

JAARBEELD 2025

PERSOONLIJK & BETROKKEN



IMW REGIO TILBURG

maatschappelijk werk & trainingen



INHOUD

Voorwoord	3
Dit zijn wij	4
Uitgelicht	7
• Kenniscentrum	8
• Medewerkersreis	11
Wat doen we nog meer?	14
• Budgetbeheer	15
• Ondersteuning	17
• Schoolmaatschappelijk werk	19
• Complexe (gezins)problemen	21
• Trainingen	23
Interne ontwikkelingen	26
• Verhuizing	27
• Duurzaamheid	28
Dit vinden we ook belangrijk	29
• Diversiteit en inclusie	30
• AI	30
• Ervaringskennis	30
• Instagram	31
Doorkijkje naar 2026	32





VOORWOORD

PERSOONLIJK & BETROKKEN

Met trots presenteren wij ons jaarbeeld 2025. In dit jaarbeeld staan de persoonlijke verhalen van onze medewerkers centraal. Zij zijn de kracht van onze organisatie. Iedere dag laten zij zien wat het betekent om echt betrokken te zijn bij de mensen voor wie we werken.

Toen IMW in de jaren vijftig werd opgericht door Tilburgse religieuzen, kreeg het een opdracht mee van medemenselijkheid. Dit begrip, en alle tijdgebonden opvolgers daarvan, zoals empathie, compassie en engagement, zijn nog steeds een rode draad in ons werk. Tegenwoordig past de term persoonlijke betrokkenheid het beste bij onze organisatie. Op verschillende manieren.

Primair hebben we zo'n 160 betrokken maatschappelijk werkers en trainers in dienst, die grotendeels hun werk doen in wijk- en dorpssteams in de regio Tilburg. Hun betrokkenheid beperkt zich niet tot hun ondersteuning en hulpverlening aan mensen die een steuntje in de rug nodig hebben. Zij bouwen ook actief mee aan nabije, benaderbare integrale teams in de buurt. Daar waar iedereen zijn vraag kan stellen en waar we vroegtijdig problemen kunnen aanpakken en oplossen of waar nodig de hulp van specialisten kunnen inschakelen. Het liefste doen we dat in de dagelijkse leefwereld van de mensen die een beroep op ons doen.

Daarnaast hebben we, met bijna 75 jaar ervaring, ook heel veel kennis en expertise in huis die we in toenemende mate inzetten en overdraagbaar maken voor professionals. Niet primair om als organisatie te groeien in volume, maar vooral in impact. Ons Kenniscentrum is de motor van een groeiend aanbod aan kennis over het maatschappelijk werk, dat voor professionals in het sociaal domein, maar ook daarbuiten, beschikbaar is.

We zijn als organisatie ook betrokken bij ons personeel. In een steeds krappere wordende arbeidsmarkt zijn we voortdurend op zoek naar mogelijkheden om medewerkers duurzaam aan IMW te verbinden. Dit doen we door veel aandacht te hebben voor hun professionele ontwikkeling, maar ook hun persoonlijke groei, werkgeeluk en werk/privé-balans. Onze professionals zijn immers tegelijkertijd kind, partner, ouder, mantelzorger en elke levensfase brengt weer uitdagingen mee. Wij zijn er van overtuigd dat wanneer we daar als organisatie oog voor hebben, onze medewerkers ook betrokkener zijn bij de organisatie.

In een samenleving die steeds meer van mensen vraagt, willen we als IMW een baken zijn. Een baken van persoonlijke betrokkenheid: in onze hulpverlening, in de samenwerkingsverbanden waarin we werken, in de maatschappelijke context waarin we werken en voor onze huidige en aanstaande medewerkers. Geen eenvoudige opgave, wel een die ons heel goed past.

Johan van Gorp, Bestuurder IMW regio Tilburg

DIT ZIJN WIJ



WIE ZIJN WIJ?

IMW REGIO TILBURG IS ER VOOR INWONERS EN PROFESSIONALS

Wij helpen mensen met vragen of problemen waar zij zelf niet uitkomen. Onze medewerkers hebben veel ervaring in het maatschappelijk werk en bieden professionele steun, zodat inwoners weer zelfstandig verder kunnen. Wij kijken breed naar de vraag, dat is onze kracht.

De kennis die wij dagelijks in de praktijk opdoen, zetten we ook in bij andere organisaties. Zo houden we deze kennis niet alleen voor onszelf, maar kunnen anderen daar ook van leren. We leren van elkaar, versterken elkaar en werken samen aan één doel: Samen Groeien.

261

MEDEWERKERS
(209 FTE)

8

STAGIAIRES

74

JAAR ERVARING
(OPGERICHT IN 1952)

WE ZETTEN
ONS IN VOOR
300.000
MENSEN IN ONS
WERKGEBIED

5



ONZE 4 KERNWAARDEN



BETROKKEN



FLEXIBEL



DESKUNDIG



VERTROUWEN

WAT DOEN WE?

VOOR INWONERS

ONDERSTEUNING

TRAININGEN

BUDGETBEHEER

COÖRDINATIE & VEILIGHEID

SCHOOLMAATSCHAPPELIJK
WERK

VOOR PROFESSIONALS



KENNISCENTRUM



Expertisecentrum
huiselijk geweld
en kindermishandeling



WAAR ZITTEN WIJ?

TOEGANG TILBURG

ondersteuning en zorg

De Coöperatie Toegang Tilburg is een samenwerkingsverband van IMW regio Tilburg, MEE De Meent Groep, GGD Hart voor Brabant en de afdelingen Werk & Inkomen en Dienstverlening van de gemeente Tilburg. Verdeeld over 6 wijkteams en een stedelijk team Coördinatie en Veiligheid verrichten rond de 300 professionals van deze organisaties, lichte ondersteuning, coördinatie en toegang tot specialistische hulp. Alle partijen hebben zitting in het Coöperatiebestuur, waarvan IMW voorzitter is. Daarnaast ondersteunt IMW de Coöperatie op het gebied van financiën, P&O, ICT, receptie & secretariaat en facilitaire zaken.



DORPSTEAMS

In de dorpen rondom Tilburg werken we samen in multidisciplinaire Dorpsteams samen met andere organisaties die ook hulp en ondersteuning bieden, zoals MEE De Meent Groep, ContourdeTwern en SWOD.



UITGELICHT



KENNISCENTRUM

De kennis van al onze medewerkers is ons belangrijkste kapitaal. De afgelopen jaren hebben we hard gewerkt om dit zichtbaarder en toegankelijker te maken. Vanuit hier is het Kenniscentrum ontstaan. Een plek waar kennis, vaardigheden en ervaringen samenkomen. Door en voor professionals om kennis en kunde te borgen en ontwikkelen. In het Kenniscentrum richten we ons op professionals binnen de eigen organisatie, maar ook buiten de organisatie. Dit kunnen professionals werkzaam binnen zorg en welzijn zijn, maar net zo goed organisaties binnen een andere branche die willen werken aan sterk werkgeverschap. Ook werknemers kunnen gebaat zijn bij het ontvangen van de juiste ondersteuning om zelf weer verder te kunnen. Zo versterken we elkaar en werken we dagelijks aan één doel: samen groeien.

