

KWALITEITSVERSLAG 2024

Verbreiding als voornaamste troef



1	Inleiding	3
1.1	Aanleiding kwaliteitsverslag	3
1.2	De organisatie	3
1.3	Visie op forensische zorg	3
1.4	Korte terugblik afgelopen jaar	3
1.5	Leeswijzer	3
2	Stand van zaken pijlers	4
2.1	Pijler 1: Veiligheid en persoonsgerichte zorg	4
2.1.1	Algemeen beeld	4
2.1.2	Terugblik afgelopen jaar	4
2.1.3	Doelen en ontwikkelpunten voor het komende jaar	5
2.2	Pijler 2: Forensisch Vakmanschap	5
2.2.1	Algemeen beeld	5
2.2.2	Terugblik afgelopen jaar	6
2.2.3	Doelen en ontwikkelpunten voor het komende jaar	7
2.3	Pijler 3: Organisatie van zorg	8
2.3.1	Algemeen beeld	8
2.3.2	Terugblik afgelopen jaar	8
2.3.3	Doelen en ontwikkelpunten voor het komende jaar	10
2.4	Pijler 4: Samenwerking	12
2.4.1	Algemeen beeld	12
2.4.2	Terugblik afgelopen jaar	12
2.4.3	Doelen en ontwikkelpunten voor het komende jaar	13
3	Stand van zaken thema's	15
4	Kengetallen	17
4.1	Omvang van de forensische zorg	17
4.2	Forensische Prestatie-indicatoren	18
4.2.1	Indicator 2 Continuïteit van zorg	19

1 Inleiding

1.1 Aanleiding kwaliteitsverslag

Nourzorg rapporteert in dit kwaliteitsverslag over de stand van zaken in 2024 rond de implementatie van het Kwaliteitskader Forensische Zorg (KKFZ). Het verslag is opgesteld op basis van ons meerjarig implementatieplan en vormt de basis voor het gesprek met DJI. Publicatie volgt uiterlijk juni 2025 via onze website.

1.2 De organisatie

Nourzorg is een regionale zorgaanbieder met locaties in Arnhem en omgeving. Wij bieden beschermd en beschut wonen (verblijfszorg) en ambulante begeleiding aan (jong)volwassenen met een (licht) verstandelijke beperking en/of psychische kwetsbaarheid. Een deel van hen ontvangt zorg onder forensische titel. Ons team bestaat uit circa 18 personen. Wij investeren structureel in deskundigheid via intervisie, externe trainingen en individuele leertrajecten. Onze forensische begeleiders zijn verplicht de modules van de forensische leerlijn te behalen.

1.3 Visie op forensische zorg

Nourzorg gelooft dat persoonsgerichte forensische zorg bijdraagt aan herstel, zelfregie en maatschappelijke participatie. Het voorkomen van recidive begint bij tijdige signalering, passende begeleiding en een realistisch perspectief voor de cliënt. Wij pleiten voor samenwerking tussen zorgaanbieders, gemeenten, justitie en ketenpartners. Het versterken van de eigen kracht en keuzevrijheid bij cliënten is essentieel. Kwaliteitsverbetering is een continu proces van leren, reflecteren en bijsturen. Je kwetsbaar opstellen is iets positiefs. Fouten mogen worden gemaakt, en hopelijk leiden ze tot inzicht en verbetering. Dit vraagt om een open cultuur, professionele autonomie en goede monitoring.

1.4 Korte terugblik afgelopen jaar

In lijn met onze voornemens eind 2023 is in 2024 verder gewerkt aan het versterken van samenwerkingen en het verbeteren van interne processen. De plaatsingsketen werd efficiënter ingericht, wat resulteerde in een hogere bezettingsgraad en minder leegstand. Daarnaast is de eerste voorbereiding gestart voor een afzonderlijke Wlz-locatie, waarmee de continuïteit van zorg verder wordt versterkt.

De gemiddelde verblijfsduur nam toe, en het recidivepercentage bij uitstroom daalde. Hoewel de indicatorennormen voor risicotaxatie en ernstmeting niet formeel van toepassing zijn op onze setting, werd in 2024 structureel gebruikgemaakt van de FARE-risico-inventarisatie. Voor ambulante cliënten is bovendien een veiligheidsplan op basis van de RNR-principes geïntroduceerd op basis van het “Berk gesprek”. Deze stap markeert een verdere verdieping van het forensisch vakmanschap binnen de organisatie.

Wij zijn onze medewerkers, cliënten en ketenpartners dankbaar voor hun inzet en feedback. Zij vormen de basis waarop Nourzorg blijft bouwen aan verbetering, kwaliteit en continuïteit.

1.5 Leeswijzer

In dit verslag leest u hoe Nourzorg in 2024 invulling gaf aan het Kwaliteitskader Forensische Zorg. Hoofdstuk 2 bespreekt de voortgang per pijler, hoofdstuk 3 eventuele landelijke thema's, en hoofdstuk 4 de kengetallen en uitkomsten.

2 Stand van zaken pijlers

Het Kwaliteitskader FZ bestaat uit vijf pijlers:

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

Hieronder staat in elke paragraaf uitgewerkt wat de stand van zaken is met betrekking tot de implementatie. Er wordt een algemeen beeld geschetst, een terugblik op het afgelopen jaar gegeven en de plan(nen) voor het komende jaar.

2.1 Pijler 1: Veiligheid en persoonsgerichte zorg¹

In de Forensische Zorg staat de balans tussen veiligheid en persoonsgerichte zorg centraal. De behandeling is gericht op het verminderen van het recidiverisico om zo de veiligheid voor de maatschappij te vergroten. Dit wordt gedaan door persoonsgerichte herstellende zorg. 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.

2.1.1 Algemeen beeld

Binnen Nourzorg vormt de balans tussen maatschappelijke veiligheid en persoonsgerichte zorg een structureel uitgangspunt. De (herstellende) zorg is ingebed binnen strafrechtelijke kaders, maar wordt afgestemd op de individuele risicoprofielen, ontwikkelbehoeften en draagkracht van (de) cliënt(en). In 2024 is dit uitgangspunt verder geconcretiseerd door toepassing van een RNR-gebaseerd veiligheidsplan bij ambulante cliënten en het structureel inzetten van de FARE-risicotaxatie. Zorgplannen zijn dynamisch en worden frequent geëvalueerd in multidisciplinair verband. Veiligheidsmanagement is daarmee geen losstaand instrument, maar verweven in de dagelijkse praktijk en besluitvorming.

2.1.2 Terugblik afgelopen jaar

In 2024 is het veiligheidsdenken binnen Nourzorg verder verdiept. Zo werd de FARE-risicotaxatie standaard toegepast binnen risicotaxaties en is voor ambulante cliënten een veiligheidsplan ontwikkeld op basis van het Risk-Need-Responsivity (RNR)-model gebaseerd op een gesprek. Dit sluit aan bij het meerjarenplan en markeert een overgang van incidentele naar structurele risicotaxatie. De plaatsingsketen is efficiënter ingericht, waardoor sneller kon worden geschakeld bij uitstroom. De gemiddelde verblijfsduur nam toe, terwijl het recidivepercentage bij uitstroom daalde.

Het op- en afschalen van zorg werd in 2024 verder geprofessionaliseerd. Door nauwere samenwerking tussen gedragswetenschapper, teamcoach en zorgcoördinator is de besluitvorming over zorgintensiteit scherper en inhoudelijker onderbouwd. Afschaling werd bewuster en gefaseerd toegepast, onder meer richting ambulante begeleiding of lichtere verblijfsvormen. Tegelijkertijd werd sneller herplaatst na uitstroom, waardoor leegstand beperkt bleef en plekken efficiënter opnieuw ingevuld werden.

De gedragswetenschapper is eindverantwoordelijk voor zorgplannen, en in 2024 is een verbeterde cyclus van tussentijdse evaluatie ingevoerd en casuïstiekbesprekingen vinden wekelijks plaats tussen gedragswetenschapper en teamcoach en driewekelijks met het gehele team. Veiligheidsmanagement is hiermee meer verankerd in het dagelijkse zorgproces.

