



Reactie Brabants Dagblad
Raad van Bestuur Reinier van Arkel
woensdag 1 april 2026

Als Raad van Bestuur kennen en herkennen we de signalen die bronnen anoniem hebben gedeeld met het Brabants Dagblad niet. We betreuren deze anoniem geuite signalen zeer.

Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid kwalitatief goede zorg te bieden aan de ruim 13.000 cliënten in zorg bij Reinier van Arkel, nemen we als Raad van Bestuur ieder signaal, positief of negatief, van onze 1.800 medewerkers of anderen uiterst serieus. Het is onze bestuurlijke verantwoordelijkheid om het vertrouwen dat cliënten in ons stellen te beschermen.

Dat we signalen uiterst serieus nemen, blijkt ook uit het feit dat we naar aanleiding van een in 2025 anoniem en extern geuit signaal over de aansturing van de Raad van Bestuur, gericht op 1 specifiek en klein organisatieonderdeel, onafhankelijk onderzoek hebben laten uitvoeren door het gerenommeerde bureau Verinorm. Uit het onderzoek zijn geen verwijtbare feiten naar voren gekomen. De uitkomsten van dit onafhankelijke onderzoek zijn met alle direct betrokkenen bij het onderzoek gedeeld.

Wij zijn als Reinier van Arkel begaan met al onze collega's en vinden het belangrijk dat medewerkers elkaar kunnen en durven aanspreken. Het herkennen van signalen dat iets niet goed loopt, het toetsen van deze signalen bij collega's en het bespreekbaar maken in een vroeg stadium zijn essentieel voor het behoud van onze open cultuur. Het gaat om goed werkgever- én goed werknemerschap; we dragen een gedeelde verantwoordelijkheid in het creëren van een werkklimaat waarin we professioneel en met aandacht voor elkaar samenwerken. Dit hebben we ook verankerd in onze gedragscode.

Natuurlijk komt het voor dat een individuele medewerker dat anders ervaart en daarvoor zijn er voor de medewerker ook interne processen en procedures die hem of haar helpen in een situatie van onvrede of onveiligheid; via de direct leidinggevende, de Ondernemingsraad, de externe vertrouwenspersoon, de Raad van Bestuur, de klokkenluidersregeling. De signalen zoals de krant aangeeft deze ontvangen te hebben van de voor ons anonieme bronnen zijn via deze interne mogelijkheden niet bij ons bekend. Het rapport van de externe vertrouwenspersoon toont geen toename in het aantal meldingen; het aantal blijft de afgelopen twee jaar stabiel. De rapportage schetst geen beeld van een onveilige

organisatiecultuur.

Reinier van Arkel is een innovatieve, sterk inhoudelijke gedreven organisatie; we zetten in op herstelondersteunende netwerkzorg, werkgeluk en digitale zorg. Dat doen we op Rijnlandse wijze, vanuit een gezamenlijke visie, met heldere kaders en samen met onze professionals. Dit heeft niet alleen geleid tot betere cliëntenzorg maar ook tot een sterk stijgende lijn in het ervaren werkgeluk. Daar zijn we trots op. In het bijzonder op specifieke zorginnovaties die onder de vleugels van Reinier van Arkel hebben mogen groeien zoals bijvoorbeeld onze zorg in de Bommelerwaard waaraan door de journalist wordt gerefereerd. In de Bommelerwaard hebben 4 zorgprofessionals in vaste dienst besloten hun dienstverband te beëindigen om samen zelfstandig verder te gaan in een nieuwe, kleine ggz-organisatie, dat betreuren we.

