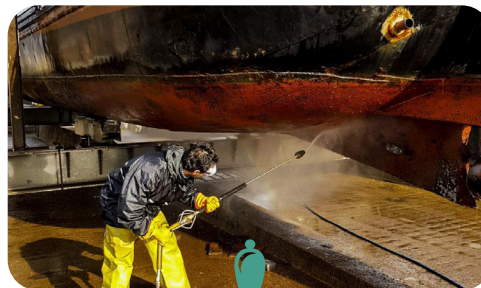


Kwaliteitsverslag **Forensische Zorg** 2022-2028



Vaart u
met ons mee?



De **Wilde** Vaart 

Kwaliteitsverslag Forensische Zorg 2022-2028

Inhoudsopgave

Algemene bedrijfsinformatie	1
Pijler 1 Veiligheid en persoonsgerichte zorg	2
Pijler 2 Forensisch vakmanschap	4
Pijler 3 Organisatie van zorg	5
Pijler 4 Samenwerken	7



Stapt u mee
aan boord?

Algemene bedrijfsinformatie

Visie Forensische Zorg

De Wilde Vaart biedt mensen de kans om door een leer-werktraject en maatwerk hulpverlening toe te groeien naar (mogelijk) een betaalde baan en een zelfstandig leven. Ons doel? Het maatschappelijk risico en de kans op herhaling terugdringen. Zo dragen wij bij aan de veiligheid van de samenleving en verbeteren we het perspectief voor onze deelnemers.

Wat doen wij?

Wij leren mensen om zelf aan het roer te staan van hun eigen leven. Dit doen we met behulp van een leer-/werktraject op onze kadewerkplaats in Westknollendam en op (binnenvaart-)schepen. Wij gebruiken (binnenvaart-)schepen als middel naar zelfredzaamheid.

Wij horen u denken: waarom een (binnenvaart-)schip? Nou, een schip biedt duidelijke regels, structuur, normen en waarden. Iets waar deelnemers vanuit justitie behoefte aan hebben. Dit alles gebeurt natuurlijk onder intensieve begeleiding van onze maatschappelijk werkers. Deelnemers starten op onze werf in Westknollendam. Hier leren wij hun gedrag kennen, terwijl de deelnemers de kneepjes van het vak leren en bekend raken met de structuur van de scheepvaart. We stellen samen het Zorgplan op en vervolgens plaatsen wij ze zo snel als mogelijk is voor hen op een (binnenvaart-) schip.

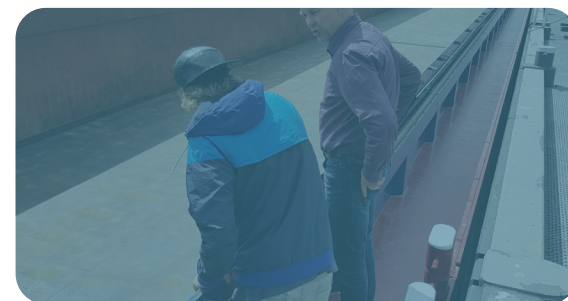
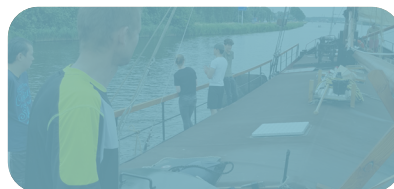
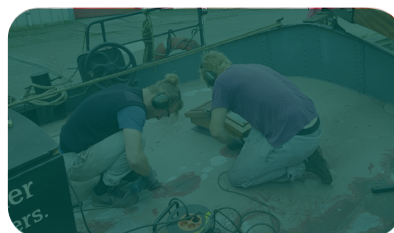
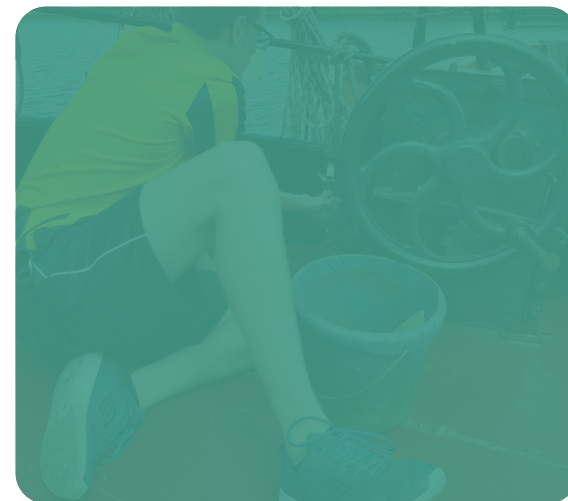
Wat nog meer uniek is aan de Wilde Vaart? Deelnemers kunnen binnen één traject een diploma tot matroos halen. Dit geeft deelnemers vrijwel zeker uitzicht op een vaste baan na afloop. Dit geeft enorm veel vertrouwen en motivatie.

