

# TASKFORCE FORENSISCHE ZORG

## Tussenrapportage Meerjarenovereenkomst Forensische zorg 2018 - 2021

De Nederlandse ggz

de  
Nederlandse  
ggz

Valente

valente<sup>7</sup>

Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland

vgn vereniging  
gehandicaptenzorg  
nederland

Ministerie van Justitie en Veiligheid

 Ministerie van Justitie  
en Veiligheid

1 december 2020

## Inhoud

Voorwoord vanuit de Taskforce .....	3
Inleiding .....	4
Governance en communicatie.....	5
Thema 1. Administratieve lasten .....	6
Thema 2. Arbeidsmarkt .....	10
Thema 3. Programma Forensisch Vakmanschap .....	13
Overige onderdelen .....	16
Kosten en inkomsten.....	18
Nawoord.....	19

## Voorwoord vanuit de Taskforce

De Forensische Zorg levert een belangrijke bijdrage aan de veiligheid van onze samenleving. In de Meerjarenovereenkomst, die alle partijen die betrokken zijn bij de forensische zorg hebben ondertekend, is een aantal onderwerpen benoemd die de kwaliteit van zorg in de forensische sector verder verbeteren. De Taskforce geeft hier invulling aan. De Taskforce, bestaande uit de projectleiders Yolanda van Dun, Tessa Koster, Eva de Spa en Mirjam Galema, en waarvan ik het voorzitterschap mag bekleden, zet in op kwaliteit en veiligheidseis van de forensische zorg voor medewerkers, cliënten en maatschappij.

In dit jaarverslag geven we een overzicht van de voortgang en behaalde resultaten op de verschillende projecten en initiatieven die vanuit de Taskforce bijdragen om verbetering van kwaliteit in de forensische zorg te bereiken; onder meer door de vermindering van administratieve lasten, een gezamenlijke arbeidsmarktaanpak en het Programma Forensisch Vakmanschap. Wij willen onder meer bereiken dat meer medewerkers, met de best mogelijke opleiding en training komen werken en blijven werken in de forensische zorg; *de Champions League van de zorg*, een sector om trots op te zijn. Zo zorgen we ervoor dat de veiligheid in de maatschappij en voor de patiënten en medewerkers wordt vergroot. In dit jaarverslag worden tevens verschillende ontwikkelingen beschreven die nauw samenhangen met de activiteiten van de Taskforce, bijvoorbeeld die vanuit het Programma Forensische Zorg, waar intensief mee wordt samengewerkt.

In het tweede jaar van de Taskforce (2020) werd met een addendum, in aanvulling op de Meerjarenovereenkomst, een impuls gegeven aan de afspraken voor 2020 en 2021 om de veiligheid van patiënten en medewerkers en kwaliteit in de forensische zorg nog beter te waarborgen. In 2020 stonden we voor de grote uitdaging van het COVID-19 virus dat zorgde voor extra druk op de forensische zorgsector in het algemeen maar ook op de projecten die vanuit de Taskforce zijn gestart. Desondanks hebben we een aantal mooie mijlpalen bereikt. De arbeidsmarktaanpak is van start gegaan met een aansprekende campagne, vijf zorgaanbieders nemen deel aan het experiment rond de tijdregistratie van indirecte tijd, de pilotregio's zijn enthousiast gestart met Trajectindicaties, twaalf zorgaanbieders hebben gebruik gemaakt van de expertpool en de ontwikkeling van het Programma Forensisch Vakmanschap is in volle gang. Het jaar 2021, het finalejaar van de Taskforce, zal in het teken staan van implementatie, monitoring van resultaten, en borging voor de toekomst in de Bestuurlijke agenda forensische zorg.

Van het bestuurlijk overleg van alle verantwoordelijke partijen, DJI, het departement, de zorginstellingen, de Nederlandse ggz (voorheen GGZ Nederland) de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland en Valente (voorheen RIBW Alliantie en Federatie Opvang) en vele andere betrokkenen kregen we volop steun. Dank voor dat vertrouwen en dank aan de inzet van iedereen, in het bijzonder de projectleiders en alle deelnemende professionals, om de forensische zorg beter en veiliger te maken.

Bas Eenhoorn, voorzitter

## Inleiding

Op 13 juli 2018 hebben de Minister voor Rechtsbescherming, De Nederlandse ggz, Valente en de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) hun handtekening gezet onder de Meerjarenovereenkomst Forensische Zorg 2018-2021 (MJO). Met deze overeenkomst is een belangrijke eerste stap gezet in de verbetering van de kwaliteit en veiligheid in de sector.

In deze tweede voortgangsrapportage wordt uiteengezet welke stappen in het jaar 2020 zijn genomen en kijken we vooruit op de invulling van 2021, het laatste jaar van de Taskforce. Hoofdstuk 1 zet de governance-structuur voor de MJO en de inrichting van de Taskforce uiteen. In hoofdstuk 2 worden de thema's uit de MJO en het addendum gehanteerd om per afspraak de voortgang te beschrijven.

De Taskforce kijkt terug op een complex en constructief tweede jaar, waarin belangrijke stappen zijn gezet. Complex met name vanwege COVID-19 en de uitdagingen die dat met zich meebracht om daadwerkelijk in de praktijk veranderingen aan te kunnen gaan, daar waar instellingen al kampten met extra uitdagingen en personeelstekorten. In 2021 zetten we ons werk voort met een aantal mijlpalen in het vooruitzicht. Zoals de invoering van trajectindicaties, digitaliseren van het plaatsingsbesluit, een derde flight radiocommercials voor de arbeidsmarktaanpak, de ontwikkeling van een magazine over werken in de forensische zorg, de implementatie van het Programma Forensisch Vakmanschap en pilots voor het stoppen met schrijven van indirecte tijd.

