



Jaarverslag 2022

FPC de Oostvaarderskliniek



Publicatiedatum
Contact

21 augustus 2023
info@oostvaarderskliniek.nl

Inhoudsopgave

1.	Voorwoord.....	3
2.	Feiten en cijfers 2022	4
	2.1 Patiënteninformatie.....	4
	2.2 Personeelsinformatie.....	5
	2.3 Successen om te vieren	6
3.	Belangrijkste ontwikkelingen 2022	7
	3.1 Transitiejaar	7
	Integriteitsmeldingen	7
	Onzekerheid.....	7
	(Re)actie.....	7
	3.2 Innovatie.....	9
	De digitale kliniek: pilot interactief informatieplatform.....	9
	Toepassing van ontwerpdenken op de patient journey	9
	3.3 Samen veilig behandelen	11
	Trainingen om ons werk beter en veiliger te kunnen doen	11
	Nieuwe werkwijze om de kliniekbrede informatiedeling te bevorderen	11
	Start met de nieuwe werkwijze risicosignalering en toekomstplan.....	11
	Nieuwe werkplek voor patiënten: de OVKantine.....	12
	3.4 Personeel.....	13
	Meet and greet.....	13
	Flexpool	13
	3.5 Efficiënte(re) organisatie	13
	Start met een nieuwe PDCA-cyclus.....	13
	Verder met documentbeheer	14
	3.6 Nieuwbouwplannen.....	15
4.	Financiën 2022.....	16
	Resultaat	16
5.	Tot slot.....	17

1. Voorwoord

Een woord vooraf van onze huidige directeur behandelingen, Marijke van Genabeek:

“In veel opzichten is 2022 een veelbewogen jaar geweest voor de Oostvaarderskliniek. Verschuivingen in het management van de organisatie deels samenvallend met een moment dat er integriteitsmeldingen werden gedaan, trokken niet alleen buiten de organisatie (media)aandacht, maar zorgden ook binnen de organisatie voor veel onzekerheid. Tegelijkertijd werd er hard en met veel betrokkenheid doorgewerkt, werden inhoudelijke successen behaald en bleek er ruimte voor doorontwikkeling van initiatieven om de kwaliteit van het werk te verbeteren.

Terwijl het werk gewoon doorging – hetgeen op zich al heel opmerkelijk en krachtig is – werd er hard gewerkt aan het opnieuw verstevigen van de organisatiestructuur. En het versterken van werkprocessen, zodat er ook op deze punten meer rust kwam. In dit opzicht is 2022 te beschouwen als een jaar met een hoopvol begin, een crisis in het midden ervan, het opveren tegen het einde van het jaar. Dat alles kon niet zonder steun van alle medewerkers, de bestuurders, de interne medezeggenschap en het ministerie.

Dit jaar heeft ons ook weer veel geleerd. Op een plaats waar op hetzelfde moment wordt geleefd, geleerd en gewerkt, ontmoeten professionals en patiënten of cliënten elkaar. Die contacten moeten passen binnen de behandeling en dáár moeten we als organisatie goed op beducht zijn. Het aantal meldingen over integriteitsschendingen en de onderzoeken die daarop zijn gevolgd doen ons realiseren hoe belangrijk het is om te blijven investeren in onze professionals. Door ons steeds af te vragen hoe we grensoverschrijdend gedrag kunnen voorkomen en hoe we dat op een integere en heldere manier kunnen af handelen, hebben we lessen getrokken voor de toekomst.

De Oostvaarderskliniek neemt verantwoordelijkheid voor een verantwoorde terugkeer van de patiënt en cliënt in de samenleving. Dat hebben we binnen de muren vorm proberen te geven met de doorontwikkeling van de patient journey als bewegwijzering voor de tbs-patiënt en medewerker. Maar we hebben ook onder soms lastige omstandigheden de samenwerkingsrelaties met onze ketenpartners kunnen uitbreiden en intensiveren. Met het ForFACT-team en het Outreach-team hebben we ook dit jaar duidelijke stappen gezet in en naar de samenleving.

We weten dat we problemen aankunnen. Omdat we hebben ondervonden dat de basis van de kliniek stevig staat en dat alle ingrediënten voor een kwalitatief goed functionerende en veilige kliniek aanwezig zijn. Daarom is het met gepaste trots dat we jou als lezer aandacht vragen voor ons jaarverslag over 2022.”