ZICHTBAARHEID

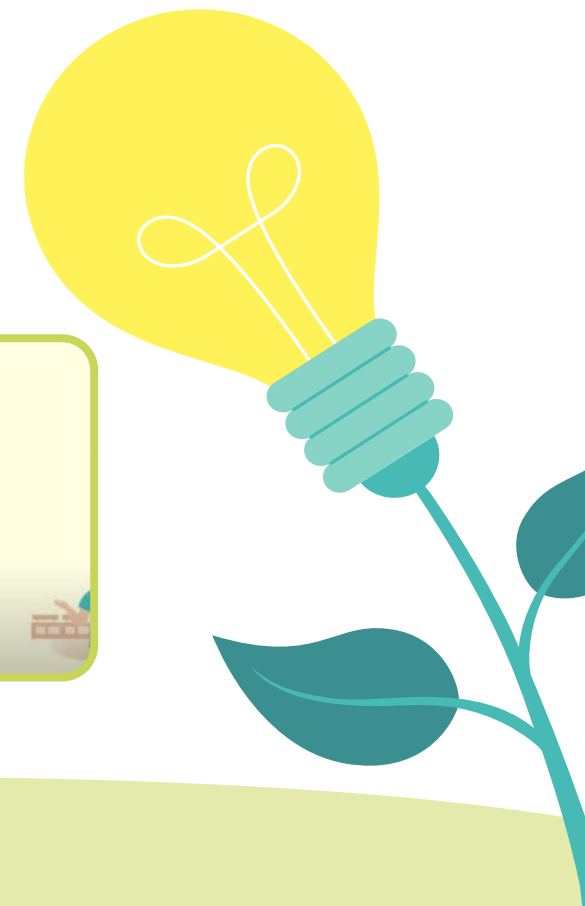
Om het Kenniscentrum zichtbaarder te maken voor de buitenwereld is er een variatie op ons IMW logo ontworpen dat specifiek een licht schijnt op de kennis die we als organisatie in huis hebben. Daarnaast maakten we een animatie om begrijpelijk uit te leggen wat het Kenniscentrum is en welke mogelijkheden er allemaal zijn.



BELEID

Het borgen van kwaliteit stond ook in 2025 centraal. Zo was de externe audit van zowel Sociaal Werk Nederland als NVVK opnieuw een belangrijke toets. Ook zijn we weer getoetst op de eisen om te voldoen aan de CRKBO registratie. Daarnaast zijn we gestart met een trendanalyse om nog beter aan te sluiten op actuele ontwikkelingen en behoeften. Voor het eerst voerden we een klanttevredenheidsonderzoek uit onder ketenpartners van Budgetbeheer. Hiermee kregen we niet alleen feedback van inwoners, maar ook van samenwerkingspartners, zodat we onze dienstverlening verder konden verbeteren.

[Bekijk de animatie hieronder:](#)



LERENDE ORGANISATIE

Door de komst van het Kenniscentrum dragen we nog breder uit dat we een lerende organisatie zijn. Ons leermanagementsysteem (LMS) werd gelanceerd en gevuld met diverse trainingen uit onze leerlijnen. Inmiddels worden de eerste specialistische trainingen (CRKBO-geregistreerd) gegeven, zowel intern als extern. Denk hierbij aan:

- Diversiteit & Inclusie
- Rouw & Verlies
- Schoolmaatschappelijk werk primair- & voortgezet onderwijs
- Planmatig en methodisch handelen
- Budgetcoaching
- Ondernijning

Intern is ons team compleet, waardoor we onze ambities sneller en effectiever konden realiseren. We ontwikkelden ook een Train-de-Trainers-leerlijn, waarmee we interne expertise verder hebben uitgebouwd en kwaliteit in ons opleidingsaanbod hebben verankerd.

INNOVATIE

2025 was het jaar waarin we de eerste AI-pilots zijn gestart. Hiermee onderzoeken we hoe kunstmatige intelligentie kan bijdragen aan ons werk, met bijzondere aandacht voor privacy en ethische kaders.

We waren zichtbaar op diverse evenementen en netwerken om kennis te delen, samenwerkingen te versterken en onze positie als kennispartner verder uit te bouwen. Ben je benieuwd hoe wij als organisatie aan de slag zijn met AI? In het hoofdstuk [‘Dit vinden we ook belangrijk’](#), vertellen we er meer over.

SAMEN GROEIEN

Uiteraard werken we in het Kenniscentrum niet alleen. We werken graag met organisaties om ons heen om de visie van ‘samen groeien’ echt in de praktijk te brengen.

Intervisie begeleiders

Twee van onze intervisiebegeleiders begeleiden een externe groep maatschappelijk werkers in Boxtel en Heusden. Intervisie is een gestructureerde methode waarbij professionals met dezelfde achtergrond samenkomen om werkgerelateerde vragen en dilemma's te bespreken. Door verdiepende en open vragen te stellen komt er ruimte voor nieuwe inzichten, effectiever handelen en professionele ontwikkeling.

Veiligheidsregisseurs

Ongewenst en agressief gedrag richting zorgmedewerkers komt helaas steeds vaker voor. Sociale onveiligheid wordt bij De Wever serieus aangepakt. Meldingen van onveilige situaties worden nu behandeld door vier veiligheidsregisseurs van IMW regio Tilburg die hier in 2025 aan de slag zijn gegaan. Zij nemen meldingen in behandeling, coördineren het proces en adviseren over mogelijke vervolgstappen. Lees het interview met onze veiligheidsregisseurs in [‘De Weef’](#), pagina 12 t/m 15.



Moreel beraad

Soms zijn er momenten waarop geen keuze goed voelt. Dilemma's waarin je moet kiezen tussen twee kwaden. Wat is het goede om te doen? Moreel Beraad zorgt voor houvast bij lastige keuzes in je werk. Je moet kiezen tussen verschillende belangen, waarden of risico's.

En juist dan wil je samen met collega's of betrokken ketenpartners kunnen nadenken, afwegen en tot een zorgvuldige beslissing komen. Afgelopen jaar hebben wij intern onze collega's hierbij kunnen ondersteunen.

Een aantal vragen aan Kim van Dijsseldonk; manager Kenniscentrum

Hoe kijk je terug op het afgelopen jaar?

"Met veel trots! We hebben het Kenniscentrum verder uit kunnen bouwen en ook intern goed op de kaart kunnen zetten. En we hebben de eerste stappen gezet om dit ook extern te gaan doen. In 2024 waren we nog heel veel achter de schermen bezig, met een klein team. In 2025 is het team gegroeid. Het heeft veel meer structuur gekregen en we hebben nu veel duidelijker waar we aan gaan werken en op welke manieren. Dit zit in beleid en kwaliteit, innovatie en leren en ontwikkelen. Het is heel mooi om te zien dat dit nu echt vorm heeft gekregen. Ook de tastbare resultaten van trainingen die gemaakt en uitgevoerd zijn. De reacties op die trainingen van externe partners. De eerste opdracht bij De Wever, waar veiligheidsregisseurs vanuit het Kenniscentrum zijn gestart. Dat zijn echt mooie samenwerkingen."

Waar ben je het meest trots op?

"Het meest trots ben ik toch vooral dat het van ons allemaal geworden is en niet meer alleen van mij. Het wordt echt gedragen door de organisatie."

Waar gaat het Kenniscentrum het komende jaar aan werken?

"Het komende jaar werken we vooral aan het borgen en voortzetten van wat er nu staat. We zijn begonnen en gaandeweg vinden we ook hierin onze vorm."

Ondermijning

Professionals in het sociaal domein krijgen steeds vaker te maken met signalen van ondermijning. Om hen hierin te ondersteunen, ontwikkelden wij in samenwerking met Divosa en GOUDTrainingen een praktijkgerichte training over het signaleren en bespreekbaar maken van ondermijning. De eerste trainingen zijn inmiddels gegeven en wegens groot succes staan er ook al een reeks aan trainingen ingepland voor 2026.

Eenzijds kunnen we hierdoor intern onze werkwijze beter borgen. En anderzijds kunnen we nu beter naar buiten treden. Andere organisaties gaan ons steeds beter leren kennen en weten dat we een Kenniscentrum hebben en wat we te bieden hebben. We willen onze trainingen op meerdere plekken kunnen geven. En daar zijn de eerste stappen voor gezet. Met de trainingen die we hebben gemaakt, zoals de training ondermijning, gaan we nu het hele land door. Dat is heel tof om te merken."

