

Inhoudsopgave

1.	Voorwoord raad van bestuur.....	4
2.	Facts and Figures 2022 Fivoor	7
2.1.	Algemeen.....	7
2.2.	Zorgparameters	10
3.	Tijdslijn Fivoor 2022	13
4.	Facts and Figures 2022 Fivoor domeinen	19
4.1.	Ambulant	19
4.2.	Wier	20
4.3.	Materieel Juridische Dienstverlening & Budgetbeheer	22
4.4.	Overige Forensische Zorg.....	26
4.5.	GGZ Reclassering	28
4.6.	TBS	31
5.	Kwaliteitskader Forensische Zorg	33
5.1.	Algemene informatie over de geleverde Forensische Zorg	33
5.2.	Resultaten en stand van zaken per pijler	34
6.	Verhalen van medewerkers.....	36
6.1.	Zonder verlofteam geen verlof	36
6.2.	Rotbeesten!? geeft speels inzicht in forensische scherpste	37
6.3.	‘De collega’s van Fivoor zorgden voor een warm welkom’	38
6.4.	Een nieuwe kijk op de inzet van medewerkers.....	39
6.5.	Zorg in een monumentaal klooster.....	40
6.6.	‘Levenslooppaanpak legt stevige verantwoordelijkheid op onze schouders’	42
7.	Over Fivoor	44
7.1.	Missie, visie en kernwaarden.....	44
7.2.	Organisatiestructuur	46
7.3.	Bestuur, toezicht en medezeggenschap	47
8.	Verslag raad van commissarissen en raad van toezicht.....	52
9.	Financieel resultaat Fivoor geconsolideerd	53
9.1.	Hoofdpijnen financieel jaarresultaat Fivoor geconsolideerd (inclusief FPC de Kijvelanden)	53
9.2.	Toelichting behaalde opbrengsten en resultaten	53
9.3.	Exploitatieresultaat en vergelijkende cijfers	54
9.4.	Financiële positie	55
9.5.	Verwachte financiële ontwikkelingen en risico's	56
9.6.	Gebeurtenissen na balansdatum	58
10.	Financieel resultaat FPC de Kijvelanden	59
10.1.	Hoofdpijnen financieel beleid	59
10.2.	Toelichting behaalde opbrengsten en resultaten	59
10.3.	Verwachte financiële ontwikkelingen en risico's	60

Leeswijzer

In dit jaarverslag presenteert Fivoor haar organisatie, beleid en de activiteiten in het jaar 2022. Hiermee legt Fivoor verantwoording af aan haar aandeelhouders, toezichthouders, financiers en overige belanghebbenden.

U leest een terugblik en vooruitblik van de raad van bestuur en u krijgt door middel van facts en figures een beeld van de activiteiten in 2022, zowel Fivoor breed als per zorgdomein. Dit wordt afgewisseld met een tijdlijn en een aantal persoonlijke verhalen van medewerkers die vertellen over belangrijke gebeurtenissen en projecten die plaats hebben gevonden in 2022. Daarnaast is een hoofdstuk toegevoegd vanwege het in 2022 gepubliceerde Kwaliteitskader forensische zorg. Tot slot wordt in de laatste twee hoofdstukken verslag gedaan over de financiële resultaten. Omdat het twee aparte rechtspersonen betreft, zijn de financiële resultaten van Fivoor en FPC de Kijvelanden, conform de wettelijke eisen, afzonderlijk van elkaar vermeld.

In dit document leest u soms 'patiënten' en soms 'cliënten' als het gaat over de mensen die we behandelen (in de klinieken of ambulant) of begeleiden (binnen de onderdelen Reclassering en Materieel Juridische Dienstverlening en Budget & Beheer). Beide termen zijn gangbaar binnen Fivoor, vandaar dat u ook beide termen terugvindt in dit document.

Fivoor meet de kwaliteit van zorg op basis van indicatoren. In de contracten met het ministerie van Justitie en Veiligheid zijn prestaties en doelstellingen afgesproken waarmee de kwaliteit van zorg wordt gestimuleerd. De forensische zorg heeft sinds afgelopen jaar een kwaliteitskader waarin kwaliteitsaspecten worden beschreven waaraan organisaties moeten voldoen. Ook de sector gehandicaptenzorg (VGN) heeft een kwaliteitskader dat vanuit het brede werkveld is ontwikkeld. De indicatoren ter bevordering van de veiligheid en de kwaliteit van zorg die niet in dit jaarverslag zijn opgenomen worden rechtstreeks aan de bovengenoemde instanties gerapporteerd. De rapportages kunnen desgewenst worden ingezien. Hiervoor kunt u een e-mail sturen naar communicatie@fivoor.nl.

Fivoor legt ook verantwoording af in DigiMV, het digitale verantwoordingssysteem van het ministerie van VWS.

1. Voorwoord raad van bestuur

In dit jaarverslag blikken we terug op de successen en de uitdagingen die het jaar 2022 Fivoor heeft gebracht. Door alle collega's is weer hard gewerkt aan een veilige samenleving en perspectief op een betekenisvol bestaan voor onze patiënten. Een paar onderwerpen lichten we in dit voorwoord graag uit. Daarnaast blikken we vooruit naar de toekomst van Fivoor, wat ons betreft een toekomst vol kansen.

Bijzondere medewerkers

Fivoor bestaat dankzij de inzet van de medewerkers. Zij zijn het die zich dag in dag uit inzetten voor een veilige samenleving en voor onze patiënten. Gelukkig vinden de meeste collega's dit heel vaak mooi, leuk en dankbaar werk, maar het kan ook behoorlijk uitdagend zijn. Je wordt geconfronteerd met ingewikkelde vraagstukken, moet moeilijke beslissingen nemen of omgaan met agressie van patiënten. Dat vraagt om een bijzonder niveau van professionaliteit, (forensisch) vakmanschap en inlevingsvermogen. Kortom, dit werk is niet voor iedereen weggelegd. Dat maakt onze collega's bijzonder. Dat realiseren we ons elke dag.

Flexibiliteit en ontwikkeling

We willen onze collega's graag de kans geven om zich bij Fivoor te ontwikkelen, dus het is belangrijk dat Fivoor een uitstekende werkgever is. We hebben daarom oog en aandacht voor de individuele behoeften van onze (nieuwe) collega's, zoals flexibiliteit en ruimte voor groei. De start van Flex & More in 2022 draagt daaraan bij. Flex & More is een interne flexpool. 'Flex' omdat medewerkers kunnen werken op de tijden dat het voor hen uitkomt. 'More' omdat we medewerkers zelf kunnen opleiden en kunnen begeleiden naar de best passende plek in de organisatie. Daarnaast kunnen collega's die toe zijn aan een nieuwe uitdaging ook via Flex & More verkennen waar die voor hen ligt.

Veiligheid

Een goede werkgever zijn, betekent ook zorgen voor een veilige omgeving. Fivoor heeft een veilige omgeving voor zowel medewerkers als patiënten dan ook hoog in het vaandel staan. Op dat vlak is er afgelopen jaar aandacht besteed aan het zo veel mogelijk voorkomen, herkennen en bespreekbaar maken van grensoverschrijdend gedrag. In september startte Fivoor een intern traject om de bewustwording te vergroten. Er is daarbij een 0-meting gehouden onder medewerkers, de gedragscode is geactualiseerd, er is een toolkit ontwikkeld om teammanagers te ondersteunen en er is aandacht voor gevraagd middels een interne campagne.

Daarnaast zijn we samen met onze dochterorganisatie FPC N.V. (met klinieken in Antwerpen en Gent) gestart met het ontwikkelen van een training over grensoverschrijdend gedrag bij patiënten. In de training maken we onder andere gebruik van VR-technologie om medewerkers bewust te maken van hun eigen referentiekader. De technologie maakt het daarnaast mogelijk om medewerkers hoogfrequent en kort te trainen, waarvan wordt aangenomen dat dit veel effectiever is dan eens per jaar een hele dag te trainen.

Innovatie

Om de beste zorg te kunnen bieden, investeren we in innovatie, vooruitgang en onderzoek. We zijn ervan overtuigd dat nieuwe technologie veel mogelijkheden biedt voor de forensische en intensieve psychiatrie. Alhoewel veel technieken nog in de conceptuele fase zijn, kijken we wat er mogelijk is op het gebied van bijvoorbeeld het meten van biomarkers met behulp van wearables, robotica en artificial intelligence (AI), zowel voor medewerkers als patiënten.

Inclusief

Fivoor staat voor een inclusieve en diverse samenleving, waarin iedereen de kans krijgt om mee te kunnen doen en perspectief heeft op een betekenisvol bestaan. Voor onze collega's betekent dit dat we ernaar streven dat zij tot hun recht komen en zich thuis voelen, ongeacht hun leeftijd, levensfase, geslacht of herkomst. Alle collega's worden gerespecteerd en verschillen worden gewaardeerd.

Ook onze patiënten moeten onderdeel kunnen zijn van de samenleving en daarin verblijven, wonen en werken. Helaas staat negatieve beeldvorming over onze patiënten en ons werk dat soms in de weg. Zo stuiten we bij het vinden, betrekken en uitbreiden van locaties op onbegrip en weerstand vanuit de omgeving, terwijl diezelfde omgeving ook baat heeft bij goede forensische zorg.

We realiseerden ons ook afgelopen jaar weer hoezeer we de omgeving nodig hebben om onze missie te vervullen. We kunnen het alleen samen doen. Van de verhuizing van Wier Kliniek Open naar Bilthoven hebben we geleerd dat het tijdig geven van informatie en goed luisteren weerstand kan wegnemen. Ook in 2023 blijven we op alle vlakken bouwen aan een goede relatie met de omgeving, om het wederzijds begrip te vergroten en daarmee te staan voor een inclusieve samenleving.

Netwerksamenwerking

We bouwen niet alleen aan een goede relatie met de omgeving, maar ook aan de samenwerking in het netwerk ten behoeve van de zorgverlening aan onze patiënten. Onze ambitie hierin sluit aan op het Integraal Zorgakkoord (IZA) waarin samenwerking een belangrijke pijler is. Daarom heeft Fivoor in de loop van 2022 een nieuwe afdeling opgezet gericht op netwerksamenwerking.

Een groot project voor Fivoor op het gebied van samenwerking is de Levensloopaanpak. Met dit project zet Fivoor zich in voor een sluitende samenwerking op het gebied van zorg en ondersteuning op alle levensgebieden voor onze patiënten die dit langdurig nodig hebben. Helaas bleek de financiering voor de Levensloopcoördinator, een cruciale rol, niet geregeld. Fivoor en een aantal andere zorgaanbieders waren hierdoor genoodzaakt te stoppen met het includeren van personen in de Levensloopaanpak. In januari 2022 stuurden we daarom een brandbrief naar de ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en van Justitie en Veiligheid (J&V). In de brief, die medeondertekend is door een aantal andere zorgorganisaties en werd ondersteund door de vier grote gemeenten van Nederland, deden we een appel op de overheid om de financiering voor de Levensloopcoördinator beter te organiseren. De brief heeft geleid tot de toezegging dat de financiering er komt en er is voor de tussentijd voorzien in een tijdelijke oplossing. Een belangrijke mijlpaal en het startsein om het includeren weer op te starten en de samenwerking met onze netwerkpartners nog verder uit te breiden.

Versterking forensisch profiel

Het forensische profiel van Fivoor werd in november 2022 versterkt door de overdracht van de forensische onderdelen van Antes naar Fivoor. We zijn blij met de nieuwe collega's die we hebben mogen verwelkomen. Zij brengen onder andere veel expertise mee op het gebied van forensische verslavingszorg. Dit vormt een mooie aanvulling op de forensische kennis en zorgketen van Fivoor. Tegelijkertijd namen we afscheid van de collega's van het onderdeel Hoog Intensieve Zorg (HIZ) Den Haag die overgingen naar Parnassia Haaglanden. Wij zijn hen dankbaar voor hun jarenlange inzet voor Fivoor.

Zorgprestatiemodel

Per 1 januari van 2022 werken we binnen Fivoor met het Zorgprestatiemodel. Dit is de nieuwe bekostiging voor geestelijke gezondheidszorg en forensische zorg. Het doel is om de bekostiging eenvoudiger te maken met duidelijkere nota's en eerlijke vergoedingen voor gepaste zorg. Een mooi streven. De invoering van dit nieuwe systeem had echter veel voeten in de aarde. Net als bij veel

collega-zorginstellingen bleek de invoering een behoorlijke uitdaging. Het vroeg veel van behandelaren die op een andere manier moesten gaan registreren. Zij moesten er behoorlijk aan wennen. Het model bevatte kinderziektes en het leverde ook uitdagingen op het vlak van ICT en facturatie op. Nu, na een jaar, zijn stappen voorwaarts gezet. Ofschoon dit doorlopend aandacht behoeft, hopen we dat de financiële nadelen die we afgelopen jaar door het ZPM hebben ondervonden in de toekomst niet meer aan de orde zijn.

Ontwikkelingen in België

Onze dochterklinieken van FPC N.V. in België hebben dezelfde uitdagingen als Fivoor, zoals het binden en boeien van medewerkers en thema's als grensoverschrijdend gedrag. Ook zij hebben last gehad van de hoge energieprijzen en de torenhoge inflatie. Deze zaken zijn echter goed aangepakt. We zijn trots op onze Belgische collega's en in het bijzonder op de zorg die ze bieden aan hun patiënten.

Het is mooi om te zien dat er afgelopen jaar meer synergie is onderstaan tussen Fivoor en de klinieken in België. Er is meer uitwisseling op verschillende onderwerpen, zoals op de gebieden veiligheid, ICT, opleiden personeel en wetenschappelijk onderzoek. We leren van elkaar en trekken steeds meer samen op.

Er zijn ambities om komend jaar in te schrijven op de aanbestedingen voor het bouwen en openen van drie extra klinieken in België. We zien dat als een kans om onze zuiderburen te helpen om kwalitatief goede forensische zorg voor een grotere groep mensen bereikbaar te maken.

Tot slot

We kijken met trots en tevredenheid terug op 2022 en willen graag onze waardering uiten aan iedereen die heeft bijgedragen aan het uitvoeren van de belangrijke taak van Fivoor. We willen in het bijzonder onze dank uitspreken aan onze collega's die dag in dag uit hard werken om het verschil te maken voor onze patiënten en de samenleving.

Ook willen we onze aandeelhouders, raad van commissarissen, raad van toezicht en adviesraden bedanken voor hun waardevolle bijdragen. De cliëntenraad, de naastbetrokkenenraad, de ondernemingsraad en de verpleegkundig agogische raad hebben elk op hun eigen manier een belangrijke rol gespeeld. Tot slot bedanken we onze patiënten, samenwerkpartners, verwijzers en financiers voor hun vertrouwen.

Eerdergenoemde ontwikkelingen op het gebied van flexibiliteit, veiligheid, innovaties en samenwerking zetten we de komende jaren graag voort. We hebben er alle vertrouwen in dat dit lukt met de steun van onze vele gedreven collega's en partners. We kijken uit naar een toekomst vol kansen.

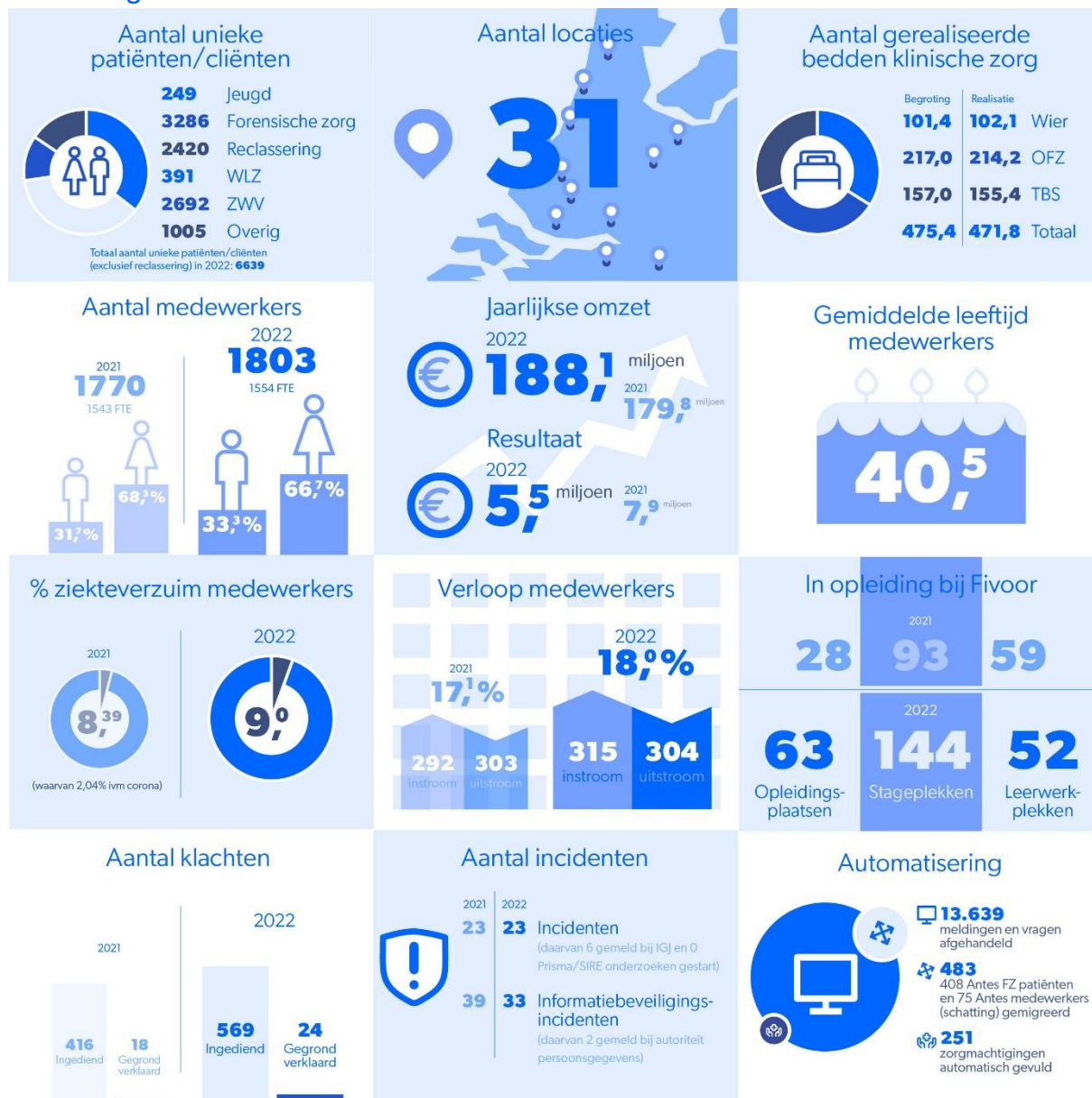
Jeroen Gast | Lid raad van bestuur

Erik Masthoff | Psychiater, lid raad van bestuur

2. Facts and Figures 2022 Fivoor

Allereerst worden een aantal algemene Fivoor brede feiten en cijfers weergegeven over het jaar 2022. Een aantal van deze cijfers worden nader toegelicht. In de daaropvolgende paragraaf wordt dieper ingegaan op zorgparameters met betrekking tot de kwaliteit van zorg.

2.1. Algemeen



Toelichting klachten

In bovenstaande afbeelding wordt het totaal aantal klachten getoond dat is ingediend bij de klachtenfunctionaris, de klachtencommissie en via de tbs-klachtenregeling. Ingediende klachten die vervolgens worden ingetrokken, zijn ook meegeteld in het totaal. De toename van het aantal klachten is primair te wijden aan het verhoogde aantal klachten vanuit de tbs-kliniek. Het aantal klachten vanuit de tbs-kliniek was ten tijde van de coronapandemie namelijk lager. Het aantal klachten is in 2022 weer in lijn met het aantal klachten van voor 2020.

Toelichting verloop medewerkers

Het verloop in 2022 is gestegen naar gemiddeld 18%. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2021 (17%), waarbij we zien dat in de tweede helft van 2021 het verloop toenam als gevolg van de groeiende krapte op de arbeidsmarkt en het feit dat meer medewerkers in de zorg kozen voor een toekomst als ZZP'er.

In tegenstelling tot 2021, toen het verloop duidelijk hoger was in de klinische onderdelen van Fivoor, zagen we afgelopen jaar Fivoor breed een hoog verloop. Dit legt een extra druk op de roosters en de continuïteit van de werkprocessen. Zowel in de directe patiëntenzorg als ook in de ondersteunende diensten. Tevens bemerkten we meer concurrentie en druk rondom salariseisen. Fivoor voert hier een terughoudend beleid in, omdat concurreren op salaris maar een kortdurend effect heeft en alleen leidt tot onevenwichtigheid in het interne loongebouw.

Door het voeren van exitinterviews en via andere vormen van feedback is getracht een beeld te vormen van de vertrekredenen. De meest genoemde reden tot vertrek was dat medewerkers hun horizon willen verbreden en dat ze meer loopbaanperspectief willen hebben. Tevens zijn er signalen dat medewerkers vinden dat hun kwaliteiten soms onvoldoende worden benut en dat ze meer zeggenschap wensen.

Mede door de komst van Flex & More hebben we een goed resultaat kunnen boeken op het gebied van instroom. Met een gerichte arbeidsmarktcampagne hebben we nieuwe doelgroepen aangeboord.

De gestarte acties naar aanleiding van het in 2021 uitgevoerde medewerkers tevredenheid onderzoek zijn in 2022 gecontinueerd. Daarnaast is in 2022 gestart met het op een andere manier vormgeven van medewerkerstevredenheidonderzoek door middel van Pulse onderzoeken; korte, themagerichte online onderzoeken die worden uitgezet binnen een domein of team. Thema's die hierin worden uitgevraagd zijn bijvoorbeeld werkplezier, teammanagement, samenwerking en veiligheid. We gebruiken de uitkomsten van de onderzoeken om verbeteracties in te zetten. We blijven de Pulse onderzoeken de komende jaren gebruiken.

Toelichting verzuimcijfers

In 2022 hebben we te maken gehad met een hoog gemiddeld verzuimpercentage van 9,2%. Dit is een stijging van 1,19% ten opzichte van 2021. Dit hoge percentage werd vooral veroorzaakt doordat in het eerste kwartaal van 2022 het verzuim door corona zeer hoog was. Gemiddeld hadden we in 2022 te maken met een corona gerelateerd verzuim van 1,1%. In de tweede helft van 2022 is een daling van het verzuim ingezet. Dit is mede veroorzaakt door het afnemen van corona gerelateerd verzuim en vooral door het doorvoeren van een stringent verzuimbeleid dat vruchten is gaan afwerpen. De resultaten hiervan zijn op het moment van schrijven (april 2023) ook zichtbaar in het huidige verzuim, wat uitkomt op een gemiddelde van 7,7% (waarvan 0,7% long Covid gerelateerd).

Toelichting automatisering

Fivoor beschikt over een afdeling Business Information Technology (BIIT). Deze afdeling ondersteunt automatisering en doet dat op de volgende manier:

Missie BIIT

Informatietechnologie neemt zowel in de zorg als in de bedrijfsvoering een steeds belangrijkere plaats in. BIIT streeft ernaar de kwaliteit van de zorg te optimaliseren, door zorg en de digitale wereld met elkaar te verbinden en daarin toegevoegde waarde te leveren. We richten ons hierbij op alle facetten

van de organisatie, van bedrijfsprocessen tot de individuele medewerker en patiënt. Afdeling BIIT werkt voor de zorg en met de zorg.

Visie BIIT

Afdeling BIIT is de drijvende kracht achter alle digitale voorzieningen binnen de organisatie. De afdeling waarborgt continuïteit en stabiliteit van de zorg, door het tijdig en accuraat afhandelen van verzoeken en meldingen en te voorzien in een veilige digitale werkomgeving.

Door ontwikkelingen op zowel het gebied van zorg als informatietechnologie te volgen, speelt afdeling BIIT niet alleen in op de behoeften van de organisatie, maar zet de afdeling zich ook in voor innovatieve zorgverlening. Door gebruiksgemak te prioriteren en naar de medewerker toe te gaan, wordt het gebruik van digitale middelen laagdrempelig.