'40% van onze deelnemers solliciteert na afloop van ons traject op een vaste baan. Met een vast inkomen is de kans kleiner dat deelnemers in de toekomst met justitie in aanraking komen.'

Algemene informatie:

- De Wilde Vaart biedt deelnemers binnen de forensische zorg ambulante begeleiding en dagbesteding zonder beveiligingsniveau.
- Op peildatum 31 december 2023 hadden wij 17 deelnemers met een forensische titel van DJI.
- Het aandeel deelnemers vanuit de Forensische Zorg lag op 31 december 2023 op 75% ten opzichte van anders gefinancierde zorg.

Over de oprichters. De Wilde Vaart is opgericht in 2016 door Dirk de Mooij en Rick den Hollander. Vanuit hun langdurige ervaring in de maatschappelijke zorg zagen ze de beperkingen van het 'woonladder'-model. Het schippersverleden van Rick bracht hen op een idee: met behulp van (binnenvaart-)schepen mensen de mogelijkheid te bieden om toe te werken naar een zelfstandig leven.





Pijler 1 | Veiligheid en persoonsgerichte zorg

Samenvatting successen en aandachtspunten Pijler 1

Op deze kwaliteitsaspecten scoren wij goed.	1, 3, 4, 5, 6
Op deze kwaliteitsaspecten verbeteren wij de komende jaren.	2

Wat wij al doen?

Onze kracht is dat wij mensen positief motiveren en perspectief geven. Zo verminderen wij het recidive risico en vergroten wij de veiligheid van de samenleving. In het kort is dit hoe wij dit doen:

- **Een op maat afgestemde aanpak.** We denken met elk individu mee. Komt een deelnemers bij ons binnen? Dan besteden we aandacht aan de aansluiting bij de persoon. Onze maatschappelijk werkers (13 + jaar ervaring) bepalen dit op basis van een warme overdracht en het intakegesprek, maar ook samen met de deelnemer. Wij houden de specifieke doelen en voortgang van de deelnemer nauwkeurig bij in het persoonlijk Zorgplan. **Kwaliteitsaspect: 1 en 3**
- **Een vast aanspreekpunt en regelmatige één-op-één momenten.** De maatschappelijk werker is het vaste aanspreekpunt. Ook buiten kantooruren en in weekenden is er altijd iemand binnen onze organisatie beschikbaar waar de justitiabele terecht kan als hij/zij dat nodig heeft ('achterwacht'). Wekelijks heeft de begeleider twee tot vier gesprekken met de justitiabele over zijn/haar voortgang. Ook als zij meevaren met een binnenvaartschip. **Kwaliteitsaspect: 3 en 6**
- **Een veilige omgeving.** Bij ons komen deelnemers in het 'normale leven' terecht i.p.v. in een hulpverleningssetting. Hier zijn duidelijke regels, structuur, normen en waarden. Waardoor socialisatie plaatsvindt. **Kwaliteitsaspect: 1**

Onze aandacht in 2025

In 2025 gaat onze aandacht vooral naar het implementeren van het risicotaxatie-instrument FARE en het (correct) bijhouden van het Zorgplan. Zo krijgen wij beter zicht op de ontwikkeling en het recidive risico van de deelnemer. Momenteel is een juist gebruik van deze instrumenten nog niet volledig geïntegreerd in de werkwijze van onze maatschappelijk werkers.

Terugblik op het afgelopen jaar

Hieronder vindt u onze doelen voor het jaar 2024. Voor elk doel geven we een beschrijving van de acties die we hebben ondernomen en of het doel is bereikt. We koppelen elk doel aan het relevante kwaliteitsaspect. Wij beschikten in 2024 nog niet over een meerjarenplan, dus we kunnen hier niet op reflecteren.

Doel 1: Implementeren van de risicotaxatie **Kwaliteitsaspect: 1, 2a en 3**

Sinds januari 2024 staan wij onder contract bij DJI en zijn we zelf verantwoordelijk voor het invullen van het risicotaxatie-instrument. Dit was voorheen de verantwoordelijkheid van Fivoor. Ons doel was om bij de start van het contract (januari 2024) dit instrument correct te gebruiken om het gedrag van deelnemers te beoordelen.