Waar staat het Kenniscentrum over 5 jaar?

"Het zou heel mooi zijn als het Kenniscentrum dan een gevestigde naam is en dat we een mooi aanbod hebben voor zowel interne als externe klanten. We willen heel graag blijven aansluiten bij de behoeftes die er in de organisatie zijn, zorgen dat we dat goed faciliteren. Hoe borgen en vergroten we het vakmanschap van onze eigen collega's? Dat is en blijft onze core business. Maar ik geloof er heel erg in dat dit ook van meerwaarde is voor andere organisaties en dat er veel innovatieve nieuwe producten te ontwikkelen zijn. Dus ik hoop dat we dat over 5 jaar veel meer mogen doen. Het is belangrijk dat we goed aansluiten op de behoeftes vanuit andere organisaties. Maar ook behoeftes vanuit de maatschappij zoals bepaalde ontwikkelingen die over 3 jaar heel anders kunnen zijn dan nu. We blijven daar oog voor houden."



MEDEWERKERSREIS

Onze medewerkers zijn onze kracht. Daarom stond ook in 2025 de medewerkersreis centraal. Dit is de route die iemand aflegt bij IMW, van kennismaking tot vertrek. We vinden het belangrijk dat deze ervaring zo goed mogelijk is.

We verbeteren onze on- en offboarding. Zorgen voor duidelijke en vindbare personeelsregelingen en goede interne communicatie. Ook werkten we verder aan het werven van nieuw talent. Dit doen we door onze krachten, de medewerkers, zelf hun verhaal te laten vertellen. Per team maken we een 'werken bij' video en daar gaan we ook in 2026 mee verder. [Bekijk hier alle medewerkersverhalen.](#)



AANTAL MEDEWERKERS

Op 31 december 2025 werkten er 261 mensen bij IMW (209 fte). Daarnaast hebben 8 (afstudeer)stagiairs hun stage afgerond. In het jaarbeeld 2024 vermeldden we 251 medewerkers, 199,51 fte en 11 stagiairs. Dat betekent een groei van 4% in 2025.



INZETBAARHEIDS- EN ARBOBELEID

In het nieuwe arbobeleid ligt de nadruk op een gezonde en veilige werkomgeving, waarin medewerkers zich fysiek én mentaal veilig voelen. We willen bijdragen aan het vergroten van werkplezier, werkgeluk en duurzame inzetbaarheid. We creëren een werkomgeving waarin iedereen zich welkom voelt, ongeacht achtergrond of functie. Met deze actualisatie is het arbobeleid niet alleen een wettelijke verplichting, maar ook een instrument dat onze organisatiecultuur versterkt, het welzijn van medewerkers bevordert en duurzame inzetbaarheid op de lange termijn vergroot.

Het doel van het inzetbaarheidsbeleid is het voorkomen en verminderen van verzuim, door middel van een goed preventief beleid gericht op o.a. de diverse levensfasen en -gebeurtenissen die van invloed kunnen zijn op verzuim. Zoals burn-out, scheiding, mantelzorg en de overgang. Voor iedereen binnen de organisatie is helder wat er van wie verwacht wordt en wat de organisatie eraan doet om een zo goed mogelijke verzuimbegeleiding te verzorgen.

MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK

In 2025 zijn we gestart met een nieuwe wijze van het medewerkerstevredenheids-onderzoek (MTO), namelijk via de confetti-methode van Everybody Frank. De medewerker reflecteert wekelijks op zijn/haar eigen werkbeleving met behulp van een app die telkens slechts één of enkele vragen stelt. Dit zorgt ervoor dat het makkelijk en snel kan worden beantwoord. De data van al deze zelfreflecties geven we terug in een realtime interactief dashboard. En dat geeft een unieke inzicht in de organisatie. Het maakt het MTO snel, leuk en laagdrempelig.



VERVANGING TIJDENS ZWANGERSCHAPSVERLOF

Meestal is vervanging tijdens het verlof van een collega tijdelijk. Maar wanneer een vervanger heel goed werk heeft geleverd is het fijn als deze kan blijven en de kans krijgt om zich bij IMW nog verder te ontwikkelen. Dit was het geval bij Floor en Maud, die beiden werken binnen het team Ondersteunende Diensten.

Floor en Maud over hun ervaringen en hoe ze het vinden dat ze nu werken bij IMW.

Wat doe je bij IMW?

Floor: "Tijdens het verlof van een collega ben ik gedurende het eerste halfjaar van 2025 verantwoordelijk geweest voor de werving en selectie in de organisatie.

Ik hield mij vooral bezig met het uitzetten van vacatures en het screenen en voeren van (arbeidsvoorwaarden)gesprekken met kandidaten.



Floor & Maud

Op dit moment studeer ik weer en ben ik een groot deel van mijn tijd daaraan kwijt. Gelukkig werk ik nog steeds bij IMW, maar dan nu in een iets andere rol.

Samen met Maud ben ik verantwoordelijk voor het Instagramaccount. We houden ons bezig met het bedenken, maken, plannen en delen van content."

Maud: "Ik ben werkzaam als Communicatiemedewerker. Op dit moment ben ik vooral druk met de implementatie van een nieuw intranet, de communicatie van Dorpsteam Dongen en ons Instagramaccount. Maar mijn collega's kennen mij ook als Razende Reporter, waarbij ik met korte en luchtige video's onze medewerkers meeneem in interne ontwikkelingen."

Hoe ben je binnen gekomen en ontvangen?

Floor: "Na het behalen van mijn hbo-diploma had ik ruim een halfjaar vrij, omdat ik pas in september verder zou studeren. Ik wist nog niet hoe ik die periode wilde overbruggen tot ik werd getipt over de openstaande vacature voor zwangerschapsvervangings. De uitgelezen kans voor mij om wat meer ervaring op te doen en nieuwe dingen te leren. Ik werd op mijn eerste dag meteen ontzettend warm ontvangen. Sarina, de collega die ik verving, heeft mij de eerste weken nog uitleg kunnen geven over alles omtrent de werving en selectie, waardoor ik met vol vertrouwen het halfjaar alleen tegemoet ging."

Lees verder op pagina 11.

Ook de andere collega's hebben altijd voor mij klaargestaan met het beantwoorden van vragen en het verder wegwijs maken. Dit was ontzettend fijn."

Maud: "Ik werd via LinkedIn benaderd door Laura, de collega die ik verving, naar aanleiding van mijn oproep als werkzoekende. Het was nog maar een paar weken voordat zij met verlof zou gaan, dus na een geslaagd kennismakingsgesprek had ik al twee weken later mijn eerste werkdag. Ik werd open ontvangen en viel meteen met mijn neus in de boter. Vanaf moment één heb ik mij enorm welkom gevoeld!"

Je was vervanger voor een collega tijdens zwangerschapsverlof, hoe vind je het dat je nu kunt blijven?

Floor: "Ik vind het geweldig dat ik kan blijven! De periode vloog voorbij en ik merkte dat ik eigenlijk nog niet klaar was om weg te gaan. Toen deze kans mij werd aangeboden, was ik ontzettend blij! Het geeft mij nog meer tijd met al deze leuke mensen, nog meer mogelijkheden om te leren en ervaringen op te doen en nog meer mogelijkheden om mezelf te blijven ontwikkelen. Zo fijn dat IMW hierin meedenkt en dat ze aan mij deze kans en dit vertrouwen hebben geboden."

Maud: "Onwijs leuk! Het voelt alsof ik hier al jaren werk. Toen ik merkte dat mijn einddatum dichterbij kwam voelde dit niet fijn, ik wilde helemaal niet weg. Daarom ben ik extra dankbaar en blij dat ik mag blijven. We kunnen nu samen, als team, verder bouwen zodat we de communicatie zowel intern als extern kunnen versterken!"