Voor veel van de projecten is inmiddels de implementatiefase aangebroken van de ontwikkelde werkwijzen, producten of programma's. Hoewel COVID-19 in veel gevallen heeft gezorgd voor vertraging en noodzakelijke aanpassingen in de aanpak, is de Taskforce verheugd over de creativiteit en volhardendheid van alle projectleiders, professionals, ketenpartners en andere betrokkenen. Met creativiteit en digitale workarounds staan we in het zicht van het laatste jaar van de Taskforce toch op een punt om trots op te zijn: in de startblokken voor de implementatiefase waarin de vruchten geplukt en de resultaten aantoonbaar gemaakt worden. Nu is het tevens zaak de bouwstenen die in de Taskforce worden gelegd voor verbeterde kwaliteit en veiligheid in de forensische zorg te borgen voor de toekomst.

## Hoofdstuk 1: Governance en communicatie

### Bestuurlijke afstemming

Het Ministerie van JenV, de Nederlandse ggz, de VGN en Valente zijn gezamenlijk opdrachtgever van de MJO. Bij ondertekening van de MJO was afgesproken dat deze opdrachtgevers drie keer per jaar bij elkaar zouden komen in een bestuurlijk overleg (BO) om over de voortgang van afspraken en maatregelen te praten. Hierbij wordt ook de samenhang tussen thema's die de forensische zorg raken, bewaakt. Vanwege de complexiteit en veelheid van onderwerpen is de frequentie van dit overleg verhoogd naar vijf keer per jaar. In 2021 wordt het bestuurlijke overleg binnen de forensische sector efficiënter ingericht. Het BO van het Programma FZ, de Bestuurlijke agenda FZ en die van de Taskforce worden in elkaar geschoven, waarbij de Taskforce gezien de specifieke afspraken in de MJO een apart vergadergedeelte behoudt maar wel de aansluiting vindt bij de andere genoemde ontwikkelingen. Hiervoor is een voorstel ontwikkeld om vijfmaal per jaar te vergaderen. Daarnaast zal tweemaal per jaar een overleg met de minister voor Rechtsbescherming (MRb) plaatsvinden.

### Communicatie

In 2020 hebben meerdere werksessies op de verschillende thema's plaatsgevonden. Tijdens de werksessies is input voor de plannen opgehaald, is afgestemd over de te doorlopen processen en is de uitwerking van de concrete plannen getoetst. Tevens hebben implementatiesessies plaatsgevonden. Op 31 augustus 2020 is de landelijke arbeidsmarktaanpak gepresenteerd. Daarnaast heeft de Taskforce deelgenomen aan verschillende congressen, zoals het Festival Forensische Zorg en de forensische studiedag voor beschermd wonen en maatschappelijke opvang. Deze werksessies, -bezoeken en congressen hebben als input gediend voor het werk van de Taskforce. De Taskforce heeft ook gesproken met bij het veld betrokken organisaties zoals de Inspectie voor Justitie en Veiligheid (IJenV), de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa), Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ), het Adviescollege Verloftoetsing tbs (AVT) en het Nederlands Instituut voor Forensische Psychiatrie en Psychologie (NIFP).

De Taskforce heeft twee websites waarop wordt gecommuniceerd:

1. [www.taskforceforensischezorg.nl](http://www.taskforceforensischezorg.nl). Het doel van deze website is het delen van het bestaan en de ontwikkelingen van de Taskforce en het ophalen van signalen uit het veld. Aan de website is ook een e-mailadres verbonden, er staat een agenda op met bijeenkomsten die plaatsvinden en de uitkomsten van de expertpool worden t.z.t. gedeeld via de website.
2. [www.werkeninfoforensischezorg.nl](http://www.werkeninfoforensischezorg.nl). Het doel van deze website is geïnteresseerden in (werken in) de forensische zorg te voorzien van informatie over de forensische zorg en geïnteresseerden te faciliteren in het contact met een zorgaanbieder.

### Monitoring

Om de besteding van de middelen te valideren wordt na afloop van de MJO en het addendum geëvalueerd welke doelen zijn bereikt. Hiervoor wordt een monitor opgezet door een onafhankelijke partij. Als nul-meting wordt het AEF-rapport 'Forensische Zorgen' gehanteerd. In de MJO was afgesproken dat gedurende de looptijd zou worden gemonitord wat tussentijdse resultaten zijn, dit gaan we in 2021 doen. In 2021 zal bij de eindrapportage een evaluatie van de behaalde resultaten plaatsvinden.

## Hoofdstuk 2: Onderdelen Taskforce

### Thema 1. Administratieve lasten

#### **Wat is er afgesproken in de MJO FZ?**

“Partijen spreken af de administratieve lasten in de sector met 25% te verminderen op uiterlijk 1 januari 2021. Concreet betekent dit dat een medewerker niet 16, maar 12 uur per week bezig is met administratieve lasten. Dit vraagt inspanning van alle betrokken partijen. Partijen richten zich op specifieke thema’s waaruit administratieve taken voortvloeien. Denk hierbij aan wet- en regelgeving, interne afspraken, de werking van ICT-systemen, overlegstructuren, vastlegging van informatie in behandeldossiers en informatiedeling met partners. In de analyse van de noodzaak van administratieve lasten wordt alles onder de loep genomen, niets is hiervan uitgesloten. Hierbij is de voorwaarde dat de borging van de veiligheid in de sector en maatschappij op geen enkele wijze in het geding komt.”

#### **Wat is de stand van zaken van de afspraken uit de MJO en het addendum?**

Onder leiding van de Taskforce en met ondersteuning van diverse externe partijen is er in 2020 een aantal projecten gestart die zien op de reductie van de administratieve lasten. Dit zijn het digitaliseren van het plaatsingsbesluit door DJI, het starten van trajectindicaties, het ontwikkelen van een forensisch cv en verkenning naar verbetering van het ICT-proces in de forensische zorg. Tevens is er een pilot gestart om deel te nemen aan een experiment rondom het wijzigen van de registratie van indirecte tijd. Daarnaast heeft DJI op de onderwerpen die in het kader van de reductie van de administratieve lasten bij DJI zijn belegd, te weten een pilot voor horizontaal toezicht en een kader ontwikkelen voor materiele controle, voortgang geboekt. Hierna volgt een korte toelichting van de stand van zaken op deze projecten.