Op alle locaties is er structureel bewonersoverleg, waarmee de participatie en feedbackloop verder zijn versterkt. Binnen het kader van persoonsgerichte zorg is in 2024 ook systematisch ingezet op herstel van contact/ relaties

¹ Kwaliteitsaspecten: <https://files.enflow.nl/fd9938a8-0039-4987-ae4-d3773cabfd43/7e39fce1-65a1-4572-bb6f-cdb81cc2dbdf/kwaliteitskader-aspecten-bij-pijler-1.pdf>

met naasten. In diverse trajecten werd contactherstel tot stand gebracht tussen cliënten en hun (ex-)partners, kinderen of (groot)ouders. In enkele gevallen werden naasten, met instemming van de cliënt, actief betrokken bij praktische zaken zoals bewindvoering of ondersteuning bij Wlz-aanvragen. Een uitzonderlijke casus betrof de omzetting van een omgangsverbod in een locatieverbod, zodat onder begeleiding toch gewerkt kon worden aan herstel. Deze casuïstiek illustreert hoe veiligheid en herstelgerichte zorg hand in hand kunnen gaan.

2.1.3 Doelen en ontwikkelpunten voor het komende jaar

Nourzorg wil in 2025 de implementatie van het RNR-veiligheidsplan verder verdiepen, inclusief structurele evaluatie-instrumenten per cliënttype. Ook wordt gewerkt aan het koppelen van risico- en beschermfactoren aan concrete begeleidingsinterventies binnen het cliëntdossier. Voor cliënten bij uitstroom worden gestandaardiseerde interviews ingezet om veiligheid, tevredenheid en nazorgbehoefte beter te borgen. Er zal straks worden gemonitord op de wenselijke uitstroomcriteria. Ten slotte wordt het proces rond bewonersinspraak verder gestroomlijnd door inzet van formats en kwartaalagenda's.

In 2025 zal Nourzorg starten met het systematisch bijhouden van een jaarlijks Naastenoverzicht. Hierin wordt bijgehouden hoe vaak en/of op welke wijze naasten zijn betrokken bij het zorgtraject, met instemming van de cliënt. Dit geeft niet alleen inzicht in de aard en omvang van netwerkbetrokkenheid, maar ook in de situaties waarin naasten (nog) niet betrokken zijn. Het overzicht wordt jaarlijks geëvalueerd en gebruikt als input voor verbetering van herstelgerichte zorg.

Al deze acties dragen bij aan borging van persoonsgerichte zorg binnen forensische kaders en sluiten aan op het KKFZ, pijler 1: kwaliteitsaspecten 1.1, 1.2, 2.1 en 3.1

2.2 Pijler 2: Forensisch Vakmanschap²

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.

2.2.1 Algemeen beeld

Bij Nourzorg krijgt forensisch vakmanschap vorm in leerpaden, casuïstiek, teamreflectie en duidelijke vakinhoudelijke toetsing — niet als losse ambitie, maar als integraal onderdeel van het werk. In 2024 is opnieuw geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering via opleiding, praktijkleren en structurele reflectie. De rol van gedragswetenschapper, zorgcoördinator en teamcoaches is daarbij belangrijk.

De forensische leerlijn is verplicht voor medewerkers die werken met cliënten met een forensische titel en vormt, naast basisdiploma's, een vast onderdeel van het leerbeleid. Nourzorg beschikt over een ervaren en gevarieerd team, met een mix van mbo-, hbo- en wo-opgeleide medewerkers en ervaringsdeskundigen.

Er is sprake van een actief leerklimaat, waarbij Nourzorg leunt op een sterk intern leerbeleid, aangevuld met actuele kennis uit het werkveld via onder andere het EFP, thema- en netwerkbijeenkomsten en informele kennisdeling binnen het veld. Daarmee blijft het vakmanschap up-to-date, en worden zowel praktijkervaring als sectorbrede ontwikkelingen vertaald naar het dagelijks handelen.

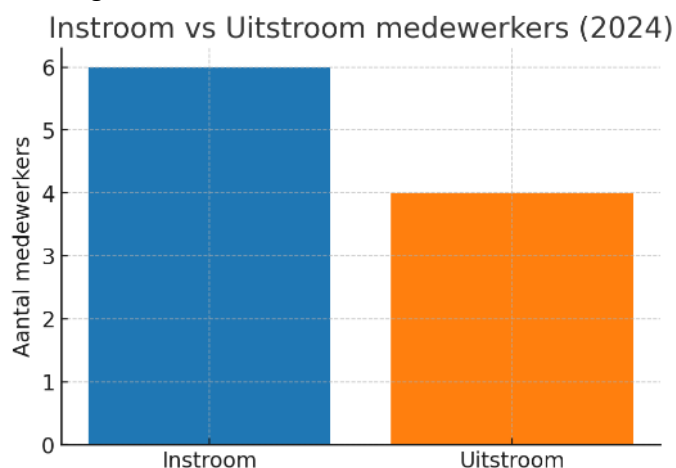
² Kwaliteitsaspecten: <https://files.enflow.nl/fd9938a8-0039-4987-ae4-d3773cabfd43/7e39fce1-65a1-4572-bb6f-cdb81cc2dbdf/kwaliteitskader-aspecten-bij-pijler-2.pdf>

2.2.2 Terugblik afgelopen jaar

Nourzorg koos in 2024 nadrukkelijk voor teamcontinuïteit: meer vaste contracten, meer forensische ervaring en gericht investeren in deskundigheid. 62% van de medewerkers beschikt over een hbo- of wo-opleiding, tegenover 38% mbo. De gemiddelde zorgervaring bedraagt 6,8 jaar. Deze mix versterkt de stabiliteit en kwaliteit van de forensische begeleiding.

De expertise van het team is verder gegroeid door de stijging in aantal vaste contracten en de toename van medewerkers met meerdere jaren ervaring binnen het forensisch werkveld. Het percentage medewerkers in vast dienst bedroeg 72% van het totaal, waaronder een medewerker die na een geplande wereldreis van zeven maanden direct een vast contract kreeg aangeboden. De instroom in 2024 bestond uit zes medewerkers, met een zorginhoudelijke achtergrond, gericht op versterking en verbreding van het kernteam. De uitstroom betrof vier medewerkers, van wie er twee overstapten naar het zzp-schap.

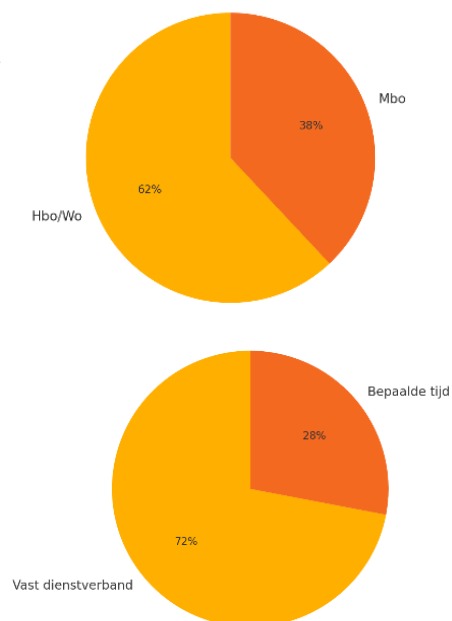
Staafdiagram:



Scholing & opleiding

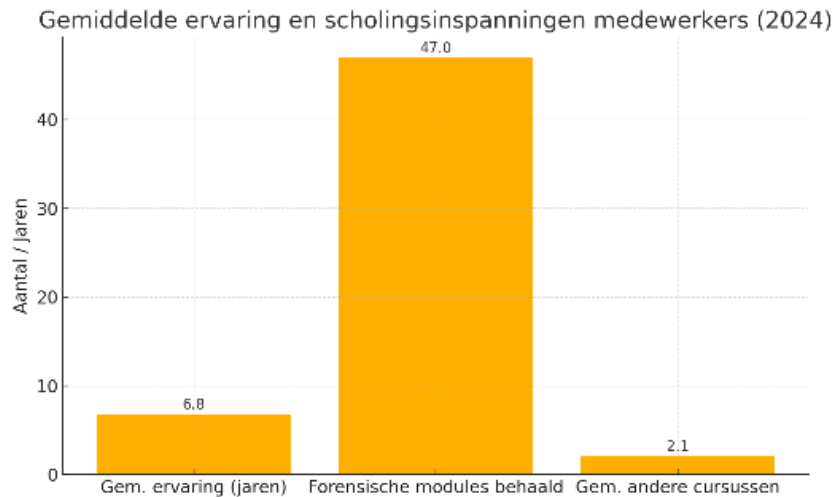
Er is ook zichtbaar geïnvesteerd in scholing en doorgroei: drie mbo-geschoolde medewerkers die reeds eerder zijn gestart met een hbo-opleiding, zetten deze in 2024 voort. Daarnaast is in september 2024 een hbo-opgeleide collega begonnen aan een masteropleiding gericht op verslavingszorg. Deze leertrajecten sluiten nauw aan bij de forensische praktijk van Nourzorg en dragen bij aan de inhoudelijke verdieping binnen het team. Medewerkers worden hierbij ondersteund via inzet van het loopbaanbudget en roosterflexibiliteit, zodat leren ook in de praktijk werkbaar blijft en er een gezonde balans is tussen werk en privé.