Marijke van Genabeek

Directeur behandelingen a.i.

2. Feiten en cijfers 2022

2.1 Patiënteninformatie



Aantal patiënten

FPC (tbs)

- Totaal aantal bedden: 132
- Gemiddelde bedbezetting in 2022: 127

FVK (verslavingskliniek)

- Totaal aantal bedden: 24
- Gemiddelde bedbezetting in 2022: 21

ForFACT (ambulante zorg)

- Aantal cliënten in behandeling in 2022: 114



In- en uitstroom

FPC (tbs)

- Aantal nieuwe opnamen (eerste keer tbs) in 2022: 24
- Aantal patiënten naar een voorziening in eigen beheer of elders: 18
- Aantal keer (voorwaardelijke) beëindiging van de tbs-maatregel in 2022: 7
- Op het einde van 2022 verbleven:
 - 116 patiënten intramuraal
 - 19 patiënten transmuraal*

*Transmuraal: verblijf in een lager beveiligingsniveau op een andere plek dan de FPC, onder verantwoordelijkheid van de kliniek.



Verlofbewegingen

FPC (tbs)

- Aantal verlofbewegingen: 3450
 - Begeleide verloven: 1735
 - Onbegeleide verloven: 1715



Risico's

FPC (tbs)

- Aantal onttrekkingen: 1 (transmuraal verlof)
- Aantal ontvluchtingen: 0
- Aantal recidives*: 0

*Recidive wil zeggen dat iemand niet opnieuw is veroordeeld voor een strafbaar feit.

2.2 Personeelsinformatie



Aantal medewerkers

Oostvaarderskliniek

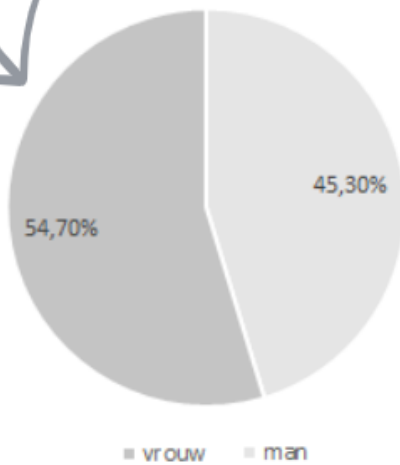
- Totaal aantal medewerkers in 2022: 399
 - 377 medewerkers vast dienstverband
 - 14 medewerkers tijdelijk dienstverband
 - 6 stagiaires
 - 2 externe adviseurs
- Aantal vrijwilligers vanuit maatschappelijke organisaties: 27



In- en uitstroom

Oostvaarderskliniek

- Aantal nieuwe medewerkers in 2022: 44
- Aantal vertrokken medewerkers in 2022: 47



Verzuim

Oostvaarderskliniek

- Gemiddeld verzuimcijfer in 2022: 8,6%

2.3 Successen om te vieren



In 2022 hebben 31 tbs-patiënten 40 diploma's of certificaten behaald. Dat betekent dat sommigen zelfs meerdere diploma's of certificaten in één jaar hebben behaald.

Enkele voorbeelden van de opleidingen die succesvol zijn afgerond: Fitnesstrainer A, vmbo TL, Maatschappijkunde, Elektrotechniek, Engels, Wiskunde, Facility Management, HACCP en een vaarbewijs.



Het vinden van werk of dagbesteding is een belangrijk onderdeel in de resocialisatie. Helaas is het een uitdaging om tbs-patiënten naar een werk- of dagbestedingsplek naar buiten toe te geleiden vanwege het stigma en de extra aandacht die het vraagt van werkgevers. Toch waren er in 2022 zo'n 19 patiënten aan het werk bij een werkgever buiten de kliniek.



Er zijn 5 nieuwe samenwerkingsverbanden ontstaan met (nieuwe onderdelen van) ketenpartners. Onder andere in Den Haag, Utrecht, Rotterdam en in het oosten van het land. We werken inmiddels met zo'n 15 (vervolg)voorzieningen samen, door heel het land. Zo kunnen we onze patiënten en cliënten goed verder helpen bij hun geleidelijke terugkeer in de maatschappij.



Eind 2022 zijn tiny houses op ons terrein geplaatst. Een plek voor patiënten om binnen hetzelfde beveiligingsniveau te oefenen met zelfstandig wonen – ook bekend als zelfstandige intramurale wooneenheden

Hierover kun je meer lezen bij het kopje 'Nieuwbouwplannen' in hoofdstuk 3.



