



Landelijk rapport Kwaliteitsnetwerk De Borg

PARELS DELEN

CYCLUS 1, 2015

Colofon

Het Kwaliteitsnetwerk De Borg is een gezamenlijk initiatief van de vier Borginstellingen (Wier, Stevig Dichterbij, Ipse de Bruggen en Trajectum) en De Borg. Het project wordt gecoördineerd door het Expertisecentrum Forensische Psychiatrie.

Voor meer informatie over het Kwaliteitsnetwerk De Borg of over andere Kwaliteitsnetwerken, kunt u contact opnemen met het EFP, De Borg of online kijken op www.kwaliteitsnetwerken.nl.

Dit instellingsrapport is opgesteld door:



Expertisecentrum Forensische Psychiatrie

Churchillaan 11
3527 GV Utrecht
www.efp.nl

De afbeeldingen in dit rapport zijn ter beschikking gesteld door Trajectum en het EFP. Niets in deze publicatie mag zonder toestemming van de stuurgroep Kwaliteitsnetwerk De Borg gedupliceerd worden.

CYCLUS 1, 2015
**PARELS DELEN,
SAMEN
OESTERS KRAKEN**

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Introductie: wat is het Kwaliteitsnetwerk De Borg?	5
Standaarden en focus bepalen	6
Zelfreview en reviewbezoek	6
Rapporten en landelijke De Borgdag	7
Reflectie op dit rapport	7
Lijst deelnemende instellingen	8
Doel Borginstellingen	8
Parels en Oesters	9
Parels; waar zijn de instellingen goed in?	9
De cliënt centraal – een holistisch perspectief	9
Betrokkenheid van professionals	10
Innovatief	12
Oesters; welke uitdagingen liggen er?	13
Communicatie en hoge werkdruk	13
Informatievoorziening instroom	14
Uitstroom	14
Thema: het snijvlak Behandeling, Bejegening en Beveiliging	15
Leeswijzer	19
Woorden voor grafieken	19
Totaaloverzicht over de vier domeinen	20
Cliënten, Familie, Naasten	21
Over dit domein	21
Top	21
Tip	21
Parel in de spotlight	22

Behandeling en therapeutisch leefklimaat	23
Over dit domein	23
Top	23
Tip	23
Parel in de spotlight	24
Personeel	25
Over dit domein	25
Top	25
Tip	25
Parel in de spotlight	26
Veiligheid en risicomanagement	27
Over dit domein	27
Top	27
Tip	27
Parel in de spotlight	28
Evaluatie cyclus 1 Kwaliteitsnetwerk De Borg	29
Evaluatie cyclus 1	29
Focus	30
Nieuw: online elkaar vinden	31
Welkom bij KNAPP!	32
Op naar cyclus 2!	32
Bijlagen	33
Bijlage 1. Parels met contactpersoon	34
Bijlage 2. Totaaloverzicht per standaard	38
Bijlage 3. Lijst volledige standaarden	39
Bijlage 4. Contactenlijst Kwaliteitsnetwerk De Borg	43
Bijlage 5. Uitnodiging landelijke dag	44

Voorwoord

De "24-Kitchen" van De Borg

Voor je ligt het eerste landelijke rapport van het Kwaliteitsnetwerk van de SGLVG(+) instellingen binnen De Borg, het samenwerkingsverband tussen Ipse de Bruggen, Trajectum, Wier (Altrecht) en STEVIG (Dichterbij).

Met ontzettend veel enthousiasme zijn de vier instellingen gestart met hun eerste review-ronde en hebben bij elkaar in de keuken gekeken. Parels en oesters uit de forensische zorg voor mensen met een sterke gedragsstoornis en een licht verstandelijke beperking werden gezien en gedeeld.

Terwijl behandeling in geslotenheid vorm wordt gegeven achter veelal gesloten deuren en hoge hekken is de openheid naar elkaar en de wens om onszelf te verbeteren ten behoeve van behandeling aan een zeer kwetsbare groep burgers, groot.

Dat is een compliment waard en getuigt van enorme professionaliteit. Juist over die professionaliteit gaat dit Kwaliteitsnetwerk van De Borg.

De oude Grieken betoogden het reeds en het heeft aan actualiteit niets ingeboet. Er zijn twee vormen van optimaal professioneel functioneren: de intellectuele vorm en de morele vorm. Om de orde van de zorg voor mensen met een licht verstandelijke beperking die met Justitie in aanraking zijn gekomen een 'goede' orde te laten zijn, dient het 'body of knowledge' van de zorg dus niet alleen intellectuele, dus technisch-instrumentele, maar ook morele kennis te bevatten. Het bevorderen van deze morele kennis door middel van (systematische) communicatie over situaties, twijfel genereren, het exploreren van verschillende perspectieven, nadenken over waarden, ervaringen, emoties en verantwoordelijkheden, over de achtergronden van routines. Op deze manier ontstaat een gevoeligheid voor situaties die leidt tot de kunst van 'het adequate (morele) oordeel': Een "Parel of een Oester", in termen van het Kwaliteitsnetwerk. In de reviews waarin we ons zelf niet hebben gespaard, komt dit alles aan de orde. Wat, waarom we doen en hoe we handelen hebben we aan elkaar laten zien, met de inbreng van de cliënten zelf. We hebben ons laten bevragen op morele en instrumentele kwesties en zetten ons zelf en elkaar in beweging. Deze beweging moeten we blijven faciliteren om met elkaar te kunnen redeneren en onderzoeken wat goede behandeling is.



