Jaarverslag 2023

FPC de Oostvaarderskliniek

Publicatiedatum 13 december 2024
Contact info@oostvaarderskliniek.nl

Inhoudsopgave

1. Voorwoord ... 3
2. Feiten en cijfers 2023 ... 4
2.1 Patiënteninformatie ... 4
2.2 Personeelsinformatie ... 5
2.3 Successen om te vieren ... 6
3. Belangrijkste ontwikkelingen 2023 ... 7
3.1. Rust en continuïteit ... 7
3.2. Inzicht in de organisatie ... 9
3.3. Planvorming en structuur ... 11
4. Financiën 2023 ... 14

1. Voorwoord

We vinden het belangrijk om jou als medewerker, patiënt, burger, ketenpartner of anderszins geïnteresseerde op de hoogte te houden van de belangrijkste ontwikkelingen binnen de Oostvaarderskliniek. Daarom presenteren we hierbij het jaarverslag 2023.

Een inleidend woord van Elles Tillema-van Loo, algemeen directeur van de Oostvaarderskliniek:

“Het jaar 2023 is het jaar waarin ik vol energie aantrad als algemeen directeur in de Oostvaarderskliniek. De kliniek zat toen nog volop in de nasleep van de integriteitskwesties van het jaar ervoor en het management bestond grotendeels uit tijdelijke mensen die er alles aan deden om de rust te doen wederkeren. Het was een pittige tijd, maar men hield de moed erin. Ik was in het bijzonder onder de indruk van de weerbaarheid en bevlogenheid van de medewerkers, hetgeen mij sterkte in de overtuiging de Oostvaarderskliniek weer met elkaar tot een groeiende en bloeiende organisatie te maken.

Er was behoefte aan stabiliteit. Met mijn vaste aanstelling als algemeen directeur werd daarin een belangrijke stap gezet. Maar ‘er voor vast zijn’ veranderde natuurlijk nog niets. Het was tijd voor actie. Na een periode van kennismaken en het verkrijgen van inzichten werd het motto ‘de basis op orde brengen’. De kliniek bruiste (en bruist nog steeds) van goede ideeën, maar prioritering en duidelijke afspraken waren nodig om die ideeën van de grond te krijgen én te borgen. We vertaalden onze wensen en uitdagingen naar doelstellingen en resultaten in een jaarplan voor 2024. We namen de pijlers uit het Kwaliteitskader Forensische Zorg als basis voor de structuur. Daarnaast lieten we de behoeften binnen de organisatie en belangrijke inzichten opgedaan in verschillende incident- en integriteitsonderzoeken leidend zijn voor de concrete doelen die we stelden. We kwamen daarbij tot de conclusie dat we meer mankracht nodig hadden om die doelen goed te kunnen bereiken. Daarom voegden we verschillende nieuwe (deels tijdelijke) functies toe aan het voorstel voor een nieuwe organisatiestructuur. Dit voorstel is uiteindelijk in 2024 goedgekeurd. We zijn er in 2023 achter gekomen dat veel zaken meer tijd kosten dan we willen. Maar we doen zaken liever minder snel maar goed, dan dat we te snel gaan zonder (structureel) resultaat.

Het jaar 2023 is een jaar waarin eerste verbeterstappen zijn gezet en, ondanks de roerige tijd, vele mooie (kleinere) resultaten zijn geboekt. Daarover lees je alles in de volgende hoofdstukken.

We borduren, met inmiddels meer stabiliteit op management- en directieniveau, voort op deze basis. Als we vanaf 2025 daadwerkelijk op sterkte zijn in alle lagen van de organisatie, zullen onze ambities (inmiddels neergelegd in de Ontwikkelopgave 2025 - 2030) helemaal tot bloei kunnen komen. Daarover houden we je uiteraard op de hoogte in onze volgende jaarverslagen.”