#### 1. Digitaliseren van het plaatsingsbesluit door DJI

DJI is gestart met het digitaliseren van het plaatsingsbesluit. Wanneer DJI een patiënt aanmeldt bij een zorgaanbieder, ontvangt de aanbieder een aanmeldingsbrief en daarna (indien akkoord) een plaatsingsbrief. Het overdragen van plaatsingsgegevens via de aanmeld- en de plaatsingsbrief verloopt via een grotendeels handmatig en ongestructureerd proces. Door dit procesbericht te digitaliseren en het berichtenverkeer te standaardiseren wordt de administratieve last bij zorgaanbieders sterk verminderd. Informatie komt daarnaast sneller en beter terug bij DJI, waardoor zij betere inschattingen kunnen maken van de geleverde zorg en de kosten. Hiermee sluit DJI aan bij hoe standaardisatie in het bredere Sociaal Domein en in de langdurige zorg reeds plaatsvindt, en zet het gebruik van standaarden in het forensische zorgdomein door. DJI werkt aan de aanpassingen in de hiervoor relevante systemen als Vecozo en IFZO en voorziet in implementatiebegeleiding bij aanbieders. Het is uiteindelijk de verantwoordelijkheid van de aanbieders om de benodigde aanpassingen in hun elektronische patiëntendossiers (EPD's) door te voeren om 2021 van start te kunnen gaan.

#### 2. Invoering van trajectindicaties

Met het project Trajectindicaties komt de Taskforce tegemoet aan de doelstelling om de regie in de complexe forensische keten te verbeteren. Het doel van een trajectindicatie is om in de forensische zorg per patiënt een traject te ontwikkelen en vervolgens tijdens dat traject beter samen te werken in de keten. Zo komt er meer regie op het traject. Tegelijkertijd dringen we daarmee het aantal administratieve handelingen terug. Dit doen we door de verantwoordelijkheid voor het op- en afschalen van de zorg neer te leggen bij de zorgaanbieder en reclassering, zodat zij zonder tussenkomst

van de indiceerder, uitvoering kunnen geven aan het traject: de zorg en bijbehorende beveiliging. Door de beslissing voor het op- en afschalen dichtbij de behandeling te laten plaatsvinden wordt het aantal momenten waarin informatie moet worden overgedragen verminderd, hetgeen verlies van informatie voorkomt. Dit alles draagt bij aan het verbeteren van de kwaliteit en veiligheid van de forensische zorg. Vertegenwoordigers van de Reclassering, het NIFP, het Openbaar Ministerie, de Klinische Zorg, Verblijfszorg, Zorg- en Veiligheidshuizen, DIZ, Ambulante Zorg en Gevangeniswezen zijn voortvarend van start gegaan met twee pilots in de regio's Oost-Nederland en Amsterdam. Zij buigen zich over de vraag hoe de invoering van trajectindicaties het beste kan worden aangepakt. De betrokkenen zijn actief betrokken en enthousiast over het model, de lastenverlichting en betere samenwerking in de keten en vastbesloten om dit te implementeren.

### 3. Pilot voor horizontaal toezicht door DJI

In september 2020 is de pilot rondom horizontaal toezicht met vier forensische aanbieders van start gegaan. Horizontaal toezicht is een vorm van samenwerking tussen DJI en de zorgaanbieders die steunt op vertrouwen, wederzijds begrip en transparantie in handelen. In plaats van gegevensgerichte controle achteraf werken partijen samen om de rechtmatigheid van declaraties in de processen aan de voorkant te borgen. Dit is niet alleen een efficiëntere manier om correct registreren en declareren te borgen, maar het is ook effectiever.

### 4. Verkenning ontwikkeling forensisch cv

Het tijdig ontvangen van volledige informatie over de (voorgeschiedenis van de) forensisch patiënt is essentieel voor de veiligheid van medewerkers en patiënten. De Taskforce is in het najaar van 2019 gestart met een experiment naar de ontwikkeling van een forensisch cv voor patiënten die in het kader van tbs met dwangverpleging in een Forensisch Psychiatrisch Centrum (FPC) zijn opgenomen. Dit cv kan dienen als format voor informatieoverdracht bij aanmelding, overplaatsing verlofaanvragen en verlengingen. Het is een uittreksel van het patiëntendossier en reist mee met de patiënt door zijn zorgtraject.

Deze verkenning heeft op de korte termijn een aantal verbeterlagen opgeleverd in de kwaliteit en snelheid van de gegevensuitwisseling voor de FPC's die in het laatste kwartaal worden gepresenteerd en vervolgens beschikbaar gesteld voor het veld. Tevens is besloten de verdere inhoudelijke ontwikkeling van het forensisch cv mee te nemen in groter en omvangrijker vraagstuk rondom de gegevensdeling in en de vorm van een soort patiëntvolgsysteem voor de gehele forensische zorg. Met als belangrijk uitgangspunt dat beschikbare informatie niet verloren gaat en verbonden blijft aan de patiënt zo lang deze in de forensische keten verblijft.

### 5. Experiment wijzigen indirecte tijd

Eén van de grootste frustraties van professionals in de forensische zorg is het registreren van indirecte tijd. Het normeren van deze indirecte tijd zou veel tijdwinst kunnen opleveren. Dit is al mogelijk, maar er blijkt weinig gebruik van te worden gemaakt door zorgaanbieders. De Taskforce is 2020 een project gestart met als titel: Stop (de registratie) van indirecte tijd! Het project is gestart met een pilot van twee zorgaanbieders maar wordt nu verder uitgerold onder bij andere aanbieders in de forensische zorg. Door deelname aan dit experiment kan de aanbieder zich, vooruitlopend op de implementatie van het zorgprestatie-model in de GGZ/FZ in 2022, tevens voorbereiden op de overgang naar het nieuwe bekostigingsmodel. Dat betekent dat de aanbieder in het overgangsjaar 2021 door deelname aan het experiment geen indirecte tijd meer hoeft te registreren door het vervallen van de verplichting hiertoe op grond van de door de NZa nog nader op te stellen beleidsregel. Daarnaast is de wijziging in