In mei 2022 promoveerde onze toenmalige directeur behandelmaken Evelyn Klein Haneveld met haar proefschrift: 'Psychopathische daders: individuele verschillen in behandelbaarheid'. Het onderzoek laat zien dat er waarschijnlijk sprake is van individuele verschillen binnen deze groep die ervoor zorgen dat sommige patiënten met een hoge mate van psychopathie meer behandelbaar zijn dan anderen.



In de overgang van mei naar juni 2022 heeft de HKZ-audit plaatsgevonden. De auditoren waren onder de indruk van de prestaties die het afgelopen jaar zijn geleverd. Ze gaven aan mooie en interessante gesprekken te hebben gevoerd met enthousiaste en betrokken medewerkers en patiënten. We kregen één aandachtspunt mee, maar voldeden aan de kwaliteitsnormen. De HKZ-certificering is verlengd!

3. Belangrijkste ontwikkelingen 2022

3.1 Transitiejaar

Het jaar 2022 was voor de Oostvaarderskliniek een bewogen jaar. Als organisatie waren we zoekende in hoe we het beste invulling konden geven aan de (in 2021) gewijzigde organisatiestructuur, de duale aansturing en de onderlinge samenwerking. Dat bracht kansen en uitdagingen met zich mee.

Integriteitsmeldingen

Terwijl die zoektocht gaande was, werden we rond de zomer van 2022 geconfronteerd met verschillende meldingen die te maken hadden met de integriteit van medewerkers. Naast de impact op patiënten en medewerkers, had het verschillende (onvoorziene) personele wisselingen tot gevolg, waaronder ook op directie- en managementniveau. De redenen voor vertrek of wisselingen waren zeer uiteenlopend. En vaker indirect dan direct gevolg van de integriteitsmeldingen. Cees Niessen en Marijke van Genabeek zijn uiteindelijk (als ad interim directie: algemeen directeur en directeur behandelzaken) de uitdaging aangegaan om de crisissituatie in onze kliniek aan te sturen.

Onzekerheid

Er is veel aandacht uitgegaan naar het herstellen van de rust en het continueren van de patiëntenzorg. Dat was geen makkelijke taak. De (emotionele) impact op medewerkers was groot. Voor velen voelde deze periode als een *twilight zone*: een periode met veel onzekerheid over de toekomst van de kliniek. Veel tijdelijke mensen in de managementlaag. Een heroverweging van de organisatiestructuur. En de integriteitsmeldingen riepen natuurlijk veel vragen op. Waar gingen de meldingen over? Waren de meldingen terecht? Hoe ging het eigenlijk met de mensen die op non-actief waren gesteld? Wat betekenen de uitkomsten van de onderzoeken voor de (koers van de) kliniek?

Een periode van (af)wachten en tegelijkertijd doorgaan met de behandeling van onze patiënten en cliënten. Hoe daarmee het beste om te gaan was absoluut een zoektocht. Voor leidinggevenden, voor medewerkers en (in zekere zin) dus ook voor onze patiënten en cliënten.

(Re)actie

Er zijn regelmatig medewerkersbijeenkomsten georganiseerd om gezamenlijk stil te staan bij de gebeurtenissen en ontwikkelingen. Nauw contact met externe toezichthouders (zoals de inspecties en de HKZ-auditor) hield ons scherp en het was fijn om vanuit hen de bevestiging te krijgen dat onze focus op de juiste zaken lag. Onze focus lag (grotweg) op:

1) De uitvoering van de integriteits- en incidentonderzoeken

Door een wachttijd bij het Bureau Integriteit kon slechts een deel van de meldingen in 2022 worden beoordeeld. Bij de casussen waarbij patiënten betrokken waren hebben we aanvullend een incidentonderzoek uitgevoerd, omdat in die gevallen de kwaliteit van de zorg in het geding was gekomen. De incidentonderzoeken helpen ons om te leren van de gebeurtenissen. Wat is er precies gebeurd en hoe kunnen we dat voorkomen in de toekomst? Vanwege de veelheid aan meldingen besloten we om hulp te vragen van een extern bureau, dat een deel van de incidentonderzoeken heeft uitgevoerd. De uitvoering van de onderzoeken liep door tot in 2023.