2. Feiten en cijfers 2023

2.1 Patiënteninformatie

Patiënten

FPC (tbs)

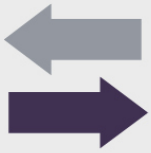
- Totaal aantal bedden: 126
- Gemiddelde bedbezetting: 94,7%

FVK (verslavingskliniek)

- Totaal aantal bedden: 24
- Gemiddelde bedbezetting: 84,6%

ForFACT (ambulante zorg)

- Gemiddeld aantal cliënten in behandeling: 69
- Gemiddeld aantal cliënten in intake- of aanmeldfase: 20
- Gemiddeld aantal levensloop patiënten: 1
- Gemiddeld aantal op de wachtlijst: 0



In- en uitstroom

FPC (tbs)

- Aantal nieuwe opnamen (eerste keer tbs): 9
- Aantal patiënten in een trainingswoning of kliniekwoning buiten de kliniek: 13
- Aantal patiënten naar een vervolgvoorziening of een eigen woning: 14
- Aantal patiënten die zijn overgeplaatst naar een andere kliniek of instelling buiten de tbs-sector: 2
- Aantal keer (voorwaardelijke) beëindiging van de tbs-maatregel: 2

Verlof

FPC (tbs)

- Aantal verlofbewegingen vanuit verblijf in de kliniek: 3572
  - Begeleide verloven: 1754
  - Onbegeleide verloven: 1818
- Aantal gestarte transmurale verloven[1]: 47
- Aantal gestarte proefverloven[2]: 4

Risico's

FPC (tbs)

- Aantal incidenten (bijzondere voorvallen): 28
- Aantal onttrekkingen: 3
- Aantal ontvluchtingen: 0
- Aantal recidives[3]: 0

[1] Transmuraal verlof: de patiënt verblijft tijdelijk, onder de verantwoordelijkheid van de kliniek, op een afdeling of voorziening met een lager beveiligingsniveau met meer vrijheden.

[2] Proefverlof: de laatste fase van de behandeling, waarbij de patiënt daadwerkelijk terugkeert in de maatschappij. Hij/zij woont, onder de verantwoordelijkheid van de kliniek, zelfstandig of in een voorziening met begeleiding en/of beveiliging. Vanuit deze fase kan de tbs-maatregel worden beëindigd door de rechter.

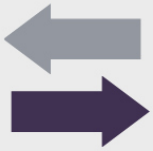
[3] Recidive: een justitiabele is opnieuw veroordeeld voor een strafbaar feit.

2.2 Personeelsinformatie

Medewerkers

Oostvaarderskliniek

- Totaal aantal medewerkers eind 2023: 409
  - 364 medewerkers vast dienstverband
  - 17 medewerkers tijdelijk dienstverband
  - 11 stagiaires
  - 2 externe adviseurs
  - 15 inhuur



In- en uitstroom

Oostvaarderskliniek

- Aantal nieuwe medewerkers: 57
- Aantal medewerkers die uitstroomden: 38

Vrijwilligers

Oostvaarderskliniek

- Aantal vrijwilligers vanuit maatschappelijke organisaties: 27
  - 13 vrijwilligers bij de geestelijke verzorging
  - 14 bezoektrajecten
  - 2 schrijftrajecten

Verzuim

Oostvaarderskliniek

- Gemiddeld verzuimcijfer: 7,2%

2.3 Successen om te vieren

Het vinden van werk of dagbesteding is een belangrijk onderdeel in de resocialisatie. Het blijft een uitdaging om patiënten en cliënten op een plek buiten de kliniek aan het werk te krijgen vanwege het stigma en de extra aandacht die nodig is van werkgevers.
Toch hadden 22 tbs-patiënten en 4 cliënten (verslavingskliniek) een dagbestedingsplek buiten de kliniek (waarvoor zij een bescheiden vergoeding ontvangen). En zelfs 8 tbs-patiënten een betaalde baan!