Opleidingsniveau medewerkers (2024)



In 2024 is verder gebouwd op de fundamenteën van voorgaande jaren. Zo werden **47** modules van de forensische leerlijn behaald — minder dan in 2023, maar logisch verklaarbaar: medewerkers hebben al veel modules voltooid. Daarnaast volgden medewerkers gemiddeld **2,1** aanvullende trainingen of cursussen buiten de leerlijn om, waaronder EHBDD, communicatie bij LVB, en methodisch rapporteren.

Staafdiagram:



Daarnaast worden modules uit de forensische leerlijn, zodra ze zijn behaald, niet als eenmalige prestatie beschouwd; er is belang bij het borgen van eerder verworven kennis. Sinds 2021 wordt structureel bijgehouden welke modules van de forensische leerlijn zijn behaald, en per 2025 wordt gestart met het monitoren van de houdbaarheid van de kernmodules. Voor met name de kern- of basismodules wordt onderzocht of moet worden uitgegaan van een herhaalcyclus van twee of drie jaar. Het idee is dat modules die drie jaar of langer geleden zijn behaald, dan opnieuw moeten worden gevolgd. Ook wordt onderzocht of forensische leerlijnonderwerpen structureler terug kunnen keren op de teamagenda, in plaats van enkel ad hoc. De meldcode huiselijk geweld wordt cyclisch besproken in het teamoverleg.

2.2.3 Doelen en ontwikkelpunten voor het komende jaar

Voor 2025 zet Nourzorg in op o.a. de navolgende vier concrete doelen:

1. Cyclisch leerplan per medewerker – Naast de bestaande cyclus voor herhaalcursussen in het jaarlijkse Scholingsplan zoals BHV en medicatieverstrekking, ontwikkelt Nourzorg vanaf 2025 een aanvullend meerjarig leerplan. Hierin worden ook ‘verouderde’ forensische modules opnieuw gepland, met prioriteit voor kernmodules.
2. Structurele reflectie op forensische thema’s – In plaats van enkel casusgestuurd reflecteren, wordt gekeken hoe thema’s uit de leerlijn (bijv. RNR, veiligheidsdynamiek, delictanalyse) door het jaar heen in werkoverleggen geborgd kunnen worden.
3. Verkenning digitale (analyse)tools – Nourzorg onderzoekt in 2025 hoe digitale tools kunnen helpen om leerresultaten en professionele ontwikkeling inzichtelijker en actiegerichter te monitoren.
4. Arbeidsmarkt, positionering en personeelsontwikkeling. Zie hiervoor hoofdstuk 2.3.3

2.3 Pijler 3: Organisatie van zorg³

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.

2.3.1 Algemeen beeld

Nourzorg werkt vanuit een compacte, maar functionele organisatie-inrichting, waarin kwaliteitsborging, processturing en personeelsbeleid stevig zijn verweven met de dagelijkse praktijk. In 2024 is voortgebouwd op eerder ingezette lijnen, met nadruk op het actualiseren van het kwaliteitsmanagementsysteem, het aanscherpen van digitale veiligheid en het verbeteren van werkprocessen. De bestaande structuur wordt actief gebruikt voor sturing en bijsturing; verdere verfijning volgt op basis van ervaring, periodieke evaluaties en aanpassingen die de praktijk versterken.

De organisatie werkt met korte lijnen: directie, staf en uitvoering zijn nauw op elkaar afgestemd. Kwaliteitsbewaking vindt plaats in directe samenhang met het primaire proces, zonder overbodige schakels of bureaucratie. Deze structuur is geborgd via een actueel Kwaliteitshandboek, jaarlijkse directiebeoordelingen, zelfevaluaties en externe audits. Het kwaliteitsbeleid wordt breed gedragen en gevoed door signalen uit de praktijk, inzichten uit audits (zoals DEKRA en managementgesprekken), en lopende ontwikkeltrajecten.

In 2024 is gericht geïnvesteerd in verdere professionalisering van de bedrijfsvoering, met behoud van een flexibele en schaalbare organisatievorm. Er heeft structureel managementoverleg plaats gevonden met bestuur, stafadviseur, zorgcoördinator en de teamcoaches. Ook de digitale structuur is verder geoptimaliseerd. Systemen zijn veiliger (onder meer door invoering van twee-stapsverificatie), meer gecentraliseerd (cliëntgegevens worden zoveel mogelijk verwerkt binnen het ECD) en zijn functioneler in gebruik. Kwaliteitssturing gebeurt via dashboards (met signalering en overzichtsfuncties) die (minimaal) tweewekelijks gemonitord worden. Beleid, protocollen en rapportages worden actief beheerd en regelmatig geactualiseerd. De organisatie is in staat om interne organisatieprocessen niet alleen te beheren, maar ook actief te benutten voor kwaliteitsverbetering. Daarmee wordt voldaan aan de basiskaders van het KKFZ en toont de organisatie op meerdere fronten kenmerken van een volwassen, lerende praktijk.

2.3.2 Terugblik afgelopen jaar

In 2024 heeft Nourzorg belangrijke stappen gezet in de verdere digitalisering en optimalisatie van de interne organisatie. Eerder ingezette lijnen zijn voortgezet en verfijnd, waarbij de nadruk lag op informatieveiligheid, procesbetrouwbaarheid en het functioneel inrichten van ondersteunende systemen.

Digitalisering en systeemintegratie

Na deelname aan de landelijke proeftuin (2e helft 2023) is in 2024 het forensisch berichtenverkeer volledig geïmplementeerd. Het ECD (Mextra) is verder centraal gepositioneerd binnen de organisatie. De totale migratie naar de vernieuwde versie van het kwaliteitshandboek (KH) en deze toegankelijk in de drive Nourzorg documenten. Dit KH wordt jaarlijks herzien/aangepast. In het ECD zijn meerdere formulieren en zorginstrumenten — zoals het persoonsbeeld, signaleringsplan en de zelfredzaamheidsmatrix — geüpdatet en geïntegreerd. Het intakeformulier is in het najaar 'gefinetuned', wat zorgde voor meer uniformiteit in de dossiervorming. Ook werd het MDO-label toegevoegd aan het ECD, waarmee verslaglegging van agogisch overleg en multidisciplinaire momenten beter traceerbaar is geworden.

Naar aanleiding van het DEKRA-advies (2023) is de digitale veiligheid verder aangescherpt. Een extra beveiligingslaag is toegevoegd via twee-stapsverificatie bij inloggen. De implementatie van twee-stapsverificatie kende aanvankelijk vertraging, met name door technische beperkingen bij de ECD-aanbieder. Tegelijkertijd leverde de samenwerking met deze leverancier ook waardevolle inzichten op: vaste software hoeft geen

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

belemmering te zijn voor innovatie, mits de aanbieder actief meedenkt. Een belangrijk leerpunt voor Nourzorg is dan ook het belang van een flexibele, samenwerkende IT-partner bij toekomstige digitaliseringsslagen.

Daarnaast is veilig mailen ingevoerd (mei 2024) en structureel opgenomen in het (digitale) Inwerkplan. Tegelijkertijd zijn persoonsgegevens en cliëntinformatie zoveel mogelijk geconsolideerd binnen het ECD om verspreide registratie te voorkomen. Deze wijzigingen droegen bij aan een versimpelde en betrouwbaardere tijdsregistratie per cliënt. Tegelijkertijd is het dashboardgebruik in 2024 versimpeld waar nodig, om de leesbaarheid en toegankelijkheid te verbeteren.