We gaan door met het Kwaliteitsnetwerk, waarbij alle vier de SGLVG instellingen mee blijven doen.

Dit rapport is bestemd voor alle professionals. Op de landelijke dag op 3 december kunnen we de parels nog duidelijker voor het voetlicht brengen, zodat we van elkaars Oesters en Parels kunnen leren.

Tot slot...

Namens het bestuur en de programmaraad van De Borg bedank ik alle deelnemers voor hun inzet, hun openheid naar elkaar en voor de inkijk die ze ons door middel van dit rapport geven! Tevens dank ik het EFP voor hun geweldige ondersteuning van het Kwaliteitsnetwerk.

Namens de Stuurgroep Kwaliteitsnetwerk De Borg

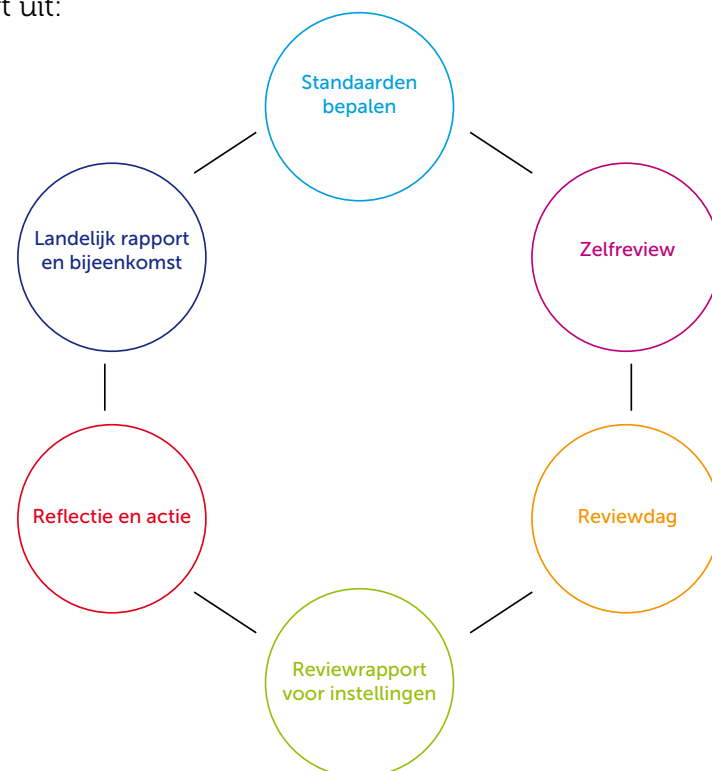
Drs. W.G.M.A.M. (Harm) Wijgergangs MSM

Directeur specialistische en forensische zorg, STEVIG

Introductie: wat is het Kwaliteitsnetwerk De Borg?

Het Kwaliteitsnetwerk is van oorsprong een Engelse methode, die door de gezamenlijke Forensisch Psychiatrische Afdelingen (FPA's) is vertaald naar de Nederlandse forensische context. Uit een pilot die in 2014 onder een deel van de FPA's is uitgevoerd bleek de methode succesvol te zijn, in die zin dat professionals, bestuurders en patiënten er enthousiast van werden en de betrokken instellingen na de reviewdagen vol enthousiasme verbeterplannen hebben opgepakt. Naar aanleiding van deze pilot hebben de Borginstellingen besloten het Kwaliteitsnetwerk in te zetten. De methodiek is een volgende stap die past bij wat de Borginstellingen doen: kennis delen en bundelen, zodat behandeling van SGLVG(+) cliënten nog verder verbeterd wordt.

Doel van het project Kwaliteitsnetwerk De Borg is het delen van kennis en ervaring om zo de kwaliteit van zorg te verbeteren zodat de Borginstellingen de huidige en toekomstige ontwikkelingen in de sector verantwoord en succesvol tegemoet kunnen treden. Vanuit de rest van het forensische veld tonen organisaties zich nu geïnteresseerd. De forensische verslavingszorginstellingen starten in het najaar van 2015, en ook andere sectoren zijn zich aan het oriënteren. Ook DForZo toont zich enthousiast. Kortom: met het Kwaliteitsnetwerk is een bijzondere methodiek geïntroduceerd in en voor het forensische veld, die het nodige vertrouwen geniet. Het model voor het Kwaliteitsnetwerk ziet er als volgt uit:



Standaarden en focus bepalen

De cyclus start met het bepalen van standaarden door professionals. Belangrijk bij het bepalen van de standaarden is dat het niet gaat om minimale eisen waaraan een instelling in elk geval zou moeten voldoen. Gezocht wordt juist naar een ambitieuze set SMART geformuleerde standaarden die aanleiding is voor een gesprek rond de vraag 'hoe pakken jullie dat nu aan?'