In 2023 behaalden 26 tbs-patiënten in totaal 60 diploma's of certificaten! Dat betekent dat sommige patiënten meer dan één opleiding of cursus hebben afgerond in één jaar tijd. Voorbeelden van de opleidingen die succesvol zijn afgerond: basisvakken (wiskunde, engels, nederlands, burgerschap enz.), theologie, economie, sociale hygiëne, HACCP, retail, informatica, auto theorie, organisatie en onderneming, heftruck en maatschappijkunde.

Ons team Outreach helpt bij het vinden van een geschikte voorziening voor patiënten die doorstromen naar voorziening buiten de kliniek en begeleidt deze trajecten lang als nodig. Zo vergroten we de kans op een succesvolle terugkeer van de patiënten in de maatschappij. In 2023 heeft team Outreach nog een nieuwe samenwerkingspartner gevonden! We werken nu met maar liefst 16 (vervolg)voorzieningen samen door heel het land.

Onderzoek en innovatie

- KFZ: 1 opgeleverd (Handreiking vrouwen) en 3 lopend (Implementatie Toolbox Middelengebruik, Integratie Seksualiteit en Theoretisch kader Forensische Kwaliteitsnetwerken)
- Afgeronde masterscripties: 1 (Gezonde seksualiteit op pre-longcare afdeling)
- Lopende promotieonderzoeken: 1 (Relatie middelen en delict)
- Patiënttevredenheidsonderzoek: 1 (Mogelijkheden en betrekken netwerk)
- Nieuwe werkwijzen
  - Start van proces- en effectevaluaties (vb. MBT)
  - Ontwerpend innoveren (vb. pilot welkomstbox)

In 2023 zijn er twee audits uitgevoerd door externe partijen.

- HKZ-audit: toetst op het voldoen aan bepaalde eisen om te kunnen spreken van een goede kwaliteit van zorg.
- SSH-audit: toetst op het voldoen aan eisen - geldend binnen DJI - op het gebied van *security*, *safety* en *housing*, waarmee verwijtbare en vermijdbare risico's voorkomen worden.

Uit beide audits kwamen zowel positieve punten als verbeterpunten naar voren. We hebben plannen opgesteld hoe we met die verbeterpunten aan de slag gaan.

Communicatie

- Boost Intranet
- Nieuwe bedrijfsvideo en beeldmateriaal
- Positieve media:
  - Herstelbemiddeling (De Ander, EO en Nieuwsuur reportage 4 maart 2023)
  - Liefde in de tbs (De nacht van, KRO-NCRV)
  - Over vrouwen in de tbs, podcast TBS (Pointer op NPO Radio 1)
  - 2 medewerkers over hun werk in een artikel van verschillende DJI-magazines

3. Belangrijkste ontwikkelingen 2023

Het jaar 2023 was (opnieuw) een jaar van transitie. Waar we in 2022 geconfronteerd werden met verschillende meldingen die te maken hadden met de integriteit (grensoverschrijdend gedrag) van medewerkers en de vele (onvoorziene) personele wisselingen die dit tot gevolg had, stond 2023 in het teken van de verwerking en eerste stappen naar herstel. Het jaar valt grofweg te verdelen in drie fases. Een voorjaar waarbij werd ingezet op rust en continuïteit, een zomerperiode waarbij waarbij middels uitgebreid onderzoek inzicht werd verkregen in de organisatie en tot slot een najaar waarbij plannen voor de komende jaren werden uitgewerkt en structuur in de manier van werken werd aangebracht. In dit hoofdstuk lichten we de belangrijkste ontwikkelingen toe aan de hand van deze drie fases.

3.1. Rust en continuïteit

De gebeurtenissen in 2022 hebben ertoe geleid dat we het jaar 2023 startten met een interim directie en een gedeeltelijk interim management. Zij hadden als belangrijkste opdracht om rust te brengen binnen de kliniek en om de continuïteit van zorg te waarborgen. Begin 2023 werden ook de laatste onderzoeken naar aanleiding van situaties van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag tussen medewerkers en patiënten, die plaatsvonden in 2022, afgerond. Op basis van de probleemgebieden die uit de verschillende onderzoeken naar voren kwamen is een zestal actielijnen ingesteld. Binnen elke actielijn ging een (multidisciplinaire) groep van gemotiveerde medewerkers, onder leiding van een actiehouder, aan de slag met de uitwerking van oplossingsrichtingen.

