingen, zodat ze zo veel mogelijk eigen regie voeren en een betekenisvol leven kunnen leiden.
- Medewerkers ervaren werkgeeluk, eigenaarschap en ruimte voor persoonlijke groei, en zijn ambassadeurs van de organisatie. Medewerkerstevredenheid stijgt naar een 8 in het team BW. We werken vanuit de kernwaarden: vertrouwen, passie, verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid.

- We zorgen voor heldere processen, betrouwbare sturingsinformatie en een goede PDCA-cyclus.

Bovenstaande doelen zijn uitgewerkt in concrete acties.

Doelen en ontwikkelpunten voor de komende jaren ten aanzien van de organisatie van zorg

Onderwerp	Acties	Deadline
RI&E	Uitrol en implementatie van het RI&E Portal	Q1 2026
CTO	Uitvoering CTO	Q2 2026
MTO	Uitvoering MTO	Q2 2026
Tijdschrijven	Ontwikkeling en implementatie werkproces tijdschrijven	Q3 2026

2.4 Pijler 4: Samenwerking

De pijler samenwerken heeft betrekking op de samenwerking tussen en met (zorg)organisaties in de keten in het kader van de Forensische Zorg.

Kwaliteitsaspecten: <https://files.enflow.nl/fd9938a8-0039-4987-aea4-d3773cabfd43/7e39fce1-65a1-4572-bb6f-cdb81cc2dbdf/kwaliteitskader-aspecten-bij-pijler-4.pdf>

Algemeen beeld

Eén van de kerncompetenties van Neos is dat we goed kunnen aansluiten bij de deelnemer en concrete steun bieden op de leefgebieden wonen, participatie, financiën, gezondheid en sociaal netwerk. Per levensgebied hebben wij instrumenten en methoden om de inwoner te versterken. We werken samen met een breed lokaal netwerk van zowel organisaties uit de sociale basis als de 1ste en 2de lijn, bijvoorbeeld

- Reclassering
- Generalist wijkteam
- Behandelaren GGZ en verslavingszorg
- Politie
- Indien ambulant: sociaal beheerder van de woningcorporatie
- Contactpersoon daginvulling
- Huisarts en/of straatdokter
- Financieel dienstverlener (NVVK gecertificeerd bij Neos), of (Beschermings)bewindvoering (extern)

Ook werkt Neos samen in buurtbeheergroepen. Hierin wordt de veiligheid en leefbaarheid van de buurt besproken. Incidenten, klachten en overlast wordt met elkaar gedeeld met als doel om de overlast te beperken, de buurtbewoner de klacht te verhelpen en de overlast te bespreken met de deelnemer in de begeleidingsgesprekken. We werken samen met de buurt en maken kennis met de bewoners in de wijk. Zo wordt collectief verantwoordelijkheid genomen voor het op peil houden en

verbeteren van de veiligheid en leefbaarheid in de wijk.

Terugblik afgelopen jaar

Regionaal Forensisch Netwerk Zuidoost Brabant (RFNZ)

Het RFNZ is in 2025 tweemaal bijeengewees. Deze bijeenkomsten stonden in het teken van kennisuitwisseling en het versterken van het netwerk, onder meer door werkbezoeken aan Humanitas en De Doorpakkers. Daarnaast heeft het netwerk stilgestaan bij relevante thema's zoals het behoud van medewerkers, het vergroten van forensische scherpheid en het bevorderen van regionale kennisdeling.

De opkomst bij de bijeenkomsten was wisselend, wat aandacht vraagt voor de verdere doorontwikkeling van het netwerk. In 2026 wordt daarom een doorstart gemaakt, waarbij eerst wordt geïnventariseerd welke behoeften en verwachtingen er leven binnen het netwerk. Deze inventarisatie vormt de basis voor een gerichte en beter passende invulling van de bijeenkomsten.

Deelnemers betrekken bij beleidsontwikkeling

We willen dat onze deelnemers een grotere stem hebben in hoe we onze begeleiding vormgeven. Daarmee geven we ruimte om onze dienstverlening continue aan te passen aan de vraag en zijn we zichtbaar als wendbare organisatie voor onze stakeholders. Bij Neos vinden we het belangrijk dat deelnemers kunnen meedenken over hoe dat we onze begeleiding vormgeven. Want wie weet beter wat werkt dan de mensen die het zelf meemaken?

Daarom willen we in de toekomst deelnemers meer gaan betrekken bij het maken, aanpassen en evalueren van de plannen die we maken. Deze vraag staat centraal in het onderzoek dat we met Fontys zijn gestart. Samen met het lectoraat Sociale Veerkracht van Fontys onderzoeken we de manieren om deelnemers meer invloed te geven op regels en plannen die hen direct raken. Het onderzoek is gestart in 2025 en zal doorlopen tot einde 2026.