Lees verderop meer over het project van Floor en Maud: [Instagram!](#)



IMW-DAG: WERKEN MET LEF

Onze medewerkers werken in verschillende teams, wijkcentra en dorpsteams. Omdat zij verspreid over de regio werken is het belangrijk dat we ontmoetingen blijven faciliteren. Ieder jaar organiseren we een IMW-dag voor onze medewerkers. In 2025 was het thema: werken met lef. Er waren inspirerende sessies en workshops over onderwerpen zoals familieopstelling, parallel solo ouderschap, werken vanuit lef en hart, boksen en weerbaarheid en theatersport. Een dag waarin medewerkers elkaar ontmoeten, kennis delen en ruimte hebben om bij te praten.

Bekijk voor een impressie van de IMW-dag de [aftermovie](#).



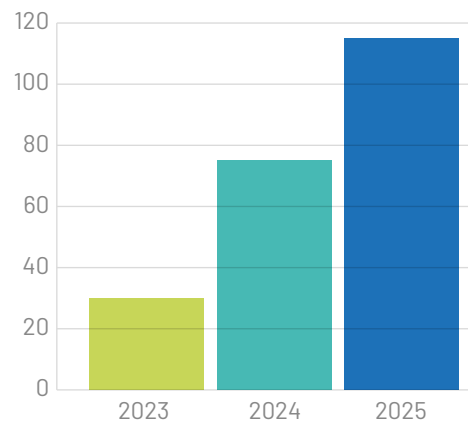
WAT DOEN WE NOG MEER?



WAT DOEN WE NOG MEER

BUDGETBEHEER

Budgetbeheer wordt meestal ingezet als het de inwoner (tijdelijk) niet lukt om zelf alle vaste rekeningen te betalen of geld te sparen. Het zorgt voor financiële stabiliteit en kan helpen belemmerende patronen te doorbreken.



Aantal aanmeldingen Budgetbeheer

In 2025 is het team van Budgetbeheer gegroeid. De groei van het team was nodig door een toename van het aantal aanmeldingen, onder andere vanuit de schuldhulpverlening en zorgaanbieders.

Groei en verandering vragen ook iets van elkaar. Het team heeft dan ook hard gewerkt aan nieuwe afspraken, vertrouwen en goede communicatie onderling.

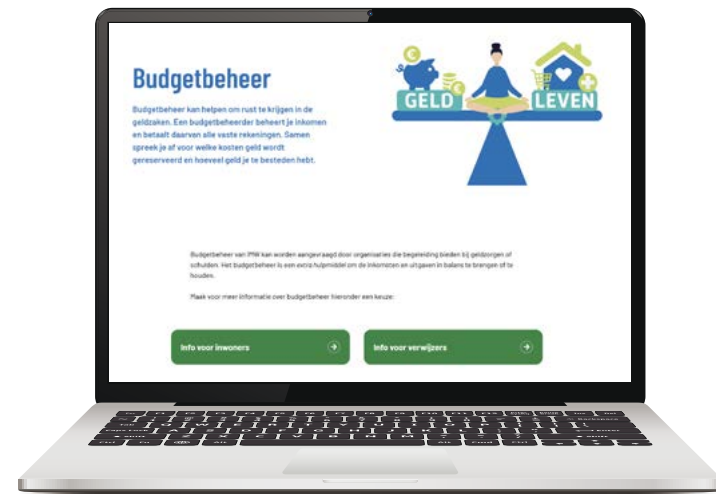
Samenwerking Budgetcoaches en Budgetbeheer

Voorheen combineerde de Budgetcoach coaching met Budgetbeheer. Deze taken zijn nu gesplitst: het Budgetbeheer ligt bij Team Budgetbeheer, terwijl de Budgetcoach zich richt op begeleiding en coaching.

Door deze splitsing is duidelijker geworden wie waarvoor verantwoordelijk is en dat zorgt voor meer overzicht en duidelijkheid. Dit kan ook leiden tot een aanmelding waar dit in het verleden niet gebeurde en dus een toename in het aantal meldingen. De splitsing zorgt er ook voor dat de juridische kaders beter geborgd zijn en dat we de kwaliteit van onze dienstverlening beter bewaken.

Website vernieuwd

In 2025 hebben we de informatie op de website onder de loep genomen. Het doel: beter zichtbaar maken welke informatie voor welke doelgroep is. Voor inwoners of voor verwijzers? Ook hebben we het aanmeldproces gedigitaliseerd. Dit kan nu volledig via de website. Voorheen kwamen er onvolledige aanvragen binnen. Door dit te digitaliseren en het proces anders in te richten, worden er geen belangrijke documenten meer vergeten en kunnen we de start sneller realiseren.



[Wil je kijken bij team Budgetbeheer?](#)
[Bekijk dan de video hiernaast waarin](#)

[Jacqueline en Margreet een inkijkje geven in hun werk.](#)



Klanttevredenheid

In 2025 is er een klanttevredenheidsonderzoek voor Budgetbeheer uitgezet waarbij een responspercentage van 30% is behaald. We behaalden een gemiddeld rapportcijfer van 8,8 voor algemene tevredenheid. Van onze cliënten geeft 95% aan heel tevreden te zijn over de manier waarop wij met hen omgaan.

27%

heeft moeite met het verwerken of doorsturen van post.

65%

wordt - naast budgetbeheer - door een organisatie begeleid bij zijn/haar geldzaken.

28%

verwacht zijn/haar geldzaken in de toekomst weer zelf te gaan beheren.

Onze doelgroep

41%

verwacht langdurig gebruik te willen maken van budgetbeheer.

50%

maakt actief gebruik van ons digitale dossier en klantenportaal.



De impact van Budgetbeheer

- 89% maakt zich minder zorgen over geld
- 90% heeft door budgetbeheer meer overzicht in zijn/haar geldzaken
- 82% heeft een financiële buffer om onverwachte kosten op te vangen



“De medewerkers zorgen voor een snelle afhandeling van verzoeken en er wordt ook kritisch naar gekeken, wat heel goed is als je zelf niet met geld om kan gaan.”

“Ben zeer tevreden. Het geeft me een rustig gevoel. En ze zijn er altijd voor mij.”

ONDERSTEUNING

Psychosociale ondersteuning

Psychosociale hulp richt zich op alle facetten van het psychosociale leven zoals bijvoorbeeld relaties, opvoeding, eenzaamheid, depressieve klachten en rouwverwerking. We richten ons bij vragen van de inwoners op eigen kracht van de cliënt of het netwerk, zodat zij zelf hun problemen duurzaam kunnen oplossen. Daar waar dit niet lukt, kijken onze hulpverleners wat er nodig is om dit wel mogelijk te maken.

Onze ondersteuning is voornamelijk individueel, maar we bewegen steeds meer toe naar ondersteuning in groepsverband. Hierbij leren cliënten ook van elkaar en zien zij dat zij niet de enige zijn. Mocht er meer nodig zijn dan alleen psychosociale hulp dan regelen we, in overleg met de cliënt, extra ondersteuning. De cliënt houdt hierbij altijd de regie.

Onze hulpverleners werken in teams in de dorpen en de wijkcentra van Tilburg. Ze werken als generalistisch hulpverlener, maar hebben vaak een specialisatie of extra ervaring met een bepaald leefgebied. Hierdoor bieden we hulpverlening op maat. Daar waar nodig schakelen zij een collega in met ervaring of specialisatie op het leefgebied waarin zij minder ervaring hebben.

Financiële ondersteuning

IMW biedt door middel van Budgetcoaching en Budgetbeheer ondersteuning bij geldzorgen in de vorm van informatie en advies. Bij een terugval in inkomen, onverwachte kosten of schulden is het soms moeilijk om het overzicht te houden en te komen tot de juiste oplossing.