de indirecte tijdsregistratie een van de aanpassingen in het nieuwe bekostigingsmodel waardoor de forensische zorgaanbieder in 2021 hiermee kan experimenteren en zich kan voorbereiden op de overgang, gesteund op het implementatietraject dat door de Taskforce voor het experiment wordt ontwikkeld. Bij het schrijven van deze voortgangsrapportage zijn er naast de pilotinstellingen drie andere instellingen gestart met het experiment en begonnen met de voorbereidingen zodat zij vanaf begin 2021 kunnen registreren volgens de richtlijnen van het experiment. De resultaten vanuit de pilot zijn verwerkt in een stappenplan. Het stappenplan geeft handvatten en instructies voor de voorbereiding en implementatie van het experiment, toegelicht met voorbeelden uit de praktijk. De verwachting is dat nog meer aanbieders zich zullen gaan aansluiten.

6. Ontwikkeling kader materiële controle door DJI

DJI heeft in mei 2020 een Controleplan materiële controles Forensische Zorg 2020 gepubliceerd voor het uitvoeren van materiële controles in de forensische zorg. Hierbij is de administratieve lastendruk voor de zorgaanbieders, voor zover mogelijk, beperkt bij de uitvoering van de materiële controle. Er is een commissie ingesteld bestaande uit aanbieders, financiers en (rijks-) accountants die een werkbare en administratief hanteerbare werkwijze voor de materiële controles heeft ontworpen.

7. ICT-verkenning

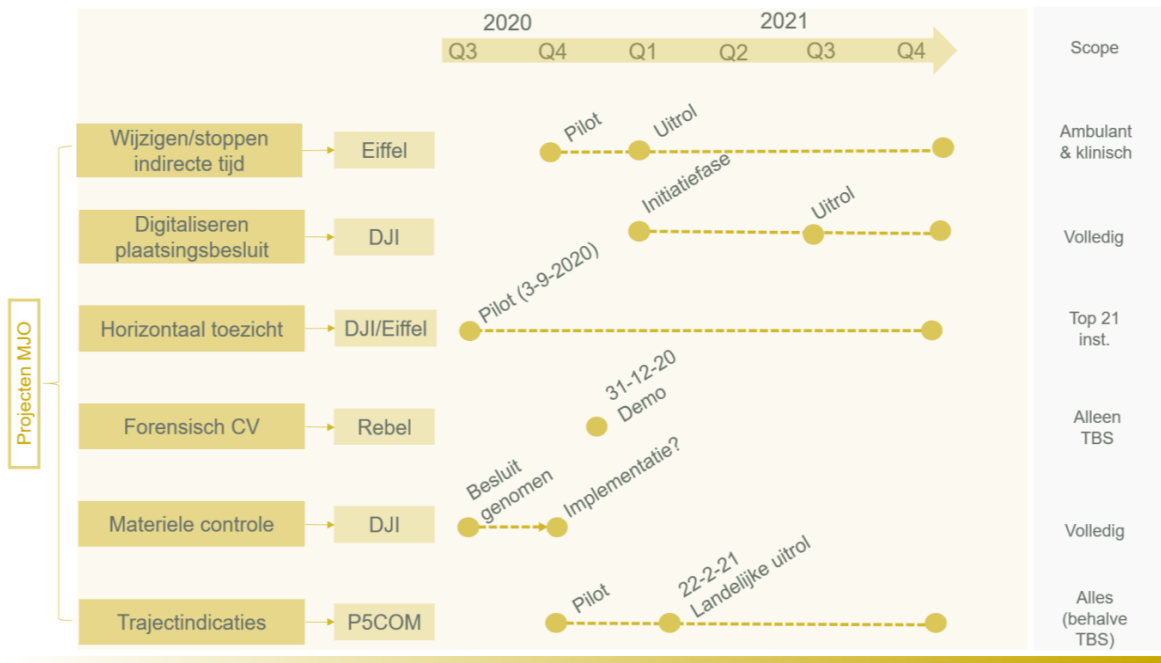
De Taskforce heeft een verkenning uit laten voeren naar de ICT-vraagstukken binnen de trajecten van de Taskforce. Daarnaast heeft I-Interim Rijk breder gekeken naar de ICT-inrichting en -governance binnen de forensische zorg. In de eindrapportage worden een aantal aanbevelingen gedaan voor vervolgstappen. De aanbeveling is om de governance aan te passen en deze zodanig in te richten om naar ketensturing over te kunnen gaan en makkelijker tot verdere kennisdeling en onderlinge samenwerking te kunnen komen. Deze aanbevelingen worden door de Taskforce en het Programma Forensische zorg gezamenlijk verder uitgewerkt.

8. Ondersteuning en monitoring implementatie

De bovenstaande trajecten kunnen gezamenlijk een aanzienlijke bijdrage leveren aan de reductie van administratieve lasten in de forensische zorg. Dit vraagt naast het aanpassen van systemen en processen ook aanpassingen (in de manier van werken) bij de forensisch zorgaanbieders. De Taskforce is zich ervan bewust dat de ICT-voorzieningen en capaciteit voor implementatie sterk per aanbieder kunnen verschillen. De komende maanden zal er nadrukkelijk worden geïnvesteerd in de verdere implementatie van de gestarte projecten op de werkvloer bij de zorgaanbieders. Hier heeft de Taskforce ondersteuning bij gevraagd om zorg te dragen voor eenduidige implementatie en ondersteuning bij de implementatie voor de zorgaanbieders, duidelijkheid in de communicatie en een goede monitoring van de behaalde resultaten.

Het blijft ook voor de komende jaren van belang om te bezien waar administratieve belasting gereduceerd kunnen worden en partijen elkaar daar blijvend op aan kunnen spreken.





Afbeelding 1. Planning onderdelen administratieve lasten

## Thema 2. Arbeidsmarkt

### Wat is er afgesproken in de MJO FZ?

“Met een brede arbeidsmarktaanpak en een verbetering van het imago van de sector willen partijen de potentiële arbeidsmarkt vergroten en (zij-)instroom van nieuwe medewerkers bevorderen.