Geleverde producten en diensten

- Migratie Antes FZ en Antes Reclassering
 - Netwerk accounts migreren
 - Rooster systeem inrichten
 - EPD conversie en inrichten
 - (Digitale) werkplekken
- Overgang HIZ Den Haag naar Parnassia Groep
- Implementatie ISM (Integrated Service Management) als nieuw werkproces voor BIIT
 - Implementatie TopDesk als nieuw dienstverleningssysteem, ingericht naar toegepaste ISM processen
 - Dienstverlening proces geoptimaliseerd door onderscheid te maken tussen incidenten, wijzigingen en operationeel beheer en hiervoor specifieke processen, normen en procesmanagers te benoemen.
- Implementatie Zorgprestatie model in EPD en Rapportage tooling
- Nieuw Document Beheer Systeem
 - Vastgelegd eigenaarschap van documenten
 - Geautomatiseerd verloop van documenten en het afdwingen van reviews
- VIPP (Versnellingsprogramma Informatie-uitwisseling Patiënt en Professional) doelen gehaald
 - Meer patiënten met toegang tot digitale zorg
 - Meer digitaal contact tussen behandelaar en patiënt
 - Medicatie informatie digitaal uitwisselen

Nieuwe of verbeterde processen

- Trekken van landelijke Forensische Ontwikkelingen binnen het EPD
 - Mede oprichten en trekken 'Forensische kamer'
 - Actieve deelname aan epd gebruikersvereniging sessies
- Intensiveren samenwerken en afstemmen met IT FPC NV België
 - Frequenter en op vaste momenten beleids-, operationele, technische en inhoudelijke vraagstukken bespreken.

Gestarte projecten en processen (reeds voltooid of voltooiing in 2023)

- Consolidatie systemen na verschillende fusie's
- Ontwikkelen nieuwe multichannel digitale werkplek waaronder ook intranet
- Implementatie nieuw Leer Management Systeem
- Updaten security en cloud strategie

- Werken conform NEN7510
- Voldoen aan normen HT

2.2. Zorgparameters

Er is binnen Fivoor een aantal belangrijke zorgparameters die iets zeggen over de kwaliteit van de geboden zorg. We lichten een aantal van deze zorgparameters uit in deze paragraaf. Het gaat om de incidentenafhandeling, informatie over privacy en informatieveiligheid en de daarbij behorende meldingen, patiënttevredenheid en inzicht in de klachtenafhandeling.

Incidentevaluaties 2022

Jaarlijks voert de afdeling Kwaliteit & Veiligheid een trendanalyse uit op de incidenten die grote impact hebben gehad. Hieronder vallen meldingen die volgens de PRISMA/SIRE methode worden onderzocht en incidenten die in aanmerking komen voor evaluatie volgens één van de formats; recidive, (tentamen)suicide en geweld in de zorgrelatie. Doel van deze trendanalyse is om eventuele organisatiebrede kwetsbaarheden te ontdekken, waarna verbetermaatregelen kunnen worden genomen.

In 2022 zijn 23 incidenten gemeld bij het bureau geneesheer-directeur welke zijn geëvalueerd middels een interne evaluatie. Er zijn geen PRISMA/SIRE-onderzoeken uitgevoerd afgelopen jaar. Wel zijn drie waarheidsvindingsonderzoeken uitgevoerd. Deze vorm van onderzoek werd eerder niet toegepast binnen Fivoor maar is in sommige gevallen beter passend dan onderzoek via de PRISMA/SIRE methode.

Van zes incidenten is melding gemaakt bij de Inspectie voor Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). Dit aantal is lager dan het gemiddelde over de afgelopen drie jaar (2021:3, 2020:10, 2019:11).

Categorie	Aantal evaluaties 2022	Aantal evaluaties 2021
Recidive	8	9
(Tentamen) suicide	8	9
Geweld in de zorgrelatie	2	2
(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag	4	2

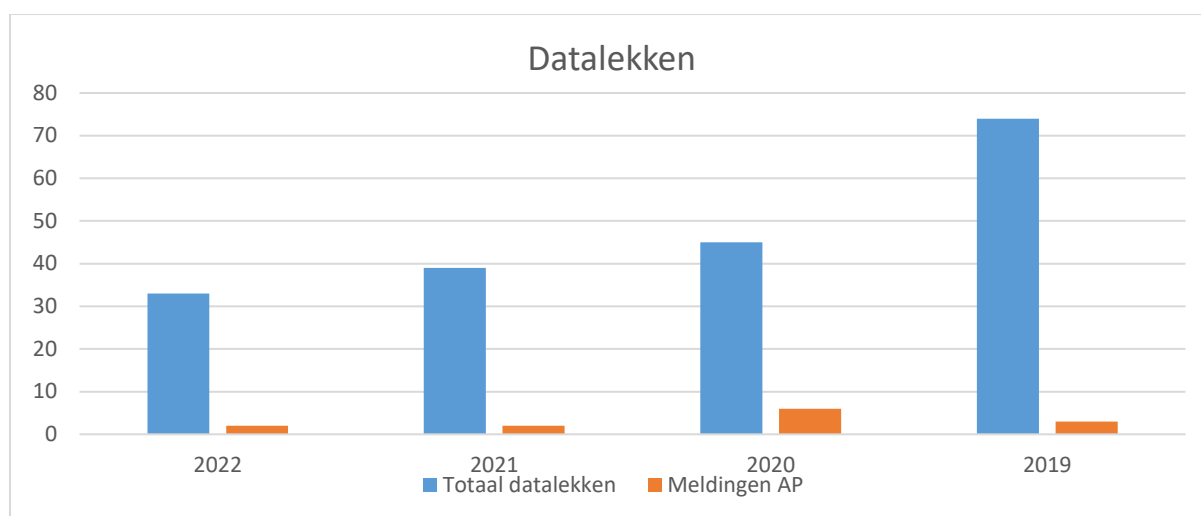
Privacy en Informatieveiligheid 2022

De uitgangspunten met betrekking tot privacy binnen Fivoor zijn:

- De privacy van medewerkers en patiënten wordt beschermd, maar dit mag de primaire zorg niet in de weg staan;
- Er dient een evenwicht te bestaan tussen gebruikersgemak en gegevensbescherming;
- Er wordt uitgegaan van vertrouwen in de professionaliteit van de medewerker, maar controle vindt wel plaats.

De Functionaris Gegevensbescherming (FG) werkt het hele jaar aan awareness rondom privacy en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Zo zijn onder andere binnen diverse onderdelen van Fivoor presentaties gegeven over de AVG en wordt in het inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers gewezen op het melden van datalekken en de mogelijkheid een e-learning over privacy te volgen.

Datalekken



Dit jaar zijn minder datalekken gemeld dan in de afgelopen jaren. Het aantal datalekken gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) is gelijk aan 2021 (2). De meeste datalekken worden veroorzaakt door het sturen van patiëntinformatie naar het verkeerde e-mailadres. De tweede meest voorkomende oorzaak is dat informatie wordt uitgereikt aan de verkeerde patiënt. In 2022 zijn meer meldingen gemaakt over het opslaan van patiëntinformatie in het verkeerde EPD.

Klachten 2022

Er kunnen om diverse redenen en op basis van meerdere wetten klachten worden ingediend binnen Fivoor. Indien een klacht gegrond wordt verklaard, worden de aanbevelingen naar aanleiding van de klacht gemonitord door deze op te nemen in het verbeterregister van het zorgdomein waar de klacht is ingediend. In 2022 zijn 24 klachten gegrond verklaard ten opzichte van 18 in 2021 en 19 in 2020.

Domein	Aantal klachten geregistreerd	Ingetrokken na bemiddeling klachten-functionaris	Naar klachtencommissie na bemiddeling	Naar klachtencommissie zonder bemiddeling	Waarvan gegrond
OFZ	101	45	4	38	8
HIZ Wier	27	8	-	16	-
HIZ Den Haag	21	11	2	4	1
Ambulant	50	18	6	12	1
MJD	2	2	-	-	-
B&B	2	2	-	-	-

Domein	Aantal klachten geregistreerd	Aantal nog niet afgeronde klachten	Ingetrokken na bemiddeling klachtenfunctionaris of maand commissaris (TBS)	Ingetrokken in beklagprocedure	Naar klachtencommissie na bemiddeling	Naar klachtencommissie zonder bemiddeling	Aantal gegronde klachten
TBS	379	130	116	52	181	-	14
TBS (in '21 ingediend en in '22 afgehandeld)	-	2	11	7	30	-	5
Reclassering	7	-	4	-	-	1	-

Patiënttevredenheid

Patiënttevredenheid wordt op verschillende manieren gemeten, afhankelijk van de doelgroep en de wet- en regelgeving. In het afgelopen jaar is hier per domein invulling aan gegeven en zijn uitkomsten gebruikt om waar nodig verbetermaatregelen in te zetten.

3. Tijdlijn Fivoor 2022

Dit hoofdstuk vormt in de digitale versie een visueel weergegeven tijdlijn met belangrijke momenten van 2022, indien mogelijk voorzien van een afbeelding. Op een aantal onderdelen kan doorgeklikt worden voor meer informatie, die teksten staan ook hieronder weergegeven. We verwijzen vanaf de tijdlijn ook naar andere onderdelen van het verslag.

1 januari: Divisie Forensisch Antes en Fivoor en HIZ Den Haag van Fivoor en Parnassia Haaglanden werken nauw samen

Antes, Fivoor en Parnassia Haaglanden zijn op verschillende wijzen met elkaar verbonden. Zij werken, ieder vanuit hun eigen expertise, samen in dezelfde regio's en soms zelfs op dezelfde zorgterreinen aan goede psychiatrische zorg. Begin 2020 werden de voornemens concreter om het onderdeel HIZ Den Haag (Hoog Intensieve Zorg) van Fivoor over te laten gaan naar Parnassia Haaglanden en het onderdeel Divisie Forensisch van Antes naar Fivoor. Op 1 januari 2022 zijn deze onderdelen, vooruitlopend op de overdracht, intensief met elkaar gaan samenwerken.

[Antes Divisie Forensisch en Fivoor werken nauw samen - Fivoor](#)

1 januari: Start zorgprestatiemodel

Vanaf 1 januari 2022 werkt iedereen in de geestelijke gezondheidszorg en de forensische zorg met het Zorgprestatiemodel. Een nieuw model voor de manier waarop de geleverde zorg wordt vastgelegd, berekend en vergoed. Dit nieuwe model vervangt de bekostiging voor de prestaties voor basis-ggz, dbc's, dbbc's en zzp's.

13 januari: Informatie domein MJD beschikbaar via informatieportaal

Het zorgdomein Materieel Juridische Dienstverlening (MJD) is toegevoegd aan het informatieportaal op [Fivoor.nl/wijzijnfivoor](https://fivoor.nl/wijzijnfivoor). Ook dit domein heeft nu een online plek waar alle benodigde informatie over dit zorgdomein voor huidige én nieuwe medewerkers van Fivoor samenkomt.

[MJD - Wij zijn Fivoor](#)

17 januari: Ambulant Centrum Tilburg verhuisd

Ambulant Centrum Tilburg heeft haar locatie aan de Alleenhouderstraat verlaten en is verhuisd naar de Ringbaan-West 275 in Tilburg.

[Ambulant Centrum Tilburg](#)

18 januari: Behandelcentrum Wier van start op bedrijvenpark het Berg en Bosch

Wier Kliniek Open van Behandelcentrum Wier is verhuisd naar het voormalig klooster op bedrijvenpark Berg en Bosch. Ook het FACT-team regio Utrecht is naar deze locatie meeverhuisd. Verder biedt Behandelcentrum Wier op deze locatie ook dagbehandeling aan.

[Behandelcentrum Wier van start op bedrijvenpark het Berg en Bosch](#)

26 januari: Brandbrief over financiering levenslooppaak

Fivoor heeft een brandbrief gestuurd naar het ministerie van VWS en het ministerie van Justitie & Veiligheid om aandacht te vragen voor het tekort aan financiering van de levensloopcoördinator. De levensloopcoördinator is een cruciale rol binnen de Levenslooppaak, een maatschappelijk belangrijk project waarvoor Fivoor in verschillende regio's karterekker van is. Omdat de financiering voor de levensloopcoördinator niet geregeld was, is in meerdere regio's besloten om te stoppen met het includeren van personen in de levenslooppaak.

De brief kon op veel steun rekenen en is ondertekend door het bestuur van zorgorganisaties Arkin, De Forensische Zorgspecialisten, Fivoor, Parnassia Groep en vele anderen. De brief heeft in februari geresulteerd in een extra ingelast Bestuurlijk Overleg met de ministeries. Daarin is afgesproken dat er voor 2022 een tijdelijke oplossing moet komen in de vorm van een vast tarief voor de levensloopcoördinatie.

[Fivoor stuurt brandbrief naar de ministeries over de financiering van de Levenslooppaak - Fivoor](#)

[Meer informatie over de Levenslooppaak](#)

Februari: Ambulant start met 'Grip op Agressie'

In het domein Ambulant is gestart met het invoeren van de interventie Grip op Agressie voor FACT teams. Grip op Agressie is een klinische interventie die gericht is op agressief delictgedrag.

17 februari: Invoering aangescherpt gijzelingsbeleid FPC de Kijvelanden

Naar aanleiding van het gijzelincident op 1 maart 2020 is het gijzelingsbeleid van FPC de Kijvelanden aangescherpt. In het beleid staat de opvolging van een gijzelalarm uitgebreider beschreven. Tijdens een gijzelsituatie zijn er verschillende rollen die aangenomen kunnen worden; per rol en per functie staat uitgelegd wat te doen. Daarnaast is in het FPC een voorziening gerealiseerd die het mogelijk maakt een gijzelsituatie te isoleren en te vertragen. In 2022 zijn er een aantal momenten geweest om het beleid met elkaar te oefenen, zowel op kleine als op grotere schaal.

22 februari: FPC de Kijvelanden bij rechter over onterechte boete

In 2020 heeft Fivoor met terugwerkende kracht een budgetkorting opgelegd gekregen voor het niet halen van de normering van het percentage tbs-gestelden met begeleid verlop binnen 2 jaar, uit 2018. Deze budgetkorting, ofwel boete, is opgelegd door de Minister van Rechtsbescherming. Fivoor heeft bezwaar aangetekend tegen de korting, omdat wij staan voor de veiligheid van de samenleving en geen patiënten op verlop willen sturen als zij er nog niet aan toe zijn. Het bezwaar is in eerste aanleg afgewezen, waarna de bestuursrechter de zaak op 22 februari 2022 heeft behandeld en uitspraak heeft gedaan. De budgetkorting zal niet worden toegepast door DJI. De budgetkorting betrof een bedrag van ongeveer 37.000 euro.

3 maart: Martijn Koerhuis neemt afscheid van FPC de Kijvelanden

Na vijf jaar nam directeur zorg en psychiater Martijn Koerhuis afscheid van FPC de Kijvelanden. Jasper Schetters nam het stokje van Martijn over. RTV Rijnmond heeft een interview met Martijn gehouden om terug te kijken op zijn tijd in de tbs-kliniek.

[Tbs-directeur wordt weer 'gewoon' psychiater: 'Door ouders af te schrijven als mens, help je niemand' - Rijnmond](#)

24 maart: Werkbezoek gemeente Albrandswaard aan FPC de Kijvelanden

Bestuurder Erik Masthoff en directeur Joep Adank ontvingen burgemeester Jolanda de Witte met een afvaardiging van de gemeente Albrandswaard bij FPC de Kijvelanden. Zij hebben een rondleiding door de kliniek gekregen en hebben gesproken met verschillende medewerkers en patiënten.

30 maart: Crisisoefening FPC de Kijvelanden

Bij FPC de Kijvelanden heeft het kerncrisisteam van Fivoor meegedaan aan een CoPI (Commando Plaats Incident) oefening. Hierbij werd er een crisisscenario geoefend waarbij samenwerking tussen Fivoor, de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond, de brandweer, politie en de GHOR (ambulance) nodig was. Het was een geslaagde en leerzame oefening.

6 april: Positieve evaluatie sms-dienst Poortugaal

De sms-dienst om omwonenden en direct betrokken organisaties in Poortugaal te informeren over incidenten in en om onze klinieken is geëvalueerd. De sms-dienst blijkt een waardevol communicatiemiddel te zijn. Daarom is de pilot afgerond en blijft de sms-dienst in gebruik.

[Antes en Fivoor gaan door met sms-dienst Poortugaal - Fivoor](#)

12 mei: Dag van de Zorg

12 mei is dag van de zorg. Op deze dag zijn de medewerkers van Fivoor in het zonnetje gezet en hebben zij een attentie ontvangen als blijk van waardering.

24 mei: Collega's presenteren onderzoeken op het VNOP congres

Tijdens het congres van de Vereniging voor Nederlandse Ontwikkelingspsychologie (VNOP) zijn verschillende onderzoeken gepresenteerd die allemaal te maken hebben met ontwikkelingspsychologie. Verschillende collega's van Fivoor hebben hieraan meegewerkt, waaronder Stefan Bogaerts, Manon Kleijn, Marija Janković, Sophie Verschueren (FPC Antwerpen) en Iris Frowijn.

24 mei: Forensisch Vakmanschap gepresenteerd

Op de Dag van de Forensische Zorg zijn de resultaten van het programma Forensisch Vakmanschap gepresenteerd. Fivoor heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van dit programma.

Forensisch Vakmanschap geeft praktische invulling aan professionele ontwikkeling binnen de forensische zorg. Fivoor heeft Forensisch vakmanschap opgenomen in de opleidingsplannen van de domeinen. Verder hebben we de forensische leerlijn beschikbaar gesteld in het opleidingsaanbod en verwijzen we actief naar de tools van forensisch vakmanschap.

[Forensisch Vakmanschap - Trots op ons vak](#)

30 mei: Eerste bijeenkomst voor en door onderzoekers van Fivoor

Maandag 30 mei heeft de eerste bijeenkomst voor en door onderzoekers van Fivoor plaatsgevonden. Het doel van de bijeenkomst was om elkaar beter te leren kennen en te delen met welke onderzoeken de onderzoekers bezig zijn. Daarnaast is gesproken over het overbrengen van de inzichten die de onderzoeken opleveren aan de collega's op de werkvloer. Zeven collega's hebben een pitch gehouden over hun onderzoek, waaronder Inge Nijman over Wearables in practice: verbeteren van welzijn en verminderen van burn-out en ziekteverzuim bij zorgmedewerkers en Manon Kleijn over onderzoek naar online en offline zedendaders.

31 mei: Kwaliteitsrapport Wier gepresenteerd in nieuwe stijl

Behandelcentrum Wier legt apart verslaglegging af over het afgelopen jaar door middel van een kwaliteitsrapport. De verantwoording over 2021 werd voor het eerst in een nieuwe stijl gedaan.

[Kwaliteitsrapport Wier 2021](#)

8 juni: Jaarlijkse kwaliteitsaudit HKZ

In juni heeft de jaarlijkse audit plaatsgevonden voor het kwaliteitskeurmerk HKZ. De auditoren hebben aangegeven goede gesprekken te hebben gehad. Er zijn meerdere complimenten gegeven en een aantal verbeterpunten benoemd, waarmee aan de slag is gegaan.

Juli: FACT team Ambulant Centrum Noord-Holland behaalt CCAF keurmerk

Het CCAF heeft het FACT team Ambulant Centrum Noord-Holland geaudit. De audit is goed verlopen en het FACT team heeft het CCAF keurmerk ontvangen.

[CCAF](#)

1 juli: Lancering Flex & More!

Fivoor Flex & More is een feit! Bij Fivoor Flex & More kunnen medewerkers terecht voor een flexibele en uitdagende baan als Begeleider of Verpleegkundige, waarbij zij kunnen werken wanneer en waar zij willen (Flex). Ook is het mogelijk zich te oriënteren en ontwikkelen binnen de forensische en intensieve psychiatrie (More). Potentiële collega's worden met speciale advertenties via social media en Google benaderd.

1 juli: Tijdelijke financiering levenslooppaak rond

De financiering voor de kosten van de forensisch levensloopcoördinator is voorlopig rond. Deze tijdelijke oplossing blijft van kracht tot er een structurele oplossing is. Fivoor is per direct weer gestart met het includeren van nieuwe cliënten in de Levenslooppaak.

[Financiering Levenslooppaak rond - Fivoor](#)

[Meer informatie over de levenslooppaak](#)

Augustus: Drie nieuwe stageplekken voor Aiossen

Locaties FPA Den Haag, Ambulant Centrum Den Haag en Ambulant Centrum Haarlem zijn door de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten goedgekeurd als stageplekken voor Aiossen (artsen in opleiding tot psychiater). Dit is een mooie uitbreiding op de reeds toegekende stageplekken.

8 augustus: FACT-team Ambulant Noord-Holland ontvangt opnieuw CCAF keurmerk

Het FACT-team van Ambulant Noord-Holland is opnieuw geaudit door het CCAF. Met een mooi resultaat hebben zij het keurmerk opnieuw mogen ontvangen.

[FACT-team Ambulant Noord-Holland CCAF keurmerk](#)

September: Start met het 'verhaal van OFZ'

Sinds de vorming van Fivoor is zorgdomein OFZ (overige forensische zorg, klinisch) steeds meer een geheel aan het worden, vanuit de drie locaties: Den Dolder, Poortugaal en Den Haag. Er wordt keihard gewerkt en veel moois gedaan, maar een gezamenlijk verhaal werd nog gemist: Wie zijn we als OFZ, waar staan we voor, wat verbindt ons, wat maakt ons een interessante werkgever en ketenpartner? In september 2022 is een start gemaakt met het maken van een gezamenlijk verhaal.

8 september: Refereerdag Forensische Psychiatrie en Psychologie

Op 8 september vond in Amsterdam de Refereerdag Forensische Psychiatrie en Psychologie plaats. Fivoor organiseerde deze dag samen met De Forensische Zorgspecialisten, De Oostvaarderskliniek en Inforsa. Negen sprekers uit de vier genoemde instellingen presenteerden uiteenlopende onderzoeken uit de forensische psychiatrie. Het plan is om deze refereerdag ongeveer één keer per 1-2 jaar te organiseren.

16 september: Fivoor doet mee aan de Social Run

Team Kijvelanden deed ook in 2022 weer mee aan de Socialrun! De Socialrun is een non-stop estafette loop van 555 km die in 48 uur als team wordt volbracht. Zij droegen door deel te nemen aan dit evenement bij aan het onder de aandacht brengen en accepteren van mensen met een psychische achtergrond.

[Social Run](#)

19 september: Samenwerkingstraject Parnassia Haaglanden en Fivoor Ambulant

In september vond de eerste bijeenkomst plaats om de samenwerking tussen Fivoor en Parnassia Haaglanden, als het gaat om de ambulante zorg voor patiënten op de grens tussen reguliere en forensische ggz, te versterken. Tijdens deze bijeenkomst was het doel elkaar en de organisaties beter te leren kennen, zodat de lijntjes korter worden en de samenwerking soepeler kan verlopen. De bijeenkomst heeft onder andere een nieuwe werkwijze voor acute diensten opgeleverd. Er wordt een vervolg gepland in 2023.

[Nieuws - Eén van ons](#)

20 september: Start campagne 'Samen tegen grensoverschrijdend gedrag'

Binnen Fivoor vinden we het belangrijk dat het werkklimaat veilig, gezond en prettig is. Grensoverschrijdend gedrag ondermijnt het gevoel van veiligheid. Daarom is het belangrijk om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en erop in te grijpen als het voorkomt.

Om een goed beeld te krijgen van de ervaringen van medewerkers met grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer is in het najaar een onderzoek uitgevoerd. De resultaten van deze enquête zijn per domein teruggekoppeld met als uitgangspunt dat deze resultaten besproken worden in de teams. Het doel is om regelmatig stil te staan bij onze omgangsvormen en op welke wijze we misstanden aan de orde stellen en bij wie. Tegelijkertijd is een interne awareness campagne over grensoverschrijdend gedrag gestart, met de slogan 'Er zijn grenzen'. Er is een toolbox opgesteld voor leidinggevenden om hen te zo goed mogelijk te ondersteunen in hun rol om samen met hun medewerkers te zorgen voor een veilige werkomgeving. De interne vertrouwenspersonen hebben vanzelfsprekend ook een rol hierin en zijn intern weer extra onder de aandacht gebracht. De campagne krijgt in 2023 een vervolg op basis van de uitkomsten van het onderzoek.

29 september: ICDD 2022

In september heeft Fivoor, samen met Parnassia, het International Conference on Dual Disorders (ICDD) georganiseerd. Het internationale congres werd goed bezocht door professionals uit verschillende disciplines die zich richten op patiënten met een dubbele problematiek. De twee congresdagen waren gevuld met inspirerende sprekers en keuzesessies.

1 oktober: Invoering landelijk Kwaliteitskader Forensische Zorg

Het Kwaliteitskader Forensische Zorg is in werking getreden. Het doel van dit kwaliteitskader is het systematisch werken aan de verbetering van de kwaliteit van zorg. Fivoor gaat aan de slag met de implementatie van het Kwaliteitskader binnen onze eigen organisatie.