De standaarden die zijn uitgevraagd zijn onderverdeeld in vier domeinen:

- Cliënten, familie, naasten
- Behandeling en therapeutisch leefklimaat
- Personeel
- Veiligheid en risicomanagement

Binnen deze vier domeinen zijn 33 standaarden geformuleerd. Voor de complete lijst zie bijlage 3.

Ieder jaar is er een specifiek thema waarop wordt doorgevraagd. Dit jaar is dat "Behandeling, bejegening en beveiliging". De informatie die hierover verkregen wordt kan input vormen voor het ontwikkelen van nieuwe standaarden.

De gehanteerde standaarden worden aan het einde van de cyclus geëvalueerd en aangepast waar nodig. Een adviesraad van professionals zal op basis van deze evaluatie de set standaarden waar nodig aanscherpen of aanvullen voor de volgende cyclus.

Voor deze eerste cyclus is gekozen om alleen het spectrum van de klinische behandeling gegeven door de Borginstellingen te reviewen. Dit landelijk rapport heeft dan ook alleen betrekking op dit specifieke gedeelte van de SGLVG(+) zorg.

Zelfreview en reviewbezoek

Na het bepalen van de standaarden voert elke instelling een zelfreview uit. Belangrijk is daarbij niet alleen de uitkomst op de driepuntsschaal (voldoet, voldoet deels, voldoet niet), maar vooral het beschrijven: 'hoe geven wij dit vorm en waarom?'. De informatie uit de zelfreview dient als voorbereiding en input voor het reviewteam dat op bezoek komt. Elke instelling wordt bezocht door een reviewteam bestaande uit vier getrainde (multidisciplinaire) professionals vanuit andere Borginstellingen, ondersteund door een centrale coördinator vanuit het EFP.

Het primaire doel van de reviewdag is intercollegiaal het gesprek aangaan en leren van elkaar. Tijdens het reviewbezoek worden niet alle standaarden expliciet uitgevraagd, ze zijn aanleiding tot gesprek. Het reviewteam concentreert zich op interessante aankno-

gingspunten uit de zelfreview of die tijdens de reviewdag naar voren komen. De gesprekken zijn gebaseerd op gelijkwaardigheid en vertrouwelijkheid. Aan het einde van de dag wordt direct een eerste terugkoppeling gegeven aan de professionals van de instelling.

Rapporten en landelijke De Borgdag

Na de reviewdag ontvangen de instellingen een eigen instellingsrapport, waarin de uitkomsten worden weergegeven. De volgende fase begint; reflectie en actie. Naar aanleiding van de voorgaande stappen zijn de deelnemende instellingen uitgenodigd om met de teams aan tafel te gaan met de vraag 'waar ligt onze ambitie dit komend jaar'. Gezien de specifieke doelgroep en context van de instelling wordt besloten op welke fronten men zich wil en kan ontwikkelen.

De cyclus wordt afgesloten met dit landelijk rapport en een landelijke dag op 3 december 2015, waarin de stand van zaken - van de deelnemende instellingen - in de sector wordt gedeeld en waar parels worden uitgewisseld.

Reflectie op dit rapport

In dit rapport wordt een stand van zaken weergegeven van de kwaliteit binnen de deelnemende instellingen op de gekozen standaarden. Ook vind je hier een overzicht van de gevonden 'parels': de mooie voorbeelden die de reviewteams in de instellingen hebben gevonden. Naast het weergeven van zaken die goed gaan, wordt ook gekeken waar ruimte is voor verdere ontwikkeling. Een 'oester' is een onderwerp waarop verbetering mogelijk is: er ligt mogelijk een parel in verscholen, alleen vergt dit nog wat werk. Het Kwaliteitsnetwerk is nadrukkelijk niet gebaseerd op het principe van een audit; het is dan ook niet de doelstelling van dit rapport om een automatische 'verbeterplanreflex' op te wekken. De instellingen kunnen dit rapport gebruiken om gezamenlijk met de teams te reflecteren op de eigen kwaliteit en de eigen ambities op dat vlak. Op welke fronten wil de instelling zich ontwikkelen, gezien de specifieke doelgroep en context? Ter ondersteuning van eventuele implementaties tref je op <https://www.knapp-efp.nl> formats aan voor projectplanning. Voor algemene informatie met betrekking tot het kwaliteitsnetwerk verwijzen wij naar www.kwaliteitsnetwerken.nl

Omdat veel van de medewerkers (en ook mogelijk enkele cliënten) hebben deelgenomen aan de cyclus, bevelen wij aan om het rapport breed intern te delen.