Primair richten partijen zich op scholing, werving en beeldvorming. Met deze aanpak willen partijen bereiken dat het aantal openstaande vacatures in de sector wordt teruggebracht en dat er meer goed opgeleid, ervaren personeel werkzaam is maar vooral ook werkzaam blijft in de forensische zorg. Hierbij wordt specifiek aandacht besteed aan zij-instroom vanuit andere sectoren.”

### Wat is de stand van zaken van de afspraken in de MJO?

#### Aandachtsgebied vergroten potentiële arbeidsmarkt

*1. Forensische zorgaanbieders krijgen ruimte om voor specifieke taken gebruik te maken van andersoortig personeel binnen de VOV-functie (verpleegkundig, opvoedend en verzorgend), om zo de arbeidsmarkt te vergroten.*

Dit thema is opgepakt vanuit het Ministerie. De Taskforce heeft hier verder geen rol in. Het ministerie van VWS heeft, mede namens de minister voor Rechtsbescherming, het voornemen aan de Eerste en de Tweede Kamer kenbaar gemaakt om de NZa een aanwijzing te geven om invulling te geven aan een experiment voor de bekostiging van de inzet van zogenaamde ‘aanvullende beroepen’ in de gespecialiseerde geestelijke gezondheidszorg en forensische zorg.

*2. De inzet van ervaringsdeskundigen en vrijwilligers wordt bevorderd. Dit gebeurt onder andere door het mogelijk maken van het registreren van een niet-BIG consult door ervaringsdeskundigen in de aanpassing van het bekostigingsmodel.*

Dit thema is opgepakt vanuit het ministerie van Justitie en Veiligheid. Tevens vindt een evaluatie plaats door het Expertisecentrum Forensische Psychiatrie (EFP).

#### Aandachtsgebied verbeteren (zij-)instroom nieuwe medewerkers

*3. Het ministerie van Justitie en Veiligheid start samen met het ministerie van VWS en de sector een campagne met aandacht voor verbetering van het algemeen beeld van de forensische zorg, gericht op het werven van personeel.*

Samen met medewerkers uit de forensische zorg heeft Publicis (het communicatieadviesbureau) tijdens gezamenlijke bijeenkomsten input verzameld voor de arbeidsmarktaanpak forensische zorg. Deze arbeidsmarktaanpak beoogt de forensische zorg beter te positioneren en toekomstige medewerkers aan te spreken. Toekomstige medewerkers zijn immers op zoek naar wat de sector c.q. de specifieke werkgever voor hen kan betekenen. Dit raakt aspecten als loopbaanmogelijkheden, persoonlijke ontwikkelmogelijkheden, technologische ontwikkelingen, innovatie en maatschappelijke relevantie.

De arbeidsmarktaanpak moet herkenbaar zijn voor de verschillende doelgroepen (jongeren/ervaren krachten/zij-instromers etc.) en moet dus de taal van de doelgroep spreken. Dit vraagt om gelaagdheid van de arbeidsmarktaanpak, een heldere boodschap die per doelgroep op een andere, soms onorthodoxe manier is verpakt. Voorkomen moet worden dat je als forensische zorg één van de velen wordt in de roep om medewerkers.

De ontwikkelde arbeidsmarktaanpak bestaat uit een drietal programmalijnen waarbij de kernboodschap is: de forensische zorg kijkt verder. De drie programmalijnen focussen op:

1. Werving > aantrekken van nieuwe medewerkers.
2. Trots > behoud van huidige medewerkers.
3. Kennisplatform > ontwikkeling huidige medewerkers en een aantrekkelijk werkgever voor nieuwe medewerkers.

Helaas is de lancering van de arbeidsmarktaanpak in maart 2020 uitgesteld vanwege COVID-19. Op 31 augustus 2020 is de arbeidsmarktaanpak alsnog gelanceerd. De arbeidsmarktaanpak bestaat uit:

- Een drietal radiocommercials die in drie periodes van twee weken op meerdere radiozenders te horen zijn (flight een en twee in 2020, flight drie in 2021).
- De website [www.werkeninforensischezorg.nl](http://www.werkeninforensischezorg.nl) is live gegaan. Deze website bevat informatie over de forensische zorg en werken in de forensische zorg. Medewerkers die in de forensische zorg werken delen in filmpjes en verhalen hun ervaringen en trots op het werk wat zij dagelijks verrichten. Ook kan op een eenvoudige manier contact gelegd worden met instellingen op gebied van forensische zorg.
- Een toolkit voor werkgevers die aanbieders ondersteund om met de eigen arbeidsmarktaanpak aan te sluiten bij de landelijke aanpak. Tevens bevat de toolkit instrumenten die instellingen kunnen benutten in de werving van nieuwe medewerkers.

De arbeidsmarktaanpak, met name de landelijke radiocommercials, genereren een andere bron aan toekomstige nieuwe medewerkers, waaronder zij-instroom, en dragen bij aan het verbeteren van het imago van de forensische zorg.

*4. Zorgaanbieders verbeteren de samenwerking tussen hun HR-afdelingen door het opzetten van een samenwerkingsverband voor HR-afdelingen. Met dit overleg treden zorgaanbieders gezamenlijk op inzake de arbeidsmarktproblematiek, worden best practices uitgewisseld en wordt overleg met hogescholen gevoerd (bijvoorbeeld door het ontwikkelen van een wervingstoolkit). Ook zal aandacht worden besteed aan de werving van zij-instromers.*

Uit meerdere bijeenkomsten en overleggen is gebleken dat er reeds meerdere regionale HR-netwerken vanuit de zorginstellingen in de breedste zin van het woord zijn. Er is wel behoefte aan het periodiek delen van specifieke ervaringen uit de forensische zorg en het opdoen van actuele kennis. Dit wordt met name regionaal vormgegeven.