De actielijnen betroffen als volgt:

- Veilig en lerend werkklimaat
- Personele processen passend bij de behandelpraktijk
- Bewustwording, preventie en nazorg bij een veilige zorgrelatie
- Roulatie personeel leefafdelingen
- Leiderschapsstijl van het management
- Positie en rol vrijetijdsdomein en dagbesteding

Ten behoeve van de rust en de continuïteit binnen de kliniek hebben directie en management ondertussen een aantal interventies gedaan. Allereerst is er een personeelsschouw uitgevoerd met het volledige middenkader. Daar zijn veel vervolgacties uit voortgekomen, met name op het gebied van individuele ontwikkeling, maar ook op het gebied van teamontwikkeling. Ook heeft een extern auditteam een veiligheidsscan uitgevoerd, de zich richtte op de gebouwelijke veiligheid binnen de kliniek en de weging van de risico’s binnen het verlofproces. Deze scan leidde tot veel positieve bevindingen ten aanzien van de professionaliteit en zorgvuldigheid van medewerkers en enkele concrete verbetermogelijkheden ten aanzien van het sleutelbeheer binnen de kliniek en het documentbeheer rond het verlofproces. Een derde interventie betrof de integrale vervanging van het team van één van de leefafdelingen. Dit werd gezien als een onvermijdelijke interventie om de ontstane dynamiek en de daarmee gepaard gaande risico’s op de leefafdeling te doorbreken. De interventie leidde tot de doorbreking van de dynamiek, maar had tegelijkertijd veel impact op

personeel en patiënten van deze en andere leefafdelingen. Die impact, zowel op korte als langere termijn, wordt in 2024 onderzocht door middel van een evaluatie.

De directie heeft zich in de eerste maanden van 2023 ook (opnieuw) gebogen over de organisatiestructuur, met als doel de duale aansturing binnen de kliniek te versterken. In 2021 waren er namelijk verschillende wijzigingen aangebracht in de structuur waarna op basis van verschillende evaluaties in 2022 werd geconcludeerd dat de wijzigingen niet brachten wat men verwachtte. Daarop is in 2023 besloten om het directie- en managementteam terug te brengen van acht naar vijf personen: een duale directie en drie managers die ieder verantwoordelijk zijn voor een cluster. Tijdens een tweedaagse in maart hebben de directie, het managementteam en de ondernemingsraad zich vervolgens gebogen over de verdere indeling van de organisatie, waarna een start is gemaakt met de schriftelijke en praktische uitwerking van de voorgestelde wijzigingen.

Concrete ontwikkelingen in deze periode:

Opening Baristabar

In juni 2023 openden we een nieuwe opleidings- en werkplek voor patiënten in onze kliniek: een baristabar! Dit deden we in samenwerking met Zuivere Koffie. Een aantal arbeidstrainers werd opgeleid, zodat zij weer patiënten konden opleiden tot barista. De baristabar zorgt niet alleen voor ontwikkelmogelijkheden in de kliniek en kansen op werk buiten de kliniek, (het maken of halen van) een heerlijk kopje koffie zorgt voor ongedwongen sociale interactie tussen medewerkers onder elkaar, patiënten onder elkaar en patiënten en medewerkers. In veel opzichten een waardevolle toevoeging voor de kliniek.

Verslavingskliniek Basalt rookvrij

Hoewel de ambitie er kliniekbreed is, zette verslavingsafdeling Basalt in april 2023 alvast de stap: een rookvrije leefafdeling en tuin. Concreet hield dit in dat cliënten alleen nog op hun kamer mogen roken met de deur dicht en medewerkers alleen nog buiten de afdeling op het algemene terrein en niet tijdens verlof met een cliënt. Een rookvrije omgeving is onderdeel van goede (gezondheids)zorg.