[Kwaliteitskader FZ](#)

5 oktober: Clinical visit at Fivoor - European Congress on Violence in Clinical Psychiatry (ECVCP)

In Rotterdam vond het internationale European Congress in Clinical Psychiatry plaats. Fivoor heeft twee activiteiten georganiseerd voor en tijdens het congres. Deelnemers werden tijdens een clinical visit meegenomen door Rotterdam en bezochten onder andere het Zorg- en veiligheidshuis. Daar kregen ze een presentatie over de bijzondere ketensamenwerking. In het Ambulant Centrum Rotterdam van Fivoor gingen de deelnemers aan de slag met een workshop behandelplan tekenen en maakten ze kennis met een cliënt die vertelde over haar behandeling. Op dag 2 kon men deelnemen aan een workshop over het spel 'Rotbeesten!?' [Lees meer over Rotbeesten!? in het interview met Rosalind en Anouk](#)

7 oktober: Inaugurele rede Erik Masthoff

Erik Masthoff, bestuurder van Fivoor, is in 2021 benoemd tot bijzonder hoogleraar Forensic psychiatric development and quality of life aan de Tilburg University. Op 7 oktober aanvaarde hij zijn ambt en heeft hij zijn inaugurele rede gehouden over "Forensische psychiatrie next level: biologische, positieve psychologische en technologische toepassingen".

[Hoogleraar en Fivoor-bestuurder Erik Masthoff houdt inaugurele rede](#)

10 oktober: Netwerkdag bij FPC de Kijvelanden

Zaterdag 1 oktober was in FPC de Kijvelanden een netwerkdag voor familieleden en naasten van patiënten. De netwerkleden volgden een afwisselend programma met onder andere een uitgebreide rondleiding, een gezellige markt en een gezamenlijke lunch.

14 oktober: Scriptie van collega Jeffrey wint prijs

Collega Jeffrey Jhanjan (GGZ Reclassering) wint met zijn scriptie "De reclassering weet dat ik een f*cking gangster ben" de Anneke Menger-scriptieprijs. Zijn scriptie is een onderzoek naar online straatcultuur, delinquent gedrag en hybride werken binnen reclasseringstrajecten.

[Lees in het jaarverslag van 2021 het interview met Jeffrey](#)

Oktober: Ontwikkeling Spel Rotbeesten?! afgerond

Fivoor Ambulant heeft samen met de TU Delft een interactieve training in de vorm van een spel ontwikkeld om forensische scherpheid bij behandelaren van Fivoor te trainen. Het spel heet 'Rotbeesten?!' en speelt zich af in een fictieve wereld die een beetje op de onze lijkt. Het spel is in 2022 ontwikkeld en getest en wordt in 2023 ingezet als onderdeel van het opleidingsaanbod van Fivoor.

[Lees meer over Rotbeesten?! in het medewerkersverhaal van Rosalind en Anouk](#)

1 november: Definitieve overdracht HIZ Den Haag en Antes divisie Forensisch

Per 1 november zijn de forensische onderdelen van Antes officieel overgedragen aan Fivoor. HIZ (Hoog Intensieve Zorg) Den Haag is officieel overgedragen aan Parnassia Haaglanden.

[Overdracht Antes Fivoor Parnassia](#)

7 november: werkbezoek Fleur Agema (PVV) aan FPC de Kijvelanden

Tweede Kamerlid Fleur Agema van de PVV heeft op eigen initiatief een werkbezoek afgelegd aan FPC de Kijvelanden. Zij gaf aan onder de indruk te zijn van de inzet van de medewerkers en de verhalen van de patiënten die zij heeft gesproken.

14 november: Week van de vaktherapie in Ambulant Centrum Utrecht

Team Vaktherapie van Ambulant Centrum Utrecht gaf tijdens de Week van de Vaktherapie een drietal workshops voor hun collega's. Zij deden dit om deze therapievorm onder de aandacht te brengen en gezamenlijk te ontdekken en te ervaren wat de werking ervan is. Het was mooi om te zien hoe er vanuit alle disciplines enthousiast werd meegedaan!

14 november: Sterk in je Werk week

Onze HR-medewerkers gingen tijdens deze week op roadtrip langs de verschillende locaties. Zij gingen in gesprek met medewerkers over onder andere vitaliteit. Bij verschillende locaties stond een heuse relaxmobiel om in een ontspanningsessie van 15 minuten weer even helemaal op te laden. Verder konden medewerkers tijdens deze week deelnemen aan allerlei workshops en activiteiten om te werken aan hun eigen ontwikkeling en loopbaan.

16 november: Voornemen uitbreiding FPC de Kijvelanden

FPC de Kijvelanden heeft, op verzoek van het ministerie van Justitie en Veiligheid, onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van capaciteitsuitbreiding. Hieruit is gebleken dat het mogelijk is om binnen de grenzen van het huidige terrein 24 extra behandelplekken te realiseren. FPC de Kijvelanden heeft de omwonenden van de kliniek via een factsheet geïnformeerd over het voornemen de kliniek uit te breiden. Omwonenden die meer informatie wilden ontvangen konden zich aanmelden voor een inloopavond. De kliniek heeft vervolgens een vergunningsaanvraag voor de extra behandelplekken ingediend bij de gemeente Albrandswaard.

[24 extra behandelplekken in tbs kliniek de Kijvelanden](#)

22 november: Collega Manon Kleijn spreker tijdens Webinar NL-ATSA

Manon Kleijn gaf een webinar tijdens de NL-ATSA studiedag met als onderwerp 'herziening van zedenfeiten'. Manon gaf meer toelichting op haar studie over 'online en offline child offending'. Manon is een PhD-student bij Fivoor Wetenschap en Behandelinnovatie en is verbonden aan Tilburg University.

1 december: Behandeling tbs-patiënten met VR-bril

In december zijn 12 patiënten gestart met het gebruiken van een Virtual Reality bril tijdens hun behandeling. Verschillende behandelaren zijn getraind in deze behandelmethode.

[De inzet van een VR-bril tijdens een behandeling | Fivoor](#)

5 december: Sinterklaascadeautjes voor kinderen van cliënten GGZ Reclassering Den Haag

Een collega van GGZ Reclassering Den Haag, Renée Liekens, heeft gezorgd voor leuke cadeautjes voor de kinderen van de cliënten. Voor de cliënten zonder kinderen lag er ook iets lekkers klaar.

8 december: Themamiddag levensloopcoördinatoren van de levenslooppaanpak

Tijdens de themabijeenkomst kwamen de verschillende levensloopcoördinatoren bij elkaar om elkaar te ontmoeten, ervaringen delen en nieuwe kennis opdoen.

[Levenslooppaanpak](#)

13 december: Wier de Kei tijdelijk verhuisd

Het gebouw van Wier de Kei is toe aan groot onderhoud. Daarom is Wier de Kei tijdelijk naar het gebouw Vesalius (Dagpauwoog 8) op de Willem Arntsz Hoeve in Den Dolder verhuisd.

[Wier de Kei verhuist tijdelijk](#)

14 december: FACT Wier bedient vanaf heden ook forensische cliënten

FACT Wier biedt intensieve behandeling voor mensen met een licht verstandelijke beperking en ernstige psychiatrische problematiek die vastlopen op meerdere levensgebieden. FACT richt zich op herstel in de eigen leefomgeving. FACT Wier biedt per 14 december ook zorg aan forensische cliënten.

15 december: FACT team 1 en 2 AC Rotterdam behalen CCAF keurmerk

FACT team 1 en 2 van Ambulant Centrum Rotterdam hebben het CCAF keurmerk behaald. Met dit keurmerk voldoen zij aan de kwaliteitscriteria voor het leveren van verantwoorde zorg volgens het Forensisch FACT-model.

[CCAF](#)

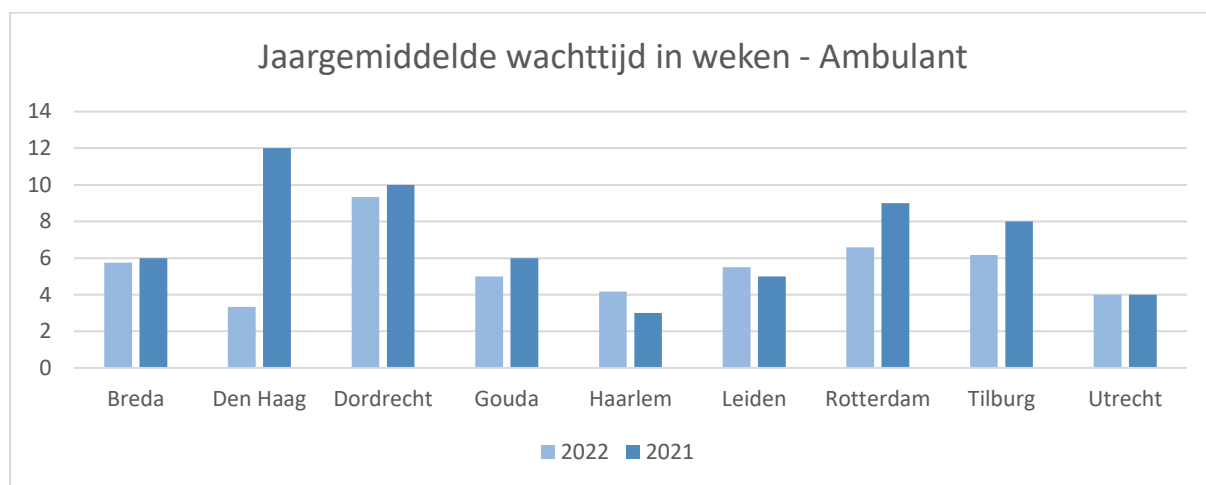
4. Facts and Figures 2022 Fivoor domeinen

In dit hoofdstuk zijn feiten en cijfers per domein weergegeven. De uitwerking is per domein verschillend, omdat elk onderdeel van Fivoor eigen relevante zaken heeft geselecteerd passend bij de kerntaken van het domein.

4.1. Ambulant

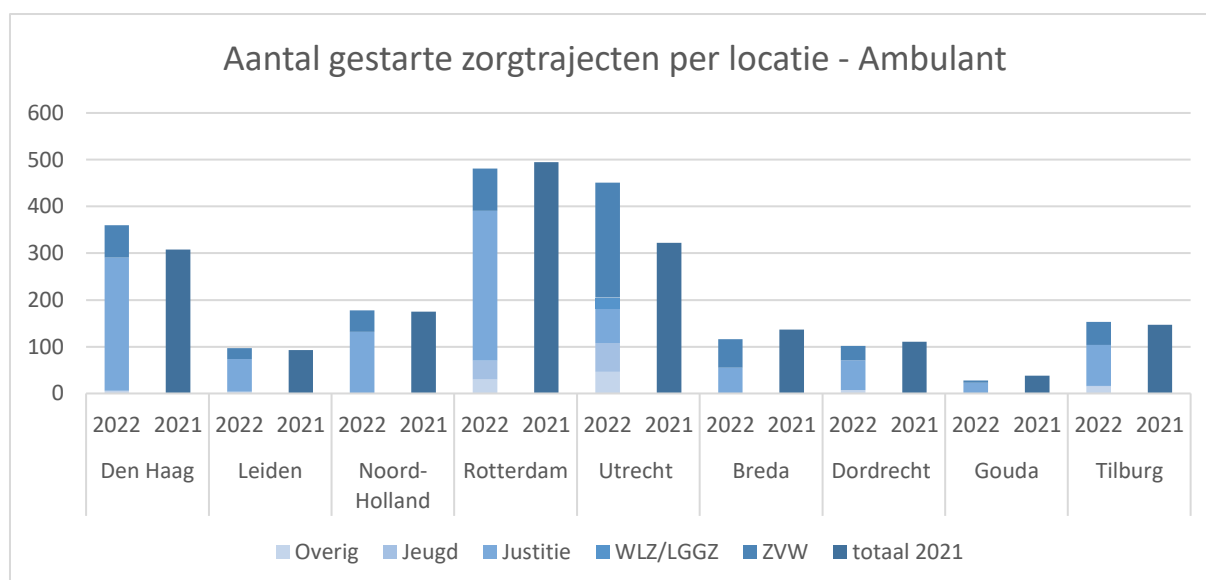
Fivoor heeft negen ambulante zorgcentra (Rotterdam, Dordrecht, Den Haag, Leiden, Gouda, Haarlem, Utrecht, Tilburg, Breda) waar op diverse wijzen ambulante behandeling en ondersteuning wordt geboden. Hieronder worden naast een aantal kerncijfers en resultaten, de wachttijden en het aantal gestarte zorgtrajecten per regio in 2022 weergegeven.

Wachttijden



De gemiddelde wachttijd is in 2022 (6 weken) afgenomen ten opzichte van vorig jaar (7 weken).

Gestarte zorgtrajecten in 2022



In 2022 is het totaal aantal gestarte zorgtrajecten (1836) binnen het domein ambulant vergelijkbaar met vorig jaar (2021:1831). Een toename in het aantal zorgtrajecten is te zien in Den Haag, Leiden, Noord-Holland en Tilburg. Op de overige locaties is het aantal gestarte zorgtrajecten licht gedaald.

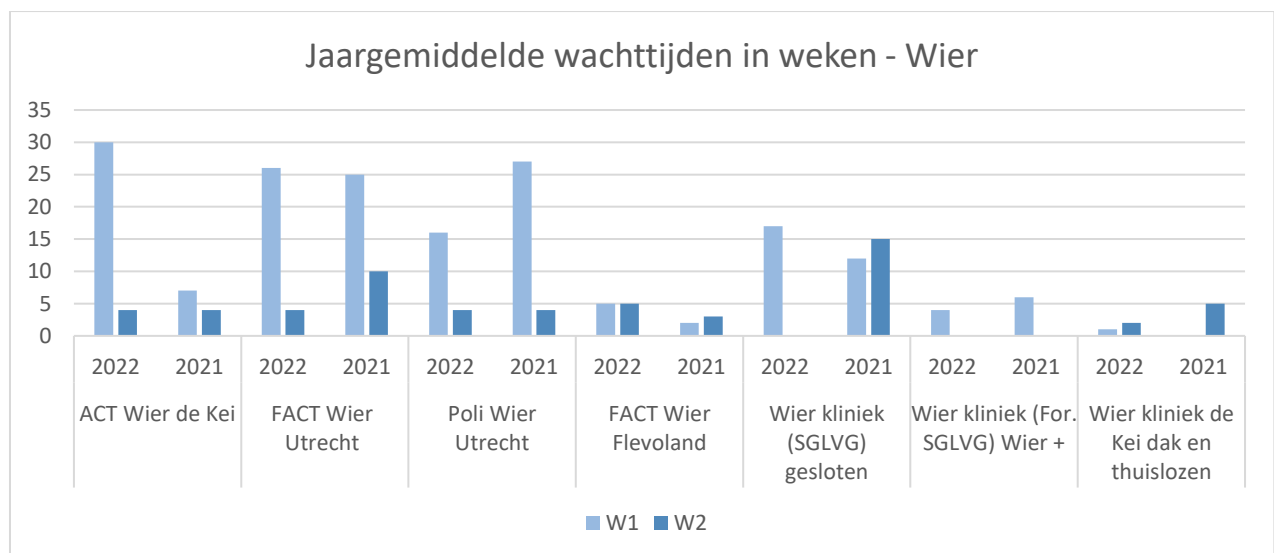
4.2. Wier

Binnen het domein Wier worden mensen met een licht verstandelijke beperking behandeld die intensieve zorg nodig hebben. Zij hebben daarnaast psychiatrische stoornissen en/of gedragsproblemen. Deze patiënten worden aangeduid met: Sterk Gedragsgestoord Licht Verstandelijk Gehandicapt (SGLVG). De zorg voor deze doelgroep wordt geboden vanuit verschillende klinieken en ambulante teams. Klinische behandeling start in onze gesloten klinieken in Den Dolder. Als de psychiatrische problemen van de patiënten gestabiliseerd zijn, stroomt een aantal patiënten door naar Wier Kliniek Open in Bilthoven. Als sprake is van dakloosheid, begint de behandeling vaak in open kliniek Wier de Kei. Als het kan wordt behandeling ambulant aangeboden.

Wier publiceert ieder jaar een kwaliteitsrapport over het voorgaande jaar. Dit is een verplichting vanuit het kwaliteitskader gehandicaptenzorg. Meer informatie over Wier kan in dit kwaliteitsrapport worden gevonden.

Voor de patiënten die onder de Wet langdurige zorg (Wlz) vallen, worden indicatoren bijgehouden met betrekking tot de kwaliteit van zorg. Deze indicatoren zijn beschreven in het kwaliteitskader gehandicaptenzorg. De resultaten worden rechtstreeks aan de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) gerapporteerd.

Wachttijden



Fivoor houdt bij de berekening van wachttijden rekening met de plaatsbaarheid van de patiënt. Een patiënt is plaatsbaar op het moment dat de aanmelding aan alle wettelijke eisen voldoet (geldige verwijfsbrief, verzekering, IFZO, een onherroepelijk vonnis, etc.). W1 is de aanmeldingswachttijd: het aantal weken tussen het moment dat een patiënt wordt aangemeld tot het moment dat de patiënt een eerste afspraak maakt bij een zorgaanbieder voor een intakegesprek, tot het moment dat de cliënt hiervoor bij de zorgaanbieder terecht kan. W2 is de behandelingswachttijd: het aantal weken tussen de eerste intake en de start van de behandeling.

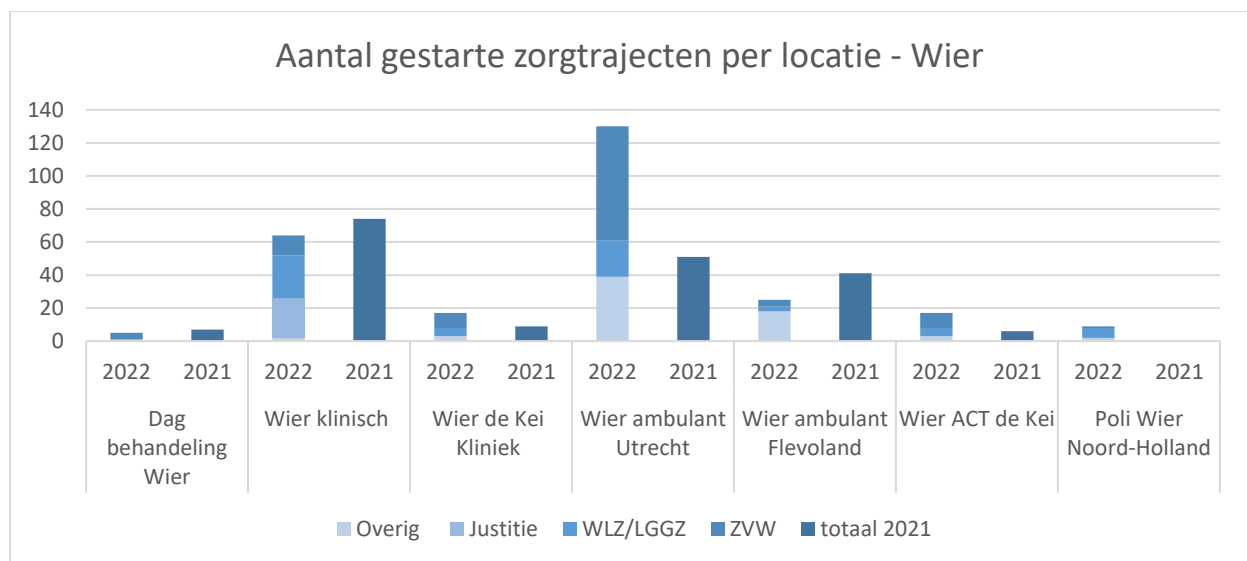
De aanmeldingswachttijden (W1) zijn voor een aantal typen zorg gestegen ten opzichte van vorig jaar. Met name de aanmeldingswachttijd voor het ACT-team van Wier de Kei is opvallend hoger in 2022 (2022:30 en 2021:7). Een verhoging van de gemiddelde wachttijd zien we ook voor Wier kliniek gesloten (2022:17 en 2021:12). Toename van wachttijden hangt grotendeels samen met de lange duur voor aanvraag van een SGLVG-indicatie, die nodig is voor intake, alsook het met regelmaat ontbreken van benodigde informatie voor aanmelding. Een patiënt is plaatsbaar op het moment dat

een SGLVG-indicatie aanwezig is. Hierdoor kan de wachttijd met regelmaat oplopen in afwachting van deze indicatie. Voor de overige locaties is de gemiddelde aanmeldwachttijd ongeveer gelijk gebleven of juist gedaald. Een grote daling is te zien voor het poli-team van Wier Utrecht (2022:16 en 2021:27), samenhangend met het afsluiten van verschillende trajecten wat gezorgd heeft voor betere doorstroom.

De gemiddelde behandelwachttijden (W2) zijn ongeveer gelijk gebleven of gedaald. Waar vorig jaar de behandelwachttijden nog relatief hoog waren voor het FACT-team van Wier Utrecht (2022:4 en 2021:10) en Wier kliniek gesloten (2022:0 en 2021:15) zijn deze in het afgelopen jaar gedaald.

Voor de dagbehandeling van Wier zijn geen wachttijden.

Instroom



Eind 2021 is Wier in Noord-Holland begonnen op consultbasis ambulante zorg aan te bieden. Daardoor zijn de gegevens over 2021 niet representatief en zijn enkel de gegevens over 2022 weergegeven.

Het aantal gestarte zorgtrajecten in 2022 is opvallend hoger bij Wier ambulante Utrecht (FACT-team Utrecht en poli Wier Utrecht). Hiertoe hebben meerdere factoren bijgedragen, waaronder uitbreiding van de FACT-teams, uitbreiding van de te bedienen regio en verscherpte aandacht voor het afsluiten van verschillende trajecten. Een lichte verhoging van de instroom is zichtbaar voor Wier de Kei Kliniek en ACT Wier. Een verlaging van de instroom ten opzichte van 2021 is zichtbaar bij Wier klinisch - veroorzaakt door een vertraagde uitstroom naar wonen-het ambulante team in Flevoland en dagbehandeling Wier.

Vijf jaar Crisis Ondersteuning Team

In 2022 bestond het Crisis Ondersteuning Team (COT) vijf jaar. Het COT is vijf jaar geleden in het leven geroepen door Zilveren Kruis Zorgkantoor, Abrona (Gehandicaptenzorg aanbieder) en Wier. Het COT richt zich op het voorkomen van crisisopnames van patiënten met een verstandelijke beperking en de bijkomende problematiek. Ook als dat niet lukt, is het doel altijd om een situatie te creëren waarbij de patiënten uiteindelijk weer op een veilige manier in hun eigen en vertrouwde (woon)omgeving kunnen wonen. Het team bestaat uit verschillende specialisten met kennis van gedragsproblematiek.

Delictanalyse

Binnen Wier worden ook patiënten met een verstandelijke beperking behandeld die zijn veroordeeld voor een strafbaar feit. Veel van de justitiabelen komen uit de verstandelijke gehandicaptenzorg en nog meer van hen gaan daarnaartoe (terug). Doel van de behandeling is het risico op terugval verkleinen en zo delictgedrag voorkomen. Een goede delictanalyse geeft handvatten waarop in de behandeling de focus moet liggen. De bestaande landelijke richtlijn voor delictanalyse sloot echter onvoldoende aan bij patiënten met een verstandelijke beperking.

Samen met de [Pompestichting](#) en [Expertisecentrum De Borg](#) is binnen het domein Wier in 2022 gewerkt aan een delictanalyse voor mensen met een verstandelijke beperking. In plaats van een heel nieuw instrument te maken, zijn aanpassingen gedaan in de bestaande delictanalyse (voor patiënten zonder verstandelijke beperking) dat de vorm heeft van een werkboek. Ook zijn tips en aandachtspunten benoemd die speciaal voor mensen met een lichte verstandelijke beperking gelden. Dit maakt afname makkelijker voor zowel de behandelaar als de patiënt en maakt de resultaten meer bruikbaar in de behandeling. In de werkgroep is ook de verkorte delictanalyse ontwikkeld voor patiënten met een lichte verstandelijke beperking.

De delictanalyse is inmiddels als pilot toegepast bij een aantal patiënten binnen Wier en andere instellingen. De eerste ervaringen zijn positief. Er komt gerichtere informatie op tafel: zowel risicofactoren als beschermende factoren.

De delictanalyse voor patiënten met een licht verstandelijke beperking is naar verwachting in de zomer van 2023 beschikbaar voor alle instellingen.