2) De organisatie van een grootschalig onderzoek

Omdat het veel integriteitsmeldingen in een korte tijd betrof, heeft DJI ons gevraagd om het

medewerkersklimaat en de sociale veiligheid in de volle breedte van de kliniek te laten onderzoeken. Daar zagen (en zien) wij zelf eveneens het belang van in. Daarom zijn vanaf het najaar voorbereidingen getroffen om dit onderzoek uit te laten uitvoeren door een extern onderzoeksbureau. Een onderzoek waarbij minimaal 70% van de medewerkers gesproken moet worden, om een betrouwbaar beeld te krijgen van het werkklimaat en wat daarin beter kan en moet. De voorbereidingen voor dit onderzoek, waaronder een aanbestedingstraject, liepen door tot in 2023. DJI en de Inspecties zijn en blijven nauw betrokken bij het onderzoek en de opvolging ervan.

3) Het opnieuw reflecteren op de organisatiestructuur

De directie en het managementteam namen in de tussentijd de organisatiestructuur opnieuw onder de loep en dachten na over een structuur die beter zou kunnen werken. Met name op het gebied van dualiteit (een goede balans en wisselwerking tussen behandeling en bedrijfsvoering). Ook dachten zij na over een logische en eenvoudige indeling en mogelijkheden voor een minder 'zwaar' management. Vanuit de gedachte dat een heldere en logische organisatiestructuur belangrijk is om uitdagingen in het werkklimaat goed aan te kunnen gaan. Uitdagingen die in 2023 meer duiding zouden krijgen, na het afronden van de verschillende onderzoeken op casusniveau en het grootschalige integriteitsonderzoek.



3.2 Innovatie

De Oostvaarderskliniek heeft ook in 2022 geïnnoveerd. Op verschillende manieren. Innovatie is niet alleen technologie. Innovatie is vernieuwing, verbetering. En dat kan zich op allerlei manieren uiten. Een andere manier van werken kan bijvoorbeeld ook innovatief zijn.

We lichten twee ontwikkelingen uit van het afgelopen jaar, die illustreren dat we op verschillende manieren met innovatie bezig zijn geweest.

De digitale kliniek: pilot interactief informatieplatform

In november 2022 dienden we een aanvraag in bij de Innovation Board van DJI. We kregen een mooi bedrag toegekend om een pilot te gaan draaien met een digitaal platform. Dit is een voorbeeld van innovatie waarbij we technologie benutten om meerwaarde voor de organisatie en patiënten te creëren.

De meerwaarde van dit project zit in het laagdrempelig verbinden van de wereld binnen en buiten onze kliniek. Zoals gezegd aan de hand van een digitaal platform. Een interactief digitaal informatieplatform waarin onze kliniek virtueel is nagebootst, in de vorm van een 360 graden omgeving. Nieuwe patiënten, nieuwe medewerkers, omwonenden en geïnteresseerden kunnen aan de hand van een digitale wandeling kennismaken met de kliniek in deze online omgeving en informatie krijgen over verschillende onderdelen, zonder de kliniek te hoeven bezoeken! Dat maakt het voor veel meer mensen en groepen (dan nu) mogelijk om kennis te maken met onze kliniek. Mensen van buitenaf kunnen potentiële medewerkers, maar ook patiënten zijn. Of andere geïnteresseerden, zoals omwonenden en ketenpartners.

Ook voor huidige medewerkers en patiënten kan het digitale informatieplatform van meerwaarde gaan zijn. De kliniek is bezig om in de digitale omgeving diverse e-learning modules toe te voegen. Zo kan een patiënt bijvoorbeeld leren hoe bepaalde apparatuur gebruikt moet worden voordat hij/zij start in de houtbewerking- of fietsenwerkplaats. In september 2023 zal de digitale omgeving open gezet worden voor de medewerkers van de kliniek. Kortom, interessant voor zowel internen als externen en inzetbaar voor verschillende (informatieve) doeleinden.

Toepassing van ontwerpdenken op de patient journey

In 2021 stelden we een *patient journey* op. Een beknopte en visuele weergave van het behandeltraject van tbs-patiënten van intake tot uitstroom - zie jaarverslag 2021). We zagen echter nog veel verbeterkansen voor de uitvoering van deze patient journey.