Wat wij eraan hebben gedaan? Het risicotaxatieformulier is nog niet geïmplementeerd binnen de Wilde Vaart. Momenteel bevinden we ons nog in de implementatiefase en zijn we bezig met het opzetten van de formulieren. Tot op heden is de implementatiefase nog niet afgerond omdat onze aandacht de afgelopen vijf maanden gericht was op overige zaken omtrent dit contract (declareren van zorg, opzetten IFZO-portaal en het veranderen van certificaten). Dit proces vereiste veel van onze middelen en aandacht. Vooral omdat de Wilde Vaart een kleine organisatie is en dit proces voor het eerst doorloopt.

Doel 2: Nauwkeurige en overzichtelijke registratie in Zorgplan

Kwaliteitsaspect: 3 en 4

Elke deelnemer heeft een Zorgplan. Onze medewerkers registreren hierin de hulpvragen, doelen, interventies, acties, evaluaties en monitoring van een deelnemer. Dankzij deze registratie is de ontwikkeling van een deelnemer beter volgbaar. Ook optimaliseren wij hiermee het zorgtraject, doordat alle betrokken zorgverleners (en de deelnemer zelf) inzicht hebben in de ontwikkeling.

Wat wij eraan hebben gedaan? Onze wijze van registratie is niet overzichtelijk vanwege onvoldoende structuur en consistentie. Zo registreren onze medewerkers niet allemaal op een eenduidige manier en onder de juiste doelen in het Zorgplan. Hierdoor is onvoldoende zicht op hoe een deelnemer zich ontwikkelt op een bepaald doel.

Doel 3: Meer oog voor het veiligheidsaspect in de afweging tussen veiligheid en persoonsgerichte zorg. **Kwaliteitsaspect: 1**

Dit houdt in dat wij strenger zijn op de naleving van regels die deelnemers meekrijgen vanuit justitie. Houden deelnemers zich niet aan deze regels? Dan zitten hier consequenties aan verbonden. Wij merkten dat dit nodig was, omdat justitiabele vooral in de eerste paar weken het moeilijk vinden hoe om te gaan met hun verkregen vrijheid. Met duidelijke afspraken en strengere regels beschermen we hen tegen zichzelf.

Wat wij eraan hebben gedaan? We laten mensen de eerste 2 weken 's avonds niet weggaan. Bijvoorbeeld om een boodschap te doen. Ook zijn we strenger op bezoek. Zo mag er geen bezoek langskomen zonder toestemming van de hulpverlener. Deze aanpak was in het begin even wennen voor onze maatschappelijk hulpverleners. Omdat wij voor onze deelnemers vanuit WMO soepelere regels hanteren.

Het komende kalenderjaar

Hieronder leest u op welke ontwikkelpunten (aandachtspunten) wij ons richten in 2025.

Ontwikkelpunt 1: Verbeteren van het behandelplan *Kwaliteitsaspect: 3 en 4*

Ook in 2025 werken wij aan het verbeteren van de registratie in het Zorgplan (onder de juiste doelen registreren). Onze medewerkers kennen de richtlijnen. Het is echter een kwestie van 'consistent blijven doen'. Om onze medewerkers hier bewust van te maken, is dit in 2025 een terugkerend thema in onze teamevaluaties (elk kwartaal). Ook doen wij jaarlijks twee interne en één externe audit om de kwaliteit van Zorgplannen te meten.