Kwaliteitsstructuur en beleid

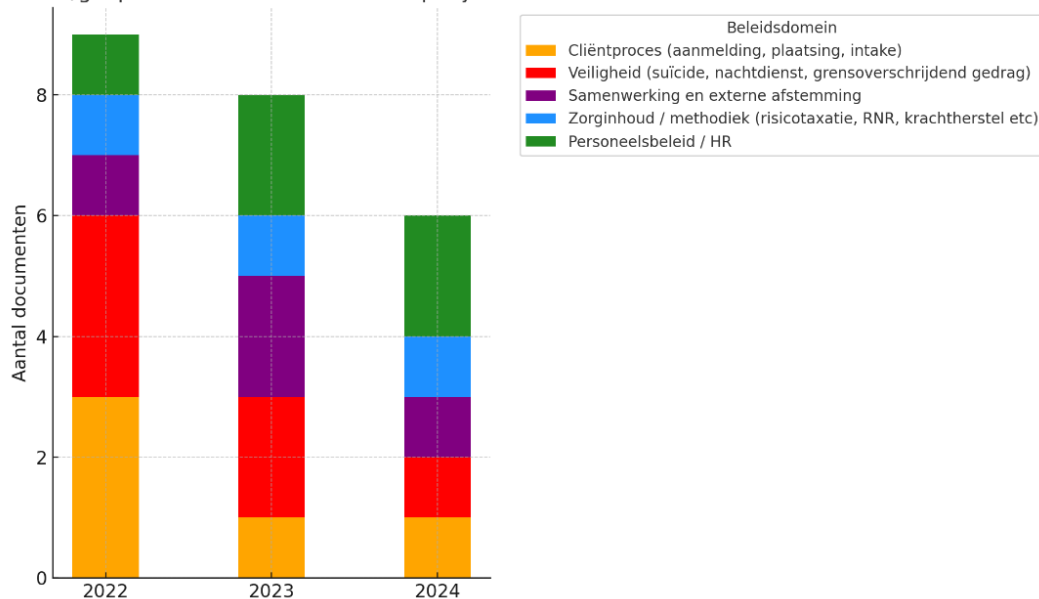
De digitale en inhoudelijke vernieuwingen zijn ingebed in een breder kwaliteitskader. Hoewel in 2022 en 2023 al veel beleidsdocumenten zijn opgesteld, zijn in 2024 enkele aanvullende stukken geformuleerd, waaronder:

- *Beleid 'Opbouw zorgdossier met tijdspad'*
- *Geactualiseerd protocol 'Verlofaanvragen' + formulier*
- *Protocol gedelegeerde taken (UC's, medicatie, sleutels, kamercontroles, verhuizingen)*
- *Arbobeleid gericht op balans werkdruk/privé*
- *Format 'Officiële waarschuwing' binnen HR-dossier*

Deze documenten versterken de structuur en rolduidelijkheid binnen het primaire proces.

Staafdiagram:

Aantal nieuwe/geüpdatete beleidsdocumenten per jaar en domein



De visualisatie laat zien dat in 2022 en 2023 was er sprake van een piek in beleidsontwikkeling, gericht op het cliëntproces, veiligheid en externe samenwerking. In 2024 verschoof de focus zichtbaar naar zorginhoudelijke versterking en HR-zaken in de volle breedte, passend bij de stabilisatie en verdere professionalisering van het kwaliteitskader. Het lagere totaal in 2024 weerspiegelt niet een afname in aandacht, maar de voltooiing van veel fundamenteel beleid in voorgaande jaren. In vergelijking tot eerdere jaren toont dit een verschuiving van beleid en protocollen naar borging en teamontwikkeling.

Verzuim en personele stabiliteit

Het ziekteverzuim steeg van 1,3% in 2023 naar 3,8% in 2024, maar bleef daarmee onder de branchegemiddelden van 6,6% (CBS) en 7,3% binnen de cao Sociaal Werk (Sociaal Werk Nederland). Deze stijging wordt nauw gevolgd en geanalyseerd in relatie tot (werk)belasting, signalering/ teamdynamiek en inzetbaarheid. De relatief lage uitval wordt mede toegeschreven aan korte lijnen, duidelijke taakverdeling en teamstabiliteit.

Introductie van Loondossier

Voor medewerkers is het digitale Loondossier uitgerold, wat zorgt voor meer autonomie, transparantie en minder administratieve belasting bij HR-processen.

Huisvesting en schaalbaarheid

De zoektocht naar nieuwe huisvesting en uitbreiding is in 2024 geïntensiveerd. De zoektocht naar uitbreiding en passende huisvesting leverde in 2024 een concreet resultaat op: een nieuw pand is gevonden en wordt naar verwachting in de eerste helft van 2025 opgeleverd, na renovatie door de eigenaar. De zoektocht naar een nieuw kantoorruimte liep in 2024 op vooralsnog op niets uit. Nourzorg blijft investeren in schaalbare structuren, zonder overhaaste groei.

2.3.3 Doelen en ontwikkelpunten voor het komende jaar

In 2025 richt Nourzorg zich op het verstevigen van de organisatie-inrichting langs drie strategische lijnen: governance, huisvesting & zorgcontinuïteit, en arbeidsmarkt & personeelsontwikkeling. De beoogde stappen bouwen voort op eerdere groeifasen en spelen in op externe ontwikkelingen. De stappen bouwen voort op eerdere groeifasen en spelen in op actuele ontwikkelingen.

1. Organisatorische ontwikkeling & governance

In 2024 is gestart met de voorbereiding van een onafhankelijke Raad van Toezicht. Conceptstatuten, governanceprotocollen en een intern draaiboek zijn in ontwikkeling. In 2025 worden deze afgerond. Het doel is om uiterlijk in Q4 2025 een Raad van Toezicht met drie leden formeel te installeren. Hiermee wordt voorzien in een passend toezichtskader voor een groeiende (forensisch geprofileerde) zorgorganisatie.

2. Verdieping kwaliteitsbeleid & verdere digitalisering

Het kwaliteitsbeleid wordt in 2025 cyclisch versterkt, met meer structuur in het benutten van signalen en het prioriteren van werkbare verbeteringen. Tegelijk wordt de digitalisering van werkprocessen doorgezet.

- De incidentregistratie en het verlofregister worden geïntegreerd in het ECD, met als doel minder fouten en meer realtime procesinformatie (afronding voorzien Q4 2025).
- De risico-inventarisatie wordt verder geautomatiseerd en gekoppeld aan signalerings- en inzetbaarheidssystemen om bijvoorbeeld extra inzet bij verhoogde risico (suïcidaliteit, psychose of verslaving-gerelateerd verward gedrag).
- Zelfevaluaties en audits worden systematischer benut om eenvoud, effectiviteit en lage bureaucratische druk te waarborgen.

3. Huisvesting en continuïteit van zorg

De zoektocht naar een geschikte kantoorlocatie bleef in 2024 zonder resultaat. In 2025 wordt deze zoektocht voortgezet, met als doel een centraal gelegen en representatieve ruimte te vinden voor stafwerkzaamheden, overlegstructuren en de ontvangst van externe partners. Daarnaast wordt in 2025 een nieuwe WLZ-specifieke locatie in gebruik genomen. Deze locatie is gericht op (forensische) cliënten die uitstromen met langdurige zorgbehoeften. De oplevering is voorzien in juni 2025.