Om de verbeterkansen goed in kaart te brengen, en vooral ook vanuit gebruikersperspectief (de patiënt en medewerkers), kozen we een andere aanpak dan die we kennen. Met hulp van een ervaren servicedesigner brachten we aan de hand van de principes van ontwerpend onderzoek en '*design thinking*' de patiënt- en medewerkersbeleving gedurende de patient journey in kaart en zochten we naar oplossingen voor de knelpunten die naar voren kwamen.

De kracht van deze manier van werken zat vooral in het zo vroeg en vaak mogelijk betrekken van de gebruikers (patiënten en medewerkers) bij het zoeken naar oplossingen. Daarnaast maakten we oplossingen. Zoals een welkomstbox voor patiënten, in de vorm van een prototype tastbaar. Om zo goed en herhaaldelijk met de gebruikers te kunnen testen of het een oplossing is die werkt. (Van een

tastbaar product is het makkelijker om in te schatten of en waarom het wel of niet gaat werken in de praktijk. Je herhaalt dit proces totdat je een product hebt dat goed werkt.)

Dat is een heel andere aanpak dan we gewend zijn. Vaak denken we uitgebreid na over een oplossing die in één keer goed moet zijn en nog niet tastbaar is (maar eerder een beschrijving van een idee of concept). Nadeel daarvan is dat de uiteindelijke oplossing niet altijd aansluit bij de behoefte en de praktijk of dat men de meerwaarde ervan (nog) niet ziet, omdat het lastig voor te stellen is. Resultaat blijft daardoor vaak langer uit. Het ontwerpendenken is dus zeker een mooie methode om vaker toe te passen!



3.3 Samen veilig behandelen

Samen veilig behandelen. Dat zijn alle elementen die we belangrijk vinden. Behandelen, in samenwerking met elkaar en de patiënten, op een veilige manier. In 2022 vonden er verschillende ontwikkelingen plaats die passen in dit streven.

Trainingen om ons werk beter en veiliger te kunnen doen

Om patiënten verder te helpen in hun behandeltraject is het belangrijk om de risico's goed in te schatten en te beperken waar dat mogelijk is. Dat is de kern van ons werk. Om het risicodenken bij alle medewerkers te verbeteren organiseerden we in de eerste helft van 2022 een multidisciplinaire training voor alle medewerkers. In deze training maakten medewerkers kennis met het risicotaxatie-instrument (HCR-V3) en de toepassing daarvan in de praktijk.

In de tweede helft van 2022 was er de training Samen Veilig voor alle medewerkers. Deze training ging over het bevorderen van een veilig behandel-, werk-, en leefklimaat voor medewerkers en patiënten. Medewerkers leerden omgangsvaardigheden om in te zetten bij spanningsvolle situaties en conflictsituaties. Men kreeg extra handvatten aangereikt om veilig te kunnen werken en fysiek ingrijpen zoveel mogelijk te kunnen voorkomen. In 2023 vindt er een verdiepingsslag op deze training plaats en wordt er nagedacht over de opname van deze training in het structurele ontwikkelaanbod voor medewerkers.

Nieuwe werkwijze om de kliniekbrede informatiedeling te bevorderen

Begin 2022 zijn we gestart met een meer efficiënte ochtendstructuur op de leefafdelingen, aan de hand van het digibord - dat eind 2021 in gebruik is genomen. Daarnaast introduceerden we een nieuwe overlegvorm: de daginfo. Dit is een kliniekbreed overleg waarin alle afdelingen en disciplines informatie over de patiëntenzorg en veiligheid delen die relevant is voor alle collega's. Dit doen we op basis van gegevens, bijzonderheden of signalen van de dag(en) ervoor, maar met een focus op de komende dag, zodat iedereen globaal weet waar hij of zij rekening mee moet houden of op moet letten. Gedurende het jaar hebben we de daginfo met regelmaat geëvalueerd en wat praktische aanpassingen gedaan. Over het algemeen lijkt deze werkwijze goed te werken en bij te dragen aan de brede en multidisciplinaire samenwerking en uitwisseling en aan de forensische scherpte.

Start met de nieuwe werkwijze risicosignalering en toekomstplan

Daarnaast zijn we gestart met een nieuwe werkwijze voor de (dagelijkse) risicosignalering. Deze werkwijze hebben we in ons vorige jaarverslag al inhoudelijk toegelicht. Kort gezegd is het een werkwijze die patiënten en medewerkers helpt om op een eenduidige wijze risicosignalen te achterhalen, herkennen en beïnvloeden, aan de hand van een toekomstplan (ook wel terugvalpreventieplan genoemd in de sector) en risicosignaleringsplan en de (dagelijkse) dialoog daarover. Deze werkwijze en bijbehorende formats en hulpmiddelen vervangen een 'oude' werkwijze en 'oude' documenten, waarvan men vond dat het te willekeurig werd uitgevoerd en ingevuld en te weinig van de patiënt was.