Ontwikkelpunt 2: Bewuster omgaan met krachtgericht werken

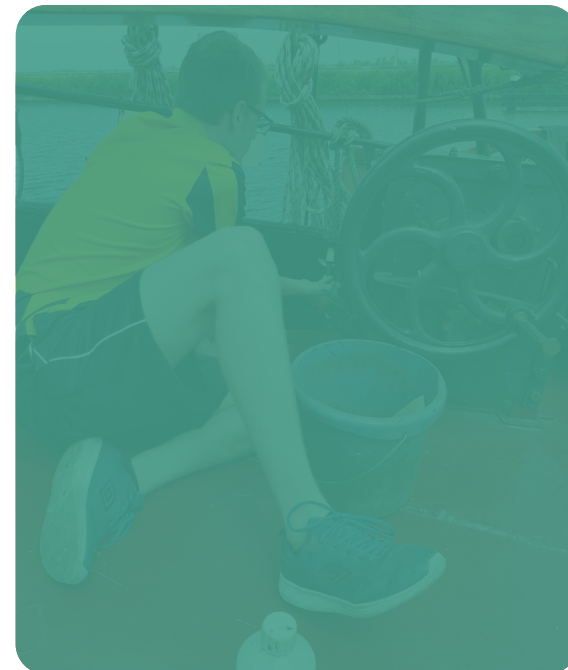
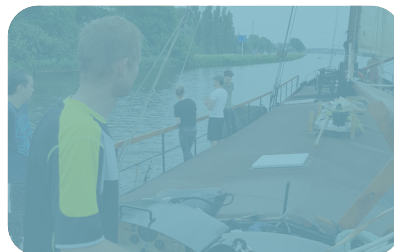
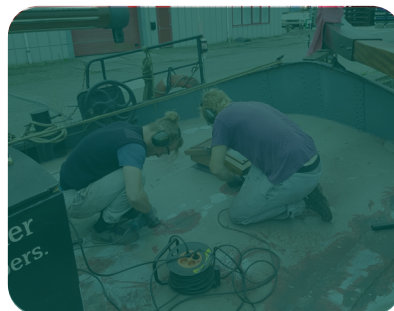
Kwaliteitsaspect: 2

Wij willen nóg krachtgericht werken. Dit is namelijk een bewezen effectieve manier om recidive te verminderen en duurzame positieve veranderingen teweeg te brengen. Door te focussen op de sterke punten en capaciteit van deelnemers vergroten wij zelfvertrouwen en zelfredzaamheid. Echter, soms is het lastig voor onze hulpverleners om de balans te vinden tussen het bieden van ondersteuning en het bevorderen van zelfredzaamheid. Wij nemen te snel de regie over, terwijl deelnemers moeten leren zelf de regie te nemen of te behouden.

Hoe wij dit gaan ontwikkelen? Beter luisteren naar onze deelnemers, doorvragen en deelnemers zelf acties laten uitvoeren. Daarnaast volgen onze maatschappelijk werkers in 2025

Ontwikkelpunt 3: Het betrekken van het netwerk *Kwaliteitsaspect: 5*

In 2025 stimuleren wij de betrokkenheid van het netwerk van deelnemers. Hoe wij dit doen? Wij onderhouden minimaal één keer in de week contact met de toezichthouder, behandelaar of bewindvoerder. Het liefst telefonisch, maar fysiek op locatie is ook mogelijk. Ook betrekken wij – bij toestemming - het persoonlijke netwerk van de deelnemer. Wij willen dit netwerk inzetten om de nieuwe doelen te formuleren in het Zorgplan. Dit doen wij door halfjaarlijks een evaluatie te organiseren met de deelnemer en het netwerk. Momenteel heeft de Wilde Vaart hier al een protocol voor geschreven, maar deze volgen wij nog onvoldoende.





Pijler 2 | Forensisch vakmanschap

Samenvatting successen en aandachtspunten Pijler 2

Op deze kwaliteitsaspecten scoren wij goed.	1, 2, 3, 4, 5
Op deze kwaliteitsaspecten verbeteren wij de komende jaren.	5, 6, 7

Wat wij al doen?

De Wilde Vaart is een klein team, bestaande uit zorgprofessionals die allen meer dan 13 jaar ervaring hebben in het maatschappelijk werk. Wij hanteren strenge selectiecriteria. Naast de benodigde kwalificaties (ervaring met justitiabelen en/of maatschappelijke opvang, HBO geschoold) moet iemand ook nautische affiniteit hebben, over emotionele weerbaarheid beschikken en een match zijn met ons team. Zo borgen wij de vakbekwaamheid van onze medewerkers:

- **Forensische scherpste en vertrouwensrelatie.** Dankzij de ervaring van onze maatschappelijk werkers beschikken ze over de forensische scherpste die nodig is in dit vak. **Kwaliteitsaspect: 1, 4 en 5.**
- **Jaarlijks scholingsbudget.** Voor ieders personeelslid nemen wij jaarlijks een scholingsbudget mee. Standaard hebben onze medewerkers vanuit de Forensische leerlijn de volgende modules gevolgd: De forensische cliënt, De rol van de forensische professional en Risicomanagement. Als zij dit niet hebben gevolgd, gaat het scholingsbudget hier eerst naartoe. Waar dit budget daarnaast naartoe gaat, is maatwerk. **Kwaliteitsaspect: 1, 2, 4 en 6.**

**Naast maatschappelijk werkers, draait de Wilde Vaart ook op acht vrijwilligers. Zij begeleiden de deelnemers niet inhoudelijk, maar begeleiden de deelnemers op de werf en op ons zeilschip. Onze vrijwilligers krijgen gemiddeld twee keer per jaar trainingen, zoals hoe om te gaan met zwakbegaafdheid of alcoholproblematiek.*

Onze aandacht in 2025

In 2025 willen wij bewuster omgaan met het toepassen van methodieken. Daarnaast willen wij meer structuur in onze organisatie brengen. Dit houdt in: op vaste momenten overleggen en een concreet omschreven inwerkprogramma implementeren.