[Wil je meer weten over wat team Ondersteuning doet?](#)

[Bekijk dan de video van medewerker Moniek. Zij vertelt over haar werk.](#)



Geldzorgen kunnen een grote impact hebben op andere leefgebieden, zoals stress, gezondheidsklachten of spanningen in het gezin. Ook kunnen problemen op andere leefgebieden juist invloed hebben op de geldzaken. Met behulp van Budgetcoaching worden de geldzaken in kaart gebracht en onderzocht wat er nodig is om deze langdurig in balans te kunnen houden.

Training Geld & Geluk

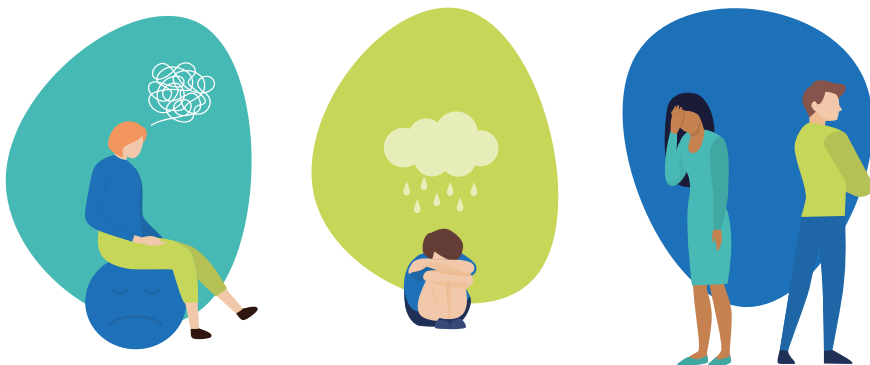
Omdat geldzorgen grote impact kunnen hebben op andere leefgebieden is de training Geld & Geluk ontwikkeld. In deze training gaan we in gesprek over allerlei onderwerpen die invloed kunnen hebben op geldzaken. Zo staan we stil bij activiteiten zoals sport en ontspanning. We bekijken aan wie de deelnemer steun zou kunnen vragen en welk effect de zorgen hebben op relaties en andere sociale contacten. Geld kan ook invloed hebben op onze gezondheid. We kijken naar manieren om te ontspannen en om stress te verlagen. Welke invloed heeft geld in het gezin en misschien in de opvoeding?

[Lees hier meer over de training Geld & Geluk.](#)

KINDEREN EN SCHEIDEN

De medewerkers van team kinderen en scheiden hebben dit jaar een nieuwe vorm van ondersteuning aangeboden: parallel solo ouderschap (PSO). Bij PSO ligt de focus op het welzijn van de ouder en het kind, met extra aandacht voor een stevige ouder-kindrelatie.

We zijn onderdeel van de netwerksamenwerking van alsjeuitelkaargaat.nl en samen is er een webinar georganiseerd: "steun jouw naasten". Deze was voor iedereen die te maken heeft met een scheiding in de familie of vriendenkring.



SOCIAAL RAADSLIEDEN

Onze Sociaal Raadslieden hebben in 2025 opnieuw veel inwoners van Tilburg, Dongen, Goirle en Gilze en Rijen geholpen met sociaaljuridisch advies. Ook gaven zij advies aan collega's van de wijkteams en aan andere organisaties in de regio. De Sociaal Raadslieden werken op bijna alle rechtsgebieden, behalve strafrecht. De hulp is gratis en bedoeld als eerste ondersteuning bij sociaaljuridische vragen. De meeste vragen gaan over geldzaken en sociaaljuridische problemen. Denk aan inkomen, toeslagen en de inkomstenbelasting. Vaak stapelen problemen zich op.

De ondersteuning kan verschillen: soms is informatie en advies genoeg, zodat de cliënt zelf verder kan. In andere gevallen nemen de Sociaal Raadslieden tijdelijk de juridische kwestie over.

Emilou Pieters, werkzaam binnen de Sociaal Raadslieden licht toe:

"Veel mensen weten niet waar zij recht op hebben of raken vast in ingewikkelde procedures. Wij bieden informatie en advies, helpen bij het aanvragen van regelingen en ondersteunen bij bezwaarprocedures rondom bijvoorbeeld toeslagen, uitkeringen en kwijtscheldingen. Ook kijken we mee bij (onterechte) terugvorderingen en onderzoeken we waarom een uitkering is stopgezet en welke stappen nodig zijn om dit te herstellen. Ik denk dat de kracht van onze Sociaal Raadslieden zit in de laagdrempeligheid en de persoonlijke benadering. Mensen komen vaak verdrietig, boos of radeloos binnen. Zij zijn vastgelopen in regelgeving of kampen met financiële zorgen die zich opstapelen. Juist op dat moment is het van grote waarde dat er iemand naast hen gaat staan en helpt om overzicht en rust te creëren.

Samen bekijken we of een terugvordering terecht is en welke mogelijkheden er zijn voor een betalingsregeling of kwijtschelding. Wanneer mensen moeite hebben om rond te komen, onderzoek ik of zij nog recht hebben op toeslagen, gemeentelijke regelingen of tijdelijke ondersteuning.

In 2025 zijn wij als team trots op de manier waarop wij inwoners niet alleen hebben geholpen met praktische oplossingen, maar ook hebben bijgedragen aan het herstellen van vertrouwen. Door duidelijkheid te geven en samen concrete stappen te zetten, ervaren mensen weer perspectief. Zij verlaten de spreekkamer vaak opgelucht en met hernieuwd vertrouwen in hun eigen kracht en mogelijkheden."



Emilou

SCHOOLMAATSCHAPPELIJK WERK

Primair onderwijs

In 2025 hebben we in ons werkgebied op alle reguliere basisscholen in de regio Tilburg schoolmaatschappelijk werk (SMW) mogen leveren. In totaal zijn dit 55 scholen in 12 wijken.

Grootste aandachtsgebieden SMW primair onderwijs in 2025:

Sociaal-
emotioneel

Emotie-
regulatie

Echt-
scheiding

SMW heeft als doel de weerbaarheid en mentale gezondheid van leerlingen te versterken. De 3 hoofdtaken in het primair onderwijs zijn:

- Advies en consultatie binnen de school.
- Het bieden van (lichte) ondersteuning aan leerlingen en eventueel ouders.
- Brugfunctie naar hulp in het voorliggend veld of specialistische jeugdhulp.

Quote van een basisschool: 'Leerlingen voelen zich gehoord en worden krachtiger en weerbaarder. De SMW'er is er laagdrempelig voor de ouders.'



SMW'er Jennemieke vertelt in deze video over haar werk en wat haar iedere dag weer energie geeft.



Voortgezet onderwijs

In 2025 hebben we in ons werkgebied op alle reguliere middelbare scholen SMW mogen leveren. Dit zijn in totaal 17 scholen.

De kerntaken van SMW voortgezet onderwijs zijn:

- Het gevraagd en ongevraagd advies geven aan scholen.
- Het begeleiden van jeugdigen en/of hun ouders/verzorgers.
- Meedenken over de juiste hulp, indien SMW geen passende hulp kan bieden.

Er was een grote diversiteit aan hulpvragen in het SMS voortgezet onderwijs. De grootste aandachtsgebieden waren in 2025 op sociaal- emotioneel vlak, emotieregulatie en psychische gezondheid. Ook zien we een stijging in het middelengebruik, zoals bijvoorbeeld vpen.

In het SMW voortgezet onderwijs kan meer dan 60% na de begeleiding van SMW zelf verder. Slechts 6% moet doorverwezen worden naar specialistische hulp.