4.3. Materieel Juridische Dienstverlening & Budgetbeheer

Hoogoplopende schulden, een dreigende huisuitzetting, gebrek aan uitkering of zorgverzekering. Deze problemen staan een geslaagde behandeling vaak in de weg. Om rust en stabiliteit te creëren, biedt de Materieel Juridische Dienstverlening (MJD) advies en begeleiding aan cliënten met financiële zorgen. Ook kan budgetbeheer een uitkomst zijn voor geldzorgen. Het beheer van het geld wordt gedaan voor de cliënt, maar de cliënt behoudt zeggenschap.

4.3.1. Materieel Juridische Dienstverlening

De MJD begeleidt op deskundige wijze cliënten bij hun materiële problematiek met als doelstelling stabilisatie en/of toeleiding naar gemeenten voor schuldhulpverlening. De MJD tracht hierbij een bijdrage te leveren aan de behandeldoelstellingen en/of de opgelegde reclasseringsvoorwaarden vanuit justitie. Rekening houdend met de psychiatrische-, verslavings- en forensische problematiek, richt de MJD zich met psychosociale dienstverlening op het bevorderen van de zelfredzaamheid en duurzame gedragsverandering. De onderstaande cijfers geven inzicht in de uitvoering van deze kerntaken; het aantal en de duur van de trajecten.

Overzicht aantal trajecten per regio

Regio	Aantal 2022	Aantal 2021	Aantal 2020
Den Haag	819	863	1552
Noord-Holland	104	102	187
Rotterdam	149	120	254
Utrecht	88	53	48
Breda en Tilburg	15	-	-
Totaal	1175	1138	2041

Vanaf 2020 is sprake geweest van een forse afname van het aantal lopende trajecten. Ontwikkelingen vanwege het coronavirus vanaf maart 2020 en de daarbij horende maatregelen tot aan maart 2022 hebben zijn weerslag gehad. Zowel over 2021 als 2022 was sprake van minder instroom dan de jaren daarvoor. Er zijn significant minder aanmeldingen binnen gekomen.

Het in 2021 gestarte project Profileren & Netwerken waarbij zowel intern (binnen de ambulante centra van Fivoor) als extern is ingezet om het bestaande MJD-aanbod onder de aandacht te brengen is voortgezet gedurende 2022.

Het jaar 2022 laat een voorzichtige stijging zien van het aantal aanmeldingen. In Breda en Tilburg is afgelopen jaar nieuwe dienstverlening gestart. Verdere uitbreiding op die locaties is in afwachting van toename van aanmeldingen.

4.3.2. Budget & Beheer (B&B)

Budgetbeheer kan een uitkomst zijn voor financiële zorgen daar waar cliënten het overzicht niet meer kunnen bewaken. Het beheer van het inkomen en betalingen van vaste lasten wordt gedaan voor de cliënt aan de hand van een gezamenlijk opgesteld budgetplan. Onderstaande cijfers geven inzicht in de uitvoering van deze kerntaken.

Overzicht trajecten

Trajecten 2022	Lopende trajecten begin 2022	Beëindigd in 2022	Gestart in 2022	Lopende trajecten eind 2022
Budgetbeheer	106	32	27	100
Inkomensbeheer	277	99	64	230
Totaal	383	131	91	330

Trajecten 2021	Lopende trajecten begin 2021	Beëindigd in 2021	Gestart in 2021	Lopende trajecten eind 2021
Budgetbeheer	103	21	18	100
Inkomensbeheer	242	30	18	230
Totaal	345	51	36	330

Bovenstaande overzichten laten het verloop van de trajecten zien over 2021 en 2022. Budgetbeheertrajecten zijn de ondersteuningstrajecten binnen FPC de Kijvelanden. De inkomensbeheertrajecten betreffen overige/reguliere aanmeldingen. Het aantal lopende inkomensbeheertrajecten ligt iets hoger dan vorig jaar.

Kwaliteitsindicatoren User

Om de kwaliteit van de dienstverlening goed te kunnen monitoren is in 2021 gewerkt aan een set kwaliteitsindicatoren voor de MJD. In april 2021 is deze set in het business intelligence dashboard van Fivoor opgeleverd. Voorbeelden van kwaliteitsindicatoren zijn dat cliënten binnen een maand na aanmelding worden gezien en binnen twee weken na de intake kunnen starten met het traject. Dit is belangrijk voor de toegankelijkheid van het aanbod. Daarnaast wordt ook gemonitord of een plan van aanpak aanwezig is, of de juiste onderzoeksformulieren worden ingevuld en of de trajecten tijdig geëvalueerd worden. De indicatoren bevorderen het methodisch werken. Vanaf 2022 zijn de kwaliteitsindicatoren opgenomen in het jaarverslag. Het is nog niet gelukt de gegevens inzichtelijk te maken over heel 2022. De getoonde cijfers zijn de cijfers over december 2022.

Demografische gegevens cliëntenpopulatie (verslagperiode maand 12, 2022)

In onderstaande tabel staat een overzicht van het aantal cliënten per MJD locatie en de demografische gegevens van de cliëntpopulatie.

Locatie	Cliënten	Vrouwen	Mannen	Gemiddelde leeftijd
MJD Breda	4	1	3	45
MJD Haaglanden	804	183	623	40
MJD Rotterdam	114	10	104	37
MJD Tilburg	5	1	4	38
MJD Utrecht	47	9	39	36
Totaal	974	204	773	40

Afsluitredenen (verslagperiode maand 12, 2022)

In onderstaande tabel staat aangegeven met welke reden een traject is afgesloten in de maand december 2022.

Reden einde	Aantal
Afgerond succesvol	25
Afgewezen na intake	3
Detentie	1
Drop out	12
Eenzijdig beëindigd	1
Externe verwijzing	5
Afloop maatregel	5
Natuurlijk overleden	2
Einde zorg	10
Overig	4
Totaal	68

Dossiereisen

In onderstaande tabel staat aangegeven hoeveel procent van het totaal aantal cliënten voldoet aan gestelde dossier-eisen. In 2023 wordt gewerkt aan het verhogen van deze percentages.

	Aantal	%
% geldig PVA	410 van 933	43,9%
% geldig PVA evaluatie	112 van 933	12,0%
% geldig MJD onderzoek	510 van 933	54,6%
% MJD Meldcode	350 van 933	37,5%
% schuldenoverzicht beschikbaar	264 van 933	28,2%

Ontwikkelingen MJD en B&B 2022

Toeslagenservicepunt Belastingdienst

In het jaarplan 2022 was als doel opgenomen om een aanvraag te doen om als verwerker gebruik te kunnen maken van het Toeslagenservicepunt van de belastingdienst. Dit vanwege een aantal voordelen waaronder;

- Vragen over processen, casussen en algemene wet- en regelgeving.
- Gebruik maken van het kennisnetwerk, een online leeromgeving.
- Bijwonen van bijeenkomsten, bijvoorbeeld inzake wetswijzigingen.
- Gebruik maken van het meldpunt STELLA inzake schrijnende gevallen, zoals dreigende stop van kinderopvang of huisvesting waarbij toeslagen een rol spelen bij achterstallige betalingen waar de klant recht op heeft.

Fivoor MJD staat sinds 16 september 2022 als Dienstverlener Toeslagenservicepunt ingeschreven en staat vermeld op de site van de Belastingdienst. Daarbij de kanttekening dat van het Toeslagenservicepunt enkel gebruik gemaakt kan worden als een cliënt een lopend traject heeft bij de MJD. Op donderdag 13 oktober 2022 heeft de belastingdienst een presentatie gegeven over het Toeslagenservicepunt, wat dit inhoudt, welke tools hiervoor ter beschikking worden gesteld en welke meerwaarde deze specialisatie met zich meebrengt voor het MJD-werk en voor de doelgroep.

Ontwikkeling cliënttevredenheid

In het laatste kwartaal van 2022 is vanuit de MJD-locatie Haaglanden gestart met een pilot om te onderzoeken of cliënttevredenheid op een andere manier gemeten kan worden. Cliënten worden gevraagd om na het start- of afsluitende gesprek een vragenlijst in te vullen. Hierbij wordt privacy geboden zodat men eerlijk feedback kan geven. De cliënt kan de vragenlijst vervolgens in een bijgeleverde dichtgeplakte envelop in een daarvoor speciaal aangeschafte brievenbus deponeren.



In totaal hebben 75 cliënten in deze periode de vragenlijst ingevuld. Unaniem zijn ze tevreden over de informatieverstrekking (tijdens de intake) en wat er van hen wordt verwacht tijdens de begeleiding. Allen uitten zich tevreden over de bereikbaarheid van de MJD. Men vindt dat de MJD transparant is in de gemaakte afspraken en deze ook nakomt. Daarnaast geeft men aan dat de begeleiding vanuit de MJD hen vooruithelpt.

Maar liefst 73 cliënten geeft aan eindelijk overzicht te hebben in hun financiën en zullen zeker de MJD aanbevelen aan anderen. Op de vraag of men invloed had in de geboden begeleiding gaven 73 cliënten aan dit als positief te hebben ervaren. Een enkeling (2) was van mening niet mee te kunnen beslissen in de begeleiding. Als gemiddeld cijfer scoorde de MJD een 9! Daarvan heeft de MJD maar liefst 36 x een 10 mogen krijgen en 22 x een 9. Het laagste cijfer was een 7. Deze, enigszins kleinschalige pilot, is door de MJD als succesvol ervaren. In 2023 zal deze wijze van cliënttevredenheidmeting verder uitgebreid worden.

Op de cliënttevredenheidvragenlijst wordt gevraagd of men nog tips en opmerkingen heeft. Hieronder ter illustratie wat door een aantal cliënten is aangegeven:

Tips

- *Idee: gedeelde mappen online waarmee ik zelf gegevens kan inzien en/of aanvullen en taken aangeven en afgevinkt kunnen worden*
- *Meer samenwerking met de gemeente*

- *Voor mij is het samenwerken belangrijk en duidelijk dat we eruit komen over mijn problemen en dat het allemaal opgelost wordt*
- *Praten en luisteren naar de klant, veel vragen stellen en controleren of ik het begrepen heb*
- *De begeleiders zijn niet hetzelfde, je moet er maar 1 tegenkomen*
- *Graag minder digitaal*
- *Zo doorgaan*

Tops

- *Geen tip of opmerking, maar wel een compliment voor de behulpzaamheid*
- *Ik ben heel fijn geholpen door mijn begeleidster. Hier en daar een vleugje humor en oprechte interesse gaf mij een veilig gevoel. Bedankt!*
- *Ik heb zelf niets aan te merken. De begeleiding is naar wens gegaan. Het was duidelijk en ze stond altijd voor me klaar. Het heeft mij veel geholpen. Bedankt!*
- *Ik heb zelf de juiste hulp gekregen vanuit het MJD. De begeleiding was goed en ik heb totaal geen op- of aanmerkingen. Ik heb nu 3 jaar begeleiding gehad. Schulden zijn betaald en ik kan zelfstandig verder nu. Ik ben het MJD en medewerker X heel dankbaar.*
- *Vooral zo door blijven gaan hoe jullie nu bezig zijn en dat zeg ik over mijn samenwerking met mijn MJD-er.*
- *Ik word altijd goed geholpen en opgevangen, super tevreden!!*
- *I am happy with the support. Great advice for stabilizing income and motivating with regards to pay debts and seeking higher rates for paid work.*
- *Nee, ik heb hele fijne begeleiding van X. Heel veel problemen zijn met haar hulp opgelost. Ook heb ik veel meer overzicht nu.*
- *Nee, ik ben super tevreden. Er wordt goed naar je geluisterd en je wordt goed geholpen*

De MJD is tevreden over de score en neemt de door de cliënten aangedragen tips voor verdere verbetering mee.

4.4. Overige Forensische Zorg

Het domein overige forensische zorg (OFZ) bestaat uit drie FPA's en één FPK. In de klinieken worden patiënten behandeld met diverse juridische titels die onder diverse financieringsstromen vallen.

In 2022 waren de belangrijkste thema's voor OFZ de voorbereiding op en de overdracht van de twee klinieken in Poortugaal (FVK en AFZ vanuit Antes) en de verdere verschuiving in verwijzingen van Justitie naar de reguliere ggz. Door corona was al een kleine terugloop in het aantal verwijzingen van Justitie te zien. Daarnaast zette de trend zich voort dat de reguliere ggz steeds vaker een beroep doet op de forensische zorg voor het bieden van zogenaamde 'beveiligde bedden'. In 2022 boden alle drie de locaties van OFZ een Forensische High Intensive Care (FHIC) voor deze doelgroep, gericht op relatief kortdurende opnames. Een knelpunt was echter de uitstroom en de groep die langer durend op beveiligde klinische zorg is aangewezen. Daarbij speelde mee dat op meerdere plaatsen in het land KIB-bedden (Kliniek Intensieve Behandeling) werden gesloten.

Daarnaast voelde ook OFZ de gevolgen van de arbeidsmarktproblematiek, zowel bij het werven van (regie)behandelaars als medewerkers voor de 24-uurszorg. Op de FPA Utrecht leidde dit kortdurend tot het reduceren van bedden om de kwaliteit van zorg te kunnen waarborgen.

Om de (administratieve) werkdruk voor behandelaars te verlagen binnen de nieuwe context van het zorgprestatiemodel (ZPM) is de functie van klinisch casemanager ingevoerd. Deze behandelaar ondersteunt de regiebehandelaar en draagt bij aan meer tijd voor directe patiëntenzorg.

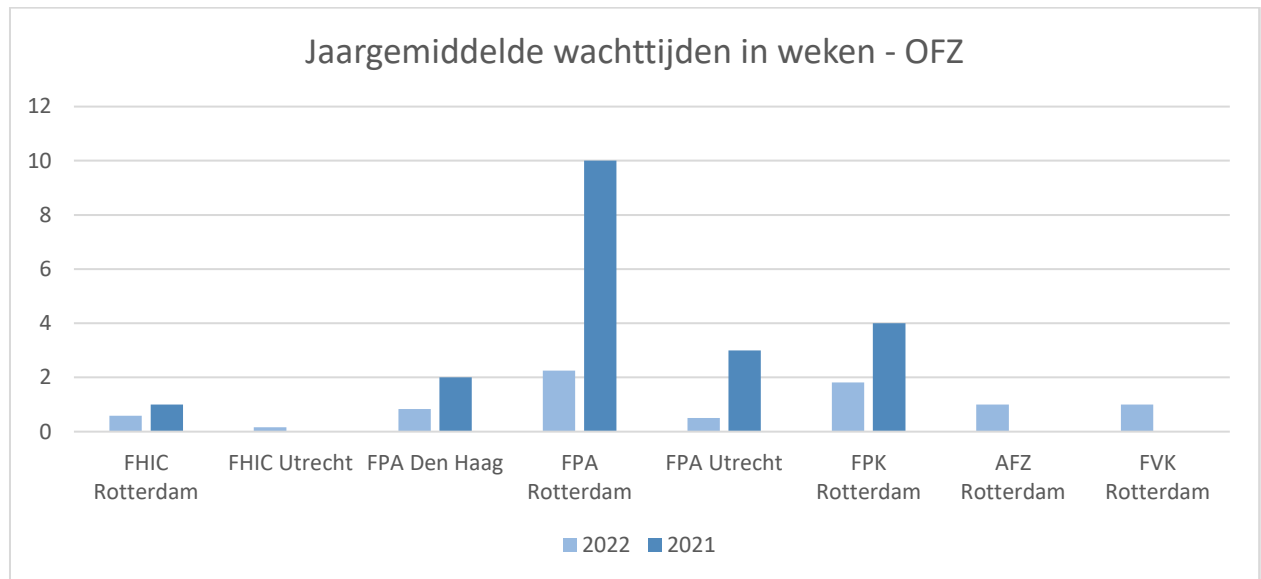
In nauwe samenwerking met het domein Ambulant is gewerkt aan de Levenslooppaanpak. OFZ staat garant voor een snelle route voor opname van deze doelgroep, waarbij de drie regio's goed samenwerken. OFZ klinisch is verder vertegenwoordigd in diverse projecten en overleggen over plaatsingsproblematiek en beveiligde bedden. Met Parnassia Den Haag is een pilot gestart voor het

delen van deskundigheid tussen de FPA Den Haag en de Langdurig Intensieve Behandeling (LIB) van Parnassia op hetzelfde terrein, om de doorstroom van patiënten te versoepelen.

De eerder gestarte zoektocht naar een nieuwe locatie voor de FPA Utrecht, in verband met de verkoop van het zorgterrein door Altrecht, is in 2022 voortgezet. In Den Haag werd de stap gezet om het gebouw en de grond van de Nico Broekhuysenlaan 45 aan te kopen en werden voorbereidingen getroffen voor aan- en verbouw.

Wachttijden

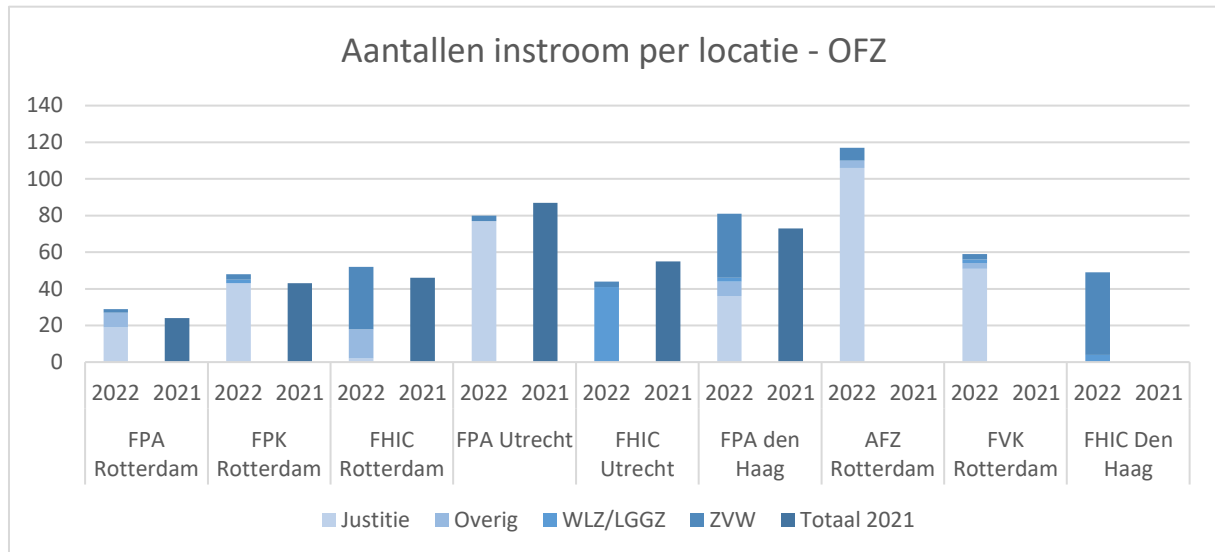
Hieronder worden de gemiddelde wachttijden en het aantal nieuwe opnames weergegeven.



De wachttijd is de tijd tussen aanmelding en opname. Fivoor houdt bij de berekening van wachttijden rekening met de plaatsbaarheid van de patiënt. Een patiënt is plaatsbaar op het moment dat de aanmelding aan alle wettelijke eisen voldoet (geldige verwijfsbrief, verzekering, IFZO, een onherroepelijk vonnis, etc.). Dit moment wordt gemarkeerd als de datum van de aanmelding.

In bovenstaande grafiek is zichtbaar dat de wachttijden voor alle locaties gedaald zijn ten opzichte van vorig jaar. De locaties AFZ (Afdeling Forensische Zorg) en FVK (Forensische VerslavingsKliniek) Rotterdam zijn sinds de overgang van de forensische delen van Antes naar Fivoor in het afgelopen jaar toegevoegd aan het domein OFZ. Deze cijfers kunnen daardoor nog niet vergeleken worden met het voorgaande jaar. De FHIC Den Haag is begin 2022 gestart, waardoor geen gemiddelde wachttijd kan worden weergegeven.

Instroom



In bovenstaande grafiek zijn drie nieuwe locaties toegevoegd. De AFZ en FVK in Rotterdam en de FHIC Den Haag. De instroom van 2022 kan voor die locaties niet worden afgezet tegen 2021.

De instroom is op een aantal locaties in 2022 iets hoger dan in 2021 (FPA Rotterdam, FPK Rotterdam, FHIC Rotterdam, FPA den Haag). Een lichte daling van de instroom is te zien op de locaties in Utrecht.

4.5. GGZ Reclassering

De GGZ Reclassering heeft een aantal taken: ze geeft adviezen aan het Openbaar Ministerie en het gevangeniswezen over strafconsequenties en het verloop van het vervolgtraject in relatie tot persoonlijke omstandigheden. Ze houdt toezicht op mensen als de rechter dat in een vonnis heeft bepaald of in opdracht van het gevangeniswezen, bijvoorbeeld bij voorwaardelijke invrijheidstelling. Ook regelt de GGZ Reclassering de taakstraf en controleert of die goed wordt uitgevoerd.

1 november 2022 zijn de forensische onderdelen van Antes overgegaan naar Fivoor. In de hieronder genoemde cijfers zijn deze nieuwe onderdelen niet meegenomen.

Hieronder staan een aantal feiten en cijfers gerelateerd aan de kerntaken van de GGZ Reclassering, waaronder het aantal cliënten in toezicht, het aantal uitgebrachte strafadviezen en het aantal afgeronde werkstraffen. Daarnaast zijn verdiepende cijfers weergegeven waaronder het aantal afgenomen risicotaxaties, doorverwijzingen naar andere vormen van forensische zorg en de deelname aan gedragsinterventies.

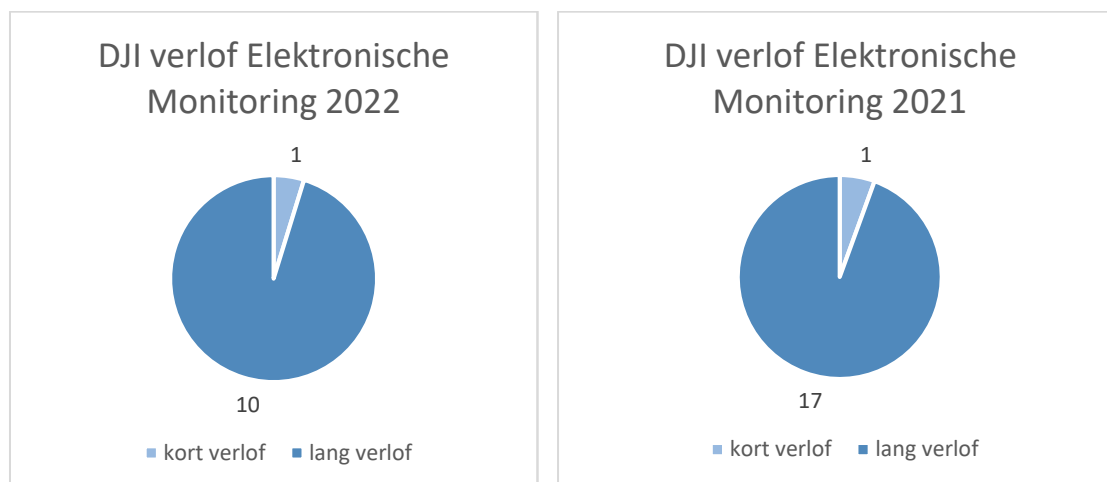
Aantal adviezen, toezichten en werkstraffen

	2022	2021	2020
Aantal toezichten (unieke cliënten)	2420	2948	3100
Aantal uitgebrachte adviezen	2463	1998	1791
Aantal werkstraffen afgerond	226	131	106

Het totaal aantal cliënten onder toezicht bij de GGZ Reclassering is in het afgelopen jaar met ongeveer 18% gedaald. Dit sluit aan bij de landelijke trend. De daling wordt mede verklaard doordat in de eerste

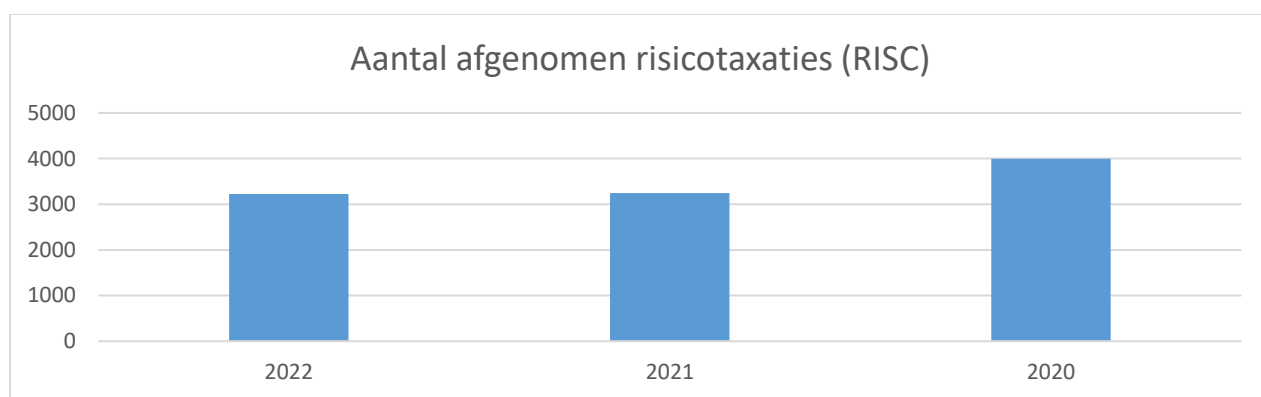
lockdown door de coronapandemie de rechtbanken gesloten waren. Zowel het aantal uitgebrachte adviezen (+23%) als het aantal afgeronde werkstraffen (+73%) zijn dit jaar toegenomen.