4. Arbeidsmarkt, positionering en personeelsontwikkeling

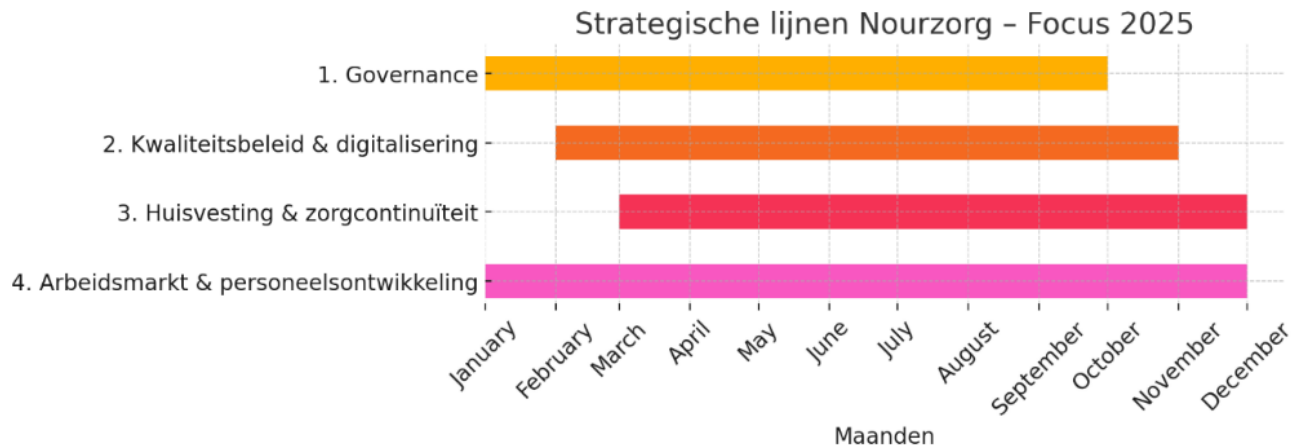
In 2025 verwacht Nourzorg effecten van de Wet VBAR (Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties). Deze kan leiden tot een verschuiving van zzp-schap naar loondienst, wat kansen biedt voor versterking van het personeelsbestand. Nourzorg speelt hierop in door het werkgeversprofiel aan te scherpen en proactieve arbeidsmarktcommunicatie te voeren.

Doelstellingen zijn:

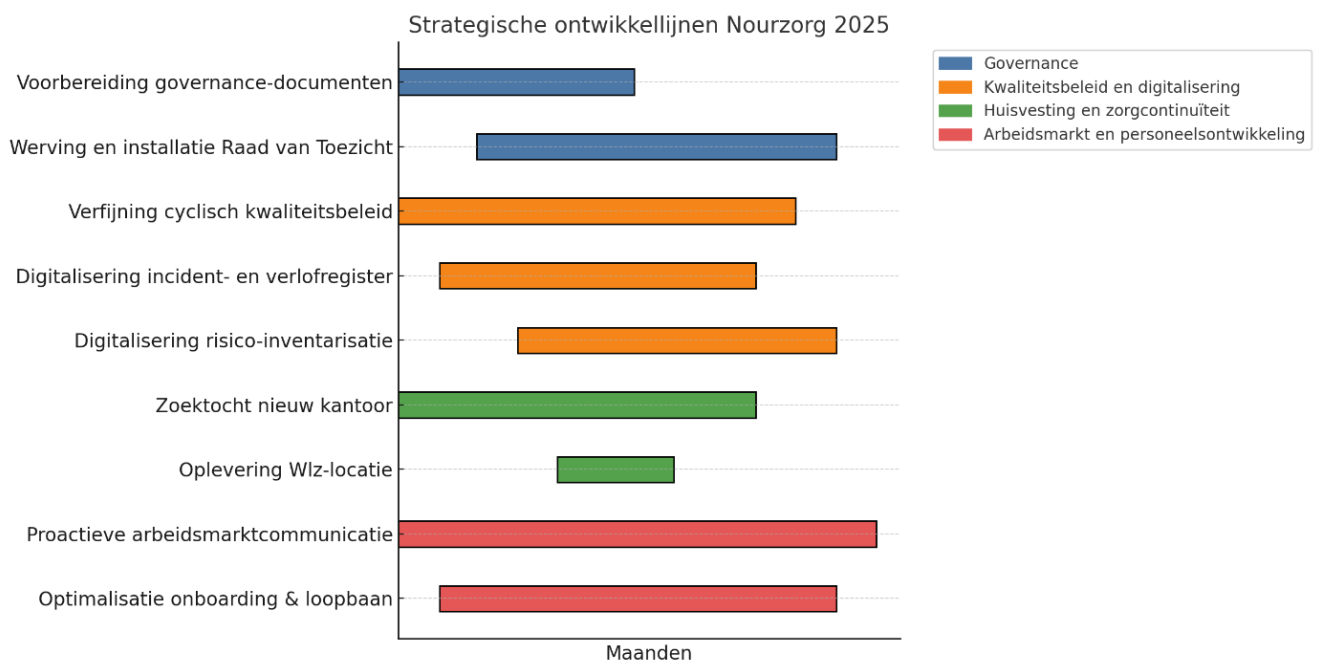
- Het zichtbaar maken van loopbaanperspectieven per functie (bijv. doorgroei van leerling naar begeleider of begeleider naar coachrol of maatschappelijk werker).
- Het optimaliseren van het onboardingtraject, met vaste leerdoelen, begeleidingsmomenten en evaluaties in het eerste jaar.
- Het beter afstemmen van dienstverbanden op het instroomprofiel, o.a. via parttime-opties, jaarcontracten met perspectief en ruimte voor scholing.

In onderstaande 'charts' worden de strategische doelen zowel in hoofdlijnen als in detail weergegeven. Deze aanpak versterkt het profiel van Nourzorg als een professionele en mensgerichte organisatie binnen de forensische en WLZ-zorg.

Gantt chart 2025 – algemeen



Gantt chart 2025 - details



2.4 Pijler 4: Samenwerking⁴

Deze pijler beschrijft de samenwerking van de organisatie met ketenpartners binnen en buiten de forensische zorgketen, met het doel de continuïteit, veiligheid en effectiviteit van zorg te borgen. De samenwerking is essentieel in een domein waar risico-informatie, begeleiding en maatschappelijke inbedding sterk met elkaar verweven zijn

2.4.1 Algemeen beeld

Nourzorg werkt intensief samen met ketenpartners om forensische cliënten passende, integrale zorg te bieden. De samenwerking wordt vormgegeven via netwerkbijeenkomsten, casusoverleggen, digitale platformen en reguliere afstemming met stakeholders zoals reclassering, veiligheidshuizen, wijkteams en andere zorgaanbieders. Daarbij wordt gestuurd op wederzijds vertrouwen, gedeelde verantwoordelijkheid en transparante communicatie.

2.4.2 Terugblik afgelopen jaar

In 2024 is verder geïnvesteerd in structurele samenwerking. De samenwerking met het Veiligheidshuis in Arnhem is geïntensiveerd. Nourzorg nam meerdere malen deel aan casusoverleggen en borgde een vaste werkafpraak om bij intake proactief af te stemmen wanneer een cliënt daar al bekend is. Evaluaties met het Veiligheidshuis bevestigden dat Nourzorg als constructieve partner wordt gezien.

Ook de samenwerking met wijkteams is verdiept. Een gezamenlijke aanmeldprocedure is ontwikkeld en opgenomen in de werkdocumenten van beide organisaties. De werkwijze bevordert korte lijnen, heldere taakverdeling en snellere inzet van passende zorg. De samenwerking is in november 2024 geëvalueerd en leidde tot enkele verbeterpunten rondom taken en verantwoordelijkheden van ieder partij in de clientondersteuning door het wijkteam vanuit onze organisatie aangemelde client.

Met de reclassering zijn eveneens in november 2024 werkafspraken gemaakt over volledigheid en tijdigheid van informatie-uitwisseling, met nadruk op delictinformatie en veiligheidsrelevante signalen. Aanleiding was dat in een aantal gevallen cruciale informatie over eerdere geweldsincidenten pas ruim na plaatsing gedeeld werd of achterhaald werden, terwijl deze reeds bij de verwijzende instantie bekend was. Deze afspraken zijn verwerkt in het aanmeldproces en in november geëvalueerd. De nieuwe afspraken moeten de continuïteit en veiligheid in begeleiding versterken. Evaluatie is jaarlijks voorzien.

Daarnaast is Nourzorg actiever gaan deelnemen aan (regionale) netwerkbijeenkomsten, met in 2024 zeven deelnames. Deze intensivering draagt bij aan kennisdeling, vroegsignalering en positionering in en/of zichtbaarheid binnen het zorgnetwerk. Deelname aan deze bijeenkomsten is structureel belegd binnen het team. Een daarvan, een soort van laagdrempelig 'kwaliteitsnetwerk' voorgezeten door Care Expert, tussen Beschermd wonen organisatie uit de regio Arnhem- Nijmegen. Wij vonden als organisatie dat er nuttige ervaringen over en weer werden uitgewisseld.