Terugblik op het afgelopen jaar

Hieronder vindt u onze doelen voor het jaar 2024.

Doel 1: Leren van elkaar in het tweewekelijks teamoverleg **Kwaliteitsaspect: 5c en 6a**

De teamoverleggen zijn essentieel voor het handhaven van forensische scherpste doordat ze een platform bieden voor samenwerking, reflectie en gezamenlijke besluitvorming. Ze bevorderen een cultuur van continu leren en verbetering, wat cruciaal is voor het effectief beheren van risico's en het bieden van hoogwaardige zorg in een forensische setting.

Wat wij eraan hebben gedaan? Wij hebben ad hoc veel overleg met elkaar. Echter, momenteel vindt dit overleg niet tweewekelijks plaats en ontbreekt het aan vaste structuur. Het blijkt moeilijk om dit te organiseren vanwege ieders drukke agenda.

Het komende kalenderjaar

Hieronder leest u op welke ontwikkelpunten (aandachtspunten) wij ons richten in 2025.

Ontwikkelpunt 1: Volgen van de e-learning modules van het KFZ en trainingen via Fivoor **Kwaliteitsaspect: 2a**

Hiermee verhogen wij het forensisch vakmanschap van onze medewerkers. Al onze medewerkers volgen jaarlijks minimaal één tot twee modules per jaar van het KFZ. Wanneer een nieuwe medewerker begint, zal hij of zij een drietal modules volgen. Verder overleggen wij momenteel met Fivoor over de mogelijkheid dat onze medewerkers aansluiten bij hun interne trainingen. Hoe dit er praktisch uit ziet is momenteel nog onderwerp van gesprek.

Ontwikkelpunt 2: Meer prioriteit geven aan tweewekelijkse teamoverleggen i.p.v. ad hoc overleggen **Kwaliteitsaspect: 2a**

Zo ontstaat er meer ruimte om van elkaar te leren, te reflecteren en te ontwikkelen. Door dit op een vast moment te doen krijgt het teamoverleg meer prioriteit in onze agenda.

Ontwikkelpunt 3: Elk kwartaal casuïstiekbespreking onder supervisie. **Kwaliteitsaspect: 5**

Dit stelt ons in staat om van eerdere casussen te leren en onze methoden te verbeteren. Deze casuïstiekbespreking vindt plaats onder supervisie van een externe. Momenteel zijn wij in gesprek met Fivoor hierover.

Ontwikkelpunt 4: Een inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers of stagiaires **Kwaliteitsaspect: 7a**

Een concreet beschreven inwerkprogramma is essentieel zodat nieuwe medewerkers weten wat er van hen verwacht wordt. Ons doel dit jaar is daarom om onze visie, methoden en protocollen vast te leggen in een 'inwerkprogramma boekje'. Elke nieuwe medewerker of stagiaire ontvangt deze in 2025 en krijgt uitleg. Momenteel zijn nieuwe medewerkers volledig afhankelijk van Rick en Dirk. Als zij niet beschikbaar zijn of het druk hebben, lijdt de kwaliteit van het inwerkprogramma hieronder.



Pijler 3 | Organisatie van zorg

Samenvatting successen en aandachtspunten Pijler 3

Op deze kwaliteitsaspecten scoren wij goed.	1, 2
Op deze kwaliteitsaspecten verbeteren wij de komende jaren.	3, 4, 5

Wat wij al doen?