Het woord 'angstcultuur' wordt in de mond genomen door de journalist. We herkennen ons hier niet in en het strookt ook niet met de gegevens uit het periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) dat momenteel loopt en al is ingevuld door ruim 1.200 medewerkers. Het MTO geeft ons harde data van medewerkers zelf, uitgevoerd door een onafhankelijk en gespecialiseerd bureau. Zij beoordelen wat ze vinden van bijvoorbeeld de werkomgeving, de ontwikkelmogelijkheden, de terugkoppeling die ze ontvangen van team en leidinggevende op de manier waarop ze werken en de mate van psychologische veiligheid die ze ervaren. Onze collega's geven in het onderzoek aan werkgelukkig te zijn. Zo is de eNPS score, een graadmeter die laat zien in hoeverre werknemers hun eigen werkgever zouden aanbevelen aan anderen, met +37 een zeer hoge score. Het thema psychologische veiligheid wordt door de deelnemers aan het onderzoek gescoord met het rapportcijfer 8, de relatie met de leidinggevende met een rapportcijfer 7,4.

Van een fors verloop of uitstroom wat wordt gesuggereerd is geen sprake. Het aantal medewerkers bij Reinier van Arkel is de afgelopen jaren gegroeid met 8%, en laat daarmee een gezonde groei zien tegen de trend op de arbeidsmarkt in. In de vragen van de journalist wordt gesuggereerd dat er een hoge uitstroom zou zijn qua leidinggevenden.

Organisatiebreed is hiervan geen sprake en zien we juist een positieve trend (daling) qua uitstroom, wel herkennen we dat enkele zorgteams in een korte periode met diverse wisselingen van leidinggevende zijn geconfronteerd, veroorzaakt door o.a. uitstroom of interne verschuivingen.

Een mogelijk verband dat wordt gesuggereerd door de krant tussen signalen van anonieme bronnen en het aangekondigde vertrek van een van onze bestuurders weerleggen we met klem. Tot het vertrek in 2026 is in overleg met de Raad van Toezicht reeds begin 2025 besloten om zo zorg te dragen voor continuïteit in bestuur middels een zorgvuldig opgebouwd schema van aftreden.

Volgens de journalist zouden de anonieme bronnen melden dat het gaat om geld in plaats van

om zorg en zouden medewerkers actief worden aangespoord en aangesproken door de directie om bedden met cliënten te vullen. Ook dit beeld is feitelijk onjuist. Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid, het leveren van goede zorg en de lange wachtlijsten waarmee de sector zich geconfronteerd ziet, dragen we met teams zorg en verantwoordelijkheid voor een optimale benutting van onze zorgcapaciteit om zo kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen van de best passende zorg te voorzien. Best passende zorg betekent daarbij dat we uitgaan van herstelondersteunende netwerkzorg en van wat landelijke zorgmodellen zoals het HIC –model voorschrijven. Een opname duurt daarbij zo kort als mogelijk en zo lang als nodig vanuit de overtuiging dat herstel het beste plaats vindt in de eigen omgeving.

De opvatting die wordt voorgelegd door de journalist dat leidinggevenden personeel na calamiteiten zou instrueren niet met de pers te spreken is onjuist. Media-aandacht is voor Reinier van Arkel van belang. Voor het omgaan met pers en media gelden een aantal uitgangspunten vastgelegd in een beleid. Het is ook in dat kader dat de Ondernemingsraad heeft gemeld dat zij vragen hebben ontvangen van de journalist. De Ondernemingsraad heeft een onafhankelijke positie, de reactie van de Ondernemingsraad is onafhankelijk tot stand gekomen. Volgens het beleid adviseert team communicatie op het proces van beantwoording.

Samenvattend:

Reinier van Arkel is een maatschappelijk betrokken en sterk inhoudelijk gedreven organisatie, met gepassioneerde medewerkers die zich met verbinding, vakmanschap en vertrouwen dagelijks inzetten voor cliënten met een psychische aandoening, er graag werken en bijdragen aan een regio met mentaal gezonde burgers.

Voor medewerkers, ook zij die er nu expliciet voor gekozen hebben hun signalen anoniem te delen met de krant, en anderen staat de deur altijd open. Als er zaken spelen waar mensen last van hebben, of zaken die beter of anders kunnen in de optiek van mensen dan attenderen we hen op de interne, ook anonieme, mogelijkheden die hiervoor bedoeld zijn en voeren we graag het goede gesprek met elkaar.

Tom van Mierlo en Robert Derksen

Raad van Bestuur

Reinier van Arkel