3.2. Inzicht in de organisatie

Op 1 juni 2023 droeg interim directeur Cees Niessen het stokje over aan de nieuwe algemeen directeur, Elles Tillema-van Loo. Zij startte met een periode van meelopen en kennismaken met de verschillende teams, disciplines en patiënten binnen de kliniek. In augustus deelde Elles haar indruk na de eerste 100 dagen met alle medewerkers tijdens een zeepkistsessie. Hierbij wees zij op de gedrevenheid, betrokkenheid en expertise van veel collega's en daarmee de potentie van de organisatie, maar zij constateerde ook dat de organiastie beschadigd en verwaarloosd is. Elles benadrukte dat er in het resterende deel van 2023 de tijd zou worden genomen voor zorgvuldig onderzoek en wederopbouw. Zij sprak daarbij duidelijke verwachtingen uit op het gebied van omgang met elkaar, waarmee de toon werd gezet voor de daaropvolgende periode.

Niet alleen de komst van de nieuwe algemeen directeur leverde waardevolle inzichten op. Ook het grootschalige onderzoek naar het werkklimaat en de sociale veiligheid gaf ons diepgaander inzicht in de (uitdagingen en behoefte van de) kliniek. Dit onderzoek werd mede naar aanleiding van de gebeurtenissen in 2022 en op verzoek van de ondernemingsraad ingesteld en in de zomer van 2023 uitgevoerd door onderzoeksbureau Governance & Integrity. Het onderzoek werd afgetrapt met een aantal kick-off momenten om alle medewerkers te informeren en uit te nodigen voor deelname. Daarna volgden een deskresearch, interviews en meeloopmomenten met een zo breed en representatief mogelijke vertegenwoordiging van medewerkers, validatieworkshops, gesprekken met oud-medewerkers, commissie van toezicht, tbs-advocaten en patiënten en bezoeken aan andere klinieken. De bevindingen zijn beschreven in een kernrapport en in december 2023 tijdens een bijeenkomst toegelicht aan alle medewerkers.

Kort samengevat was de conclusie van het onderzoek als volgt:

- Forensische zorg is inherent kwetsbaar als het gaat om sociale veiligheid van medewerkers.
- Binnen de Oostvaarderskliniek staan drie structurele obstakels de beheersing van deze risico's in de weg. Zo is de ervaren aansturing niet optimaal, zijn belangrijke onderdelen van de bedrijfsvoering niet voldoende ontwikkeld en kent de huidige integriteitsinfrastructuur belangrijke omissies in opzet, bestaan en werking.
- De Oostvaarderskliniek kent structurele en culturele organisatie-aspecten die risicoverhogend werken. Deze aspecten hebben vooral te maken met de orgnisatie-inrichting, de cultuur en veiligheidsbeleid en –beleving.
- Er zijn sociale veiligheidsrisico's in de interactie tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en patiënten. De beheersing daarvan is (sterk) voor verbetering vatbaar. Het meest ernstig daarbij zijn de risico's met betrekking tot ongelijke behandeling van medewerkers door collega's en leidinggevenden en agressie, geweld en seksuele intimidatie vanuit patiënten.
- De bescherming van medewerkers laat sterk te wensen over.

Wil je meer lezen? Het volledige kernrapport is te vinden op onze website!