Wij zijn een kleine organisatie bestaande uit een hecht team. Het voordeel hiervan is dat onze medewerkers oog voor elkaar hebben en naar elkaar omkijken. Medewerkers voelen zich veilig en gesteund. In het kort is dit hoe wij een veilig werk- en leefklimaat creëren:

- **Aandacht voor welzijn van onze medewerkers.** Overbelasting in ons beroep ligt op de loer. Wij houden hier grip op door tweewekelijks overleg te voeren met het team om de zorgcapaciteit te bespreken. Als overbelasting dreigt, herverdelen we (tijdelijk) taken of een justitiabele. **Kwaliteitsaspect: 1**
- **Nazorg bij incidenten.** Vanuit ons protocol voor incidenten en calamiteiten houden we direct na een incident én na een week een intern gesprek met de medewerker. Het kan namelijk zijn dat de impact van een (heftig) incident pas na een week merkbaar is. Op basis van deze gesprekken bepalen we gezamenlijk of verdere nazorg nodig is (bijv. via ArboNext of een bezoek aan de huisarts). Ook hebben wij een vertrouwenspersoon waar onze medewerkers altijd terecht kunnen. **Kwaliteitsaspect: 1**
- **Interne audits.** Onze medewerker interne kwaliteit evalueert minimaal twee keer per jaar de naleving van richtlijnen en reglementen. Op basis hiervan schrijft hij/zij een rapport met aanbevelingen voor mogelijke verbeteringen. **Kwaliteitsaspect: 2**

Onze aandacht in 2025

Tegelijkertijd, hebben wij door ons kleine team minder slagkracht om onze bedrijfsvoeringen te professionaliseren. Onze medewerkers hebben hun handen vol aan de deelnemers en de werkzaamheden op de werkplaats, waardoor er onvoldoende tijd is om stil te staan en te reflecteren in ons werk. Deze momenten vinden vaak ad hoc plaats, maar niet structureel. Onze focus voor het creëren van een veilig werk- en leefklimaat ligt in 2025 daarom voornamelijk op het aanbrengen van structuur binnen de werkzaamheden en processen.

Terugblik op het afgelopen jaar

Hieronder vindt u onze doelen voor het jaar 2024.

Doel 1: Vergroten van de veiligheid met een alarmsysteem **Kwaliteitsaspect: 1**

Dit is nodig voor de veiligheid van onze medewerkers. Omdat wij een klein team zijn, komt het regelmatig voor dat onze maatschappelijk werkers alleen zijn met een deelnemer.

Wat wij eraan hebben gedaan? Wij hebben 2 maanden getest met een persoonlijk alarmsysteem. Echter, wij hebben nog niet het juiste systeem gevonden dat werkt voor ons. Het huidige systeem schakelt namelijk over naar de smartphone van een collega. Is deze collega vrij? Of staat onverhoopt de mobiel of het geluid uit? Dan is er geen garantie dat de melding doorkomt.

Doel 2: Inzicht vergroten in de cliënttevredenheid **Kwaliteitsaspect: 2**

Het is belangrijk dat wij begrijpen hoe deelnemers ons traject ervaren, zodat wij op basis hiervan onze processen en methoden kunnen verbeteren.

Wat wij eraan hebben gedaan? Wij hebben begin 2024 ons eerste cliënttevredenheids-onderzoek gedaan. De deelnemers waren positief over de aandacht van onze medewerkers, de duidelijke regels/afspraken en het feit dat ze de vrijheid krijgen om zelf mee te denken over hun traject. Wat beter kan volgens hen? Het contact met de schippers is niet altijd goed. Ook kan het verblijf op De Excelsior (ons eigen schip waar deelnemers zonder slaapplek kunnen verblijven) in het weekend saai zijn. Er is weinig voorhanden. Het bestuur neemt de punten mee die verbetering behoeven naar 2025.

Doel 3: Kwartaalberichten en resultaten beter registreren **Kwaliteitsaspect: 2**

Deze resultaten zijn nodig om het succes van ons traject te meten. Waar komen onze deelnemers bijvoorbeeld terecht na afloop van het traject? Hoeveel procent valt uit en hoeveel procent vindt een vaste baan?

Wat wij eraan hebben gedaan? Een vrijwilliger houdt de in-, -uit- en doorstroom bij in een Kwartaalbericht. Dit doet zij voor elke deelnemer.

Doel 4: Procesverstoringen (ook kleine) vastgelegd **Kwaliteitsaspect: 2**

Op basis van deze (kleine) procesverstoringen maken we inzichtelijk waar knelpunten en risico's liggen binnen ons traject. Schrijf je dit niet op? Dan is de kans groot dat je dit vergeet en zal er dus ook nooit verbetering optreden.

Wat wij eraan hebben gedaan? Wij houden sinds 2023 een Excellijst bij waarin wij vastleggen wanneer er afwijkingen (verstoringen) van het geplande proces plaatsvinden. Ook kleinere incidenten leggen we vast. Zo kwamen wij er via de incidentenlijst achter dat er vaak problemen ontstonden met het saldo van de OV-kaarten. Deelnemers betaalden het saldo cash uit en dit geld werd vaak gebruikt voor bijvoorbeeld shag, wiet of drank. Wij maken daarom tegenwoordig duidelijke afspraken. Bij het geven van de OV-kaart vertellen wij dat het saldo alleen voor reizen is en dat wij via internet controleren of het opgenomen is.