*5. Partijen zetten zich in voor de zichtbaarheid van forensische zorg binnen beroepsopleidingen. Zorgaanbieders stellen extra stageplekken binnen forensische instellingen beschikbaar om zo toekomstig personeel ook tijdens opleidingen kennis te laten maken met de forensische zorg. Daarnaast financieren instellingen een lectoraat gericht op forensisch vakmanschap om specialistische (HBO-)masters/tracks te krijgen en zodoende (basis)kennis en vaardigheden van toekomstige forensische professionals te versterken.*

Binnen nagenoeg alle forensische instellingen wordt reeds gewerkt met stageplekken. Door de druk op de personele bezetting komt ook de begeleiding van stagiaires onder druk te staan. Dit is een punt van aandacht. Naast het beschikbaar stellen van stageplekken dragen meerdere forensische instellingen ook bij aan kennisverbreding over de forensische zorg door het verzorgen van gastcolleges

bij opleidingen (zowel mbo als hbo als universitair), rondleidingen en meeloopdagen. Meerdere Forensisch Psychiatrische Afdelingen (FPA's) en Forensisch Psychiatrische Klinieken (FPK's) hebben de extra middelen uit de MJO die in een subsidie beschikbaar zijn gesteld in extra stageplekken, stagebegeleiders en de samenwerking met onderwijsinstellingen geïnvesteerd.

Inmiddels is het forensische lectoraat binnen de Hogeschool Rotterdam van start gegaan. Het lectoraat draagt bij aan versterking van het vakmanschap en deskundigheidsbevordering van (toekomstige) professionals. Als professionals hun werk beter en effectiever kunnen doen zal dit bijdragen aan het verminderen van terugval in delictgedrag van patiënten en hiermee zorgen voor een veiligere samenleving. Het onderzoek zal dan ook in nauwe afstemming en samenwerking met het forensische zorgveld plaatsvinden, en tevens met het Programma Forensisch Vakmanschap.

Het lectoraat gaat zich bezighouden met:

1. Vraagstukken rond het zo goed mogelijk laten aansluiten van bejegening en behandeling bij de diversiteit van patiënten.
2. Het vertalen van kennis rondom werkzame elementen naar de werkpraktijk.
3. Het omgaan van professionals met de omstandigheden die het werken in de forensische zorgsector met zich meebrengt.

## Thema 3. Programma Forensisch Vakmanschap

### Wat is er afgesproken in de MJO FZ?

“In de verschillende rapporten en onderzoeken is gesignaleerd dat de kwaliteit van zorg en veiligheid van personeel en patiënten onder druk staat. We willen bereiken dat we met elkaar inzetten op een verdere verbetering van de kwaliteit en veiligheid, zodat personeel in de forensische zorg voldoende geëquipeerd is om met de complexe doelgroep te werken en dat kan doen met behulp van state of the art producten en instrumenten. Tenslotte willen we door een gezamenlijk inzicht in de prestaties, de inkooper richting geven bij de inkoop van goede forensische zorg en de zorgaanbieders onderling een lerende praktijk laten ontwikkelen.”

### Wat is de stand van zaken van de gemaakte afspraken in de MJO?

1. *De grondslag voor het opstellen van huisregels in het besluit rechtspositieregeling Bopz wordt verruimd, zodat het voor klinische forensische zorgaanbieders mogelijk wordt aanvullende huisregels in te voeren met het oog op de veiligheid.* Deze wijziging van het besluit rechtspositieregeling Bopz is in februari 2019 in werking getreden.
2. *Partijen continueren activiteiten rond het terugdringen van contrabande in klinieken. Het hiervoor gemaakte plan van aanpak van de sector is hierbij uitgangspunt.* Tbs-instellingen volgen het plan van aanpak. Recentelijk is een extra aanvraag door DJI aan instellingen gedaan voor de registratie van contrabande. In deze uitvraag wordt zo veel mogelijk aangesloten bij bestaande registraties om extra administratieve lasten te voorkomen.
3. *Zorgaanbieders maken een kader waarmee de kwetsbaarheid van teams in instellingen kan worden gemonitord. Randvoorwaarde is dat een dergelijk kader niet mag leiden tot extra administratieve druk op behandelteams.* De Nederlandse ggz is met verschillende partijen in gesprek om te verkennen wat de mogelijkheden zijn voor een dergelijk kader.
4. *Het Programma Kwaliteit Forensische Zorg (KFZ) wordt tijdens de looptijd van deze overeenkomst gecontinueerd.* KFZ zet gemiddeld twee keer per jaar een callronde uit waarin zij forensische zorginstellingen uitnodigt om op basis van een concrete vraag vanuit de Programmacommissie KFZ, een projectvoorstel in te dienen. De instellingen hebben dan de mogelijkheid om in te schrijven op deze calls die zien op het optimaliseren van de kwaliteit van de forensische zorg.
5. *Zorgaanbieders ontwikkelen transmurale behandelmodules die aansluiten op de complexer wordende doelgroep.* De kwaliteitsnetwerken van FPA's en FPK's zijn gevraagd dit mee te nemen in hun volgende ronde reviews van de Kwaliteitsnetwerken. Deze hebben gezien de coronacrisis in 2020 geen of in aangepaste vorm doorgang gevonden.
6. *Partijen starten gezamenlijk een FZ-specifiek opleidingsprogramma.* De Taskforce heeft de contouren voor het Programma Forensisch Vakmanschap neergezet en deze worden momenteel uitgevoerd. Uitgangspunten voor dit programma zijn:
  - Het aanbieden van praktijkgerichte opleiding/training gericht op de basis van het werken in de forensische zorg.

- Bestaande kennis wordt benut.
- Het opleidingsprogramma borgt kwaliteit.
- Het opleidingsprogramma is voor alle aanbieders nabij.