DJI verloven met Elektronische Monitoring



In 2019 was het aantal verloven met elektronische monitoring een stuk hoger (68) dan in de afgelopen jaren. Dit aantal wordt steeds lager. Op 1 juli 2021 is de wet Straffen en Beschermen in werking getreden. Daarmee zijn er minder verlofmogelijkheden voor gedetineerden. De mogelijkheden voor verlof in het voortraject zijn ook verminderd.

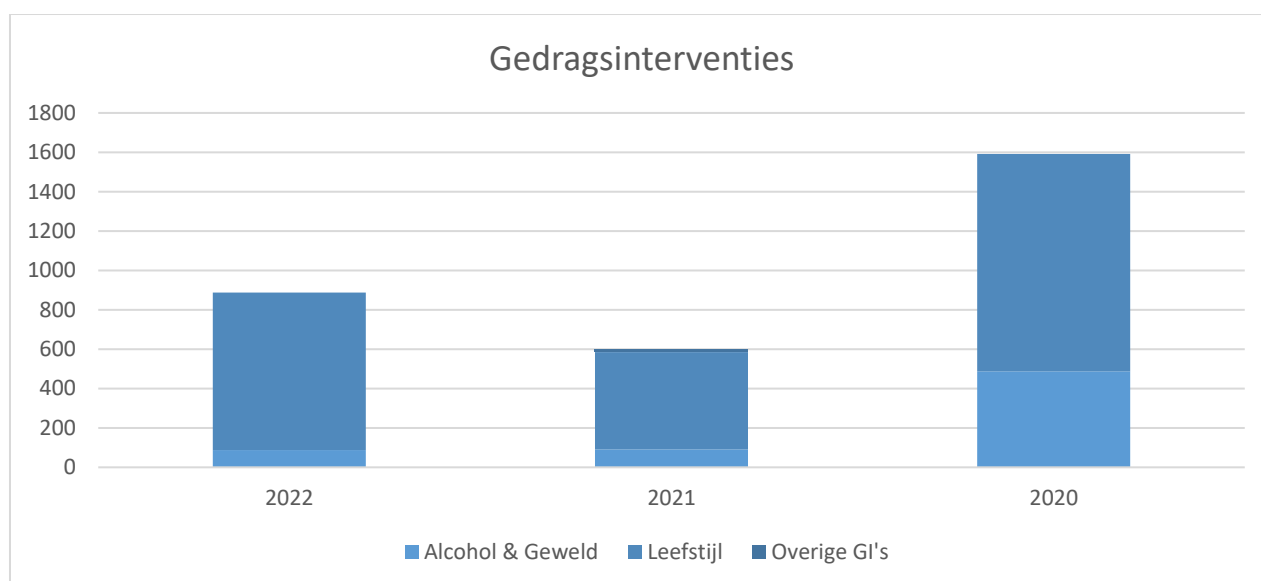
Risicotaxatie



Het instrument RISC ondersteunt reclasseringswerkers bij het inschatten van de recidivekans. En ook bij het bepalen wat nodig is om herhaling van een delict te voorkomen. RISC werd in 2018 uitgebreid met een gerenommeerd risicotaxatie-instrument: de OXREC. Het afnemen van een RISC is verplicht bij het uitbrengen van een reclasseringsadvies. In 2020 is het afnemen van een risicotaxatie ook verplicht gesteld bij een evaluatie van het toezicht.

De RISC is in 2022 bijna even vaak afgenomen als in 2021. Dit is in lijn met het aantal uitgebrachte reclasseringsadviezen.

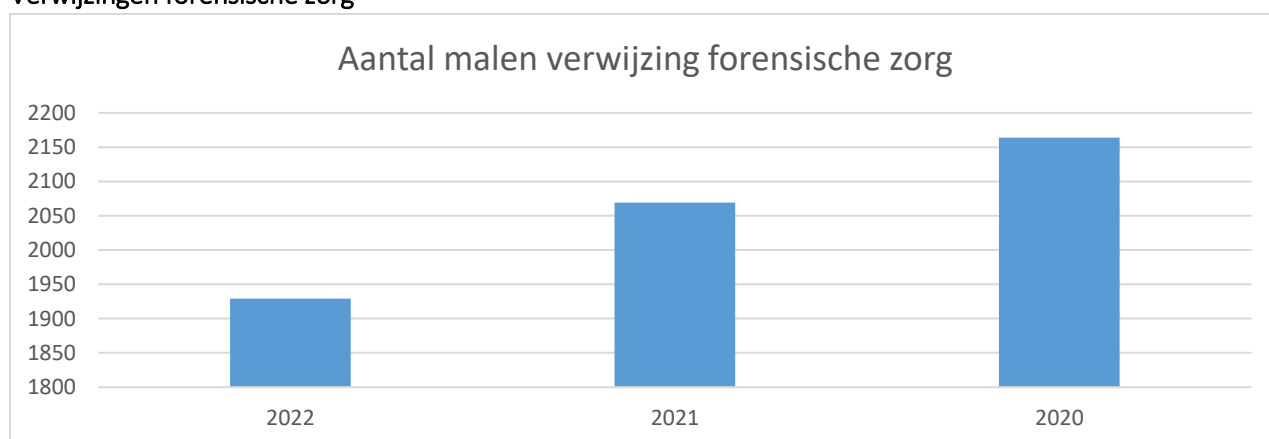
Gedragsinterventies



Gedragsinterventies zijn wetenschappelijk onderbouwde gedragstrainingen. Ze voldoen aan de kwaliteitscriteria van de programmacommissie van Kwaliteit Forensische Zorg (KFZ). Deze gedragsinterventies worden in een penitentiaire inrichting uitgevoerd, of op locatie bij de reclassering. De verslavingsreclassering beschikt over eigen trainers. Beide gedragsinterventies zijn bedoeld voor cliënten die delicten hebben gepleegd en middelenproblematiek hebben. Tijdens de modulair opgebouwde 'Leefstijl 24/7 training' krijgen deelnemers inzicht in hun middelengebruik. Ze leren risicosituaties herkennen en vermijden, zodat uiteindelijk recidivevermindering wordt bereikt. De training 'Alcohol en Geweld' heeft als doel om agressief gedrag onder controle te krijgen.

In 2022 hebben in totaal 888 gedragsinterventies plaatsgevonden ten opzichte van 597 in vorig verslagjaar. Dit aantal is vergelijkbaar met het aantal sessies in 2019 (905). In bovenstaand overzicht is zichtbaar dat tijdens de coronapandemie minder gedragsinterventies konden worden uitgevoerd. De reclasseringswerkers belast met deze taak hebben steeds meer handvaten gekregen om de trainingen uit te voeren.

Verwijzingen forensische zorg



De GGZ Reclassering verwijst cliënten naar andere vormen van forensische zorg/en of begeleiding. Er zijn in 2022 in totaal 1929 verwijzingen in het Informatiesysteem forensische zorg (Ifzo) geregistreerd. De daling die is ingezet vanaf 2019 zet door. Dit is in lijn met de daling van het aantal toezichten. Veel verwijzingen vinden plaats vanuit de toezichten.

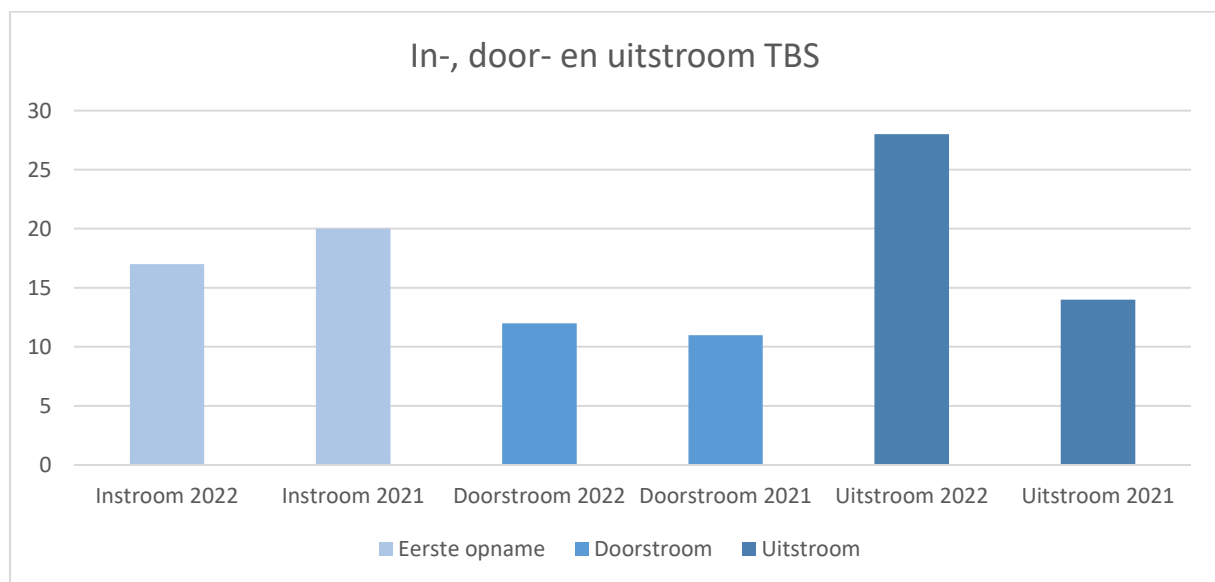
4.6. TBS

In FPC de Kijvelanden verblijven patiënten met een tbs-maatregel. Er worden diverse cijfers bijgehouden die inzicht geven in de in-, door- en uitstroom van patiënten, het resocialisatie proces en de kwaliteit van zorg. In het onderstaande overzicht zijn de meest relevante cijfers opgenomen.

Facts & figures TBS

TBS	2022
Patiënten in zorg	195
Medewerkers (FTE) (gerealiseerd)	261,5
Verzuim medewerkers	11,8%
Verloop medewerkers	18,5%
Aantal gerealiseerde bedden	155,4

Patiëntenstromen

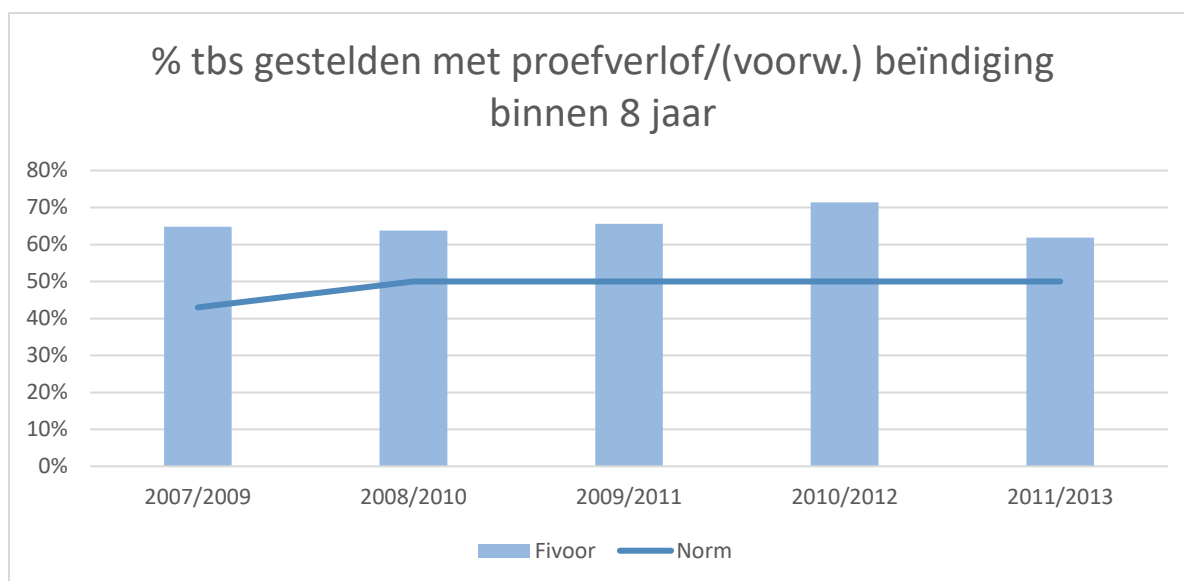


De bedbezetting was in 2022 maximaal met een gemiddelde bezetting van 118 patiënten. De instroom is iets lager dan voorgaande jaren (2020:24 en 2021:20). De uitstroom was in 2022 hoger dan in voorgaande jaren.

Hoewel de uitstroom in 2022 hoger was dan in 2021 blijft de uitstroom een kwetsbaar punt. Het blijft moeilijk tbs-gestelden in vervolgvoorzieningen geplaatst te krijgen. Dit geldt met name voor de langdurige forensische psychiatrie zorg (LFPZ) en long-care voorzieningen, vanwege lange wachtlijsten die zij hanteren. Dit maakt mede dat in 2022 de wachtlijst voor FPC de Kijvelanden is gegroeid (ongeveer 25 tot 30 personen).

Prestatie indicatoren doelmatigheid

De prestatie indicatoren (PI) doelmatigheid zijn in het leven geroepen met als doel de behandelduur terug te brengen tot onder de acht jaar. De PI '% tbs-gestelden met proefverlof/voorwaardelijke beëindiging binnen acht jaar' refereert hier direct aan. In het convenant tussen de sector en het ministerie van Justitie en Veiligheid, is de norm gesteld dat bij 50% van de tbs-gestelden de behandelduur (op basis van de mediaan) maximaal 8 jaar bedraagt.



Fivoor voldoet ruim aan de gestelde norm. De overige doelmatigheidsindicatoren worden gebruikt om de voortgang te monitoren maar kennen sinds 2019 geen normering meer.

Diplomerings patiënten

Het aanbod dat vanuit de afdeling Werken, leren en sporten (WL&S) wordt geboden is meer afgestemd op de specifieke behoefte van diverse patiëntgroepen en afdelingen. Mede door de duale inzet van een klinisch psycholoog (KP) en het hoofd WL&S zijn medewerkers van WL&S zich meer gaan richten op inhoudelijke begeleiding van patiënten dan voorheen.

Ondanks de beperkingen in het dagprogramma ten gevolge van corona, is een aantal patiënten gediplomeerd op basis van een opleiding die zij intern gevolgd hebben. In totaal ontvingen 22 patiënten een diploma (Veiligheid, gezondheid, milieu-Checklist Aannemers (VCA), heftruck, bosmaaier, schoonmaak en logistiek). Dat is zo'n 19% van het gemiddelde totaal aantal patiënten.

Inmiddels beschikt men op FPC de Kijvelanden ook over een ontwikkellokaal; een ruimte waarin met basale praktische vaardigheden geoefend kan worden (zoals koken, schoonmaken en strijken). Het ontwikkellokaal is een succes gebleken.

5. Kwaliteitskader Forensische Zorg

Het kwaliteitskader Forensische Zorg bestaat uit vijf pijlers die zijn uitgewerkt in 27 kwaliteitsaspecten waar zorgorganisaties in 2028 aan moeten voldoen. Het kwaliteitskader vraagt organisaties de inspanningen en behaalde resultaten ten aanzien van de kwaliteitsaspecten jaarlijks te beschrijven. Daarnaast wordt algemene informatie gevraagd over de geleverde forensische zorg vanuit het kwaliteitskader. Deze informatie is in de eerste paragraaf weergegeven en heeft alleen betrekking op patiënten voor wie de zorg gefinancierd wordt door DJI. Meer informatie over het kwaliteitskader kan worden gevonden via de volgende link: [Wat is het? - KwaliteitskaderFZ](#).

5.1. Algemene informatie over de geleverde Forensische Zorg

a. Type Forensische Zorg die de organisatie levert (settings, beveiligingsniveaus)

Fivoor levert zorg in zowel de ambulante als klinische setting. De klinieken van Fivoor bieden alle verschillende beveiligingsniveaus.

b. Aantal patiënten op peildatum 31 december 2022

De patiëntenaantallen worden weergegeven per setting, zoals deze door DJI wordt aangehouden. Dit komt niet overeen met de zorgdomeinen zoals Fivoor die kent; zorgdomein Wier kent bijvoorbeeld ambulante en klinische zorg.

Aantal patiënten op 31 december 2022	
Ambulant	1070
Overige forensische zorg	130
Forensisch Psychiatrisch Centrum	152
BW	403

c. Forensische prestatie-indicatoren

In alle settings en op alle indicatoren voldoet Fivoor aan de norm zoals gesteld door DJI.

	Indicator 1 risicotaxatie	Indicator 2 continuïteit van zorg ¹	Indicator 3 ernst van de problematiek
Ambulant	77,33%	100,83%	89,82%
Overige forensische zorg	82,30%	140,63%	94,19%
Forensisch Psychiatrisch Centrum	97,01%	n.v.t.	84,38%
BW	n.v.t.	99,54%	n.v.t.

¹ Indicator 2 brengt de gewenste vervolgzorg voor de patiënt in kaart ten behoeve van de continuïteit van zorg. De noemer is het totaal aantal patiënten en de teller is de som van het aantal geïndiceerde categorieën vervolgzorg. De teller kan hoger uitvallen dan de noemer, omdat soms meerdere categorieën vervolgzorg van toepassing zijn op één patiënt.

d. Percentage Forensische Zorg (gefinancierd door DJI) ten opzichte van anders gefinancierde zorg (inclusief vrijwillige Forensische Zorg vallend onder de Zvw) in aantal patiënten/cliënten op 31 december van het betreffende kalenderjaar

	Totaal	Forensisch ²	Niet-forensisch ³
Justitie	1896	1896	
ZVW	1809	1709	100
JW	130		130
WLZ	273		273
Overig	361		361
Totaal	4469	3605	864
Percentage	n.v.t.	81%	19%

De reclasseringsonderdelen zijn in bovenstaand overzicht niet meegenomen.

5.2. Resultaten en stand van zaken per pijler

Fivoor voldoet grotendeels aan de kwaliteitsaspecten benoemd in het Kwaliteitskader Forensische Zorg. Continu leren en ontwikkelen is een genoemd kwaliteitsaspect en het kwaliteitskader geeft onze organisatie handvaten om de zorg verder te verbeteren. Onder elke pijler worden onderwerpen genoemd waaraan in het afgelopen jaar is gewerkt en waar ontwikkelmogelijkheden liggen.

Veiligheid en persoonsgerichte zorg

Het beleid omtrent anderstaligen is een ontwikkelpunt voor Fivoor. Er wordt binnen Fivoor gebruik gemaakt van een telefonische tolkendienst, maar deze staat nog op zichzelf. In 2023-2024 wordt gewerkt aan een organisatiebreed beleid waarin de omgang met anderstaligen wordt uitgewerkt.

Met het verder uitrollen van de Levensloopaanpak, waarin Fivoor landelijk een prominente rol speelt, is het afgelopen jaar succes geboekt op het inzetten van doelmatige zorg. Met name waar het gaat om tijdig op en afschalen. Hierin ligt een belangrijke verbinding naar de pijler Samenwerking.

Komend jaar is de implementatie van de verkorte delictanalyse een ontwikkelpunt wat zowel klinisch als ambulant wordt opgepakt. De verwachting is dat dit tot een meer doelmatige inzet van de delictanalyse zal leiden. Daarnaast is Fivoor (behandelcentrum Wier) onderdeel van het KFZ-project Delictanalyse voor LVB, wat in 2023 zal worden afgerond.

Forensisch vakmanschap

Binnen Fivoor is continu aandacht voor forensisch vakmanschap. Een belangrijke stap in het afgelopen jaar was de ontwikkeling van een nieuw leerplatform. Dit maakt het volledige leeraanbod (digitaal, fysiek, hybride, intern en extern) inzichtelijk voor medewerkers. Zij krijgen op maat gemaakte suggesties voor leermiddelen die interessant kunnen zijn en hebben overzicht over hun verplichte scholingsaanbod. De gevolgde scholing is ook inzichtelijk voor leidinggevers, die daarbij leermiddelen kunnen toewijzen aan medewerkers. De implementatie van het leerplatform vond plaats in januari 2023.

Een punt dat aandacht behoeft is visie en beleid rondom de inzet van geschoolde ervaringsdeskundigen. Ervaringsdeskundigen in de forensische zorg zijn schaars, waardoor tot op

² Dit betreft de forensische settingen binnen het zorgprestatie-model.

³ Dit betreft de niet-forensische settingen binnen het zorgprestatie-model.

heden geen beleid over bijvoorbeeld scholing, VOG, en positionering is opgesteld. Dit onderwerp wordt opgepakt in 2023 en 2024.

Organisatie van zorg

In 2022 is het werk- en leefklimaatonderzoek uitgebreid naar FPC de Kijvelanden.

In 2022 is door afdeling Kwaliteit & Veiligheid verkend of Fivoor van de HKZ-certificering kan overstappen op accreditatie via Qualicore (voorheen NIAZ). De werkwijze van Qualicore kan naar verwachting inhoudelijk meer leer-informatie opleveren, maar vraagt ook actievere inbreng vanuit de afdelingen. Mede vanwege de personele krapte is gekozen de overstap daarom niet te maken.

Een belangrijk ontwikkelpunt voor 2023 ligt op het gebied van duurzaamheid. Naast dat in 2022 al de nodige acties zijn ingezet, wordt hier ook in 2023 op verschillende fronten aan gewerkt, onder andere binnen de geneesmiddelencommissie, vastgoed, facilitair en veiligheid.

Samenwerken

Een ontwikkeling die in 2022 is geborgd is de sms-dienst voor omwonenden in de regio Poortugaal. 97% van de deelnemende omwonenden is tevreden over deze dienst, en heeft hun deelname verlengd. Dit is niet alleen een samenwerking met omwonenden maar ook met de klinieken van Antes, onze burens op de locatie.

De Levensloopaanpak is binnen deze pijler zowel een (groot) succes als een ontwikkelpunt. Meer hierover in hoofdstuk 6.6 **'Levensloopaanpak legt stevige verantwoordelijkheid op onze schouders'**.

Informerende resultaten

Het kwaliteitskader forensische zorg en het bijbehorende meerjarenplan zijn belegd bij de werkgroep kaders van de afdeling Kwaliteit & Veiligheid. Deze werkgroep bewaakt op cyclische wijze de verschillende kwaliteitskaders per zorgdomein en op organisatiebrede thema's.

6. Verhalen van medewerkers

6.1. Zonder verlofteam geen verlof

FPC De Kijvelanden is een van de weinige tbs-klinieken in Nederland met een verlofteam dat zich exclusief bezighoudt met de verloven van patiënten. Johan Mol, Teammanager Bedrijfsvoering Koraal en Manager Verlofteam, richtte dit gespecialiseerde team in 2013 op. Tien jaar later staat de teller van het aantal onttrekkingen nog altijd op nul. Hoe krijgen ze dit voor elkaar?

Verloven die niet doorgaan

‘Vóór de oprichting van het Verlofteam werden patiënten tijdens hun verlof begeleid door de staf van de afdeling waar ze verbleven. Als de personeelsbezetting onder druk stond, bijvoorbeeld door ziekteverzuim of vacatures, konden verloven niet doorgaan. Soms verviel meer dan de helft. Dit had gevolgen voor de continuïteit van de behandeling. Ook waren er wel eens onttrekkingen tijdens het begeleid verlof. Dat is niet fijn maar wel verklaarbaar. Door de discontinuïteit van de verloven wisten patiënten niet of ze een week later wel naar buiten konden. Ons Verlofteam biedt continuïteit. Hierdoor weten patiënten waar ze op kunnen rekenen en dat geeft rust.’