Een tevredenheidsonderzoek onder 38 reclasseringspartners leverde 12 bruikbare reacties op. De algehele toon was positief, met waardering voor de zorgverlening, bereikbaarheid en samenwerking. Wel kwamen er enkele concrete verbeterpunten naar voren, vooral rond communicatie bij personeelswisselingen en interne afstemming.

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

Hier volgt een opsomming van de kern van de ontvangen feedback:

“Ben zeer tevreden over de zorgverlening, de snelheid van reageren, het contact voor aanmelden en begeleiding.”

Heeft u verbeterpunten voor ons ten aanzien van de communicatie?

“Nee, is TOP.”

“Ja, een tijdje geleden is er een begeleider bij jullie vertrokken en ik hoorde pas na enkele weken dat er een nieuwe begeleider was. Het vertrek van de bewuste collega is niet met mij en collega's gedeeld.”

Toelichting/aanvulling (optioneel):

“Zeker!, professioneel en betrokken. Goede samenwerking.”

“Ga vooral zo door!”

“Blij met de samenwerking. Fijn dat er geregeld actief van jullie kant een verslagje komt met hoe het gaat.

Afstemmen over wat nodig is verloopt goed.”

“Ik indiceer graag voor Nourzorg, ben blij met deze organisatie in ons netwerk.”

Op basis van deze uitkomsten is een concreet verbeterplan opgesteld, met onder andere vaste contactmomenten, scherpere interne afstemming rond overdrachten en het structureel terugkoppelen van positieve signalen binnen het team.

Verankering en doorontwikkeling cliënttevredenheidsonderzoek (CTO)

In 2024 is gekozen om het cliënttevredenheidsonderzoek niet langer tijdens de zorg, maar bij uitstroom af te nemen. Deze keuze bleek in de praktijk beter te werken: cliënten bleken zich vrijer te voelen om hun ervaringen te delen wanneer het zorgtraject was afgerond. Deze werkwijze wordt in 2025 voortgezet.

De resultaten van het CTO 2024 geven een overwegend positief beeld. Cliënten waardeerden de begeleiding gemiddeld tussen de 8 en 10. Sterke punten waren de bereikbaarheid van de begeleiding, de duidelijke communicatie en de bijdrage aan persoonlijke groei. Ook gaven de meesten aan dat zij de begeleiding zouden aanbevelen aan anderen. Tegelijkertijd zijn er verbeterpunten zichtbaar. Enkele cliënten benoemden dat de bereikbaarheid – met name de beschikbaarheid van telefoonnummers en de actuele dienstenlijst – beter kan. Daarnaast werd door meerdere respondenten opgemerkt dat begeleiders soms meer regie mogen pakken, actiever mogen luisteren en (vaker) bewonersoverleggen kunnen initiëren. Een kleine groep gaf aan zich onvoldoende gehoord of ondersteund te voelen.

2.4.3 Doelen en ontwikkelpunten voor het komende jaar

Voor 2025 zet Nourzorg in op het verdiepen en verbreden van enkele samenwerkingsstructuren. Op vier strategische is het wenselijk de samenwerking te versterken en professionaliseren:

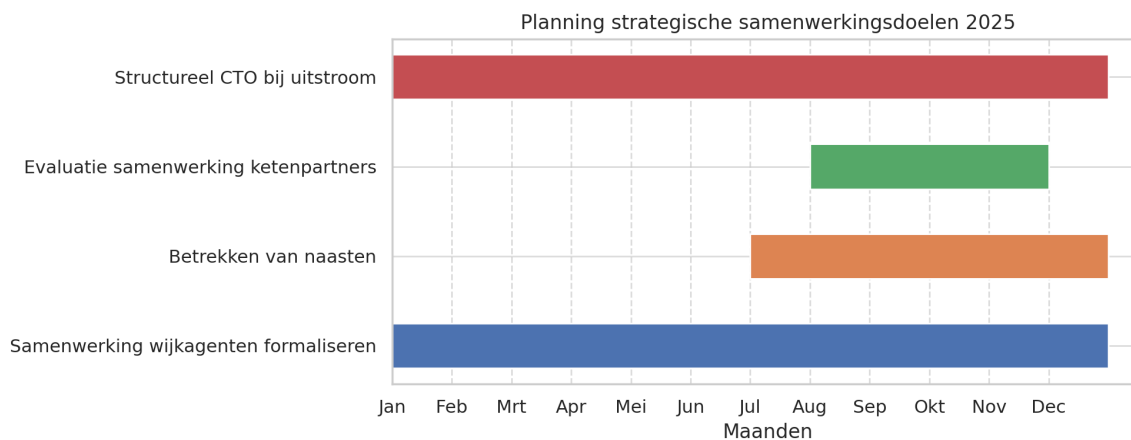
- **Formalisering samenwerking wijkagenten**
Nourzorg wil op alle woonlocaties structureel samenwerken met wijkagenten. Via kwartaaloverleggen worden signalen uit de buurt besproken, met als doel een betere verankering in de wijk en snellere signalering van risico's.
- **Betrokkenheid naasten verbeteren**
Op basis van het in 2024 gestarte afstudeeronderzoek wordt in 2025 een concreet plan ontwikkeld om naasten actiever te betrekken. Dit versterkt de cliënttevredenheid en draagt bij aan continuïteit van zorg.
- **Evaluatie samenwerking ketenpartners, waaronder het Veiligheidshuis en reclassering**
In 2025 worden samenwerkingsafspraken geëvalueerd en waar nodig aangescherpt. Duidelijke verantwoordelijkheden en actuele werkprotocollen zijn hierbij het doel.
- **Structureel CTO bij uitstroom**
Op basis van ervaringen in 2024 wordt cliënttevredenheid voortaan standaard gemeten bij uitstroom, wanneer cliënten zich vrijer voelen om hun mening te geven. De verkregen input wordt gebruikt voor verbeteracties en teamreflectie.

Deze doelen sluiten aan bij de reeds ingeslagen koers en beogen verdieping van de samenwerking op punten waar effectiviteit en veiligheid direct worden beïnvloed. De aanpak blijft gericht op inhoudelijke toegevoegde waarde (uitvoerbaarheid en aansluiting bij de praktijk) en beperkte administratieve lasten.

Overzichtstabel doelen samenwerking 2025

Strategisch doel	Actie	Resultaat	Tijdspad
Samenwerking wijkagenten formaliseren	Kwartaaloverleggen per locatie door maatschappelijk werker	Verbeterde signalering, snellere opvolging buurtnelpunten	jan – dec 2025
Betrekken van naasten	Beleidsplan opstellen o.b.v. afstudeeronderzoek + voorlichting + pilot	Toename betrokkenheid en tevredenheid	juli – dec 2025
Evaluatie samenwerking ketenpartners	Jaarlijkse evaluaties + verbeteragenda	Borging + bijstelling afspraken en betere samenwerking	aug – nov 2025
Structureel CTO bij uitstroom	CTO standaard bij uitstroom afnemen + evaluatie	Meer bruikbare feedback, betere timing, gerichte verbeteracties	doorlopend

Gantt-chart:



3 Stand van zaken thema's⁵

Om de implementatie te bevorderen heeft DJI samen met de sector thema's opgesteld. De thema's komen onder andere in de kwaliteitsgesprekken aan de orde, verdeeld over de looptijd van de implementatie van het Kwaliteitskader FZ. Thema's zijn niet verplicht en men kan ook kiezen om een ander thema op te pakken of een thema op een ander moment dan in het schema op te pakken.

Algemeen beeld

Nourzorg voldoet in de basis aan alle 14 thema's van het Kwaliteitskader Forensische Zorg. Elk thema is verankerd in onze praktijk. Sommige thema's vragen nog om verdere doorontwikkeling of borging, maar het fundament staat stevig.

Stand van zaken rondom veiligheidsmanagement.

In het kader van het KKFZ heeft Nourzorg in 2024 bewust gekozen om het thema 'Veiligheidsmanagement' centraal te stellen. Er is intensief gewerkt aan dit thema. Dit richtte zich niet alleen op risicotaxatie, maar op bredere structurele borging van veiligheid rond de cliënt, passend bij persoonsgerichte zorg. Een cliënt die zich gehoord, begrepen en betrokken voelt, laat in de praktijk minder probleemgedrag zien. Het raakt direct aan onze kernwaarden: persoonsgerichte zorg, risicobeheersing en het waarborgen van een veilig leef- en werkklimaat voor cliënten, medewerkers en omgeving. Hoewel veiligheidsmanagement breder is dan alleen risicotaxatie, vormt dit wel het startpunt van een zorgvuldig begeleidingsproces. In de praktijk blijkt dat Nourzorg op alle onderdelen van dit thema al voldoet, al vraagt verdere digitalisering en borging in de PDCA-cyclus op onderdelen nog aandacht.