Een van de uitgangspunten van het Kwaliteitsnetwerk is de wetenschappelijke onderbouwing. Momenteel wordt binnen het Kwaliteitsnetwerk FPA onderzoek uitgevoerd naar het effect van het Kwaliteitsnetwerk. Dit onderzoek heeft ook waarde voor de

andere Kwaliteitsnetwerken. Wetenschappelijke onderbouwing van het Kwaliteitsnetwerk is te vinden in dit onderzoek van *drs. S. van Bokkum*, onderzoeker Kwaliteitsnetwerk FPA.

Deelnemende instellingen

De vier deelnemende Borginstellingen hebben samen de standaarden bepaald. De instellingen hebben een zelfreview gedaan, een reviewdag gehad en een instellingsrapport ontvangen. Met het ontvangen van dit rapport en het deelnemen aan de landelijke De Borgdag is de eerste cyclus ten einde en ligt de schone taak bij deze instellingen om intern te bezien op welke fronten de teams de kwaliteit willen verbeteren.

De vier instellingen zijn:

Altrecht, Aventurijn, Wier, hierna te noemen **Wier**

Dichterbij, Stevig, hierna te noemen **Stevig Dichterbij**

Ipse de Bruggen, behandelcentrum SGLVG(+) in Zwammerdam, hierna te noemen **Ipse de Bruggen**

Trajectum, locatie OBC Berkelland, hierna te noemen **Trajectum**

Doel Borginstellingen

De Borg is het samenwerkingsorgaan van de vier SGLVG-instellingen in Nederland. SGLVG staat voor Sterk Gedragsgestoord Licht Verstandelijk Gehandicapt. Het specialisme van deze (forensische) SGLVG-behandelcentra ligt besloten in het gegeven dat een verstandelijke beperking, psychopathologie en soms crimineel gedrag samengaan met daarbij vaak complicerende omgevingsfactoren. Die behandelingen richten zich op problematiek die balanceert op het snijvlak van drie sectoren: verstandelijk gehandicaptenzorg (VG), geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en forensische zorg (Veiligheid en Justitie). De behandelcentra voor deze groep dienen daarom over expertise te beschikken wat betreft de eisen die worden gesteld aan de omgang met mensen met een verstandelijke beperking, kennis en vaardigheden met betrekking tot het behandelen van psychopathologie en het terugdringen van recidive. Deze problematiek vraagt dan ook om een gespecialiseerde multidisciplinaire en integrale behandeling.

Het samenwerkingsverband deelt kennis op het gebied van diagnostiek, behandeling, wetenschappelijk onderzoek en kennisuitwisseling. Ze doen gezamenlijk onderzoek en werken voortduren aan het verbeteren van de behandelmethodieken. Het Borgbureau coördineert en faciliteert¹. Meer informatie is te vinden op www.de-borg.nl. Het Expertisecentrum Forensische Psychiatrie neemt de ondersteuning van het project voor haar rekening.

¹ Behandelvisie (forensische) SGLVG, De Borg, 2008

Parels en Oesters



Wat doen de instellingen al heel goed en wat kan er beter? Hieronder wordt een beeld geschetst van de SGLVG(+)-sector, waarbij de standaarden en het thema van 2015 als onderlegger hebben gediend. Nieuwsgierig geworden naar welke parels waar in het land te vinden zijn? In bijlage 1 vind je een volledig overzicht van de verschillende parels die de reviewteams gevonden hebben. De uitkomsten op de individuele standaarden zijn te vinden in bijlage 2.

Parels; waar zijn de instellingen goed in?

Bij alle instellingen zijn de reviewteams mooie parels tegengekomen. Deze parels zijn geclusterd rondom een aantal thema's.

De cliënt centraal - een holistisch perspectief

De cliënt wordt binnen alle instellingen en op alle lagen in de organisatie als partner in de behandeling gezien. Er wordt veel geïnvesteerd in de samenwerking met en het motiveren van de cliënt. Binnen de instellingen is er oog voor de cliënt als totaal persoon, waarbij er aandacht is voor zijn mogelijkheden en kwetsbare kanten geplaatst in zijn context. Dit komt tot uiting in de manier van denken en handelen, en in de samenwerking bij de verschillende instellingen. De complexe problematiek vereist altijd een behandeling op maat. Alle instellingen hebben dit hoog in het vaandel staan. Het uitgangspunt is om de cliënt zo zelfstandig mogelijk te laten zijn, maar daar waar nodig ook te helpen. Een gedegen basis voor het vinden van een goede balans voor de cliënt.