“Ons Verlofteam biedt continuïteit. Hierdoor weten patiënten waar ze op kunnen rekenen en dat geeft rust”

Voorspelbaarder besluiten

‘Een ander voordeel van een apart verlofteam is dat je zuiverder afwegingen kunt maken of iemand met verlof kan. Wanneer je als afdelingsstaf een dergelijke beslissing moet nemen die, om legitieme redenen, negatief uitvalt voor de patiënt, zit je nog de hele dag met een onwillige of zelfs agressieve patiënt om je heen. Om geen gedoe te hebben, geef je de patiënt dan wel eens het voordeel van de twijfel. Met als gevolg dat patiënten op verlof gaan die er op dat moment niet aan toe zijn, waarbij de risico's op onttrekking te groot zijn. De mensen van ons Verlofteam staan volledig los van de afdeling en kunnen eerlijke besluiten nemen. Heb je de afgelopen week een aanvaring gehad met een medepatiënt? Of heb je een urinecontrole gesaboteerd? Dan mag je niet op verlof. Voor patiënten is dit duidelijker en voorspelbaarder. Ze weten dat ze het verlof echt moeten verdienen.’

“Patiënten weten dat ze het verlof echt moeten verdienen”

Verlof voor patiënt ook spannend

‘Het Verlofteam bestaat uit zeer ervaren collega's. De drie mannelijke en drie vrouwelijke collega's zijn allen hbo-gechoold en hebben een lange staat van dienst. De meesten hebben jarenlang op een of meerdere afdelingen gewerkt, met patiënten met verschillende problematiek. Zij weten hoe je moet reageren als er 'buiten' iets gebeurt. Vergeet niet dat een verlof voor een patiënt die lang binnen heeft gezeten minstens zo spannend is. Onze mensen spreken vooraf alles door met de patiënt: wat gebeurt er met je als je getriggerd wordt door iets en hoe kunnen wij dan het beste reageren?’

Duurzame inzetbaarheid

‘Deze gesprekken heb ik binnenkort ook weer. Ik ben de zestig gepasseerd en heb mezelf ooit voorgenomen om mijn carrière af te sluiten met hetgeen waarvoor ik destijds de zorg in ben gegaan, namelijk het werken met patiënten zelf. Deze wens heb ik besproken met mijn manager en ik kreeg alle vrijheid om mijn rol anders in te richten. Ik stop als manager en word coördinerend verlofbegeleider. Ik ben nu nog fit en kan hard rennen als het moet, haha. Gelukkig is dat eigenlijk nooit nodig. Met praten en overreden probeer je een onttrekking überhaupt te voorkomen. Wat ik niet ga missen? De vele vergaderingen. Ik kan me weer richten op de essentie van dit vak.’

6.2. Rotbeesten!? geeft speels inzicht in forensische scherpste

Hoe stimuleer je medewerkers om forensisch scherper te worden? Rosalind van der Lem, directeur patiëntenzorg Ambulant en Anouk Hakens, stagiair en masterstudent Klinische Forensische Psychologie, ontwikkelden samen met de TU Delft een spel om de forensische scherpste bij medewerkers in beeld te krijgen. De naam van het spel? *Rotbeesten!?* En dat is gelaagd bedoeld, vertellen ze.

Rosalind: 'Ik was al langer bezig met de vraag waarmee Fivoor zich kan onderscheiden van de reguliere ggz. Dat is in mijn ogen door forensisch heel scherp te zijn. Elke medewerker heeft wel een idee wat forensische scherpste inhoudt, namelijk dat je je bewust bent van het feit dat cliënten een risico kunnen vormen voor anderen en dat je hiernaar handelt. Maar hoe word je er beter in? In het verleden zetten we hiervoor onder andere scholing in. Daarover had ik mijn twijfels. Na zo'n lezing gaan medewerkers geïnspireerd naar huis, maar de volgende ochtend is daar toch weer de hectiek van alledag. Daarom dacht ik aan meer interactie in de vorm van een spel en zocht ik contact met Rens Kortmann, assistant professor bij de afdeling Policy Gaming van de TU Delft.

"Fivoor zich kan onderscheiden van de reguliere ggz door forensisch heel scherp te zijn"

Je vrij voelen in een fictieve wereld

'Om het spel te laten aansluiten bij onze doelstelling om forensisch scherper te worden, moest het voldoen aan een aantal eisen. De eerste eis was dat je het spel met je eigen team op je eigen werkplek kunt spelen. Verder moest het lijken op de dagelijkse praktijk. Tegelijkertijd was het belangrijk dat het zich afspeelde in een fictieve wereld, zodat medewerkers zich vrijer voelen en niet bang zijn om fouten te maken. Het spel *Rotbeesten!?* speelt zich af in een dierenwereld. Ik wilde een naam die meerdere lagen heeft en die controversieel is. Onze cliënten worden soms als lastige personen gezien, zoals je ook wel eens "rotbeest" zegt tegen een mug. Maar zijn onze cliënten echt rotbeesten? Het vraagteken achter de naam geeft eigenlijk het antwoord al.'

Dieren met stoornissen

Anouk: 'Tijdens het spel bevind je je in een stad met dieren, waarin je als team een multidisciplinair overleg voert. De dieren zijn een metafoor voor de cliënten. Zo hebben we Dirk Das, Lennart Luipaard en Fred Fret. Ieder dier heeft een of meerdere stoornissen, maar ook andere specifieke kenmerken. Het ene dier is meer solitair en het andere is juist een groepsdier. Wanneer bij de laatste diersoort zijn of haar familie wordt bedreigd, probeer je met collega's te calculeren hoe groot het risico is op terugval. Samen kies je op basis van alle factoren voor opschalen, gelijk blijven of afschalen. Door het grote aantal variabelen krijg je allerlei kruisverbanden. Dat merk je niet tijdens het spel hoor. Je speelt gewoon met mooie carddecks en een tienkantige dobbelsteen, waarmee je punten voor je team kunt verdienen.'

"De reacties van medewerkers op het spel zijn veelbelovend"

Resultaten veelbelovend

Anouk: '*Rotbeesten!?* is inmiddels op kleine schaal getest. Ik heb een vragenlijst ontwikkeld waarmee je de forensische scherpste meet, zodat we de effectiviteit van het spel kunnen onderzoeken. Dat onderzoek loopt nog. Uit de eerste metingen blijkt dat een spel spelen meer gewaardeerd wordt dan een lezing.'

Rosalind: 'De reacties van medewerkers zijn veelbelovend. Sommigen vroegen of ze het spel mochten meenemen naar huis zodat ze aan hun familie kunnen laten zien hoe hun werk er in de dagelijkse praktijk uitziet. Iemand zei dat ze zes weken na het spelen van het spel nog steeds profijt heeft van het inzicht dat je niet alles in je eentje hoeft te weten. Dat je juist door te praten met collega's forensisch

scherper kunt zijn. En wat ik ook mooi vind is dat we tijdens dit project allemaal gelijk waren; Anouk als stagiair, ik als directeur en alle anderen die hebben meegewerkt.'

6.3. 'De collega's van Fivoor zorgden voor een warm welkom'

Op 1 november 2022 droeg Antes - onderdeel van de Parnassia Groep - de forensische zorg over aan Fivoor en Fivoor de Hoog Intensieve Zorg aan Parnassia Haaglanden. Met de overdracht van de forensische zorg kwamen voormalige Antes-medewerkers mee naar Fivoor. Hoe hebben zij de overgang ervaren? Esther Hensing, teammanager Overige Forensische Zorg, spreekt van een warm bad. Josien Leurdijk, Unitmanager Reclassering, benadrukt dat persoonlijke aandacht heel belangrijk was.

Esther: 'Ik werd Teammanager FVK (Forensische Verslavingskliniek) op het moment dat de voorbereidingen voor de overdracht van onze activiteiten aan Fivoor in volle gang waren. Er waren werkgroepjes ingericht waarin onder andere bouwtechnische en personele zaken werden afgestemd. De directieaansturing vond overigens al sinds januari 2022 vanuit Fivoor plaats. Dat heb ik als heel prettig ervaren. Zo kwamen directieleden bij ons langs op de werkvloer. Op 1 november 2022 was alles klaar voor de overstap naar Fivoor. Natuurlijk zorgt zo'n verandering voor rumoer binnen de teams, maar het verliep soepel doordat alles goed was ingebed. De collega's van Fivoor zorgden voor een warm welkom. Het maakt niet uit wie je belt, er staat altijd iemand klaar om je door te verwijzen naar de juiste persoon.'

Persoonlijke aandacht

Josien: 'Ik werk al langere tijd voor Fivoor en werd in 2021 als tijdelijke Manager Bedrijfsvoering gedetacheerd bij Antes. Ik ben dus al die tijd in dienst gebleven bij Fivoor, maar kon binnen Antes zien hoe medewerkers de overgang naar Fivoor hebben ervaren. Fivoor heeft veel persoonlijke aandacht aan hen gegeven, bijvoorbeeld door een welkomstbloemetje te sturen. Dat leidde wel tot grappige situaties. Medewerkers gingen mij bedanken voor het bloemetje dat ik niet had geregeld, maar ook niet had gekregen.

"Beide organisaties kunnen zich nu focussen op waar hun kracht ligt"

Goede stap

Esther: 'De uitruil van activiteiten is een zeer goede stap geweest voor zowel Antes als Fivoor. Antes heeft op het gebied van verslaving veel ervaring, maar niet ten aanzien van het forensische stuk. Hierin is Fivoor gespecialiseerd. Dat dit nu samenkomt vind ik van grote meerwaarde. Beide organisaties kunnen zich nu focussen op waar hun kracht ligt.'

Oog voor forensisch werken

Esther: 'Mijn rol was om samen met het team op een gemoedelijke manier de overgang te managen. Binnen Fivoor hebben mentoren een grotere rol in de trajecten van hun patiënt. In het Zorgprestatiemodel wordt gestreefd naar minder administratie onder behandelaren en meer directe zorg voor de patiënt. Doordat bij Fivoor de protocollen helder zijn en er veel aandacht is voor de forensische scherpste, is de werkdruk niet hoger maar anders. Natuurlijk is dat in een overgangsfase, met extra veel overleggen, een uitdaging. Maar ook hierin gaf de directie ons ruimte en kregen we de tijd om het ons eigen te maken.'

"Door de patiënten mee te nemen in elke stap, behoud je de rust"

Andere verloffregels

Josien: 'De cliënten binnen mijn werkveld hebben niet veel gemerkt van de overname, behalve dat er

soms nog een ander naambord voor een pand stond.'

Esther: 'Bij onze patiënten speelde dit wel. Fivoor heeft een scherper uitgewerkt verlofbeleid en dit ging na de overdracht ook gelden voor de patiënten van de AFZ (Afdeling Forensische Zorg) en de FVK van Antes. Zij moesten daar logischerwijs aan wennen. Alleen door de patiënten mee te nemen in elke stap en het goed uit te leggen, behoud je de rust.'

6.4. Een nieuwe kijk op de inzet van medewerkers

Gezien de huidige arbeidsmarktproblematiek, de kosten die het met zich meebrengt om uitzendkrachten en zzp-ers in te zetten maar ook met het oog op veiligheid, rust en stabiliteit op de patiëntenafdelingen startte Fivoor in 2022 met de afdeling Flex & More. Flex & More is een interne medewerkerspool die vakbekwame collega's inzet op verschillende klinische afdelingen waar dat nodig is. Maar Flex & More is meer dan een flexpool. Juist in het woord 'More' schuilt de vernieuwing. Dara Tukker is de kartrekker van dit project.

'Wil je je medewerkersbezetting op orde krijgen dan zal je anders moeten kijken naar toekomstige collega's'

Een uitdaging

'Het mooie is dat ik bij een andere instelling ooit zelf ben gestart als medewerker in een flexpool. Ik groeide door naar teammanager en kreeg de verantwoording voor 90 patiënten en 24 medewerkers. Vervolgens maakte ik de overstap naar de functie van teammanager bedrijfsvoering in de tbs-kliniek in Poortugaal. De wereld van de tbs is uitdagend, complex en vraagt forensisch vakmanschap en dat maakt het lastig de juiste mensen te vinden. Ik zag dat als een uitdaging. Ik krijg veel energie van het ondersteunen van medewerkers om onze bijzondere doelgroep te begeleiden. Ik weet wat daarbij komt kijken. Hierdoor kan ik goed inschatten wat het ontwikkelpotentieel van medewerkers is. De meeste managers willen bij voorkeur hbo'ers met veel ervaring, want ons werkterrein wordt gezien als de Champions League van de zorg. Maar wil je je medewerkersbezetting op orde krijgen dan zal je anders moeten kijken naar toekomstige collega's. Het gaat daarbij veel meer om het ontwikkelpotentieel. Welke talenten en vaardigheden heeft iemand die we kunnen versterken?'

'Ik wil juist nieuwe medewerkers aantrekken die we voorheen links lieten liggen'

Nieuwe doelgroepen collega's

'Niet geheel toevallig besloot de afdeling HRM in 2021 een project te starten om op een andere manier naar de arbeidsmarkt en de inzet van medewerkers te kijken. Tijdens een werkconferentie kwam ik in aanraking met het gedachtegoed achter het project en was direct enthousiast. Daarna was de overstap naar de rol van projectmanager snel gemaakt'. Daar heeft Dara geen spijt van: 'Ik vind dit een ongelooflijk mooi project om te mogen leiden. Ik wil niet alleen een flexpool opzetten, maar juist ook nieuwe medewerkers aantrekken die we voorheen als potentieel links lieten liggen.'

Intern opleiden via "More" van Flex & More

'De 'More' in Flex & More staat namelijk onder andere voor de mogelijkheid om medewerkers aan te nemen die niet exact de juiste diploma's hebben, maar wel de juiste vaardigheden, de wil en de drive om het forensisch zorgvak te leren. Dat vraagt soms enige gewenning bij collega's en teammanagers. We zorgen voor een interne opleiding en extra begeleiding. We zien dat het op deze manier op verantwoorde wijze werkt. En het geeft medewerkers mogelijkheden om hun loopbaan een andere wending te geven.'

Werken wanneer jij wilt

'De wervingscampagne voor Flex & More is heel succesvol. We lieten zien dat werken bij Fivoor goed te combineren is met andere bezigheden. Of je nu jong ben en nog op wereldreis wilt of je bent gepensioneerd, je bent welkom en kunt werken op de tijden waarop jij dat wilt. Wist je dat we zelfs contracten voor 4 of 8 uur aanbieden? De uitdaging is om een goede balans te vinden tussen het aantal vaste medewerkers en de eigen flexmedewerkers. Daarbij streven we naar vaste invallers per groep.

We zijn trots dat Flex & More inmiddels zo'n 68 mensen omvat, over wie we steeds meer complimenten krijgen. Medewerkers ervaren rust in de roosters. Zelfs de inspectie kreeg van de medewerkers te horen hoe blij ze zijn met de collega's van Flex & More.

6.5. Zorg in een monumentaal klooster

Wier Kliniek Open is begin 2022 verhuisd van Den Dolder naar Bilthoven en biedt plek aan 28 patiënten. De kliniek zit nu in een prachtig monumentaal klooster uit 1933. De verhuizing van alle patiënten en de voorbereiding daarvan was een flinke klus. Daarnaast veroorzaakte de komst van de kliniek naar Bilthoven onrust bij de nieuwe burens. We kijken terug met Petra Bruné, teammanager Wier Kliniek Open, en Erica Hogendoorn, verpleegkundige.

'Je leeft met elkaar toe naar de verhuizing zelf. Dat is wat je regelt. Maar de impact van wat er daarna allemaal op je afkomt, hebben we onderschat. Je kunt van tevoren niet alles bedenken waar je tegenaan loopt. De ene groep patiënten was bijvoorbeeld al gewend aan een meer besloten karakter van de kliniek vanuit Den Dolder. Die groep was niet van slag toen ze merkten dat de deur naar de keuken dicht is om kwart voor 11. De andere groepen hadden daar meer onrust van. En dat ontdek je pas als je hier bent. Het finetunen komt dan pas.'

Superstrak

'Patiënten gingen heel wisselend om met de verhuizing. Je zag bijvoorbeeld patiënten die in drie uur tijd hun kamer superstrak inrichtten, maar die er drie weken over hadden gedaan om hun spullen in te pakken. Die waren heel blij met hun nieuwe plek en gingen direct het terrein verkennen. Maar anderen liepen de eerste weken echt met hun ziel onder hun arm. Die voelden zich erg alleen en in the middle of nowhere. En dan heb je het nog niet over de winkel waar sommigen niet zelfstandig naar toe kunnen omdat het verder weg is.'

"Je zag patiënten die in drie uur tijd hun kamer superstrak inrichtten, maar die er drie weken over hadden gedaan om hun spullen in te pakken."

Meer rust

'In Den Dolder was er een groep met 12 patiënten. Voor sommigen was dat echt te druk. Die liepen op hun tandvlees omdat ze de herrie niet trokken. Met de verhuizing hadden we de mogelijkheid om die groepen uit elkaar te halen. Dat geeft rust.'

'In het klooster zijn de kamers van de patiënten nu verdeeld over vier gangen. Per gang sta je alleen op een groep van 6 tot 8 patiënten. Doordat je je collega niet kunt zien, moet je elkaar nu veel bewuster opzoeken om te weten wat er speelt op een groep. Je krijgt niet vanzelf iets mee van eventuele onrust. Als je hulp nodig hebt dan moet je daar bewust om vragen.'

"We zijn graag een goede buur, dus we hebben flink geïnvesteerd in het opbouwen van een goede relatie met de burens."

Buren

'Door de onrust die door onze komst naar Bilthoven ontstond, kregen we er een taak bij: omgevingsmanagement. We zijn graag een goede buur, dus we hebben flink geïnvesteerd in het opbouwen van een goede relatie met de burens. En als er gebeld wordt met een melding over een mogelijke patiënt van ons op het terrein gaan we direct kijken. Dat vraagt ook iets richting patiënten. We moeten hen meer ondersteunen in de omgang met onze burens. Je kunt daar wel mooi het gesprek over voeren. Wat straalt je uit met elkaar?'

Monitoring

Gedurende een jaar registreerde Wier Kliniek Open alle meldingen en besprak deze via een overlegstructuur met gemeente De Bilt, politie en bewonersverenigingen. 'Het was goed om regelmatig contact met elkaar te hebben. Zo leerden onze samenwerkingspartners ons en onze doelgroep kennen en werden de lijntjes kort.' Naar aanleiding van de monitoring concludeerde gemeente De Bilt in februari 2023 dat het overleg afgeschaald kan worden. Er was geen enkele melding waarbij direct gehandeld moest worden of waarbij er sprake was van een dreigende situatie voor de omgeving. 'Vertrouwen moet je verdienen en dat is gelukt. De opgebouwde contacten houden we graag warm, dus de koffie staat altijd klaar!'

Neem een kijkje

Petra Bruné en Christa Schlundt Bodien leiden u rond door het klooster.

<https://youtu.be/pWZp4Dg9aT0>

Stigmatisering

De komst van Wier Kliniek Open naar Bilthoven maakte flink wat los bij de nieuwe burens en inwoners van gemeente De Bilt. Janneke Smit, ervaringsdeskundige bij Fivoor blikt hierop terug. Wat zijn haar tips aan mensen die niet bekend zijn met mensen met een lichte verstandelijke beperking of psychische klachten?

<https://youtu.be/Bak9xzy7ICQ>

6.6. 'Levenslooppaanpak legt stevige verantwoordelijkheid op onze schouders'

Binnen Fivoor heeft de Levenslooppaanpak een speciale plek. Psychiater René van Onna heeft een heel eigen visie op de inbedding van deze landelijke aanpak, die als doel heeft de kleine groep cliënten met ernstige gedragsproblemen op de rails te houden. Alleen door het moeilijke gesprek niet uit de weg te gaan en contact te maken met jezelf, kun je als hulpverlener de cliënt echt bereiken.

'Ik werk al jaren binnen de langerdurende zorg. De Levenslooppaanpak draait om een groep van zo'n 1500 mensen in Nederland die moeite heeft om zich aan te passen in de maatschappij. Dat uit zich onder andere in gedragsproblemen, verslaving en het plegen van delicten. Voorheen zaten deze mensen vaak in instituten, maar in de laatste vijftien jaar zijn de voorzieningen met een asielfunctie in opdracht van de overheid afgebouwd en moesten de cliënten terug de maatschappij in. Een deel van hen redt zich niet en zorgt voor problemen. Over deze groep hebben we het in de Levenslooppaanpak.'

Ieder mens heeft een zwarte kant

'De essentie van de Levenslooppaanpak is dat je als team van netwerkpartners om een cliënt heen gaat staan. Mijn visie is dat niet alleen cliënten moeten voldoen aan een bepaald profiel om onder de Levenslooppaanpak te vallen, maar ook hun hulpverleners. Niet iedereen kan dit werk doen. Als hulpverlener moet je in contact met jezelf kunnen komen en durven toegeven dat iedereen een zwarte kant heeft, ook jij. Elk mens is onder bepaalde omstandigheden in staat een delict te plegen. Alleen als je dit doorziet en snapt waar het gedrag van onze doelgroep vandaan komt, kun je echt contact maken.'

Over de Levenslooppaanpak

De Levenslooppaanpak is een samenwerking voor mensen met verward gedrag en een hoog veiligheidsrisico, bij wie reguliere (forensische) behandeling tekort schiet. Deze mensen hebben langdurige bemoeienis en (tijdelijk) intensieve klinische zorg nodig. Het doel is samen met netwerkpartners te zorgen voor betere samenhang tussen ondersteuning, zorg en veiligheid op het juiste moment waarbij continu contact wordt onderhouden met de cliënt. Deze netwerkpartners zijn onder andere: Zorg- en Veiligheidshuizen, gemeenten, politie, het Openbaar Ministerie, reclassering en DJI. Fivoor is de kartrekker van een aantal regio's in deze landelijke aanpak.

"Alleen als je snapt waar het gedrag van onze doelgroep vandaan komt, kun je echt contact maken"

Gelijkwaardige gesprekspartner

'In de overleggen met het netwerk ontstaat soms dezelfde spanning als binnen de maatschappij, wanneer die te maken heeft met de doelgroep. In het begin vinden hulpverleners mij vaak confronterend en intens. Dat geldt ook voor cliënten. Maar als ze eenmaal door hebben dat je ze ziet als een gelijkwaardige gesprekspartner, dan heb je ze voor je gewonnen. Door onze doelgroep in de Levenslooppaanpak te includeren, kunnen wij en de netwerkpartners hen beter bereiken. Includeren betekent ook accepteren dat er altijd een zeker risico blijft bestaan. Om het vertrouwen van de doelgroep te behouden zul je er als netwerk voor hen moeten zijn. Niet alleen nu, maar feitelijk de rest van hun leven. Dat legt een stevige verantwoordelijkheid op onze schouders.'

"In het begin vinden hulpverleners en cliënten mij vaak confronterend en intens"

Diagnose bedenken

'We zijn in de regio Kennemerland stapsgewijs begonnen met het includeren van cliënten. Een van hen, Martijn, is iemand uit de zogenaamde top 600. Men zei over hem dat het een gebed zonder eind is, maar ik kijk vooral wat iemand doet in de interactie met mij. Martijn heeft geen zorgvraag en accepteert niet makkelijk een diagnose. Ik heb hem voorgesteld dat hij zelf over een diagnose mocht meedenken die het dichtst in de buurt kwam van wie hij is. Hierdoor kon hij deelnemen aan de

Levenslooppaak en nu heeft hij eindelijk een dak boven zijn hoofd. Je ziet hoe hij groeit omdat hij serieus wordt genomen. Vergis je niet, hij is slimmer dan de gemiddelde Nederlander.'

Samen een buddy vormen

'We ervaren veel steun vanuit het bestuur van Fivoor voor onze visie en invulling van de Levenslooppaak. Onze overleggen met de netwerkpartners werken als een olievlek naar andere netwerkpartners en er ontstaat een soort liefde voor de langer durende zorg. Je wilt alleen mensen aan tafel die zich committeren en de cliënt niet loslaten. Eigenlijk wil je als team samen een buddy vormen die nooit meer weggaat.'

7. Over Fivoor

7.1. Missie, visie en kernwaarden

Vijf jaar geleden, op 1 januari 2018 startte Fivoor: een krachtige keten van behandeling, begeleiding en beveiliging, binnen de eigen organisatie en in samenwerking met gemeenten, andere zorgaanbieders, verzekeraars en justitie. Onze doelgroep bestaat uit mensen die voor de samenleving of zichzelf een gevaar vormen en ernstig grensoverschrijdend/ontwrichtend gedrag vertonen. Fivoor werkt in opdracht van de Rijksoverheid, Gemeenten, Zorgkantoren en Zorgverzekeraars. Primair is Fivoor werkzaam in de kernregio's Haaglanden, Rotterdam-Rijnmond en Midden-Nederland. Daarnaast bieden we zorg in Noord-Holland, Noord-Brabant en West-Brabant. Daarbuiten biedt Fivoor samen met Parnassia Groep en Sodexo forensische zorg in twee Belgische Forensische Psychiatrie Centra: Gent en Antwerpen.