Met het Programma Forensisch Vakmanschap (PFV) wordt een continue borging gerealiseerd van een deskundig en goed opgeleid personeelsbestand in de forensische zorg om zo te werken aan de kwaliteit en veiligheid van medewerkers in de forensische zorg. Hierbij wordt zo veel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande, op de praktijk toegesneden opleidings- en trainingsmogelijkheden gericht op het verhogen van forensisch vakmanschap. Het PFV is gericht op het vergroten en versterken van de kennis en vaardigheden in de sector, op het specialiseren in de forensische zorg en is tevens bestemd voor zowel nieuw als bestaand personeel en zij-instromers. Goede ontwikkelmogelijkheden dragen bij aan het werven en behouden van personeel voor de forensische sector.

Het PFV werkt vanuit een eenduidige definitie van het vereiste niveau van forensisch vakmanschap, in de vorm van competenties en leerdoelen (het *Wat*). Dit wordt momenteel met alle veldpartijen en het EFP uitgewerkt. De thema's van de Forensische Leerlijn (FLL), aangevuld met een zesde thema dat gaat over de introductie van zorgprofessionals in de sector, vormen het fundament van het PFV. Deze thema's zijn eerder in nauwe samenspraak met het werkveld tot stand gekomen:

1. Introductie: werken in de Forensische Zorg;
2. Werk- en Leefklimaat;
3. Psychopathologie- en delict risico;
4. Risicotaxatie en risicomangement;
5. Ketensamenwerking;
6. Wet- en regelgeving.

Deze leerlijn legt een stevige basis voor het aanbod van basiskennis voor het werken in de forensische psychiatrie. Hierbij is aandacht voor het 'blended' leren (niet alleen digitaal, maar ook face-to-face) en voor andere vormen van kennisoverdracht zoals mentorschap, intervisie en train-de-trainer modules. Het vastleggen van de bereikte competenties en vaardigheden in een vakmanschapspaspoort werkt motiverend voor professionals om te blijven ontwikkelen en tevens te blijven werken in deze sector.

De instellingen en hun ontwikkelpartners zetten vervolgens zelf een route uit *Hoe* die doelen (aantoonbaar) bereikt worden. Een van de middelen die hiervoor ingezet kan worden is de Forensische Leerlijn. Deze is sinds begin 2019 voor alle forensische professionals kosteloos digitaal beschikbaar. Deze leerlijn is (in opdracht van KFZ) door het EFP in samenwerking met GGZ-Ecademy en het forensische zorgveld ontwikkeld. Het staat instellingen vrij andere trainingen, opleidingen en ontwikkeltrajecten in te zetten die bijdragen aan het bereiken van de vereiste competenties en leerdoelen. Het PFV ondersteunt de instellingen met bruikbare leer- en hulpmiddelen en een platform voor kennisdeling van good practices, zodat de zorginstellingen hun zorgprofessionals naar het einddoel kunnen begeleiden.

Het PFV levert daarnaast gevalideerde instrumenten voor een zelfauditsysteem waarmee instellingen het vereiste niveau van vakmanschap kunnen vaststellen. Deze werkwijze is tevens te integreren in de systematiek van de Kwaliteitsnetwerken waarbij collegiale auditing plaatsvindt. De komende periode

zal in het teken staan van goede implementatie en communicatie over het bestaan en de mogelijkheden van het PFV. Een Programmateam dat valt onder de Taskforce zet zich hiervoor in. Middels pilots wordt gekeken welke resultaten de verschillende thema's voor welke functiegroepen opleveren. Op basis hiervan worden de instellingen gemotiveerd en gefaciliteerd (bijvoorbeeld door het organiseren en/of faciliteren van regionale netwerkbijeenkomsten) om actief en aantoonbaar aan de slag te gaan met het PFV. Door de FLL extra te promoten is hier al een aanvang mee gemaakt. Het PFV wordt vastgelegd in het Kwaliteitskader Forensische Zorg en krijgt tevens in de inkoopgesprekken een plaats. De komende jaren zal zowel de FLL, als het PFV, doorontwikkeling behoeven en structureel ingeregeld gaan worden in de sector. In 2021 vindt implementatie plaats van het PFV bij de forensische zorgaanbieders.

7. *Het Expertisecentrum Forensische Psychiatrie (EFP) ondersteunt het veld van de forensische zorg bij het verhogen van de kwaliteit van zorg, met als doel het bevorderen van de maatschappelijke veiligheid.* Het EFP ontvangt een instandhoudingssubsidie van de DJI. Alle gecontracteerde zorgaanbieders dragen door middel van een jaarlijkse afdracht ook bij aan het EFP.
8. *De DJI werkt aan de ontwikkeling, samen met het veld, van een toekomstbestendig kwaliteitsbeleid ten behoeve van de Inkoop Forensische zorg dat sectorbreed gedragen wordt. Het project richt zich op het doorontwikkelen van het huidige kwaliteitsbeleid, de prestatie-indicatoren forensische psychiatrie.* In augustus 2019 heeft de DJI haar nieuwe kwaliteitskader forensische zorg gepubliceerd. Het kwaliteitskader forensische zorg is een eerste stap in een groeimodel dat beoogt om tot een toekomstbestendig kwaliteitskader voor de forensische zorg te komen dat:
  - a. is vormgeven samen met en gedragen door het veld,
  - b. bruikbaar is voor interne kwaliteitsverbetering, externe verantwoording, de inkoop en het monitoren van de kwaliteit van de forensische zorg,
  - c. administratieve lasten zo laag mogelijk houdt.
9. *De veiligheid van medewerkers zal extra worden gemotiveerd door een ondersteunend aangiftebeleid. Hiertoe pleiten sector en stelseigenaar bij politie en OM om meer aandacht te hebben voor de opname en afhandeling van deze aangiftes.* Dit vraagstuk zal worden meegenomen in de aanvullende opdracht met betrekking tot nazorg voor medewerkers na een incident (zie overige onderdelen, onderwerp 2).