In de intakefase wordt standaard onderzocht of een cliënt besproken wordt binnen het Veiligheidshuis. Indien de cliënt bekend is bij het veiligheidshuis stemt teamcoach af en sluit waar nodig aan bij het MDO. De gedragswetenschapper stelt een startdocument persoonsbeeld en risicotaxatie op, dat mede dient als basis voor het signaleringsplan dat binnen twee weken proactief met de cliënt wordt opgesteld, met oog voor diens autonomie. Bij iedere emotionele toestand (zoals woede of blijdschap) reflecteren wij steeds samen met de cliënt op wat hij of zij zelf kan doen, is een concreet voorbeeld van deze herstelgerichte benadering. Deze aanpak versterkt de eigen regie én helpt risico's beheersbaar te maken.

De samenwerking met de reclassering is verstevigd. Terugkoppeling wordt gestructureerd vastgelegd in het ECD via een label, zodat communicatie bij (bijv. afronding & overdracht zorg) in één overzicht te exporteren is. Via JustID worden reclasseringsverslagen en relevante gegevens opgevraagd om goed geïnformeerd de intake te kunnen doen; dit wordt gelogd in een eigen overzicht met SKN-nummer, motief (reden opvraag) en datum. Risicotaxaties worden minimaal tweejaarlijks en bij het zorgplan geëvalueerd. In 2025 zetten wij in op digitalisering van deze processen in het ECD en het verbeteren van PDCA cyclus. In eerdere paragrafen is hierover al het een en ander gezegd.

Een bijzonder aandachtspunt is de structurele betrokkenheid van naasten bij veiligheidsmanagement. Waar cliënten een netwerk hebben, kan dat netwerk zowel beschermend als risicovol zijn. Soms zijn bekenden of de omgeving van herkomst juist de trigger voor herhaald gedrag, terwijl zij in andere gevallen bijdragen aan gedragsverbetering. Dit onderstreept het belang van onze inspanningen om naasten vaker te betrekken. Vanuit deze realiteit is in 2024 een afstudeeronderzoek gestart naar het betrekken van naasten, wat in 2025 resulteert in een beleidsplan en een pilootaanpak.

In het verlengde daarvan ligt ook onze wens om contacten met wijkagenten te intensiveren. Wijkagenten beschikken regelmatig over signalen die ons niet direct bereiken, maar cruciaal kunnen zijn voor vroeg-signalering en risicobeheersing. In 2025 worden geprobeerd per locatie kwartaal-overleggen te organiseren met vaste aanspreekpunten. Evenzo wordt er actief geïnvesteerd in een netwerk van goede bewindvoerders. Zij kunnen ook bij uitstek in staat zijn om stabiliteit te creëren in leefgebieden als financiën en administratie. De ervaring leert dat goede bewindvoerders meedenkers zijn en een waardevolle rol kunnen spelen in het

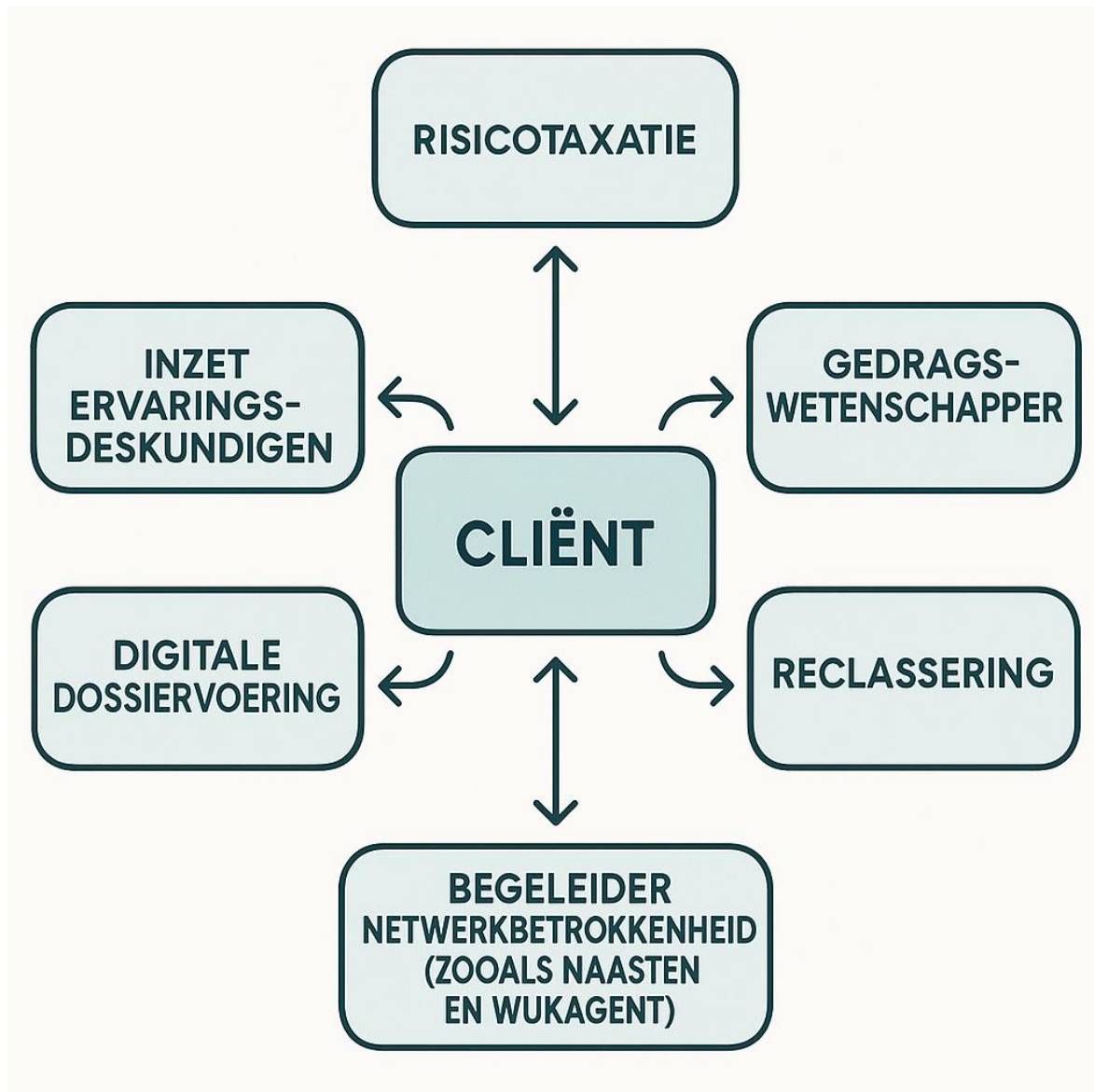
⁵ Thema's: <https://kwaliteitskaderfz.nl/wat-is-het/14-themas>

reduceren van criminogene factoren en spelen een waardevolle rol in het vergroten van stabiliteit en gedragsregulatie bij cliënten.

Ook de inzet van ervaringsdeskundigen draagt bij aan het veiligheidsmanagement. Zij kunnen – als brug tussen professionals en cliënten – risico's signaleren vanuit hun unieke perspectief, en helpen bij het de-escaleren van spanningen of terugval. Nourzorg zet onder andere begeleiders in die op basis van eigen ervaring aansluiten bij het perspectief van cliënten.

Vooruitkijkend zetten we in 2025 in op verdere digitalisering van processen binnen het ECD en versterken van de PDCA-cyclus rondom veiligheid. Het doel is om veiligheid niet enkel te waarborgen, maar zichtbaar te maken en bespreekbaar te houden. Veiligheidsmanagement is en blijft een gedeelde verantwoordelijkheid van cliënt, begeleiding, gedragswetenschapper én de keten daaromheen.