De implementatie van de nieuwe werkwijze is gedurende 2021 en 2022 voorbereid en op 1 augustus 2022 was de aftrap voor het werken conform deze werkwijze. Het bleek nog een beetje zoeken voor medewerkers om volgens deze nieuwe manier te werken. De start ging daardoor niet hard. Toch zagen we ook enthousiasme onder patiënten en medewerkers en zijn er steeds meer 'oude' plannen omgezet in 'nieuwe'. In december zijn de eerste stappen gezet om de implementatie en de uitvoering

te evalueren. Hoe loopt het nou echt? En wat is nodig om het goed te laten lopen als het nog onvoldoende loopt? Over het vervolg meer in ons volgende jaarverslag.

Nieuwe werkplek voor patiënten: de OVKantine

Het hebben van een diploma en werk is belangrijk met het oog op resocialisatie van onze patiënten. Op 1 september 2022 openden we de OVKantine. Hiermee hebben we ons restaurant weer in eigen beheer en is het restaurant een leer-werkplek voor patiënten geworden. Patiënten die al wat verder zijn in hun traject komen in aanmerking voor dit werk en kunnen het combineren met een horeca-opleiding.

Onder leiding van twee koks en arbeidstrainers, die de arbeidsplek samen opgezet hebben, werken er dagelijks een aantal gemotiveerde patiënten in de keuken. Hier bereiden ze verse en veelal gezonde broodjes, soepen, drankjes en soms zelfs hele maaltijden. Dit verkopen ze tijdens de lunch aan patiënten en medewerkers tegen een schappelijke prijs. De OVKantine is tot nu toe een groot succes. Patiënten zijn zichtbaar trots om er te werken. En aan de lange rijen te zien tijdens de lunch wil niemand al dat lekkers (vaak ook nog uit eigen tuin) missen.



3.4 Personeel

Door de krappe arbeidsmarkt is personele stabiliteit sectorbreed een enorme uitdaging. Daar kwam bij dat we het afgelopen jaar in de Oostvaarderskliniek een bijzonder roerige periode hebben gekend, die ook zijn weerslag had op het personeelsbestand. We hebben nieuwe dingen uitgeprobeerd.

Meet and greet

We hebben op verschillende manieren ingezet op werving en behoud van personeel. Zo zetten we in 2022 diverse wervingscampagnes uit om meer personeel aan te trekken. Naast de reguliere kanalen probeerden we ook een nieuwe manier van aantrekken: het periodiek organiseren van *meet and greets*. Potentiële kandidaten konden zich aanmelden voor deze momenten. Ze kregen dan een rondleiding in de kliniek, konden kennismaken met medewerkers en patiënten en kregen uitleg over de verschillende afdelingen en functies die er zijn. Deze momenten zijn als positief ervaren en hebben ook meerdere nieuwe medewerkers opgeleverd.

Flexpool

Daarnaast startten we in juli 2022 met de flexpool voor de psychotherapie. Dit is een pool medewerkers die, zoals de naam het al zegt, flexibel werken. Flexibel in uren en flexibel in werkplek. Medewerkers in deze pool werken op verschillende afdelingen en dragen bij aan een volledige postenbezetting. Soms ook voor langere tijd, bijvoorbeeld bij langdurige uitval op een afdeling. Dat scheelt een hoop kosten die we anders moeten maken met het inhuren van (minder ervaren) uitzendkrachten. Een ander voordeel is dat de flexpool medewerkers op alle afdelingen komen en daarmee kennis en ervaring kunnen meenemen van de ene naar de andere afdeling. Of de mogelijkheid om een bepaalde medewerker met specifieke expertise gericht in te zetten op een bepaalde afdeling. Tevens kan de flexpool fungeren als instroomkanaal voor nieuwe medewerkers. De ambitie is om een mix te krijgen van ervaren collega's en nieuwe collega's met een 'frisse' blik.