Waardering vo-scholen over SMW:

RAPPORT
CIJFER
8,1

Mbo

De reden van aanmelding was ook in 2025 bij 35% sociaal-emotionele of psychische problemen. Daarnaast waren vragen over faalangst, verlies/rouw, conflicten en veiligheid ook vaak de reden van aanmelding bij het schoolmaatschappelijk werk. Middelengebruik is ook al een aantal jaar een terugkomend probleem bij de studenten die verwezen worden voor hulpverlening.

35%
Sociaal-
emotioneel

Bij de start van het schooljaar 2025-2026 is er weer op een aantal mbo-locaties aandacht besteed aan groepsvorming, door het aanbieden van 25 workshops 'Positieve sfeer in de groep' aan eerstejaarsgroepen

Universiteit

Studenten kunnen met hun vragen en problemen bij de schoolmaatschappelijk werker terecht die 12 uur per week werkzaam is op de Universiteit van Tilburg. Hij activeert hen om hun zelfredzaamheid te vergroten en helpt hen met het mobiliseren en inzetten van hun eigen netwerk. De leefgebieden van de hulpvragen zijn vergelijkbaar met die van de studenten van het mbo. Ook hier scoren sociaal-emotionele en psychische problemen hoog.

Studenten kunnen via de decaan of schoolpsycholoog terecht bij de schoolmaatschappelijk werker. Ook kunnen zij zich aanmelden via de website van de universiteit.

Het verhaal van Fleur

Fleur begon als stagiaire SMW bij IMW. Na een succesvolle stageperiode is zij bij IMW in dienst gekomen. Ze werkt nu met veel plezier als schoolmaatschappelijk werker in het primair onderwijs.

Fleur: 'Ik vind het prachtig om te zien hoe leerlingen op eigen kracht groeien. Dat ik daaraan mag bijdragen, door passende hulp te bieden en hun zelfvertrouwen te vergroten, dat is voor mij werkgeluk'.



COMPLEXE (GEZINS)PROBLEMEN

Waar staan wij voor?

De teams Coördinatie & Veiligheid (C&V) en Zorg, Overlast & Veiligheid (ZOV) werken binnen Toegang Tilburg aan situaties waarin zorg, veiligheid en leefbaarheid onder druk staan.

C&V richt zich op de veiligheid en ontwikkeling van kinderen en jongeren. ZOV richt zich op volwassenen met zorg, overlast en veiligheidsvraagstukken. In beide teams staat het herstellen van stabiliteit en het versterken van eigen regie van inwoners centraal.

Steeds vaker werken beide teams samen binnen één gezin en één plan. Door deze samenwerking ontstaat meer samenhang in de aanpak en kan sneller en gericht worden gewerkt aan rust en veiligheid in het huishouden.

Wat typeerde 2025

2025 stond voor beide teams in het teken van versterken, verbinden en professionaliseren. We hebben verder gebouwd aan onze gezamenlijke rol in complexe casuïstiek, met nadrukkelijke aandacht voor kwaliteit van handelen, ondersteuning van medewerkers en het versterken van de samenwerking binnen en buiten de veiligheidsketen.

Een belangrijk kenmerk van 2025 was de ruimte die is geboden aan medewerkers om zich verder te ontwikkelen. Een aantal collega's heeft zich inhoudelijk verdiept en gepositioneerd binnen het Kenniscentrum van IMW, waarmee expertise is versterkt en kennis breder beschikbaar is gekomen.

Vanuit het IMW is in 2025 daarnaast nadrukkelijk aandacht geweest voor het welzijn van medewerkers. Werk-privébalans is actief onderwerp van gesprek geweest, met oog voor duurzame inzetbaarheid in een werkveld dat inhoudelijk en emotioneel veel vraagt.

Coördinatoren Anniek en Miranda vertellen over hun werk bij team C&V.



Verbindend samenwerken

In 2025 is de samenwerking met Veilig Thuis verder geïntensiveerd binnen het werk van C&V. In het kader van verbindend samenwerken wordt steeds vaker gezamenlijk opgetrokken. Dit gebeurt vanaf het eerste signaal wanneer het gaat om situaties waarin de veiligheid en ontwikkeling van kinderen en jongeren onder druk staat.



Deze manier van samenwerken leidt ertoe dat:

- inwoners minder vaak hun verhaal hoeven te herhalen;
- informatie sneller, vollediger en zorgvuldiger wordt gedeeld;
- casuïstiek vanuit Veilig Thuis direct kan doorlopen naar C&V, met behoud van regie en continuïteit;
- duidelijkheid ontstaat over verantwoordelijkheden en vervolgstappen.

Het verbindend samenwerken krijgt steeds meer vorm en draagt bij aan vertrouwen, continuïteit en effectiviteit binnen de veiligheidsketen rondom gezinnen.

Kwaliteit, ondersteuning en dossiervorming

In 2025 is gericht geïnvesteerd in de versterking van de professionele ondersteuning van medewerkers. Het team gedragsdeskundigen is uitgebreid, waardoor medewerkers van zowel C&V als ZOV beter en structureler ondersteund kunnen worden bij complexe en belastende casuïstiek.

Deze uitbreiding draagt bij aan de kwaliteit van besluitvorming, professionele reflectie en het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers. Nieuwe collega's binnen beide teams krijgen een inwerkprogramma en begeleiding op maat. Thema's als systemisch werken, veiligheidstaxatie en professioneel handelen in het spanningsveld tussen zorg en veiligheid blijven belangrijke pijlers in de ontwikkeling. Daarnaast is in 2025 een start gemaakt met het voeren van het gesprek over dossiervorming en het vergroten van de bewustwording hierover.

Samen sterk

C&V en ZOV werken intensief samen en vullen elkaar inhoudelijk aan. Door deze nauwe samenwerking ontstaat een integrale aanpak voor het hele huishouden, waarbij expertise wordt gebundeld en signalen sneller en effectiever worden opgepakt.

In 2025 zijn we actief betrokken bij regionale samenwerkingen zoals Filomena – Hart van Brabant en Team CAS. Deze netwerken versterken onze gezamenlijke rol in de aanpak van huiselijk geweld, overlast en andere veiligheidsvraagstukken en dragen bij aan een sluitende regionale aanpak.

Het EPA traject maakt onderdeel uit van deze bredere samenwerking met de GGZ en kennisontwikkeling. Hoewel de uitvoering nog in ontwikkeling is, blijven wij hier samen met partners in investeren.



VOORUITBLIK 2026

- In 2026 zetten C&V en ZOV gezamenlijk in op:
- verdere verdieping van het verbindend samenwerken met Veilig Thuis;
 - uitbreiding en doorontwikkeling van het EPA traject;
 - verdere versterking van professionele ondersteuning en expertise binnen beide teams;
 - een stevige en herkenbare gezamenlijke positie binnen de veiligheidsketen.

Met betrokken en deskundige medewerkers blijven C&V en ZOV zich inzetten voor duurzame veiligheid, leefbaarheid en samenwerking, altijd met oog voor de mens achter de casus.

TRAININGEN

Trainingen voor kinderen, jongeren en volwassenen

In 2025 gaven we in totaal 34 trainingen aan kinderen en jongeren. De meeste vraag was, net als in eerdere jaren, naar faalangsttrainingen, weerbaarheidstrainingen voor kinderen van 10 tot 14 jaar en sociale vaardigheidstrainingen voor kinderen van 6 tot 9 jaar.

Vanaf september gaven we ook 51 workshops Positieve Sfeer in de Groep in het voortgezet onderwijs (VO) en 25 workshops in het mbo. Deze workshop duurt een dagdeel. De deelnemers leren hoe ze respectvol met elkaar omgaan, elkaars grenzen herkennen en samenwerken.

In 2025 zijn we ook gestart met een vervolgworkshop in het VO: Kwaliteiten in Beeld. Deze workshop draaiden we 14 keer.

Daarnaast gaven we 6 trainingen Positief Opvoeden en 4 trainingen Sociale Vaardigheden/Assertiviteit voor volwassenen. In totaal deden 73 mensen mee aan deze trainingen.