Missie

Fivoor heeft een maatschappelijke opdracht: mensen met een psychiatrische stoornis die voor de samenleving of voor zichzelf een gevaar vormen, behandelen en begeleiden, met als doel het maatschappelijk risico en de kans op herhaling terug te dringen. Zo dragen we bij aan de veiligheid van de samenleving en kunnen we het perspectief voor onze patiënten op een betekenisvol bestaan verbeteren. Dat is waarom we er zijn.

Visie

Fivoor wil ambitieuze maatschappelijke resultaten behalen in het domein van de geestelijke gezondheidszorg. Die resultaten zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden:

- Een **veiliger samenleving** door hooggespecialiseerde, waar mogelijk wetenschappelijk bewezen en innovatieve behandeling. Dit doen we door een optimale bijdrage te leveren aan de keten voor onze patiëntenpopulatie.
- **Perspectief** op een betekenisvol bestaan **voor onze patiënten**, mensen met ernstig grensoverschrijdend of ontwrichtend gedrag en/of ontwikkelingsstoornissen.
- **Goed opgeleide medewerkers** die waardevol werk verrichten in een veilige werkomgeving en onder optimale arbeidsomstandigheden.

Kernwaarden



Hart voor iedereen

Iedereen doet ertoe en er is voor iedereen een plek in onze samenleving. Vanuit deze overtuiging werken wij met hart en ziel aan perspectief voor iedereen.



Samen doen

Samen maken we Fivoor. Met onze patiënten, cliënten en naasten, onze partners, onze omgeving en elkaar. We hebben elkaar nodig, vullen elkaar aan en halen het beste in elkaar naar boven. Dat is nodig, want wat we doen is topsport.



Nieuwsgierig en onderzoekend

We zijn nieuwsgierig naar de mens achter het gedrag, zowel bij patiënten en cliënten als bij collega's en partners. We luisteren naar patiënten, cliënten en hun naasten. We kijken met een open blik, zonder oordeel. Onze onderzoekende houding zorgt ervoor dat we alert zijn. Zo schatten we de risico's goed in voor veilige zorg.



Staan voor ons vak

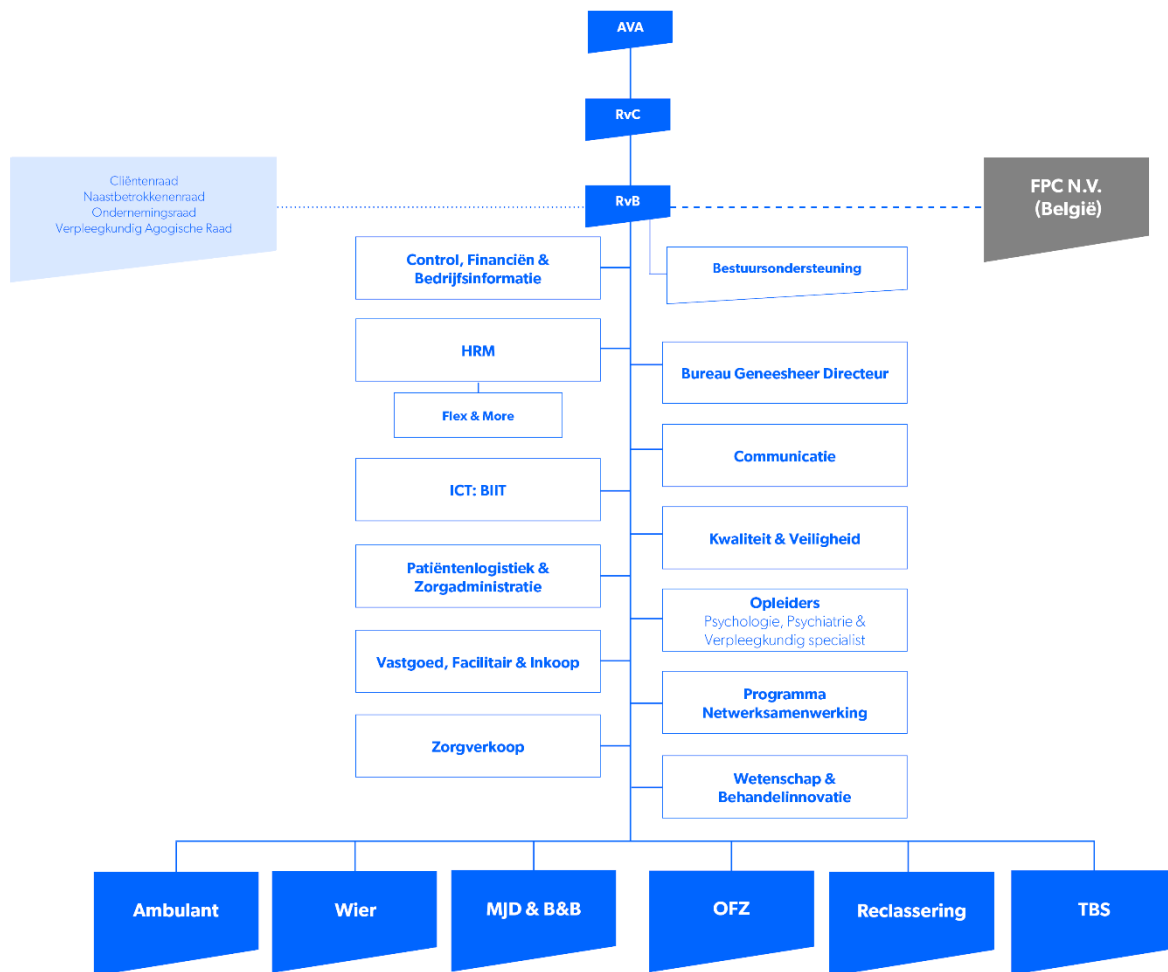
We zijn trots op ons vak. Vanuit onze expertise bepalen en houden we koers. We werken continu aan de ontwikkeling van onze deskundigheid en de kwaliteit van onze zorgverlening.



Eigenaarschap nemen

Omdat we maximaal willen bijdragen aan de bedoeling van Fivoor tonen we eigenaarschap. We nemen initiatief, gaan het gesprek met elkaar aan en zijn aanspreekbaar op onze verantwoordelijkheden. Zo werken we dagelijks aan verbetering en vooruitgang.

7.2. Organisatiestructuur



7.3. Bestuur, toezicht en medezeggenschap

7.3.1. Bestuur

Naam	Rol
De heer J.S. (Jeroen) Gast, MHA, BSc	Lid raad van bestuur
De heer prof. dr. mr. E.D.M. (Erik) Masthoff, MSc, BA, psychiater	Lid raad van bestuur

Toelichting

De hoogte van de bezoldiging van de bestuurders, de toelichting daarop en de openbaarmaking daarvan geschiedt volgens de regels van de Wet Normering Topinkomens (WNT), onder andere middels DigiMV. Elk jaar wordt de klasse-indeling in de raad van commissarissen (RvC) en de algemene aandeelhoudersvergadering (AvA) goedgekeurd en vastgesteld.

7.3.2. Verslag van de ondernemingsraad

Naam	Rol
Mevrouw R. Schot	Voorzitter
Mevrouw S. van de Weerd	Vice voorzitter
De heer C. Taguba	Lid, afgetreden in februari 2022
De heer R. Schotman	Lid
De heer C. Grazette	Lid
Mevrouw C. Kuiper	Lid
Mevrouw G. van Ginkel	Lid, afgetreden in juni 2022
De heer W. van Klink	Lid,
De Heer G. Vermeer	Lid, aangetreden in april 2022
Mevrouw L. Slootweg	Lid, aangetreden in september 2022
Mevrouw A. Jealal	Lid, aangetreden in september 2022
Mevrouw G. Todorova	Lid

In januari 2022 kwam een eind aan de laatste lockdown in verband met corona en konden steeds meer activiteiten doorgang vinden. Ook de ondernemingsraad (OR) kon weer fysiek bij elkaar komen. De OR had de intentie om in 2022 meerdere locaties te bezoeken, maar dit is niet gelukt door andere prioriteiten.

Bezetting en vergaderfrequentie

In 2022 hebben een aantal wijzigingen plaatsgevonden in de OR. Begin van het jaar hebben leden vanuit het domein Hoog Intensieve Zorg (HIZ) de OR verlaten en in september vanuit het domein Overige Forensische Zorg (OFZ). Voor beide vacante posities zijn vacatures geplaatst die hebben geresulteerd in één nieuw lid vanuit domein HIZ en twee nieuwe leden vanuit domein OFZ.

De OR vergadert op regelmatige basis. Eens per twee weken treffen de leden elkaar voor regulier OR overleg en eens per zes weken voor het overleg met de raad van bestuur. Daarnaast is twee keer per jaar een 'artikel 24 WOR overleg' (terug- en vooruitblik op de gang van zaken) en een overleg met de raad van commissarissen.

Speerpunten OR

De speerpunten van de OR zijn veiligheid, goed werkgeverschap en medewerkersparticipatie. De OR gaf in 2022 op verschillende manier inhoud aan deze speerpunten:

Veiligheid

De OR heeft het onderwerp veiligheid steeds aan de orde gesteld in de overleggen met de directies van de domeinen en de raad van bestuur. Bijvoorbeeld bij de nabespreking van incidenten.

Goed werkgeverschap

In de coronaperiode werkten veel collega's thuis. Hiervoor is een regeling ontwikkeld met daarin richtlijnen voor reiskosten, thuiswerkvergoeding en het inrichten van een thuiswerkplek. Door korte lijnen tussen bestuur, directies en OR is het mogelijk geweest deze regeling snel te effectueren.

Medewerkersparticipatie in een nieuwe jas

Het doel van medewerkersparticipatie is het vergroten van de invloed van medewerkers op belangrijke beslissingen en het versterken van de samenwerking tussen alle lagen van de organisatie. De OR ondersteunt dit en heeft daarom gewerkt aan het op een nieuwe manier vormgeven van medewerkersparticipatie binnen Fivoor.

In 2022 heeft de OR contact gelegd met een deel van de teammanagers om met hen te delen hoe medewerkersparticipatie kan worden vormgegeven. Daarnaast zijn ondersteuningsteams medewerkersparticipatie opgezet per domein. Deze bestaan uit een OR lid (afkomstig uit het betreffende domein), een HR-adviseur en een communicatieadviseur. Deze ondersteuningsteams leggen contact met directieleden en managers om hen te ondersteunen bij de medewerkersparticipatie.

De OR is van mening dat medewerkersparticipatie een vast onderwerp zou moeten zijn op de agenda van alle overleggen.

Behandelde adviesaanvragen en instemmingsverzoeken 2022

- Invoering van nieuw concept Flex & More
- Voorgenomen fusie FPC de Kijvelanden en Fivoor
- Wijziging managementstructuur FPC de Kijvelanden
- Herstructurering afdeling Patiëntlogistiek en zorgadministratie (PLZA)
- Samenvoegen ACT-team politeam jeugd met ACT Utrecht
- Instemmingsverzoek actualiseren beleid en regelingen grensoverschrijdend gedrag
- Start nieuwe afdeling Programma Netwerksamenwerking
- Kaderbrief, conceptbegroting Fivoor 2023, maandcijfers en liquiditeitsbegroting
- Aankoop en uitbreiding Nico Broekhuijsenlaan 45, Den Haag
- Uitbreiding FPC de Kijvelanden
- Aanpassing governance en statutenwijziging

De OR heeft op alle onderdelen, behalve op het onderwerp over de aanpassing governance en statutenwijziging, positief geadviseerd. In sommige adviezen zijn enkele aanbevelingen of aandachtspunten meegegeven.

7.3.3. Verslag van de cliëntenraad

Naam	Rol
Mevrouw J. van Vugt	Voorzitter
De heer C. Ribot y Wiegmann	Voorzitter
De heer P. van der Veer	DB-lid
Mevrouw S. Fransen	Lid
Mevrouw J. Smit	Lid, afgetreden in september 2022

Het gedeelde voorzitterschap van de cliëntenraad was in 2022 in handen van de heer Ribot y Wiegmann en mevrouw van Vugt. De samenstelling van de cliëntenraad is in 2022 gewijzigd. Eén lid heeft afscheid genomen.

In 2022 vonden bijna alle overleggen weer fysiek plaats. Naast de maandelijkse werkoverleggen van de cliëntenraad zelf, is elke zes weken overlegd met de raad van bestuur en daarnaast ook eenmaal met de raad van commissarissen. Door de korte lijnen en het prettige contact met de raad van bestuur is, waar nodig, ook tussen de overleggen door regelmatig contact geweest.

Ten slotte hebben de lokale cliëntmedezeggenschapscommissies in 2022 de activiteiten ook weer kunnen uitvoeren door op afdelingsbezoeken te gaan.

Onderwerpen

Twee onderwerpen stonden in 2022 bovenaan de agenda, namelijk het vertrek van de Haagse Hoog Intensieve Zorgonderdelen (HIZ) van Fivoor en de komst van de forensische delen van Antes naar Fivoor. De cliëntenraad is in 2022 actief betrokken geweest bij deze onderwerpen. Het waren terugkerende onderwerpen op de agenda's van de cliëntenraad zelf en op de agenda van het overleg tussen de cliëntenraad en de raad van bestuur. De cliëntenraad heeft bij cliënten van HIZ Den Haag een vinger aan de pols gehouden tijdens de afdelingsbezoeken die daar werden afgelegd. Ook is de cliëntenraad actief betrokken geweest bij de communicatie richting cliënten van HIZ Den Haag met betrekking tot de overgang van Fivoor naar Parnassia Haaglanden. Daarnaast heeft de cliëntenraad ook regelmatig contact gehad met de cliëntenraad van Parnassia. De cliëntenraad bezoekt in 2023 de forensische delen van voormalig Antes.

De cliëntenraad heeft zich ook in 2022 goed door de raad van bestuur laten informeren over de coronamaatregelen bij Fivoor en de effecten daarvan op cliënten. Inhoudelijk heeft de cliëntenraad zich onder meer verdiept in het beleid met betrekking tot voeding, het rookbeleid, het personeelsbeleid en de bezetting op de afdelingen, de huisregels van Fivoor en het resocialisatiebeleid. Tevens is de samenwerking met de naastbetrokkenenraad verder verdiept, waardoor onder andere een gezamenlijke nieuwsbrief is verschenen. De cliëntenraad was ook vertegenwoordigd bij de jaarlijkse beleidsdag van Fivoor.

In 2022 was communicatie net als in 2021 een speerpunt van de cliëntenraad. De cliëntenraad heeft PR-materiaal laten ontwikkelen en heeft beleid gemaakt om meer naamsbekendheid te krijgen. Ook was de cliëntenraad betrokken bij de communicatie vanuit Fivoor naar cliënten toe.

Last but not least heeft de cliëntenraad in 2022 eindelijk de reeds voor de coronacrisis geplande teambuildingsactiviteit kunnen houden.

De cliëntenraad heeft over de volgende onderwerpen officieel advies uitgebracht. De uitgebrachte adviezen waren positief: wijziging huisregels Wier en oprichting Flexpool.

7.3.4. Verslag van de naastbetrokkenenraad

Naam	Rol
Mevrouw R. van Maurik	Voorzitter
Mevrouw M. Vijverberg	Lid, afgetreden per september 2022
Mevrouw Y. Youjil	Lid
Mevrouw A. Bondt	Lid

De naastbetrokkenenraad (NBR) heeft een onafhankelijk voorzitter en drie leden: 1 vertegenwoordiger namens de familie/naastbetrokkenen van Wier en 1 vertegenwoordiger namens familie/naastbetrokkenen/netwerk van FPC de Kijvelanden. Het derde lid met de portefeuille Tilburg en Breda heeft in september helaas afscheid moeten nemen van de NBR. Op de netwerkdag van FPC de Kijvelanden heeft zich een aspirant-kandidaat gemeld voor de NBR. De raad zoekt naarstig vertegenwoordigers binnen alle domeinen die zich in willen zetten voor de algemene belangenbehartiging van familie/naastbetrokkenen/netwerk rond de patiënten en cliënten. Dit blijkt een harde dobber. Mede omdat dit een groep naastbetrokkenen is die zich in hun huidige situatie, maar ook in die in het verleden, niet altijd gehoord, begrepen en (h)erkend hebben gevoeld.

De naastbetrokkenenraad heeft zes keer (hybride) vergaderd. Er is één gezamenlijke vergadering geweest met de cliëntenraad.

Met de raad van bestuur is in het voor- en najaar overleg geweest. Tijdens deze bijeenkomsten zijn diverse onderwerpen aan de orde gekomen over het samenwerken met en ondersteunen van naasten.

Er is een rondetafel overleg georganiseerd met Kwaliteit & Veiligheid, Opleidingen, team ambulant Den Haag en FPC de Kijvelanden. De laatste werd vertegenwoordigd door de behandelaar met familiebeleid in de portefeuille. Doel van deze bijeenkomst was te onderzoeken met welke middelen het familie- en naastenbeleid van Fivoor nog beter onder de aandacht van de medewerkers gebracht kan worden.

De NBR heeft zich in 2022 ingespannen om de NBR en het naastenbeleid van Fivoor binnen en buiten Fivoor onder de aandacht te brengen. De inspanningen tot meer bekendheid laten steeds meer resultaat zien. Naastbetrokkenen weten de NBR te vinden met vragen over ondersteuning. De implementatie en borging van het naastenbeleid krijgt steeds meer zijn beslag:

- De NBR was in oktober aanwezig op de netwerkdag van FPC de Kijvelanden. Aanwezige naasten waren nieuwsgierig naar de rol van de NBR en wat die hen kan brengen.
- Halfjaarlijkse gesprekken hebben plaatsgevonden over borging en implementatie van het familiebeleid bij Wier, team ambulant Den Haag en FPC de Kijvelanden.
- De NBR heeft samen met de familievertrouwenspersoon regio Utrecht twee keer een presentatie familie- en naastenbeleid, en hun respectievelijke rol daarbinnen, gegeven voor hulpverleners bij Wier.
- De NBR heeft 1 keer ongevraagd advies uitgebracht. Dit ongevraagd advies is opgesteld naar aanleiding van klachten van naasten van patiënten in behandeling bij FPC de Kijvelanden. Na opvolging van deze klachten bleek dat zij geen toegang hadden tot de klachtenregeling naastbetrokkenen en geen informatie hadden over de familievertrouwenspersoon. Hierover heeft de NBR geadviseerd. Op de webpagina van FPC de Kijvelanden kan nu doorgeklikt worden naar de klachtenregeling voor naasten van patiënten in behandeling bij FPC de Kijvelanden en is informatie beschikbaar over de familievertrouwenspersoon. De NBR heeft

ook geadviseerd om vollediger te zijn bij het invullen van het bezoekersformulier. Soms ontbrak een handtekening of was een datum verkeerd ingevuld. Dit is nu onder de aandacht.

- Er is een gezamenlijke nieuwsbrief NBR – cliëntenraad uitgebracht.

7.3.5. Verslag van de verpleegkundig agogische raad

Naam	Rol/afdeling
De heer B. van Loon, voorzitter	Wier+
De heer T. Muilwijk	FPK Rotterdam
De heer N. Hollander	Reclassering
Mevrouw E. Metternich	FPA Utrecht
Mevrouw J. van Ham	Medische dienst Poortugaal
De heer R. Jager	ANW-hoofd Den Dolder
Mevrouw I. Bouman	ANW-Hoofd Poortugaal/VIOS den Haag

De leden van de verpleegkundig agogische raad (VAR) bestaan uit verpleegkundigen en agogen die binnen de verschillende domeinen van Fivoor werkzaam zijn binnen het primair werkproces. Het doel van de VAR is om verpleegkundigen en agogen een collectieve stem te geven. De VAR van Fivoor is in januari 2019 gestart en blijft zich verder ontwikkelen. In het jaar 2022 is de VAR betrokken geweest bij meerdere inhoudelijke projecten van Fivoor. Daarnaast heeft de VAR een onderzoek uitgevoerd en inspanningen verricht om samenwerking in het netwerk te verstevigen.

De VAR is in 2022 een onderzoek gestart naar leefstijl van patiënten. Daarbij heeft de VAR onderzocht wat de huidige leefstijl van cliënten is, hoe het thema gezonde leefstijl vorm krijgt in de behandeling en op welke manier de organisatie een gezonde leefstijl stimuleert. De VAR heeft vervolgens een adviesrapport geschreven, wat besproken is met de ondernemingsraad (OR), de cliëntenraad (CR) en de raad van bestuur. Naar aanleiding van het rapport is de VAR uitgenodigd op de beleidsdag van Fivoor om het onderzoek toe te lichten en met elkaar van gedachten te wisselen over het onderwerp.

De afdeling HR heeft de VAR in 2022 gevraagd bij te dragen aan de awareness campagne grensoverschrijdend gedrag. De VAR heeft zijn visie rondom dit thema gedeeld bij de start van de campagne. Daarnaast is de VAR vanuit afdeling HR betrokken bij het generatiebeleid en heeft de VAR een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van het leerplatform.

In 2022 is structureel netwerkoeverleg opgestart waarbij de voorzitters van verschillende verpleegkundige raden bij elkaar komen om te bespreken of er gedeelde thema's zijn en kennis en ervaring uit te wisselen. Daarnaast is structureel overleg tussen de VAR en de OR van Fivoor om elkaar op de hoogte te brengen van de onderwerpen waaraan gewerkt wordt. Verder is in 2022 contact geweest met de vakgroep verpleegkundig specialisten om te kijken op welke manier samenwerking kan worden aangegaan. In dit overleg is afgesproken dat binnen de VAR een plek gereserveerd wordt voor een verpleegkundig specialist die ook aangesloten is bij de vakgroep. Met het invullen van deze plaats heeft de VAR vertegenwoordiging uit een belangrijke beroepsgroep en heeft de vakgroep een ingang om voor hun belangrijke thema's besproken te krijgen. De VAR wil de positieve ontwikkelingen in 2023 doorzetten en zich daarin vooral richten op het contact met en de positionering van de beroepsgroep.

8. Verslag raad van commissarissen en raad van toezicht

Inleiding

Fivoor werkt conform de Governance Code Zorg en op grond daarvan leggen de raad van commissarissen (RvC) en raad van toezicht (RvT) in- en extern verantwoording af (over het vervullen van de toezichtrol) door middel van een jaarverslag dat op de website van Fivoor wordt gepubliceerd.

De RvC van Fivoor en de RvT van FPC de Kijvelanden hebben dezelfde samenstelling en vergaderen in gezamenlijkheid met de aandeelhouders. Fivoor heeft twee aandeelhouders, de Parnassia Groep en Altrecht GGZ.

De RvC en RvT hebben als taak om toezicht te houden op het gevoerde beleid, de algemene gang van zaken en het functioneren van de raad van bestuur. De RvC en RvT staan de raad van bestuur met advies terzijde. De voorzitter van de RvC/RvT heeft deelgenomen aan de jaargesprekken die door de aandeelhouders met beide bestuurders van Fivoor/ FPC de Kijvelanden zijn gevoerd.

Samenstelling RvC en RvT

Naam	Rol/portefeuille	Datum benoeming
De heer em. prof. dr. P.B.M. (Paul) Robben, arts np	Voorzitter. Zorg/ wetenschap	29 maart 2018
Mevrouw mr. R.W.H.H. (Ruth) Molmans	Jurist/strafrechtkenen Wfz-commissaris	1 september 2020 (benoemd in de RvT van FPC de Kijvelanden door minister van Justitie)
De heer drs. P.J.J. (Paul) de Bot	Bedrijfsvoering/kwaliteit	21 december 2020

Vergaderingen en bijeenkomsten

De voorzitter van de RvC heeft periodiek overleg met de raad van bestuur om actuele zaken te bespreken en de vergaderingen van de AvA/RvC/RvT af te stemmen en voor te bespreken.