Concrete ontwikkelingen in deze periode:

Zomeractiviteiten voor patiënten

In de zomerperiode vieren veel medewerkers vakantie. Ook voor patiënten en cliënten is het belangrijk om in de behandeling af en toe een periode te hebben met meer rust en ruimte voor luchtigheid en plezier. Met focus op het versterken van de gezonde kanten bij patiënten werden daarom de zogenoemde breakweken georganiseerd. Er werden verschillende creatieve, muzikale, sociale, recreatief-educatieve en sportieve activiteiten aangeboden. Zo werd onder meer een vierdaagse fotoworkshop georganiseerd, waarbij samenwerking en empathie de centrale thema's waren. Een patiënt die een foto van een gehavende vlinder maakte zei daarover: "Die vlinder is flink beschadigd en toch vliegt-ie nog. Ik ben dat ook, en probeer ook door te gaan". Dit laat zien hoe activiteiten, naast het ontwikkelen van vaardigheden en het beleven van plezier, tot diepgaande inzichten en ontwikkeling kunnen leiden. Het versterken van de positieve kanten van patiënten draagt bij aan het verminderen van het recidiverisico.

Opening afdeling de Buuren

In juli openden we een nieuwe afdeling. Een ander type afdeling dan we reeds kenden, namelijk een verzameling van twaalf individuele woningen (tiny houses) gelegen op het terrein van de Oostvaarderskliniek, maar afgesloten van de andere afdelingen (omheind) en met een eigen tuin. Deze afdeling biedt de kans aan patiënten om al eerder in hun traject te oefenen met meer vrijheden en zelfstandigheid, maar met behoud van toezicht en begeleiding zoals zij die kennen van verblijf binnen de kliniek. Op die manier is de overgang naar de resocialisatie-afdeling (met een lager beveiligingsniveau) of een andere voorziening buiten de kliniek net wat minder groot en krijgen we al eerder inzicht in waar de patiënt staat en wat hij nodig heeft om te resocialiseren.

3.3. Planvorming en structuur

De bevindingen vanuit het kliniekbrede onderzoek onderstreepten dat de kliniek in de komende jaren voor grote opgaven staat. Met deze uitvoerige en diepgaande analyse is tevens een eerste stap gezet om op een meer integrale en planmatige wijze met deze opgaven aan de slag te gaan. We hebben ervoor gekozen om de opvolging van de aanbevelingen vanuit het onderzoek, samen met diverse andere initatieven en de eerder genoemde actielijnen, onder te brengen in een kliniekbreed jaarplan voor 2024 (en de jaren daarna). Gedurende het najaar hebben we dit plan uitgewerkt. Uiteindelijk leidde dit tot 30 doelstellingen met concrete resultaatafspraken, waarvan is afgesproken om deze op een projectmatige wijze op te pakken. Om dit op een meer eenduidige wijze te kunnen doen, zijn in de loop van 2023 diverse formats uitgewerkt en vastgesteld, bijvoorbeeld voor een projectopdracht, projectplan en een voortgangsrapportage. In deze periode zijn er verschillende bijeenkomsten georganiseerd om medewerkers te informeren over en te betrekken bij alle bevindingen en de opvolging daarvan.

Tegelijkertijd hebben we ook geconcludeerd dat het op orde brengen en waar nodig aanpassen van de organisatiestructuur en formatie, waarmee de interim directie en management in het voorjaar een begin maakten, een belangrijke (randvoorwaardelijke) stap is in de opvolging. Om een toekomstbestendige organisatie met een (sociaal) veilig werk- en leefklimaat te realiseren, hebben we extra mensen en middelen nodig. Het formele proces om tot een gewijzigde organisatiestructuur en formatie te komen is daarom voortgezet in het najaar van 2023 en zal doorlopen in 2024.

Kort samengevat richt de wijziging zich op de volgende elementen:

- Het creëren van een logische, ondersteunende en toekomstbestendige organisatiestructuur;
- Het uitvoeren van achterstallig onderhoud door niet-geformaliseerde afspraken te bestendigen en functies te beschrijven en te wegen conform afspraken Rijk;
- Het toevoegen van extra (tijdelijke) personele capaciteit, waaronder programma- en projectleiders, extra leidinggevenden, functiegroepen met specifieke expertise en een intern en onafhankelijk team integriteit, om opvolging te kunnen geven aan de opgaven van de kliniek.