Het komende kalenderjaar

Hieronder leest u op welke ontwikkelpunten (aandachtspunten) wij ons richten in 2025.

Ontwikkelpunt 1: Procesverbetering middels PDCA-proces *Kwaliteitsaspect: 2*

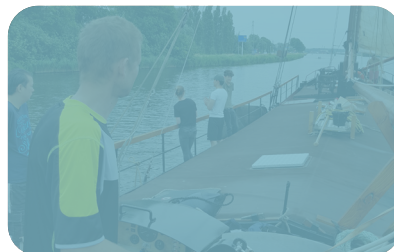
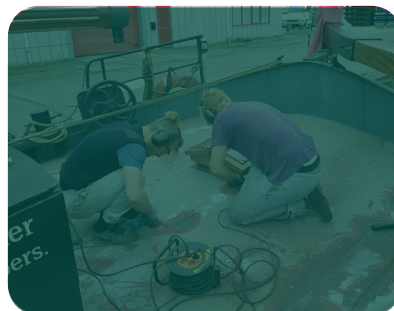
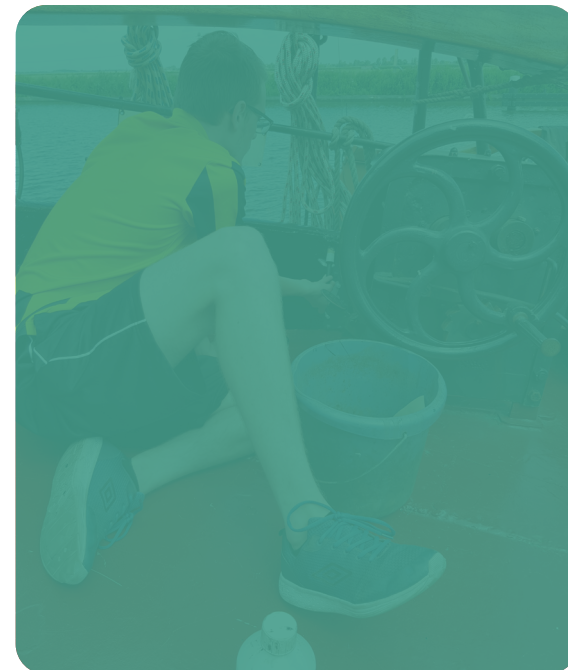
Onze aandacht dit jaar ligt op het verbeteren van de kwaliteit van onze dienstverlening op basis van informatie en data van deelnemers, partners (schippers) en audits. Wij houden in 2025 opnieuw een tevredenheidsenquête onder cliënten en schippers. Ook blijven wij de incidentenlijst (zie doel 3) bijhouden. Elk half jaar bespreekt het bestuur de uitkomsten. Deze leggen zij vast in een procesverbeteringen memo. Ook de punten vanuit de audits omtrent de ISO Certificering plaatsen wij in deze memo.

Ontwikkelpunt 2: Een werkend veiligheidssysteem *Kwaliteitsaspect: 2*

In 2025 dragen alle maatschappelijk werkers een alarmsysteem bij zich of is er tenminste een andere mogelijkheid voorhanden om de veiligheid te verhogen

Ontwikkelpunt 3: Ons initiatief promoten in vakliteratuur *Kwaliteitsaspect: 4*

Wij willen ons unieke concept breder onder de aandacht brengen binnen de sociale hulpverleningswereld. Momenteel zijn wij in gesprek met Uitgeverij Koninklijke Van Gorcum om onze methodiek/werkwijze in een boek te beschrijven. Het initiatief hiertoe komt van de uitgever.





Pijler 4 | Samenwerken

Samenvatting successen en aandachtspunten Pijler 4

Op deze kwaliteitsaspecten scoren wij goed.	1
Op deze kwaliteitsaspecten verbeteren wij de komende jaren.	2 en 3

Wat wij al doen?