Bij **Ipse de Bruggen** krijgt iedere cliënt een portfolio dat hij in eigen beheer heeft en dat hij altijd meeneemt. Alles wordt hierin bijgehouden. Zowel de behandelaar als andere (vak)therapeuten en de cliënt kunnen hiervoor input leveren. Wanneer er twijfel is over persoonsgebonden rechten of plichten, dan is dit terug te vinden in de map. Ook het signaleringsplan en het behandelplan zijn terug te vinden in deze map. Zo blijft het voor de cliënt tevens duidelijk waar hij zich bevindt in zijn behandeling.

Bij **Stevig Dichterbij** wordt er iedere dag samen met de cliënten gekookt. Ze sluiten goed aan bij wat de cliënt zelf kan en waar hij hulp bij nodig heeft. Het uitgangspunt is om de cliënt zo zelfstandig mogelijk te laten zijn, maar daar waar het nodig is ook te helpen en te zoeken naar de beste manier om taken samen te doen.



Bij **Trajectum** wordt autonomie en persoonlijke groei van de cliënt op verschillende mooie manieren gestimuleerd. Zo heeft hij eigen inbreng in de dagbesteding, is het zorgplan in cliëntentaal geschreven en wordt als snel gekeken of en hoe een cliënt vrijheden op kan bouwen. Ze zijn erop gericht om naast de cliënt te staan en de-escalerend te werken.

Bij **Wier** werken ze volgens het Competentiemodel. Dit betekent dat ze cliënten holistisch benaderen. Ze kijken niet alleen naar "wat kan er niet?" of "wat is het probleem", maar ook naar kwaliteiten en mogelijkheden van de cliënt. Verder is er bij Wier een ervaringsdeskundige in dienst die daar ook behandeld is. Zij heeft tijdens de reviewdag alle gesprekken bijgewoond.

Een aantal instellingen werkt volgens het cliëntvolgend systeem. Deze manier van werken houdt in dat de zorgbehoefte van de cliënt het vertrekpunt is. De cliënt houdt gedurende de behandeling dezelfde behandelaar. Een voordeel hiervan is dat voorkomen wordt dat de cliënt overspoeld raakt door te veel (nieuwe) contacten. Op deze manier ontstaan er geen gevoelsmatige drempels voor de cliënt. Een ander bijkomend voordeel is dat er geen kennis verloren gaat bij het personeel door overdracht.

Bij twee instellingen zijn ervaringsdeskundigen werkzaam. Ervaringsdeskundigen kunnen een brug vormen tussen cliënten en personeel. Zij en de cliënten hebben immers vergelijkbare ervaringen en ze 'spreken dezelfde taal'. Door het inzetten van ervaringsdeskundigen wordt de aansluiting bij de cliënten verder geoptimaliseerd.

Betrokkenheid van professionals

De bij De Borg aangesloten instellingen hebben de opdracht cliënten te behandelen met een lichte verstandelijke beperking en meervoudige complexe problematiek. Kenmerkend voor alle instellingen is dat alle professionals passie hebben voor het werken met deze doelgroep en de best mogelijke zorg willen leveren. De professionals staan naast de cliënt en alles wat in hun macht ligt doen om de cliënt te helpen en aan te sluiten bij zijn mogelijkheden. Er is veel ambitie en een drive om steeds beter te worden. De actieve en enthousiaste deelname aan het Kwaliteitsnetwerk van alle betrokkenen tijdens het proces laat zien dat de professionals open staan om van elkaar te leren en kennis te delen.



Professionals van **Ipse de Bruggen** nemen sinds kort verschillende taken voor hun rekening. Zo zijn ze niet alleen begeleider op de groep maar begeleiden ze ook creatieve activiteiten. Dit zorgt voor afwisseling en een extra uitdaging in het werk. Tevens kunnen ze ook aandachtsfunctionarissen voor verschillende onderdelen zijn; boodschappen, overdracht naar de nachtopport, medicatie kas, vrijetijdsbesteding en (studie)modules.

Ook in onzekere tijden blijven de professionals van **Stevig Dichterbij** hart voor de zaak hebben. Ze blijven zich voor de volle 100% inzetten. Collega's hebben veel voor elkaar over. Iedereen voelt zich verantwoordelijk voor het welzijn van de cliënten.

Er is bij **Trajectum** een sterke binding tussen de professionals. Er is een cultuur van loyaliteit en verbondenheid die enthousiasmerend werkt. Ook is de intrinsieke motivatie en drive om met deze doelgroep te werken bij alle professionals hoog. Ze kunnen door een diep dal gaan, elkaar daar vinden en er samen weer voor gaan.

Bij **Wier** heerst er een prettige en ontspannen sfeer. In de cultuur ligt besloten dat alle professionals onmisbare schakels zijn binnen de behandeling. Er is een laag ziekteverzuim en weinig verloop onder de professionals. Dit zorgt voor een stabiel fundament voor het leveren van goede zorg.