3.5 Efficiënte(re) organisatie

We hebben in de Oostvaarderskliniek veel mooie ideeën en plannen. En vaak willen we eigenlijk iets te veel tegelijk. Daarom vonden (en vinden we het nog steeds) belangrijk om meer structuur aan te brengen in de manier van werken binnen onze organisatie. Zo hebben we in 2022 onder andere gewerkt aan een nieuwe PDCA-cyclus en een vervolg gegeven aan het project documentbeheer, dat ook al in ons vorige jaarverslag is genoemd.

Start met een nieuwe PDCA-cyclus

Omdat we constateerden dat onze cyclus van plannen, verantwoorden en bijsturen (PDCA-cyclus) niet optimaal functioneerde, is in 2022 een werkgroep aan de slag gegaan om dit proces en de uitvoering daarvan te verbeteren. Deze startte met het formuleren en toetsen van een heldere probleemstelling en opdracht, om daarna tot passende oplossingen te komen. Daarna hebben zij de gehele cyclus, van het opstellen van het jaarplan, het tussentijds formuleren en verantwoorden van korte termijndoelen, tot het opstellen van het jaarverslag, opnieuw opgetekend op een manier die aansluit bij de structuur vanuit DJI, maar vooral ook bij de behoeften vanuit de kliniek.

Daarna hebben we de stappen en bijbehorende rollen en verantwoordelijkheden visueel gemaakt en beschreven in een overzichtsdocument. De directie, het managementteam en de werkgroep hebben de nieuwe cyclus in juli gepresenteerd en besproken met alle leidinggevenden, waarna zij de eerste 'vernieuwde' cyclus – rondom het jaar 2023 – aftraptten met een presentatie van de

strategische uitgangspunten voor het nieuwe jaar. Op dit moment zijn we als leidinggevenden en teams volop aan het oefenen om meer SMART-geformuleerde doelen te stellen, maar ook om zorgvuldiger stil te staan bij de realisatie en bijstelling of opvolging van deze doelen. Mooie stappen in de goede richting.

Verder met documentbeheer

Het project documentbeheer is in 2021 gestart met hulp van externe experts. Hierover hebben we in het jaarverslag 2021 meer verteld.

In het voorjaar van 2022 is het project door de externen opgeleverd en overgedragen aan de organisatie voor de volgende stappen. Het implementeren van de herontworpen processen, het verder actualiseren van processen en het doorzetten van de opschoning van het documentbeheersysteem. In september hebben we het herontworpen proces *documentbeheer* geïmplementeerd. Dit proces vormt de basis. Het zorgt ervoor dat iedereen weet wat te doen om processen en documenten actueel te houden. Als we dit goed doen, voorkomen we het probleem dat aanleiding was voor dit project: vervuiling van het documentbeheersysteem, waardoor het systeem zijn meerwaarde grotendeels verliest.

Voor de implementatie van een aantal andere herontworpen processen, zoals het opnameproces en het doorstroomproces, werden werkgroepen gevormd. Deze zijn echter uiteindelijk niet van start gegaan, door de vele uitdagingen gedurende het jaar. We hebben een pas op de plaats moeten maken en zullen de implementatie van deze processen hervatten in een meer stabiele periode.

Verder zijn we in 2022 gestart met het geven van voorlichting over het documentbeheersysteem tijdens het inwerkprogramma. Op die manier zorgen we ervoor dat nieuwe medewerkers het nut en de noodzaak van het documentbeheersysteem én hun rol daarin kennen zodra ze starten in te kliniek. Hopelijk vertellen ze dat voort.

Zo maken we steeds meer stappen in de juiste richting! Het is een project van de lange adem, maar we verliezen het niet uit het oog. Daar is het veel te belangrijk voor.

3.6 Nieuwbouwplannen

Vanwege de toename van het aantal tbs-opleggingen in de afgelopen jaren is het noodzakelijk dat er meer behandelplaatsen komen voor patiënten. Daarom willen we gaan uitbreiden. Met de beoogde uitbreidingsplannen kunnen we aan 58 extra patiënten een behandelplaats bieden.

Verschillende partijen, waaronder ook de omwonenden, zijn vanaf het begin zorgvuldig op de hoogte gehouden van en betrokken bij de ontwikkelingen. Er is een klankbordgroep aangesteld en er hebben ook in 2022 diverse themasessies plaatsgevonden, over de onderwerpen: verkeer, groen, openbare ruimte & parkeren en veiligheid.