Een effectieve samenwerking binnen de forensische zorg is cruciaal voor het succes van behandeltrajecten. Hier volgen de maatregelen die we momenteel treffen om de samenwerking te verbeteren:

- **Een warme overdracht met toezichthouders en wekelijks contact.** Voordat de justitiabele bij ons binnenkomt, organiseert onze voordeurmedewerker een warme overdracht met de verwijzer. Is een deelnemer gestart met het traject? Dan houden wij de toezichthouder wekelijks op de hoogte. Dit doen wij met een belletje, mailtje of soms via een Whatsappje. **Kwaliteitsaspect: 1**
- **Inzetten van ons netwerk voor de beste zorgverlening.** Merken wij dat iemand niet past binnen de Wilde Vaart of geschikt is voor de scheepsvaart? Dan gebruiken wij ons netwerk om een geschikt alternatief te vinden. Bijvoorbeeld Zorgboerderij Hartog Westbeemster. **Kwaliteitsaspect: 1e**
- **Tijdig anticiperen op aflopen forensische zorgtitel.** Na het aflopen van een forensische zorgtitel hebben veel justitiabelen nog steeds behoefte aan zorg en/of begeleiding. Om te zorgen dat hier financiering voor is nemen wij 3 maanden vóór het aflopen van financiering contact op met de WMO-afdeling van de betreffende gemeente. Mocht dit niet slagen, omdat wij geen overeenkomst met betreffende gemeente hebben, dan werken we met een Maatwerkovereenkomst. **Kwaliteitsaspect: 1, 3b**

Onze aandacht in 2025

In 2025 willen wij de Wilde Vaart breder onder de aandacht krijgen bij DJI, zodat wij meer verwijzingen krijgen. Daarnaast willen wij meer kennisdeling laten plaatsvinden met Fivoor.

Terugblik op het afgelopen jaar

Hieronder vindt u onze doelen voor het jaar 2024.

Doel 1: Direct samenwerken met DJI en aansluiten op de contracteisen.

Kwaliteitsaspect: 2b

Veel zaken die Fivoor eerder voor ons uit handen nam, moesten wij nu zelf organiseren. Zoals het (correct) declareren van zorg, het berichtenverkeer via ONS en het IFZO-portaal en het veranderen van certificaten. Om te voldoen aan de eisen voor dit contract, hebben wij onze bedrijfsvoering aangepast. Omdat veel zaken nieuw waren voor ons, zochten wij de samenwerking op met u. Dit vroeg in de eerste maanden veel tijd en energie. Maar is nu op orde.

Wat wij eraan hebben gedaan? Binnen regiogroep Noordwest van Forensische Zorg hebben wij inmiddels met diverse personen van DJI kennisgemaakt. Ook hebben wij regelmatig contact met een accountmanager. Zij staat ons met raad en daad bij en hier kunnen wij terecht met praktische vragen. Bijvoorbeeld over het inrichten van ForZo intern.

Het komende kalenderjaar

Hieronder leest u op welke ontwikkelpunten (aandachtspunten) wij ons richten in 2025.

Ontwikkelpunt 1: Wilde Vaart onder de aandacht brengen bij verwijzers van DJI Kwaliteitsaspect: 2

Sinds wij direct onder contract staan bij DJI, krijgen wij minder deelnemers. Voorheen was dit gemiddeld twee per maand. Momenteel is dit er één. Wij willen onderzoeken wat de oorzaak is en het aantal verwijzingen terugbrengen naar gemiddeld twee tot drie per maand.

Ontwikkelpunt 2: Samenwerking met woningbouwcorporaties en Begeleid Wonen voor huisvesting van deelnemers Kwaliteitsaspect: 1 en 3b

Het merendeel van de mensen die bij ons komen hebben geen huisvesting of woning. Wij willen voorkomen dat deelnemers na afloop van hun traject op straat komen te staan, omdat dit de kans op recidive vergroot. Wij reageren regelmatig op kamers en woningen via Woningnet en zorgen dat deelnemers zich (tijdig) inschrijven. Wij houden een lijst bij met deelnemers die nog geen woonplek hebben. Kan een deelnemer na afloop van een traject (nog) niet zelfstandig wonen? Dan nemen wij contact op met instanties voor Begeleid Wonen.

Ontwikkelpunt 3: Samenwerken met Fivoor voor trainingen en casuïstiekbespreking Kwaliteitsaspect: 2

Fivoor is specialist in forensische en intensieve psychiatrie, waardoor er enorm veel kennis in deze organisatie zit. Deelname aan trainingen vanuit Fivoor, biedt onze medewerkers hoogwaardige kwaliteit trainingen die de Wilde Vaart zelfstandig niet kan bieden. Naast trainingen, willen wij elk kwartaal een casuïstiekbespreking organiseren onder supervisie van iemand vanuit Fivoor. Indien dit niet lukt, gaan wij op zoek naar een andere partner.