In deze video vertelt trainer Ronnie over zijn werk bij team Trainingen.

'Voor mij is het heel belangrijk dat we kinderen laten groeien.'



De training 'Omgaan met agressie en ongewenst gedrag' is 5 keer bij Traverse aangeboden.

Quotes van deelnemers van deze training:

'Jullie wisten de aandacht vast te houden en een veilige sfeer neer te zetten.'

'Dit was voor mij de eerste weerbaarheidstraining. Ik heb mijzelf hier beter door leren kennen.'

'De rollenspellen waren erg leerzaam.'

'Hele leuke training en interactie met elkaar.'

Marietje Kessels Project

Het Marietje Kessels Project (MKP) is een training voor kinderen uit groep 7 en 8 van de basisschool. In deze training leren kinderen mentale en lichamelijke vaardigheden. Het doel van MKP is dat kinderen geen slachtoffer worden van machtsmisbruik en ook zelf geen grensoverschrijdend gedrag laten zien, zoals pesten of iemand intimideren.

Tijdens de training leren kinderen basisvaardigheden om weerbaarder te worden en grenzen van zichzelf en de ander te (h)erkennen. Dit doen ze met groeps gesprekken, lichamelijke oefeningen, rollenspellen en opdrachten in een werkboek. Zo leren kinderen hoe ze kunnen handelen bij situaties zoals pesten, groepsdruk of online veiligheid. In de hele training is veel aandacht voor online veiligheid en het bevorderen van een positieve sfeer in de klas.

In de evaluaties geven de docenten aan dat ze tijdens de lessen vooral gebruik maken van onderdelen van de training, zoals de inzet van groene of rode pepers, respectvol met elkaar omgaan en elkaars grenzen herkennen.

Kinderen over MKP:

'Het is echt heel leerzaam en nu heb ik ook meer zelfvertrouwen'.

'Erg leuk en ik heb er veel van geleerd'.

'Ik zal de pepers gebruiken als het nodig is'.



[In deze video vertelt trainer Ronnie over het Marietje Kessels Project.](#)



EXPERTISECENTRUM



Het Expertisecentrum Huiselijk Geweld en Kindermishandeling (HGKM) is een samenwerkingsverband van IMW regio Tilburg, Sterk Huis en Veilig Thuis. Betty-Ann Blommers, manager Trainingen, is als coördinator Scholing en Deskundigheid verbonden aan het Expertisecentrum.

Vanuit het Expertisecentrum en het Coördinatiepunt Trainingen zijn er onder meer veel inspiratiesessies en trainingen binnen de wijkteams, het onderwijs en de kinderopvang aangeboden.

Ook in 2025 zijn er activiteiten georganiseerd gericht op het vergroten van het bewustzijn van (toekomstige) professionals en inwoners. Vanuit IMW zijn 14 workshops en gastlessen over de impact van opgroeien in een onveilige thuissituatie aangeboden binnen het onderwijs. Vijf daarvan waren gericht op professionals werkzaam in het basisonderwijs en negen workshops zijn op mbo en hbo opleidingen gedraaid. Deze workshop is daarnaast ook vijf keer gegeven binnen organisaties die werkzaam zijn binnen zorg en welzijn.

De workshop, die gegeven wordt door een trainer en een ervaringsdeskundige, maakte veel indruk bij deelnemers. De workshop wordt beoordeeld met een gemiddelde van 8,6.

COÖRDINATIEPUNT TRAININGEN



Het Coördinatiepunt Trainingen is een samenwerking van IMW regio Tilburg en Sterk Huis en is een onderdeel van het Expertisecentrum HGKM. Het Coördinatiepunt biedt onder andere gastlessen, workshops en trainingen aan professionals en vrijwilligers om bewustwording te vergroten, te leren signaleren, in gesprek te gaan over huiselijk geweld en kindermishandeling en te werken volgens de meldcode.

Er zijn trainingen op maat voor organisaties en professionals die verplicht zijn te werken met de meldcode, zoals gezondheidszorg, onderwijs, kinderopvang, maatschappelijke ondersteuning, jeugdzorg en justitie. Ook voor professionals die niet verplicht zijn te werken met de meldcode zijn er trainingen en informatiebijeenkomsten. Denk hierbij aan woningbouwcorporaties, sportclubs, brandweer, scouting, kappers en de culturele sector. Het doel is om bewustzijn te creëren over de impact van huiselijk geweld en kindermishandeling, signalen te leren herkennen en te weten wat je vervolgens moet doen.

De plenaire aftrap van de week tegen kindermishandeling is in 2025 ook weer samen met Fontys vormgegeven in Pathé. Hoogleraar Hoogbegaafdheid, Transitie en Maatschappelijke Impact Anouke Bakx opende het congres.

Quotes van deelnemers aan de workshop "Impact van opgroeien in een onveilige thuissituatie":

"Deze workshop is een echte eyeopener."

"Indrukwekkend, duidelijk, confronterend en helder"

"Ik ben alerter op mogelijke signalen. Ik kijk door een andere bril!"





INTERNE ONTWIKKELINGEN

INTERNE ONTWIKKELINGEN

VERHUIZING

In 2026 zal het hoofdkantoor een nieuw thuis vinden op de Saal van Zwanenbergweg 29 op bedrijventerrein Het Laar in Tilburg. Het afgelopen jaar stond in het teken van de voorbereidingen hiervoor.

Als uitgangspunt werd gesteld dat we graag samen met Toegang Tilburg en MEE De Meent Groep een nieuw pand wilden betrekken. De zoektocht begon en was al snel succesvol. In april ondertekenden we samen met alle partners het nieuwe huurcontract.

Op 24 juni was er een feestelijk moment in het nieuwe kantoor om dit te vieren. Het bestuur van de organisaties, Van der Weegen (eigenaar van het pand) en de leden van de projectgroepen waren hierbij aanwezig.

Maanden van verbouwen begonnen. Door middel van inspiratiesessies werden de wensen voor het nieuwe kantoor opgehaald. Interieur ontwerper Veronique Topper begeleidde dit project. Ze keek onder andere naar de verschillende manieren van werken en hoeveel werkplekken er nodig waren. Ook werd er gezocht naar een mooie samenhang voor de drie verschillende organisaties die het pand betrekken. De begane grond is voor gezamenlijk gebruik, de eerste verdieping voor IMW, de tweede verdieping voor Toegang Tilburg en de derde verdieping voor MEE.

De verhuisdatum is gepland op 2 februari 2026. Vanaf dat moment gaan de medewerkers van het hoofdkantoor in het nieuwe kantoor aan het werk.