Ook rond de opvolging van (incident)onderzoeken, evaluaties en audits is een meer planmatige en gestructureerde werkwijze aangebracht. Voor 2023 werd de opvolging van aanbevelingen wisselend ingericht en verliep het proces van opvolging, monitoring en (bij)sturing niet altijd voldoende eenduidig, gestructureerd en planmatig. Na de afronding van twee incidentonderzoeken, naar aanleiding van een aanval van een patiënt met een schep in april en een onttrekking van een patiënt in juli, is daarom (al doende) een nieuwe standaard voor de opvolging ontwikkeld. Hierbij worden aanbevelingen aan de hand van een vast format doorvertaald naar verbetermaatregelen, wordt aan iedere maatregel een duidelijke eigenaar (eindverantwoordelijk) en actiehouder (uitvoeringsverantwoordelijk) toegekend, wordt de voorgang van de maatregelen gemonitord aan de hand van een integraal overzicht en wordt de globale stand van zaken besproken tijdens een periodiek kwaliteitsmanagementoverleg. Ook het patiënttevredenheidsonderzoek, de HKZ-audit, de SSH-audit en later onderzochte incidenten worden conform deze werkwijze opgevolgd.

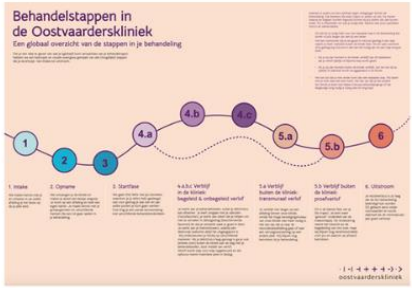
Helaas vond gedurende deze periode, op 10 november 2023, nog een ernstig incident plaats. Een medewerker werd vanuit het niets in zijn hals gestoken door een patiënt. De medewerker is opgehaald met de ambulance en na behandeling uit het ziekenhuis ontslagen. Na dit ingrijpende

incident is veel aandacht uitgegaan naar alle betrokkenen en uiteraard de medewerker zelf, die het naar omstandigheden gelukkig goed maakt. In 2024 is naar aanleiding van dit incident een intern incidentonderzoek uitgevoerd.

Concrete ontwikkelingen in deze periode:

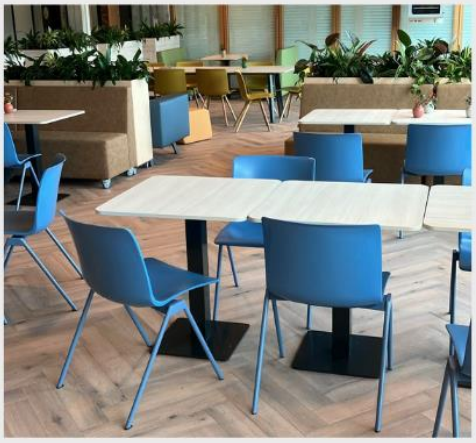
Pilot welkomstbox

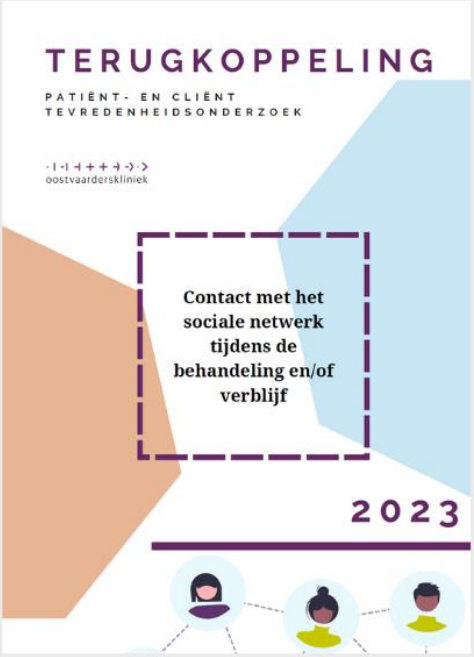
In 2022 bleek uit een intern onderzoek naar de beleving van patiënten en medewerkers dat de start van de behandeling voor patiënten een zekere schok met zich meebrengt. Een betere start van de behandeling kon volgens patiënten en medewerkers bereikt worden door in te zetten op een persoonlijk welkom, het (nog beter) faciliteren van basisbehoeften en het aanbieden van specifieke informatie. Samen met patiënten en medewerkers ontwikkelden we met die inzichten in gedachte een welkomstbox voor patiënten, die we in de tweede helft van 2023 gingen testen met nieuwe opnames. De welkomstbox bevatte onder andere een mok met de voornaam van de patiënt, een puzzelboekje, diverse verzorgingsproducten, welkomstkaartjes (één van het hoofd behandeling en één van de patiëntenraad) en een informatieboekje over tbs, de kliniek en behandeling in de kliniek. De pilot liep door tot in 2024, maar op het moment van het schrijven van dit jaarverslag weten we de uitkomst al en die gaan we jullie niet onthouden tot het volgende jaarverslag. De welkomstbox blijkt meer te zijn dan een box zelf. De box zorgt voor een warm welkom (mens voelen), een eerste zekerheid in onzekere tijd en biedt een beetje autonomie en perspectief voor patiënten. Daarnaast zorgt het voor een professioneler gevoel van medewerkers en draagt het bij aan een betere behandelrelatie. Alle reden om door te gaan met de welkomstboxen!



Nieuwe inrichting restaurant

Om nog meer leer- en werkmogelijkheden voor patiënten en meer verbinding, overzicht en vooral ook een veilige (huiselijke) sfeer te creëren voor zowel patiënten als medewerkers, is de inrichting van het restaurant in december 2023 vernieuwd. De sfeervolle en flexibele indeling maakt het mogelijk om de ruimte voor verschillende doeleinden te gebruiken. Zo wordt het nog steeds gebruikt als restaurant en werkplek voor patiënten, maar hebben we voortaan ook een centrale plek voor ontmoetingen en activiteiten voor patiënten, cliënten en medewerkers én biedt het kansen voor nieuwe opleidings- en werkplekken zoals gastheer/gastvrouw en bediening.





Patiënttevredenheidsonderzoek

In het najaar werd een patiënttevredenheids-onderzoek uitgevoerd, met focus op het netwerk. Dit onderzoek gaf ons inzicht in de waarde van contact met het netwerk voor patiënten en cliënten en hoe tevreden zij zijn over het contact met hun netwerk. Patiënten en cliënten waren overwegend tevreden over de manieren waarop contact gelegd kon worden met het netwerk en overwegend neutraal over de manier waarop het netwerk bij de behandeling betrokken wordt. De grootste verbeterpunten zaten op het vaker en inhoudelijker betrekken van het netwerk in de behandeling, het eerder (in het behandeltraject) kunnen opbouwen van een netwerk, een betere facilitering van (beeld)belmogelijkheden en een duidelijkere en meer eenduidige uitvoering van afspraken rondom contacten met het netwerk. Er is een verbeterplan opgesteld, waarbij de uitvoering vertraging heeft opgelopen in 2024 vanwege de noodzaak tot (her)prioritering.

4. Financiën 2023

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.

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. Voor de jaren 2022 t/m 2023 geldt een transitieprestatie die ten tijde van het schrijven van het jaarverslag nog niet kon worden vastgesteld.

Eind 2023 is het eindelijk gelukt een aanvang te maken met de facturatie op basis van het Zorgprestatiemodel over 2022. De facturatie over zowel 2022 en 2023 loopt door tot in 2024.

Resultaat

De Oostvaarderskliniek heeft 2023 afgesloten met een negatief resultaat. Het resultaat over 2023 is uitgekomen op -/- € 2.469. 000. Een significant deel van het negatieve resultaat, € 1.775.000, wordt veroorzaakt door de latere ingebruikname van de kleinschalige wooneenheden (medio augustus ipv 1 januari 2023). 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.