Innovatief

In tijden van reorganisatie, bezuinigingen en strengere eisen vanuit de maatschappij is het gemakkelijk om de moed op te geven. Kenmerkend voor alle instellingen is dat ze juist in deze tijden actief op zoek gaan naar nieuwe wegen om kennis te delen en elkaar vooruit te helpen. De gezamenlijke Borgvisie biedt leidraad voor de behandeling. De instellingen gaan met hun tijd mee en sluiten hun ogen niet voor de technologische ontwikkelingen. Alle instellingen hebben nagedacht. Alle instellingen hebben nagedacht over en beleid gemaakt omtrent het gebruik van internet, smartphones, camera's, sociale media et cetera.



Ipse de Bruggen heeft veel mogelijkheden voor werknemers om zich te ontwikkelen. Er zijn kernteams waarin het leren en ontwikkelen centraal staat. Daarnaast is er een cyclische SGLVG leergang waarin de kennis van mensen wordt vergroot en het leren en ontwikkelen aandacht krijgt. Het is een mooie investering in het personeel. Dit jaar is in deze cyclische leergang ook het 'systemisch werken' toegevoegd. Doordat personeel met de leergang bezig is met ontwikkeling en verbetering wordt het ook makkelijker om elkaar aan te spreken en feedback te geven.

Stevig Dichterbij zit momenteel midden in een herontwerp van de werkwijze waarin clientvolgend gewerkt gaat worden. De reviewers verwachten dat dit zal zorgen voor een meer naadloze doorstroom voor de cliënt binnen de zorgketen. De cliënt houdt gedurende de behandeling dezelfde behandelaar en zal daardoor niet steeds hoeven te wennen aan een nieuw gezicht. Dit heeft een aantal voordelen. Het opgebouwde vertrouwen gaat niet verloren en er zijn niet onnodig veel prikkels voor de cliënt.

Trajectum blijft niet stil zitten en durft op zoek te gaan naar nieuwe uitdagingen. Hoe zorg je ervoor dat buitenstaanders begrijpen wat een behandeling inhoudt en waarom bepaalde keuzes genomen worden. Om dit te bereiken geven ze klinische lessen aan externen als reclassering, familie, hulpdiensten en anderen. Hiermee zetten ze zich in om externen te laten begrijpen wat de visie is van Trajectum, wie de cliënten zijn en waar de behandeling zich op richt. Zo vergroten ze de mogelijkheid om samen te werken.

Een belangrijke kracht van **Wier** gesloten is het vermogen om 'out-of-the-box' te denken en zo met creatieve oplossingen te komen. Met de gedachte "dat kan niet" zullen ze niet snel genoeg nemen. Ze gaan dan op zoek naar een manier om het mogelijk te maken, passend bij de cliënt en de situatie. Is er geen budget voor een activiteit dan wordt er samen met de cliënten pannenkoeken gebakken om geld in te zamelen.



Oesters; welke uitdagingen liggen er?

Natuurlijk zijn er ook onderwerpen die nog iets meer aandacht zouden kunnen krijgen. Ook deze onderwerpen kunnen geclusterd worden rondom een aantal thema's.

Communicatie en hoge werkdruk

Bijna alle instellingen ervaren een uitdaging op het gebied van communicatie en afstemming. Wanneer er onzekerheid heerst over baanbehoud zorgt dit voor veel onrust op de werkvloer. Ook het onderdeel zijn van een grote organisatie zorgt voor een dynamisch speelveld. Hoe wordt intern gecommuniceerd over veranderingen en hoe voorkom je het gevoel van 'eilandjes'?

Een kwalitatief en kwantitatief goede bezetting om de afgesproken behandeling voor de cliënten te kunnen (waar)borgen wordt bij twee instellingen helaas niet gehaald. Ondanks de intrinsieke motivatie en drive om met de doelgroep te werken is het plezier in het werk soms ver te zoeken. Een van de standaarden

luidt: "Ik lach elke dag op mijn werk." In de reacties werd vaak aangegeven dat er tegenwoordig minder wordt gelachen door de hoge werkdruk. Goede afstemming tussen alle lagen zorgt ervoor dat de neuzen dezelfde kant op blijven staan en iedereen elkaar kan blijven vinden.

Je ziet dat alle instellingen collegiaal zijn en de spirit is: "We gaan er samen voor, we gaan dit samen tackelen!"



Bij **Stevig Dichterbij** zijn er korte lijntjes wat een goede samenwerking bevordert. Met name in het opstellen van het signaleringsplan is de onderlinge samenwerking effectief op elkaar afgestemd. Door de observaties van zowel het afdelingspersoneel als de behandelaar te combineren wordt een completer beeld van een cliënt geschetst.

Bij **Wier** worden alle incidenten wekelijks besproken in het Zinloopspreekuur. Dit spreekuur wordt bijgewoond door de aanwezige en betrokken multidisciplinaire professionals. Dit is een mooie manier om op een gestructureerde en laagdrempelige manier verschillende thema's - incidenten, inzet dwangmiddelen of zorg in het algemeen - te laten reflecteren en een effectieve feedbackloop te maken.