Onderstaande stroomschema toont de samenhang tussen belangrijke bouwstenen van veiligheidsmanagement bij forensische zorg: risicotaxatie, gedragswetenschapper, reclassering, netwerkbetrokkenheid (zoals naasten en wijkagenten), digitale dossiervoering en de inzet van ervaringsdeskundigen – als een geïntegreerd systeem rondom de cliënt.



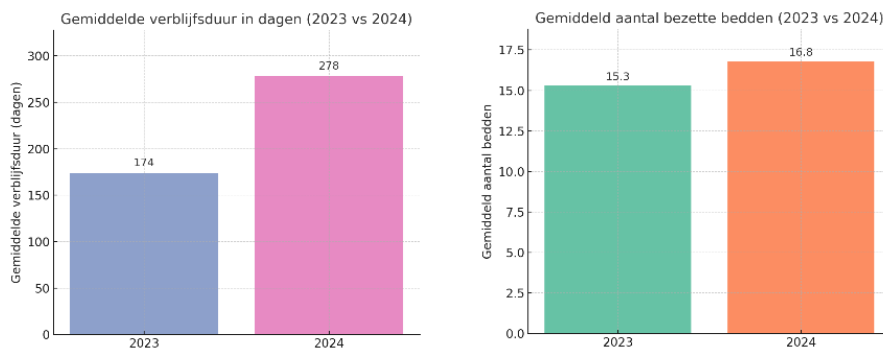
4 Kengetallen

4.1 Omvang van de forensische zorg

In 2024 bood Nourzorg forensische zorg vanuit vier locaties in Arnhem en Velp, bestaande uit verblijfszorg en ambulante begeleiding. De zorg werd geleverd aan cliënten met zorgzwaarten binnen de reeksen ZZP-C (1 t/m 5) en ZZP-VG (1 t/m 4), met nadruk op GGZ-C-indicaties.

Opvallend is de sterke stijging van de gemiddelde verblijfsduur, van 174 dagen in 2023 naar 278 dagen in 2024 (+60%). Deze toename duidt op langduriger zorgtrajecten, maar weerspiegelt niet per se een toename in zorgzwaarten. Het gaat hier eerder om meer stabiele en langdurige plaatsingen, met minder doorloop van cliënten. De zwaarte en complexiteit van de zorgvragen zijn in essentie vergelijkbaar gebleven met voorgaande jaren. Daarnaast steeg het gemiddeld aantal bezette bedden van 15,3 naar 16,8 (+9,8%). De bezettingsgraad is mede verbeterd door het beperken van leegstand. Waar in eerdere jaren de doorstroom na uitstroom meer tijd vergde, is in 2024 sneller geschakeld in de plaatsingsketen, wat leidde tot hogere continuïteit in de bedbezetting.

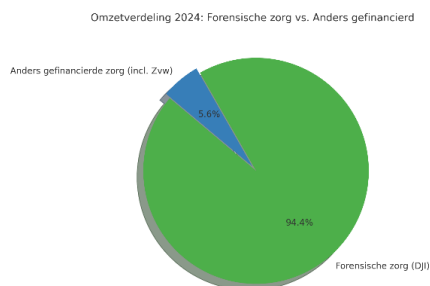
Staafdiagrammen: gemiddeld verblijfsduur + gemiddeld aantal bezette bedden – 2023 versus 2024



Op peildatum 31 december 2024 waren er 18 cliënten in (verblijf)zorg.

	Aantal cliënten	% v/h totaal aantal cliënten	Omzet	Percentage van de totale omzet
Forensische zorg (gefinancierd door DJI)	16	88,89%	€1.236.365	94,40%
Anders gefinancierde zorg (incl. vrijwillige forens. zorg vallend onder de Zvw)	2	11,11%	€ 73.401	5,60%
Totaal	18	100%	€1.309.766	100%

Cirkeldiagram: forensische zorg versus overige zorg



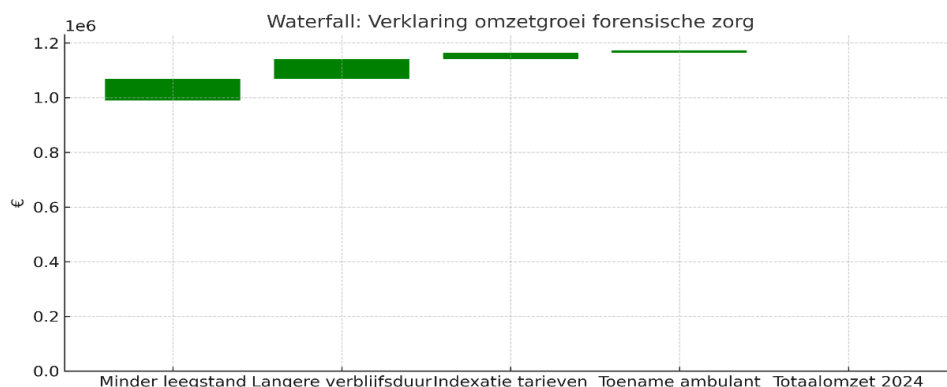
De totale omzet uit forensische zorg groeide van €989.267 in 2023 naar €1.236.365 in 2024 (+25%). Deze stijging is te verklaren uit een combinatie van factoren:

- Minder leegstand door snellere herbezetting;
- Langere verblijfsduur per cliënt;
- Een toename van ambulante trajecten;
- En een geïndexeerd tarief voor forensische zorg in 2024.

Een kort overzicht van enkele belangrijke Kpi's is hieronder te zien.

Kern-KPI's Forensische Zorg – Vergelijking 2023 vs 2024

KPI	2023	2024	% Verandering
Unieke cliënten	32.0	24.0	-25%
Gem. verblijfsduur (dagen)	174.0	278.0	59.8%
Gem. bedden	15.3	16.8	9.8%
Omzet FZ (€)	€989,267	€1,236,365	25.0%



Verwachte stijging aandeel overige zorg in 2025

De verhouding tussen forensische zorg en andere vormen van zorg (in casu Wlz-zorg) bleef in 2024 ongeveer gelijk als in 2023. In 2023 was 94% van de zorgomzet forensisch, in 2024 96%. Hoewel de forensische zorg in 2024 qua volume en aandeel nog dominant was, verwacht Nourzorg in 2025 een kentering. Het aandeel Wlz-cliënten zal naar verwachting stijgen, mede door het voornemen om een aparte Wlz-locatie te openen. Deze ontwikkeling is niet alleen beleidsmatig relevant, maar ook inhoudelijk in lijn met het KKFZ:

“De zorgaanbieder organiseert actief een goede uitstroom voor de cliënt.”

(KKFZ, Pijler 3 – Organisatie van Zorg, kwaliteitsaspect 4.2b)

De nieuwe locatie vergroot de mogelijkheden om forensische cliënten tijdig en passend te laten doorstromen naar Wlz-gefinancierde trajecten, zodra hun strafrechtelijke titel afloopt. Daarmee wordt gewerkt aan een vloeiende overgang in het zorgcontinuüm, zoals ook beoogd in **prestatie-indicator 2: continuïteit van zorg**. Nourzorg sorteert hiermee bewust voor op duurzame zorgrelaties en bredere inzetbaarheid in het sociale domein.

4.2 Forensische Prestatie-indicatoren

De gids Prestatie-indicatoren verslagjaar 2024⁶ 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. Voor Nourzorg (verblijf + ambulante begeleiding) geldt prestatie-indicator 2, continuïteit van zorg. In 2024 stroomden er 13 cliënten uit zorg, waarvan 1 terugkeerde(n) naar detentie. Daarom worden 12 cliënten onder de noemer geschaard.

⁶ Gids prestatie-indicatoren 2024: [Gids prestatie indicatoren 2024 | Publicatie | Forensische zorg](#)

4.2.1 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 over 2024 bedragen:

Uitstroomcategorie	Vanuit setting 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)	
1. Specialistische GGZ	8,33%
2. Basis GGZ	16,67%
5.1 Gespecialiseerde zorg verstandelijk gehandicapten SGLVG/ SGLVG+	
5.2 Gespecialiseerde zorg verstandelijk gehandicapten VG Verblijf	
6. (Forensisch) Beschermd wonen (BW)	25%
7. Maatschappelijke opvang (MO)	8,33%
8. Ambulante begeleiding	33,33%
9. Anders... (bijv. algemene WMO-voorziening)	16,67%
10. Geen vervolgzorg nodig	25%
Totaal	133,33%