De voorbereidingen voor de uitbreiding zijn in september, nadat de kliniek werd geconfronteerd met meerdere integriteitsmeldingen, tijdelijk stopgezet door de minister van Rechtsbescherming. Wanneer deze voorbereidingen hervat kunnen worden wordt op een later moment bepaald. Gelukkig konden we ondertussen wel verder met het plaatsen van twaalf *zelfstandige intramurale wooneenheden* op ons (bestaande) terrein. Deze wooneenheden, voor het oog *tiny houses*, zijn bedoeld als extra oefenplek voor patiënten. Op die manier kunnen patiënten binnen hetzelfde beveiligingsniveau alvast oefenen met zelfstandig wonen. Op de reguliere leefafdelingen wordt namelijk in groepen geleefd.



4. Financiën 2022

Als onderdeel van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) maakt de Oostvaarderskliniek ieder jaar afspraken over het aantal te leveren klinische plaatsen en ambulante trajecten om forensische zorg te bieden. Naast forensische zorg worden ook reguliere ambulante trajecten, via zorgverzekeraars, bemoeizorg voor de gemeente Almere en de levensloopaanbieder voor de regio Flevoland aangeboden.

Naast forensische zorg worden ook reguliere ambulante trajecten, via zorgverzekeraars, bemoeizorg voor de gemeente Almere en de levensloopaanbieder voor de regio Flevoland aangeboden.

Voor aanvang van het jaar stelde de directie voor het eerst de begroting op basis van het Zorgprestatie­model vast, die vervolgens ter goedkeuring is voorgelegd aan de directie Forensische Zorg van DJI. Doordat er dit jaar voor het eerst begroot werd met het Zorgprestatie­model als prestatiefinanciering en dit het eerste volledige jaar na de coronapandemie was, hebben we in de begroting scenario's opgenomen met verschillende financiële risico's. Voor 2022 gold er een transitieprestatie die ten tijde van het schrijven van het jaarverslag nog niet kon worden vastgesteld. Helaas is het in 2022 niet gelukt om de facturatie op basis van het Zorgprestatie­model op te starten. Dit biedt enige onzekerheid over de te verwachten opbrengst.

Resultaat

De Oostvaarderskliniek heeft 2022 afgesloten met een negatief resultaat. Het resultaat over 2022 is uitgekomen op € -2.534.330. Doordat de transitievergoeding voor de overgang naar het Zorgprestatie­model nog vastgesteld moet worden, is hiervoor nog een post opgenomen op de balans. We verwachten dat het negatieve resultaat grotendeels zal afnemen. We vinden het belangrijk dat de beschikbare middelen de patiëntenzorg ten goede komen.

Voor 2022 had de Oostvaarderskliniek een contract met een zorgverzekeraar. Ook hiervoor is de te verwachten omzet nog niet te bepalen, door de komst van het Zorgprestatie­model en het nog niet kunnen factureren. Het is duidelijk dat de contractwaarde volledig wordt benut, maar we weten nog niet of de extra prestaties boven de contractwaarde declarabel zijn.

5. Tot slot

Sinds juni 2023 hebben we een nieuwe algemeen directeur: Elles Tillema-van Loo. Samen met de Marijke van Genabeek, directeur behandelzaken a.i., vormt zij de duale directie. Zij blikt graag met jou vooruit:

“In 2023 is de topstructuur reeds gewijzigd en zal de rest van organisatie verder aangepast worden. De organisatie kenmerkt zich door duale aansturing op operationeel, tactisch en strategisch niveau. Op basis van alle ervaringen met integriteitskwesties in 2022 zijn we hard aan de slag om situaties als deze te voorkomen en de wijze waarop we hiermee dienen om te gaan te verankeren in de Oostvaarderskliniek.

Het nieuwe management zal voor de komende jaren op basis van hetgeen reeds ontwikkeld is zorg dragen voor stabiliteit. Daarmee wordt het mogelijk om invulling geven aan de veranderopgave op het gebied van integriteit en omgangsvormen en verdere doorontwikkeling van onze behandelambities. De uitkomsten van het door het externe bureau gehouden onderzoek naar het medewerkersklimaat en sociale veiligheid zullen hier deel van uit maken.

Ook in 2023 vinden we het belangrijk om jou als belanghebbende en/of geïnteresseerde blijvend op de hoogte te stellen van onze inspanningen.”

Elles Tillema-van Loo
Algemeen directeur