Informatievoorziening instroom

Bij alle instellingen hebben de reviewteams gehoord dat er uitdagingen liggen rondom de instroom van nieuwe cliënten (er zijn ook regelmatig spoedplaatsingen). Deze liggen enerzijds in op een passende manier vooraf informatie aan de cliënt kunnen verstrekken, als anderzijds in informatie (compleet dossier) over de nieuwe cliënt krijgen. Wat tegenwerkt is dat intakegesprekken niet meer worden gefinancierd. Hierdoor ontstaat een leemte die nog niet gevuld is door een nieuwe methode voor informatievoorziening voorafgaand aan de opname.

"Wanneer een cliënt lang moet wachten op een passende vervolgplek, kan dit invloed hebben op de motivatie"

Uitstroom

Daarnaast liggen er uitdagingen rondom de uitstroom van cliënten. De wachtlijsten, zowel in- als extern, zijn vaak lang. Daarnaast zijn er niet altijd voldoende passende plekken beschikbaar waarbinnen zorg op maat voor deze doelgroep geboden kan worden. Sommige cliënten worden weer op locatie opgenomen terwijl ze eigenlijk "uitbehandeld" zijn. Om dit te voorkomen wordt door alle instellingen veel geïnvesteerd in een volledige overdracht, met een passende begeleidingsstijl, signaleringsplan en preventieplan. Ook is er nazorg. De warme overdracht die de instellingen het liefst zouden willen hebben is met externe partijen vaak niet mogelijk. Dit weerhoudt de instellingen er niet van dit na te streven en te zoeken naar een juiste transfer (overdracht van de cliënt, inclusief diens persoonsbeeld, en begeleiding naar de vervolgsetting na ontslag).



Trajectum streeft ernaar om al binnen de observatieperiode het woonprofiel van de cliënt duidelijk in beeld te krijgen, zodat vroegtijdige aanmelding in- en extern meer perspectief biedt op succesvol en op tijd uitplaatsen.

Bij **Ipse de Bruggen** wordt veel tijd en moeite geïnvesteerd in de nazorg en follow-up van de cliënten. Er wordt veel waarde gehecht aan dat een cliënt 'goed terecht komt'. Er wordt veel tijd en moeite geïnvesteerd in nazorg en follow-up. Dit komt waarschijnlijk door de achtergrond in de VG-zorg. Bij forensische cliënten is dit niet altijd mogelijk. Wanneer de titel afloopt is het traject ook afgelopen.

Thema: het snijvlak Behandeling, Bejegening en Beveiliging

In deze cyclus is naast de 33 standaarden ook een thema besproken. Hier-voor is gekozen omdat er onderwerpen zijn die een belangrijke impact heb-ben op kwaliteit maar zich niet in een standaard laten vangen, bijvoorbeeld omdat we nog niet goed weten hoe je ze 'goed doet'. Het idee is dat elk jaar wordt gekozen voor een thema dat wordt uitgevraagd met behulp van een aantal meegeleverde vragen. We hopen dat de antwoorden op de vragen uiteindelijk input bieden om nieuwe standaarden te ontwikkelen.



Het gekozen thema dit jaar is 'Behandeling, Bejegening en Beveiliging'. De Borginstellingen zijn uniek omdat ze behandeling bieden op het grensvlak van sectoren. Ze behandelen cliënten die door hun meervoudige problematiek (verstandelijke beperkingen, psychische stoornissen, risicovol/delictgedrag) niet goed terecht kunnen in de reguliere zorg, die zich veelal op één van deze vlakken richt, zoals instellingen voor verstandelijk beperkten, GGZ of forensische zorg. De Borginstellingen combineren kennis en kunde uit de verschillen-de zorgsectoren. Dit wordt samengevat als expertise van drie B's: Behandelen, Bejegenen, Beveiligen. Deze drie B's hebben zowel invloed op de inhoud van de behandeling als op het proces, de aansturing, de randvoorwaarden et cetera. Dit maakt dat de instellingen de verschillende onderdelen moeten samenvoegen, maar ook rekening moeten houden met interacties tussen de onderdelen. Hoe wordt dit vorm gegeven binnen de instellingen?

Met name tijdens de zelfreviews hebben de instellingen stil gestaan bij het thema. Het blijkt dat alle instellingen een goed beeld hebben van waar hun krachten en uitdagingen liggen. Het blijft zoeken naar de juiste balans. Bij alle instellingen heerst er een duidelijk therapeutisch klimaat waar veel in geïnvesteerd wordt. De autonomie van de cliënt is een groot goed, waarbij wordt ingestoken op een passende bejegening richting de cliënten.

“De juiste bejegening is heel belangrijk omdat deze doelgroep vaak en gemakkelijk overvraagd wordt. Behandeling en beveiliging worden ook hierop afgestemd.”