Naastenbeleid en Krachtwerk

In 2025 heeft Neos verdere stappen gezet in het verdiepen van Krachtwerk en het structureel betrekken van naasten en het netwerk van deelnemers. Krachtwerk gaat uit van samenwerken met het informele en formele netwerk van deelnemers, de leefomgeving en de samenleving. In de praktijk blijkt echter dat deze uitgangspunten onvoldoende richting geven aan de vraag wanneer en op welke manier naastenbetrokkenheid concreet onderdeel wordt van het begeleidingstraject.

- Om hierin meer duidelijkheid en samenhang aan te brengen, is Neos in gesprek gegaan met de Impuls Academy. Op basis van onderzoek naar netwerkgericht werken binnen de Maatschappelijke Opvang en Beschermd Wonen heeft Impuls Academy de methodische aanpak Schakelkracht ontwikkeld. Deze aanpak bestaat uit 15 opeenvolgende stappen (schakels) voor het betrekken en van, en samenwerken met, het informele en het formele netwerk. Schakelkracht sluit inhoudelijk goed aan bij het bestaande begeleidingssysteem van Neos.

In 2026 wordt verder gewerkt aan:

- Het opstellen van naastenbeleid;
- Het vertalen van Schakelkracht naar onze eigen werkwijze.
- In deze uitwerking wordt vastgelegd wanneer en hoe netwerkbetrokkenheid onderdeel is van het begeleidingstraject, welke rollen daarbij worden onderscheiden en hoe dit aansluit op de bestaande stappen van Krachtwerk. Op basis van deze methodische vertaling wordt, in samenwerking met de Impuls Academy, bepaald welke medewerkers worden geschoold en op welke manier. De start van de scholing is voorzien eind 2026, met doorloop in 2027.

Samenwerking met ketenpartners

- In 2025 is op locatie Boutenslaan de samenwerking met Novadic-Kentron op het gebied van verslavingsbegeleiding verder vormgegeven. Deze begeleiding op locatie levert aantoonbare meerwaarde op voor deelnemers en professionals, met name door de nabijheid, vaste contactmomenten, korte communicatielijnen en de laagdrempelige toegankelijkheid. Hierdoor kan ondersteuning tijdig worden ingezet en worden afgestemd. Het inloopspreekuur wordt structureel benut door deelnemers en voorziet in een duidelijke behoefte. Daarnaast hebben medewerkers deelgenomen aan deskundigheidsbevordering, waarmee hun kennis over verslavingsproblematiek en de beschikbare ondersteuningsmogelijkheden is vergroot. Deze samenwerking draagt bij aan integrale begeleiding binnen Beschermd Wonen. In 2026 wordt onderzocht op welke manier verslavingsbegeleiding kan worden gecontinueerd en waar mogelijk uitgebreid, zowel op inhoud als naar andere locaties.
- Begin 2025 heeft de vakgroep Forensische Zorg een werkbezoek gebracht aan de PI in Vught. Tijdens dit bezoek hebben medewerkers een rondleiding gekregen en inzicht opgedaan in het traject binnen de PI en de uitstroom naar vervolgzorg. Medewerkers hebben dit werkbezoek als zeer waardevol ervaren. De opgedane kennis draagt bij aan een betere aansluiting bij de deelnemer, met name in de overgang van detentie naar begeleiding binnen de forensische zorg.
- In 2025 zijn we gestart met het structureel bezoeken van (toekomstige) deelnemers in de PI. Door al vóór uitstroom kennis te maken met de deelnemer en zicht te krijgen op de beginsituatie, versterken we de voorbereiding op het traject bij Neos. Deze werkwijze maakt het mogelijk om tijdig te anticiperen op risico's en kansen, waardoor we gerichte interventies eerder kunnen inzetten en de kans op knelpunten bij de start van de begeleiding verkleinen.

Doelen en ontwikkelpunten voor de komende jaar ten aanzien van samenwerking

Onderwerp	Acties	Deadline
RFZN	Doorontwikkeling RFZN	Q2 2026
Deelnemers betrekken bij beleidsontwikkeling	Na onderzoek Fontys beleid bepalen hierop	Q4 2026
Naastenbeleid	Ontwikkelen naastenbeleid en start scholing van medewerkers (Schakelkracht)	Q4 2026
Verslavingsbegeleiding	Onderzoeken continuering (uitbreiding) verslavingsbegeleiding	Q3 2026
Buurt	Inzet op relatie met de wijk. Deelnemers zijn onderdeel van de wijk en wij zijn een goede buur.	Q4 2026
Wijkteam	Verbetering van de samenwerking met het wijkteam	Q4 2026

3 Totaaloverzicht stand van zaken en doorkijk ontwikkelpunten

Bovengenoemde 4 pijlers uit het KKFZ zijn onderverdeeld in thema's. In onderstaand totaaloverzicht staat wat de stand van zaken is ten aanzien van de verschillende pijlers en onderliggend thema's uit het KKFZ en de onderwerpen wij de komende jaren willen oppakken.