## Overige onderdelen

### **Subsidieregeling arbeidsmarkimpuls forensische zorg**

De subsidieregeling 'Arbeidsmarkimpuls Forensische Zorg' heeft aan 22 zorgaanbieders (FPA's en FPK's) in het kader van de MJO financiële ruimte geboden om in te zetten op een of meer van de volgende onderdelen:

- A. Uitbreiden van inwerkprogramma's;
- B. Opleiden, trainen of ontwikkelen van bestaand en nieuw personeel;
- C. Verbeteren van samenwerking tussen HR-afdelingen;
- D. Werven van nieuw personeel;
- E. Meer inzet van ervaringsdeskundigen en vrijwilligers;
- F. Creëren extra stage- en praktijkplaatsen;
- G. Opzetten lectoraat forensisch vakmanschap;
- H. Terugdringen administratieve lasten.

Vanwege COVID-19 zijn veel zorgaanbieders vertraagd met het uitvoeren van geplande activiteiten. De periode waarin activiteiten moeten worden afgerond is met een jaar verlengd (tot en met december 2021).

### **Inventarisatie nazorg medewerkers na incidenten (incl. afhandeling letselschade).**

De Taskforce heeft gesproken met medewerkers van de Inspectie van SWZ, DJI en (veelal HR-personeel) van meerdere forensische zorgaanbieders over ervaringen met (nazorg na) incidenten in de forensische zorg. Op basis van deze gesprekken heeft de Taskforce geconcludeerd dat 'nazorg na incidenten' onderdeel is van de cyclus van incidenten. Deze cyclus is gericht op de fase voorafgaand aan incidenten (o.a. scholing van personeel en incidenten in beeld) en de fase na incidenten (o.a. nazorg aan medewerkers en het evalueren en leren van incidenten). In de komende periode zal de Taskforce een lijst met best practices maken zodat zorgaanbieders van elkaar kunnen leren.

### **Uitbreidingsmogelijkheden screening personeel**

De Taskforce heeft gesproken met medewerkers van DJI, verschillende forensische zorgaanbieders en deelnemers van het Forensisch Netwerk. Uit de gesprekken is gebleken dat aanvullende screeningsmogelijkheden wenselijk zijn; bestaande screeningsmogelijkheden zoals een verklaring omtrent het gedrag (VOG) en referentiencheck geven geen volledig beeld van een mogelijk strafrechtelijk verleden van een (potentiële) medewerker. In de komende periode wordt bezien hoe aanvullende screeningsmogelijkheden eruit kunnen zien om de veiligheid binnen instellingen te vergroten.

### **Expertpool**

Forensische zorgaanbieders konden eenmalig een voucher aanvragen voor een bedrag van maximaal € 10.000 om een expert een aantal dagen in huis te halen voor een specifiek vraagstuk. Er zijn negentien aanvragen ingediend, waarvan er twaalf zijn toegekend en uitgevoerd/in uitvoering zijn. In de komende periode worden de eindproducten verzameld (en beoordeeld op deelbaarheid), tot op heden heeft de Taskforce twee eindproducten ontvangen. Einddoel is dat elke expert/instelling een eindproduct levert dat deelbaar is met het veld zodat niet alleen de desbetreffende instelling wordt ondersteund maar ook



het lerend vermogen van de sector wordt vergroot. Eindproducten worden gedeeld op [www.taskforceforensischezorg.nl](http://www.taskforceforensischezorg.nl).

Gebaseerd op ervaringen met de eerste ronde vouchers heeft de Taskforce geconcludeerd dat dit niet helemaal liep als beoogd. Het gaat gezien de resterende looptijd van de Taskforce niet haalbaar zijn om nog een ronde uit te zetten en te borgen dat de resultaten medio 2021 gedeeld kunnen worden met het veld. Er volgt dan ook geen nieuwe ronde voor de expertpool.

## Kosten en inkomsten

### Wat is de stand van zaken van de afspraken in de MJO?

1. Het ministerie van JenV biedt gedurende de looptijd van de meerjarenovereenkomst jaar DJI financiële ruimte om bij de FPA's en FPK's via extra middelen de druk op het VOV- en behandelend personeel te verlichten. Er is in totaal 28,5 miljoen euro beschikbaar gesteld aan de FPA's en FPK's door het ministerie van JenV. Een deel hiervan hebben zij in een gerichte subsidie ontvangen onder de naam 'Subsidieregeling impuls arbeidsmarkt forensische zorg'. De overige middelen zijn in 2019 en 2020 in de tarieven voor de FPA's en FPK's verwerkt, zie hieronder.

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Totaal</b>	€ 7.000.000*	€ 9.500.000	€ 9.500.000	€ 2.500.000*

\*subsidieregeling arbeidsmarkimpuls forensische zorg

2. In 2022 gaat de nieuwe bekostiging in de ggz en forensische zorg van start. De Nederlandse Zorgautoriteit werkt samen met branche-, beroeps- en cliëntenorganisaties in de ggz en forensische zorg aan een nieuw bekostigingsmodel voor de ggz en fz, het zogeheten Zorgprestatie model. De Taskforce volgt de ontwikkelingen op dit vlak en zorgt dat hier in de verschillende deelprojecten ook aandacht voor is als dit bij de implementatie van belang is. De Taskforce zal de voortgang van de ontwikkeling van de nieuwe bekostigingssystematiek blijven volgen, specifiek met het oog op de administratieve lastendruk.

## **Nawoord**

In deze voortgangsrapportage blikken we, ondanks de extra uitdagingen door COVID-19, terug op een constructief jaar met mooie mijlpalen. In de afgelopen periode heeft de Meerjarenovereenkomst een stevige basis gelegd om ruimte te geven aan maatregelen, die de kwaliteit en veiligheid van en in de Forensische Zorg zullen verbeteren. Het komende jaar, het laatste jaar, waarin de Taskforce actief zal zijn, komt het aan op de uit- en invoering van de afspraken. Dat vraagt inzet en commitment van alle aanbieders op de implementatie van een of meerdere projecten waar de Taskforce zich samen met alle projectgroepen randvoorwaardelijk voor heeft ingezet de afgelopen periode. Tegelijkertijd zal hetgeen we afspreken geborgd moeten zijn voor de komende jaren. De Taskforce en het bestuurlijk overleg forensische zorg zullen alles op alles zetten om de noodzakelijke resultaten te halen en voor de komende tijd te verzekeren.