DUURZAAMHEID

Sinds 2024 is er bij IMW een Green Team actief dat zich bezighoudt met verduurzaming van de organisatie. We willen ervoor zorgen dat de organisatie zich in de komende jaren ontwikkelt tot een duurzamere werkplek en streven naar een minimale uitstoot van broeikasgassen en vervuiling. Afgelopen jaar heeft de projectgroep hiervoor aandacht gevraagd via verschillende initiatieven. Waar de ene actie laagdrempelig was voor iedere medewerker om aan mee te doen, vergden andere acties weer wat meer focus vanuit het projectteam. Een overzicht van de behaalde doelen in 2025:



Challenge met carpoolen naar de IMW-dag



Meer digitale uitnodigingen in plaats van per post verstuurd

Vaker gekozen voor lokale inkoop



Deelname aan Tilburg Ten Miles



Checklist duurzaam verhuizen opgesteld



Duurzaam kraamcadeau gekozen



Laura Somers, werkzaam bij de afdeling Ondersteunende Diensten, is onderdeel van het Green Team en licht toe: *“Vanuit mijn rol als Communicatieadviseur ben ik medeverantwoordelijk voor een zo duurzaam mogelijke inkoop van artikelen en het liefst ook lokaal besteld. Denk hierbij aan het laten printen van flyers op duurzaam papier, gadgets die milieuvriendelijk zijn of kantoorartikelen die langer meegaan. We hebben een voorraad en maken altijd eerst op wat er nog is, voordat we nieuwe artikelen bestellen. We kiezen er ook vaker voor om communicatieuitingen alleen digitaal te delen en laten steeds minder bedrukken.*”



Laura

DIT VINDEN WE OOK BELANGRIJK



DIT VINDEN WE OOK BELANGRIJK

AI

IMW werkt aan het ontwikkelen van AI beleid. We vinden het van belang dat kunstmatige intelligentie (AI) op een veilige, ethische en verantwoordelijke manier wordt gebruikt. Er zijn richtlijnen opgesteld en gepubliceerd, er is een E-learning voor alle medewerkers beschikbaar in ons LMS en er zijn live trainingen gegeven voor de medewerkers die momenteel een AI-tool testen. We kijken naar de voor- en nadelen en nemen ook het milieueffect dat AI heeft hierin mee. Bescherming van onze eigen én cliëntgegevens staat voorop. Op basis van de uitkomsten van de testfasen, kan het beleid verder gespecificeerd worden en kan gekeken worden of en zo ja, welke AI-tool(s) we inzetten in de organisatie.



ERVARINGSKENNIS

Ervaringskennis wordt steeds meer gezien als een instrument dat je in kunt zetten als hulpverlener. Ervaringskennis is de kennis die mensen hebben opgedaan door eigen levenservaringen en life events. Iedereen maakt gebeurtenissen van verlies, pijn, vreugde en successen mee. Bij ervaringskennis gaat het om het reflecteren op je eigen, persoonlijke ervaringen en daar kennis uit halen, bijvoorbeeld door te reflecteren op wat bepaalde ervaringen met jou als hulpverlener doen. Ervaringskennis wordt gezien als gelijkwaardige bron van kennis, naast wetenschappelijke kennis en praktijkkennis. Naast de professionele rol als hulpverlener, kunnen ervaringen worden ingezet als ondersteuning wanneer er wordt opgemerkt dat een collega ook tegen dit soort thema's aanloopt. Als professional of als mens, ervaringen zijn altijd waardevol om te delen.

Bij IMW vinden we dit een belangrijk thema. Daarom is er een werkgroep actief met dit onderwerp bezig. De ervaringskennis van deze medewerkers loopt uiteen van bijvoorbeeld ervaringen op psychische thema's, als gescheiden ouders of kind van gescheiden ouders, als slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag of als mantelzorger. Het gaat er dus niet om dat het direct een heel groot onderwerp is, maar juist hoe daar een persoonlijke ervaring en kennis wordt uitgehaald. Bijna iedereen heeft wel een ervaring, op welk gebied dan ook. In het brede werkveld waar wij ons als IMW op richten zijn al deze ervaringen waardevol.

DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Diversiteit en inclusie is een thema dat ons aan het hart gaat en het is belangrijk om er als organisatie actief mee aan de slag te gaan en blijven. Het Kenniscentrum ontwikkelde diversiteitskaarten. In de verschillende vakgroepoverleggen gingen de collega's met deze kaarten het gesprek aan.

Als organisatie helpen we inwoners in de regio Tilburg met verschillende hulpvragen. We zijn er voor iedereen en dat willen we ook graag uitstralen. De projectgroep Diversiteit en inclusie werkt daarom aan een plan om dit ook mee te nemen in het nieuwe hoofdkantoor.

INSTAGRAM

Sinds september 2025 hebben we een Instagramaccount waarvoor collega's Maud en Floor samen verantwoordelijk zijn. Via dit kanaal nemen zij inwoners van Tilburg en omstreken nóg beter mee in wie wij zijn als organisatie en wat we allemaal doen. Instagram is een laagdrempelig platform om onze zichtbaarheid te vergroten bij verschillende doelgroepen. Uit cijfers van ons Instagramaccount is te zien dat onze volgers in de leeftijdscategorie zitten van 25 tot 54 jaar. Op het account delen we zowel informele video's als serieuze onderwerpen.

Floor over de aanpak:

'Eens per maand zitten we samen om te overleggen welke onderwerpen we de komende maand willen uitlichten. We proberen hierbij in te zoomen op verschillende categorieën zoals: een medewerkersverhaal, een (IM)weetje, vacatures en

maatschappelijke thema's die voor ons van belang

zijn. Ik ben verantwoordelijk voor alle input en schakel intern met collega's om de juiste informatie te verzamelen. Maud is verantwoordelijk voor de vormgeving en het bewaken van de huisstijl.'

"Ik krijg heel veel energie van het feit dat ik merk dat het intern ook écht begint te leven. De verbondenheid tussen collega's onderling wordt versterkt doordat ze zien waar we mee bezig

zijn of juist trots op zijn", aldus Floor. Maud geeft aan: "Toen ik bij IMW kwam werken had ik nog geen idee wat IMW allemaal doet of waar ze zich mee bezig houden. Ik merk dat ik het ontzettend leuk vind om te zien dat we nu een soort visitekaartje aan het maken zijn en mensen mee kunnen nemen in wat voor mooi werk we allemaal mogen doen voor inwoners uit de regio"

De voorbeelden die zij het leukste vinden om te delen? Dat is een combinatie van de hoogtepunten die de collega's samen beleven zoals de Tilburg Ten Miles en het IMW-feest. Maar ook de medewerkersverhalen omdat die laten zien wat onze collega's betekenen voor mensen in de regio die onze hulp goed kunnen gebruiken.

www.instagram.com/imw.regiotilburg



31



DOORKIJKJE NAAR 2026



DOORKIJKJE NAAR 2026

Bij de opening van ons nieuwe hoofdkantoor op 2 februari 2026 citeerden we de eerste regels van de 'Mei' van Herman Gorter, intussen al bijna 150 jaar een van de meest toonaangevende gedichten van de Nederlandse literatuurgeschiedenis. De eerste zin is het bekendst, en ook in onze situatie nog zeer actueel: "Een nieuwe lente en een nieuw geluid".

Eigenlijk kiezen we als IMW in deze nieuwe lente niet zozeer voor een nieuw geluid, maar wel voor een helderder en hoorbaarder geluid. We werken met onze hulpverleners en trainers onverminderd door in de integrale teams binnen en buiten Tilburg, waarbij onze eigen preventieve activiteiten en lichte ondersteuning zo veel mogelijk ingezet worden. En waarbij normaliseren ook daadwerkelijk de norm is, op onze manier: nabij en betrokken bij alle mensen die een beroep op ons doen.

Met het Kenniscentrum treden we in 2026 actief naar buiten, niet alleen met ons eigen aanbod voor professionals, maar meer en meer ook op basis van vragen uit de samenleving. Dat doen we overal waar we denken dat we (passend bij de missie van onze organisatie) van waarde kunnen zijn, binnen en buiten het sociaal domein. Dat doen we op locaties door het hele land, maar we nodigen mensen ook graag uit in ons inspirerende nieuwe Tilburgse pand.

Met interesse kijken we tenslotte ook vooruit naar de ontwikkelingen rond de vorming van de Stevige Lokale Teams in de regio en alle lokale varianten daarvan. Vanuit ons perspectief dat de inhoud leidend is en de structuur volgt, zal onze inbreng in deze discussies steeds vertrekken vanuit de gedachte: hoe zorgen we dat we zo goed en nabij mogelijk hulp en ondersteuning kunnen bieden aan die mensen die dat het hardst nodig hebben.

We kijken uit naar de nieuwe lente en het nieuwe jaar 2026 waarin we onze persoonlijke betrokkenheid op bestaande en nieuwe manieren vorm gaan geven.