Onderwerp	Acties	Deadline
Anderstalige	Opstellen visie en beleid op anderstalige	Q4 2026
Interviewprotocol	Evaluatie interviewprotocol	Q3 2026
Landelijke Toegankelijkheid	Optimaliseren samenwerking bij geen landelijke toegankelijkheid in de regio	Q3 2026
Signaleringsplan	Doorontwikkeling signaleringsplan	Q 2 2026
Aangiftebereidheid	Vergroten van de aangiftebereidheid	
Deelnemersreis	Aanpassing en implementatie van de deelnemersreis voor wooncoaches	Q2 2026
Dagbesteding	Inzichtelijk maken van data rondom dagbesteding en analyseren	Q3 2026
Coach Methodisch Werken	Evaluatie van de functie Coach Methodisch Werken	Q2 2026
Methodisch werken	Implementatie driegesprek	Q2 2026
Forensisch vakmanschap	Analyse forensisch kennis bij medewerkers en ontwikkelen van visie hierop.	Q2 2026
Ervaringsdeskundigheid	Inzet ervaringsdeskundigheid	Q4 2026
RI&E	Uitrol en implementatie van het RI&E Portal	Q1 2026
CTO	Uitvoering CTO	Q2 2026
MTO	Uitvoering MTO	Q2 2026
Tijdschrijven	Ontwikkeling en implementatie werkproces tijdschrijven	Q3 2026
RFZN	Doorontwikkeling RFZN	Q2 2026
Deelnemers betrekken bij beleidsontwikkeling	Na onderzoek Fontys beleid bepalen hierop	Q4 2026
Naastenbeleid	Ontwikkelen naastenbeleid en start scholing van medewerkers (Schakelkracht)	Q4 2026
Verslavingsbegeleiding	Onderzoeken continuering (uitbreiding) verslavingsbegeleiding	Q3 2026
Buurt	Inzet op relatie met de wijk. Deelnemers zijn onderdeel van de wijk en wij zijn een goede buur.	Q4 2026
Wijkteam	Verbetering van de samenwerking met het wijkteam	Q4 2026

4 Kerngetallen

4.1. Algemeen

Aantal deelnemers in begeleiding bij Neos op 31-12-2025: **476**

Dit zijn de deelnemers van Neos exclusief de deelnemers van de Oekraïneopvang en noodbedden.

Aantal medewerkers op 31-12-2025: 332(289 fte)

4.2 Omvang van de forensische zorg

Totaal aantal unieke deelnemers in 2025 vanaf 01-01-2025: **23**

	Intramuraal	Ambulant	Totaal
Per 1 jan 2025	9	16	25
Instroom	16	5	21
Uit/doorstroom	9	14	23
Per 31 december 2025	16	7	23

2025	Aantal deelnemers	% van het totaal aantal deelnemers	Omzet	% van de totale omzet
FZ	45	6,8%	€ 913.675	4%
Overige financiering (exclusief opvang Oekraïne)	613	93,2%	€ 25.556.984	96%
Totaal	658	100%	€ 26.480.659	100%

4.3 Forensische Prestatie-indicatoren

De gids Prestatie-indicatoren verslagjaar 2023 van ForZo/JJI is bedoeld om de kwaliteit van zorg inzichtelijk te maken en te verbeteren en om te gebruiken ten behoeve van de verantwoording over de kwaliteit van de forensische zorg. Er zijn drie indicatoren, waarbij alleen de tweede indicator voor Neos van toepassing is.

4.3.1 Indicator 2 Continuïteit van zorg

Indicator 2 brengt de gewenste vervolgzorg voor de patiënt in kaart ten behoeve van de continuïteit van zorg. Van hulpverleners wordt verwacht dat zij een goed lopend ketentraject voor de patiënt organiseren. Onder continuïteit wordt begrepen een vloeiende overgang van forensische zorg in het kader van een forensische zorgtitel, naar zorg waarbij de forensische zorgtitel is geëindigd. Deze overgang kan zowel plaatsvinden bij de zorgaanbieder zelf als bij een andere zorgaanbieder. Door te registreren waar de vervolgzorg zou moeten plaatsvinden, worden de knelpunten in de continuïteit van zorg beter zichtbaar.

De cijfers voor Neos over 2025 bedragen:

Uitstroomcategorie	Beschermd wonen/ambulante begeleiding
1.1 Forensische klinische zorg bvn 3: FPK/FVK	
1.2 Forensische klinische zorg bvn 2: FPA/FVA	
1.3 Forensisch klinische zorg bvn 1	
2. Forensische ambulante behandeling (Incl. FACT)	
2 Specialistische GGZ	
3 Basis GGZ	
5.1 Gespecialiseerde zorg verstandelijk gehandicapten SGLVG/SGLVG+	
5.2 Gespecialiseerde zorg verstandelijk gehandicapten VG Verblijf	
6. (Forensisch) Beschermd wonen (BW)	4
7. Maatschappelijke opvang (MO)	
8. Ambulante begeleiding	4
9. Anders... (bijv. algemene WMO-voorziening)	
10. Geen vervolgzorg nodig	