In 2022 heeft de AvA/RvC/RvT vergadering volgens planning vijf keer plaatsgevonden. Daarnaast heeft de RvC/RvT in 2022 regulier overleg gehad met de ondernemingsraad en de cliëntenraad in lijn met artikel 24 uit de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Onderwerpen in het toezicht

In 2022 zijn diverse thema's aan de orde geweest in de vergaderingen van de AvA/RvC/RvT. De impact van corona op de organisatie is beperkt gebleven en is alleen in de eerste helft van het jaar uitgebreid aan de orde geweest. In mei zijn de jaarstukken besproken en vastgesteld. Het gehele jaar is aandacht uitgegaan naar het versterken van de klinieken van Fivoor. De tbs-capaciteit wordt uitgebreid, de FPA in Den Haag is eigendom geworden van Fivoor en ook het dossier reallocatie van de klinieken in Den Dolder is veelvuldig besproken. De overgang van HIZ Den Haag naar Parnassia Haaglanden en van forensische onderdelen van Antes naar Fivoor is afgerond. Ook is in de vergaderingen stilgestaan bij incidenten en de verbetermaatregelen daarop. De inhoudelijke en bedrijfsvoerende ontwikkelingen in België (FPC N.V. in Gent en Antwerpen) zijn toegelicht door bestuurders/ aandeelhouders Fivoor en Parnassia Groep. De governance is wederom een belangrijk bespreekpunt geweest in 2022. De Stichting Prioriteit is eind 2022 opgeheven. En het besluit is genomen om Stichting de Kijvelanden om te zetten naar een BV. Dit is op 1 januari 2023 uitgevoerd. In 2023 volgt het voorgenomen besluit om de BV Fivoor en de Kijvelanden te fuseren.

9. Financieel resultaat Fivoor geconsolideerd

9.1. Hoofdpijnen financieel jaarresultaat Fivoor geconsolideerd (inclusief FPC de Kijvelanden)

Om de continuïteit van de zorgverlening door Fivoor te waarborgen is een gezonde financiële positie een noodzakelijke voorwaarde. Fivoor streeft naar een solide vermogensomvang en naar een daling van de indirecte kosten, om zo de gemiddelde kosten per patiënt te kunnen beperken. Ook streeft Fivoor naar het creëren van (financiële) ruimte voor innovatie en ontwikkeling.

Er is een financieel jaarresultaat van € 6,5 miljoen begroot voor 2022 (voor overheveling van HIZ Den Haag en Antes bedroeg het begrote resultaat € 5,9 miljoen). Het gerealiseerde resultaat is met € 5,5 miljoen onder de begroting. Dit komt voornamelijk door het resultaat op de deelneming in België. Exclusief het resultaat van deze deelneming is het resultaat in 2022 in lijn met de begroting. We hebben een aantal tegenvallers in de begroting, namelijk een tegenvallend resultaat van het recent overgehevelde onderdeel van Antes forensisch en negatieve effecten van de coronapandemie zoals een hoog ziekteverzuim (met als gevolg hoge kosten voor inhuur van personeel en lagere zorgopbrengsten). Ook constateren we dat de tarieven van de nieuwe financiering conform het zorgprestatieproces (ZPM) niet volledig dekkend blijken te zijn. Daarnaast zijn er ook een aantal eenmalige meevallers die het jaarresultaat in positieve zin beïnvloeden, zoals de door Justitie toegekende meerkosten vanwege corona in 2021 (2,25 miljoen). In paragraaf 8.2 worden het resultaat en de bijzondere eenmalige posten nog nader toegelicht.

9.2. Toelichting behaalde opbrengsten en resultaten

9.2.1. Bijzondere posten in de jaarrekening 2022: COVID-19

Het resultaat over 2022 van Fivoor werd beïnvloed door de gevolgen van de coronapandemie. Het leidde tot meerkosten als gevolg van extra inhuur van tijdelijk personeel/uitzendkrachten om met name het verzuim bij (VOV-) personeel op te vangen.

De meerkosten als gevolg van de (naweeën van de) pandemie zijn berekend op 2,6 miljoen euro. Hiervoor is een compensatieverzoek ingediend bij verschillende financiers, waarvan € 1,6 miljoen bij Justitie. Vanwege het onzekere karakter van deze vergoeding is hiervoor vanuit Justitie en de zorgverzekeraars nog niets opgenomen in het resultaat over 2022. Voor de Wlz is deze compensatie al wel meegenomen.

Daarnaast is in het resultaat van 2022 de door Justitie toegekende meerkosten over 2021 opgenomen voor een bedrag van 2,25 miljoen euro.

9.2.2. Overzicht bijzondere en eenmalige posten in de jaarrekening

In onderstaand overzicht zijn een aantal bijzondere posten of posten met een tijdelijk karakter opgesomd.

Resultaat 2022	5.500.000
1. Meerkosten Justitie	-2.250.000
2. Factuur meerkosten Zilveren Kruis voorzien als oninbaar	+400.000
3. Vrijval voorziening zorgbonus 2021	-350.000
4. VIPP3 subsidie toekenning	-550.000
Resultaat 2022 excl. bijzondere en eenmalige posten	2.750.000

Ad 1. De aangevraagde meerkosten bij Justitie inzake corona voor 2021 zijn eind 2022 toegekend.

Ad 2. Betreft factuur in 2019 aan Zilveren Kruis inzake meerkosten behandeling zeer complexe patiënt. Deze toezegging vanuit Zilveren Kruis om de meerkosten te vergoeden is echter niet schriftelijk te achterhalen. Zilveren Kruis weigert nu deze factuur te betalen. We hebben deze factuur voorzien als oninbaar.

Ad 3. De aangevraagde zorgbonus voor 2021 is inmiddels volledig toegekend.

Ad 4. Betreft subsidie voor kosten gemaakt in jaren 2020/2021, aangezien voorzien was dat we niet zouden voldoen aan alle subsidievoorwaarden, was deze subsidie nog niet geboekt. In 2022 is na een audit uiteindelijk wel voldaan aan de subsidievoorwaarden en zijn de opbrengsten geboekt.

9.3. Exploitatieresultaat en vergelijkende cijfers

	Ref.	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Zorgopbrengsten	1.	179.698.602	181.469.878	171.099.036
Opbrengsten uit andere activiteiten	2.	8.443.281	8.412.712	8.749.091
Bedrijfsopbrengsten		188.141.839	189.882.590	179.848.1261

	Ref.	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Kosten uitbesteed werk	3.	24.316.058	11.072.651	20.489.450
Personeelskosten	4.	112.600.787	128.109.584	110.402.878
Afschrijvingskosten	5.	5.508.774	6.004.341	4.265.887
Overige bedrijfskosten	6.	39.237.861	38.235.279	36.784.495
Bedrijfslasten		181.663.470	183.421.855	171.942.710

Rentelasten	7.	-601.888	-425.000	-591.455
-------------	----	----------	----------	----------

Resultaat voor belastingen		5.876.481	5.902.637	7.313.962
-----------------------------------	--	------------------	------------------	------------------

Resultaat deelnemingen	8.	-395.391	575.000	623.495
------------------------	----	----------	---------	---------

Resultaat boekjaar		5.481.090	6.477.637	7.937.457
---------------------------	--	------------------	------------------	------------------

De presentatie van de posten in de resultatenrekening zijn gewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. Voor de vergelijkbaarheid van de cijfers zijn zowel de realisatie 2021 als de begroting 2022 gewijzigd.

Ref. 1. Er is sprake van een lagere opbrengst van de baten uit onderaanneming (met name Zvw zorg) en ook de Justitie-opbrengsten uit reguliere exploitatie zijn lager dan begroot. De toegekende meerkosten 2021 vanuit Justitie compenseren deels het tekort, samen met de hogere opbrengsten GZSP-zorg en Wlz-zorg zijn de totale zorgkosten in lijn met de begroting. Overigens zijn de opbrengsten vanuit de reclasseringsactiviteiten ook opgenomen in deze post (voorheen gepresenteerd onder de subsidies).

Ref. 2. De opbrengsten uit andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten betreffen Wmo-gelden, de opbrengsten vanuit verhuur, beschikbaarheidsbijdragen opleidingen, subsidies en opbrengsten vanuit dienstverlening aan FPC NV (België).

Ref. 3. De kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten is een van de posten die op een andere wijze gepresenteerd zijn dan voorheen. In deze post zijn onder andere personeel niet in loondienst, kosten uitbestede zorg aan onderaannemers, inhuur schoonmaak, inhuur beveiliging en geneesmiddelen opgenomen. De post personeel niet in loondienst is begroot in samenhang met de personeelskosten. Dat houdt in dat op deze post met name de meerkosten voor inhuur van personeel zijn opgenomen. De reguliere salariskosten zijn opgenomen onder de begrote loonkosten en sociale lasten. De overschrijding op deze post moet dus in samenhang gezien worden met de onderschrijding op de post personeelskosten. De realisatie in 2022 ligt hoger dan in 2021 door een toename van de inhuur van personeel als gevolg van vacatures en hoog ziekteverzuim.

Ref. 4. De personele kosten zijn lager dan begroot als gevolg van een groot aantal openstaande vacatures, de onderschrijding op deze post moet in samenhang gezien worden met de overschrijding op de kosten van uitbesteed werk (inhuur personeel niet in loondienst). De kosten zijn hoger dan in 2021 als gevolg van Cao stijgingen.

Ref. 5. De afschrijvingskosten zijn toegenomen ten opzichte van 2021 als gevolg van de afschrijving op de post goodwill. De post goodwill is opgenomen na de overheveling van HIZ Den Haag naar Parnassia en de overheveling van Antes forensisch naar Fivoor. Aangezien Antes forensisch historisch gezien een hoger resultaat had dan HIZ Den Haag is hiervoor goodwill opgenomen die over een periode van 15 jaar zal worden afgeschreven. Een aantal begrote investeringen voor 2022 zullen pas later uitgevoerd/geactiveerd worden, daarom is er een afwijking ten opzichte van de begroting 2022.

Ref. 6. De begroting van de post overige bedrijfskosten is gestegen als gevolg van een hoge dotatie aan voorziening dubieuze vorderingen. We hebben een vordering van ruim 400K op Zilveren Kruis afgeboekt en een vordering op Altrecht inzake de terreinbeveiliging en BHV-diensten op het terrein in Den Dolder.

Ref. 7. De rentelasten zijn gestegen vanwege de rente die begin 2022 is betaald aan de bank voor het aanhouden van een positief saldo op de bankrekening. Daarnaast bestaan de rentelasten uit de hypothecaire rentekosten.

Ref 8. Het resultaat van de deelneming in FPC NV (België) is lager dan begroot. Het negatieve resultaat is het gevolg van forse stijgingen van de salarissen van het personeel in België in 2022 en het feit dat de indexatie van de opbrengsten achterblijft bij de inflatie, omdat deze is gebaseerd op prijsindexcijfers van enige tijd terug.

9.4. Financiële positie

	2022	2021
Liquiditeit		
Liquiditeit (vlottende activa/vlottende passiva)	1,81	1,86
Solvabiliteit		
Solvabiliteit (eigen vermogen/balanstotaal)	60,8%	52,3%
Solvabiliteit (eigen vermogen/totaal opbrengsten)	44,9%	32,1%

Fivoor streeft naar een solide financiële positie. Uit benchmarkgemiddelden blijkt dat Fivoor ten opzichte van de sector goed presteert.

Fivoor maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die Fivoor blootstelt aan markt-, valuta-, rente-, kasstroom-, krediet- en liquiditeitsrisico. Om deze risico's te beheersen heeft Fivoor een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de

risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties te beperken.

Fivoor maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten om risico's te beheersen. Tevens worden geen afgeleide instrumenten ingezet voor handelsdoeleinden.

9.5. Verwachte financiële ontwikkelingen en risico's

9.5.1. Introductie zorgprestatiemodel

Het huidige systeem van bekostiging kent een aantal belangrijke knelpunten zoals onnodige schotten in de bekostiging, onvoldoende aansluiting op geleverde zorg en hoge administratieve lastendruk door omvangrijke en complexe regels. Het zorgprestatiemodel (ZPM) dat vanaf 2022 is geïmplementeerd zou moeten resulteren in een systeem met minder en eenvoudigere regels en duidelijke, begrijpbare en overzichtelijke nota's zodat voor patiënten duidelijker is hoe de zorgkosten zijn opgebouwd.

De implementatie van dit nieuwe bekostigingsmodel is intern goed voorbereid, echter is het voor de Elektronisch Patiënten Dossier-leveranciers niet mogelijk gebleken om tijdig een goed werkende facturatiemodule op te leveren voor het ZPM. Hierdoor heeft Fivoor pas in de eerste maanden van 2023 succesvol ZPM facturen kunnen indienen. Vanuit Justitie zijn aanvullende voorschotten verstrekt om het uitblijven van de facturatie op te vangen. Inmiddels is een fors deel van de opbrengsten over 2022 succesvol gefactureerd.

In 2021 heeft Fivoor een simulatie uitgevoerd om de financiële consequenties van de invoering van deze nieuwe financieringssysteem inzichtelijk te maken. Uit die simulatie bleek indertijd dat met name de financiering van de behandeling daalde als gevolg van de introductie van het ZPM. We hebben in 2022 gezien dat het beeld van de simulatie zich inderdaad voordoet. De indirect patiëntgebonden tijd lijkt onvoldoende doorvertaald in de ZPM-tarieven, waardoor met name op de behandeling een daling is van de opbrengsten. Dit beeld blijkt ook bij andere zorgaanbieders en via de Nederlandse ggz is inmiddels aangedrongen op bijstelling van de tarieven van het ZPM. Met Justitie is een afspraak gemaakt om de financiële consequenties van de overgang op te vangen door een overgangsprestatie af te spreken voor het jaar 2022. Justitie zal afwijkingen op de financiering van de behandelcomponent boven of onder de 0,75% dempen. De zorgorganisatie draagt of af aan Justitie als de behandelomzet met meer dan 0,75% stijgt als gevolg van introductie ZPM, of zij ontvangt een bijdrage van Justitie als de behandelomzet meer dan 0,75% lager is. De berekening van deze transitieprestatie vanuit Justitie is complex en kan pas uitgevoerd worden door Justitie op het moment dat de facturatie van de opbrengsten van 2022 volledig is afgerond. Voor 2023 zal wederom sprake zijn van een transitieprestatie vanuit Justitie, echter de bandbreedtes waarboven of waaronder gecompenseerd zal gaan worden, zijn nog niet vastgesteld. Een eventuele transitieprestatie voor de Zvw-zorg die Fivoor als onderaannemer van Parnassia Groep levert is op dit moment nog onzeker.

De NZa heeft de ZPM-behandeltarieven voor 2023 gecorrigeerd voor de algemeen indirecte patiëntgebonden tijd van groepscontacten. Deze aanpassing heeft geleid tot een verlaging van de tarieven van individuele behandelcontacten ten gunste van groepscontacten in 2023. Binnen de forensische settingen wordt echter relatief weinig in groepsverband behandeld waardoor deze wijziging voor Fivoor leidt tot een verdere daling van de opbrengsten uit behandeling.

9.5.2. Fraude

Fivoor is voortdurend bezig om het risicomanagementsysteem te verbeteren. Met betrekking tot het voldoen aan wet- en regelgeving accepteert de onderneming geen risico. In alle overige activiteiten is de onderneming bereid een laag tot gemiddeld risico te nemen.

Fivoor heeft diverse beheersingsmaatregelen ingericht om de potentiële frauderisicofactoren te mitigeren, zoals een gedragscode, klokkenluidersregeling, functiescheiding en vier-ogenprincipe.

Daarnaast wordt aangemoedigd elkaar aan te spreken op gedrag. Naast deze maatregelen op organisatieniveau is sprake van maatregelen in processen, zoals autorisatiematrices met betrekking tot het verrichten van inkopen, betalingen en goedkeuren van personele mutaties en declaraties. Fivoor heeft Horizontaal Toezicht ingericht voor wat betreft de zorgverzekeringswet die Fivoor levert als onderaannemer van Parnassia Groep. Daarnaast is Fivoor bezig om de inrichting van Horizontaal Toezicht voor Justitie af te ronden. Naar verwachting zal in mei 2023 worden besloten dat Fivoor voor Justitie over zal gaan tot Horizontaal Toezicht met terugwerkende kracht vanaf 2023.

9.5.3. Overige financiële ontwikkelingen en risico's

Fivoor B.V. is voor de Zvw onderaannemer van Parnassia Groep. Fivoor is hoofdaannemer voor Justitiezorg. De belangrijkste risico's voor Fivoor zijn enerzijds plaatsingen die achterblijven bij kader/begroting en anderzijds overproductie (onder andere een overschrijding van de afgesproken gemiddelde prijs per patiënt). Maatregelen zijn daarom enerzijds gericht op het beheersen van overproductie en anderzijds op het verkrijgen van meer kader, waar nodig.

Daarnaast vormt de geleverde zorg die niet gedeclareerd kan worden, omdat deze niet aan alle vereisten van de financier voldoet, een belangrijk risico. Er wordt gewerkt met daily auditing van de productie, om risico's aangaande niet-declarabele zorg zo snel mogelijk te signaleren en tijdig maatregelen ter beperking van deze risico's te kunnen nemen. Daarnaast heeft Fivoor in 2022, net als in 2021, volledig meegedraaid in het horizontaal toezicht voor de Zvw als onderaannemer van de Parnassia Groep. Overigens heeft Fivoor zich voorbereid op horizontaal toezicht voor de Justitiefinanciering gedurende 2022. Dit is nu in een afrondende fase en de verwachting is dat medio mei 2023 Justitie en Fivoor besluiten tot overgang naar horizontaal toezicht per 1 januari 2023.

Als gevolg van een krappe arbeidsmarkt zijn er veel vacatures voor zorgpersoneel. Daarnaast is het ziekteverzuim ook in 2022 fors hoger geweest dan in perioden voor de coronapandemie. De gaten in de roosters worden zo veel mogelijk opgevuld door ons eigen flexteam en zo nodig door de inhuur van tijdelijk personeel. De kosten voor de inhuur van tijdelijk personeel zijn echter fors hoger dan voor vast personeel. Daarnaast wordt het ook steeds moeilijker om tijdelijk personeel aan te trekken. We zien daarin risico's dat we door personeelsgebrek een zorgunit tijdelijk zouden moeten sluiten.

9.5.4. Toekomst

In 2023 zullen de activiteiten van Fivoor in grote lijnen gelijk zijn aan die van 2022. Er zal gestuurd worden op beperking ziekteverzuim en personeelsverloop en behoud van een formatieomvang die noodzakelijk is om veilig zorg te kunnen leveren.

Voor 2023 en 2024 zijn, naast de reguliere onderhoudsinvesteringen voor de panden in eigendom en beperkte verbouwingen (inbouwpakketten) van huurpanden, ook verbouwingen ingepland voor FPC de Kijvelanden in Poortugaal (uitbreiding capaciteit) en aan- en verbouw op de in 2022 aangekochte grond van de FPA te Den Haag. Over de realisatie van vervangende capaciteit voor de klinieken in Den Dolder is nog onzekerheid. Er wordt nog gezocht naar geschikte mogelijkheden. Voor de financiering van de geplande aan- en verbouwingen zal Fivoor externe financiering zoeken.

In 2024 zal twee jaar na de overname van de forensische onderdelen van Antes en de overdracht van HIZ Den Haag, de overnameprijs geëvalueerd worden. Dit is besloten omdat er bij het bepalen van de overnameprijs een aantal onzekerheden waren. Als gevolg van de evaluatie zou de overnameprijs nog kunnen worden aangepast.

Begin 2023 is de stichting FPC de Kijvelanden omgezet naar een BV. Naar verwachting zullen Fivoor en FPC de Kijvelanden in de loop van 2023 met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2023 fuseren.

9.6. Gebeurtenissen na balansdatum

Op 1 februari 2023 is Stichting FPC de Kijvelanden omgezet van een stichting naar een besloten vennootschap. Fivoor BV heeft hierbij 100% van de aandelen verkregen.

Er hebben zich in de periode tussen de balansdatum en rapporteringsdatum verder geen gebeurtenissen of ontwikkelingen voorgedaan die het door de jaarrekening weergegeven beeld in de onderneming als geheel in belangrijke mate beïnvloeden.

10. Financieel resultaat FPC de Kijvelanden

10.1. Hoofdpijnen financieel beleid

Om de continuïteit van de zorgverlening door FPC de Kijvelanden te waarborgen is een gezonde financiële positie een noodzakelijke voorwaarde. Het resultaat van 2022 is lager dan begroot maar in lijn met het resultaat over 2021. Door de opgebouwde solvabiliteit in het verleden is FPC de Kijvelanden als financieel gezond te benoemen in de sector.

10.2. Toelichting behaalde opbrengsten en resultaten

	Ref.	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Opbrengsten forensische zorg	1	486.994	0	1.659.272
Baten uit onderaanneming	2	24.421.145	23.457.874	20.774.167
Andere bedrijfsmatige opbrengsten	3	4.648.347	3.977.123	4.870.752
Overige bedrijfsopbrengsten	4	116.881	100.000	70.600
Bedrijfsopbrengsten		29.673.367	27.534.994	27.374.791
Kosten uitbesteed werk & externe kosten	5	6.078.776	2.186.489	5.361.026
Personeelskosten	6	18.480.825	20.486.368	17.449.535
Afschrijvingskosten	7	1.958.847	1.877.732	1.816.018
Overige bedrijfskosten	8	2.839.140	2.993.538	3.357.606
Bedrijfslasten		29.357.578	27.544.127	27.984.185
Rentebaten & -lasten	9	-357.452	-425.000	-417.903
Resultaat voor belastingen		-41.663	-434.132	-1.027.297
Resultaat deelneming	10	-395.391	575.000	623.495
Resultaat boekjaar na belastingen		- 437.054	140.868	-403.802

Ref. 1. De opbrengsten forensische zorg betreffen afrekeningen van voor 2018. TBS kliniek de Kijvelanden was tot en met 2017 hoofdaannemer. Vanaf 2018 is Fivoor hoofdaannemer en verleent TBS kliniek de Kijvelanden zorg in onderaanneming van Fivoor.

Ref.2. De zorg in onderneming betreft de vergoeding voor de zorg voor TBS patiënten in onderaanneming van Fivoor. De gerealiseerde opbrengsten zijn hoger dan 2021 en de begroting met name als gevolg van een hogere gerealiseerde bedbezetting. De opbrengsten vanuit de behandeling waren lager dan begroot, dit wordt deels gecompenseerd door de TBS toeslag per verpleegdag. Deze toeslag is bedoeld om de hogere indirect patiëntgebonden tijd voor deze doelgroep te compenseren.

Ref. 3. De andere opbrengsten uit beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten betreffen de opbrengsten vanuit de fee doorbelast aan FPC NV (België), opbrengsten voor de verhuur aan Fivoor (FPA en FPK) en Ipse de Brugge, beschikbaarheidsbijdragen opleidingen en opbrengsten diverse detacheringen. Deze opbrengsten zijn voorzichtig begroot voor 2022, de realisatie is in lijn met vorig jaar.

Ref. 4. De overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit doorbelaste personeelskosten.

Ref. 5. De kosten uitbesteed werk en andere externe kosten is fors hoger dan begroot maar dat is met name als gevolg van de post personeel niet in loondienst. Deze post begroten wij namelijk in samenhang met de post personeel in loondienst waarbij alleen meerkosten voor inhuur worden begroot bij de post personeel in loondienst en de reguliere kosten worden begroot bij de post personeel in loondienst/salariskosten. De stijging ten opzichte van 2021 wordt veroorzaakt door de toename van inhuur personeel.

Ref. 6. De personeelskosten (incl. pensioenpremies en sociale lasten) zijn lager dan begroot als gevolg van een vacatures. De toename in personeelskosten ten opzichte van 2021 is met name als gevolg van salarisstijgingen conform CAO.

Ref. 7. De afschrijvingslasten in 2022 zijn iets hoger dan begroot omdat er meer onderhoudsinvesteringen zijn geactiveerd dan begroot.

Ref. 8. De overige bedrijfskosten 2022 zijn in lijn met de begroting. In 2021 waren de kosten hoger voornamelijk als gevolg van een eenmalige dotatie aan een personele voorziening.

Ref. 9. De rentelasten voor de hypothecaire rentekosten in 2022 zijn lager dan begroot in verband met aflossingen op de leningen.

Ref. 10. Het resultaat van de deelneming in FPC NV (België) is lager dan begroot. Het negatieve resultaat is het gevolg van forse stijgingen van de salarissen van het personeel in België in 2022 en het feit dat de indexatie van de opbrengsten achterblijft bij de inflatie omdat deze is gebaseerd op prijsindexcijfers van enige tijd terug.

10.3. Verwachte financiële ontwikkelingen en risico's

Een nadere toelichting met betrekking tot de verwachte financiële ontwikkelingen en risico's is opgenomen in paragraaf 9.5.