De instellingen zijn erop gericht om de-escalerend te werken en conflicten voor te zijn. Ondanks het feit dat cliënten vaak zijn opgenomen met een justitiële maatregel wordt er zo min mogelijk met dwang en drang gewerkt. Wel wordt er gekeken naar wat iemand kan en aan kan. Er is geen overkill aan regels en normalisatie wordt nagestreefd. Het betekent dat er niet altijd standaarden zijn; het verloop kan bijvoorbeeld bij de ene cliënt sneller opgebouwd worden dan bij de andere cliënt. Dit kan te maken hebben met de problematiek, het ontwikkelingsniveau en de vaardigheden van de cliënt. Zo zijn er veel verschillende tempo's mogelijk in behandelingen.

Bekeken vanuit het snijvlak van justitie, psychiatrie en verstandelijk gehandicaptenzorg (VG zorg) lijkt de psychiatrie minder vertegenwoordigd dan de andere twee vlakken. De psychiater is een belangrijk onderdeel van het multidisciplinaire team en vervult een consulterende rol in de behandeling; de psycholoog/ orthopedagoog is hierbij leidend. Waar volgens instellingen nog winst te behalen valt, is in het verbreden van de kennis over medicatie en de psychiatrische ziektebeelden, en het meer vormgeven van de individuele therapieën.

Een van de uitdagingen lijkt verder te liggen in cliënten die een VG aanbod nodig hebben, terwijl de problematiek/agressie te groot is voor de setting. Het vrijhedenbeleid vanuit de VG benadering schuurt wel eens met de visie vanuit bijvoorbeeld de reclassering. Toch wordt zo goed mogelijk vastgehouden aan de eigen visie en doen instellingen een stapje extra door bijvoorbeeld psycho-educatie aan verschillende instanties te geven. Ook bij de uitstroom zijn uitdagingen te vinden in het feit dat de plekken niet altijd de passende begeleiding kunnen bieden; vaak gaat het hierbij om de combinatie van beschermen en beveiligen. Instellingen doen hier vaak ook een stapje extra, zelfs na de overdracht. Er is nazorg en, eventueel in overleg, een terugkeergarantie binnen de organisatie mogelijk. Ook wordt creatief met ketenpartners gezocht naar oplossingen wanneer het gaat om aanmeldcriteria bij een vervolgplek. Voldoet een cliënt nu nog niet aan de eisen maar is de prognose dat hij bij overplaatsing wel binnen de gestelde criteria valt, dan kan de cliënt geaccepteerd worden als kandidaat op een wachtlijst.

Om de integrale aanpak te kunnen bewerkstelligen zijn er organisatorische aspecten en materiële condities nodig. Organisatorische aspecten kunnen voor een goed ondersteunend behandelklimaat zorgen. Tijdens deze reviewcyclus hebben bij verschillende instellingen reorganisaties plaatsgevonden, welke de nodige impact op de organisatie en haar behandelklimaat hebben. Alle organisaties zijn zich bewust van de impact die organisatorische aspecten kunnen hebben en proberen dit zo goed mogelijk te managen.

Ook bij de materiële condities wordt zo goed mogelijk rekening gehouden met de doelgroep. Bij alle instellingen zijn er verschillende soorten afdelingen, zoals open, besloten en gesloten afdelingen. Bij de verschillende ruimtes is tevens rekening gehouden met het overzicht en de helderheid van de functie, wat duidelijkheid biedt.

Samenvattend komt een beeld naar voren dat de instellingen werken vanuit een holistisch perspectief, waarbij de cliënt centraal staat. De VG- en forensische zorg zijn met name aanwezig. De behandelprogramma's, risicotaxaties zijn aangepast aan het niveau van de LVB-client. De professional staat naast de cliënt, proberen niet automatisch over te nemen, nemen verantwoorde risico's, bijvoorbeeld in de mogelijkheden tot verlof, en streven naar een zo goed mogelijke opbouw van een passende, beschermende context (wonen, werk/dagbesteding, vrije tijd en netwerk). Los van alle gebruikelijke en vaste items binnen de behandeling blijven de instellingen ruimte zoeken voor creativiteit en nieuwigheden om verder te leren.



Leeswijzer

Domeinen in Beeld

Woorden voor grafieken

Het belangrijkste doel van het Kwaliteitsnetwerk is niet het vergelijken van harde scores en resultaten. Het draait om het open gesprek dat collega's met elkaar aangaan en het leren van elkaar. Dit is waarom we eerst omschrijven hoe het Borgveld er algemeen voor staat op het domein en dit daarna pas illustreren met grafieken. De instellingen zijn hierbij geanonimiseerd.

De range van standaarden waaraan voldaan is laat zien aan hoeveel procent van de standaarden voldaan werd bij de laagst en de hoogst scorende instelling. Dit zal per domein beschreven worden.

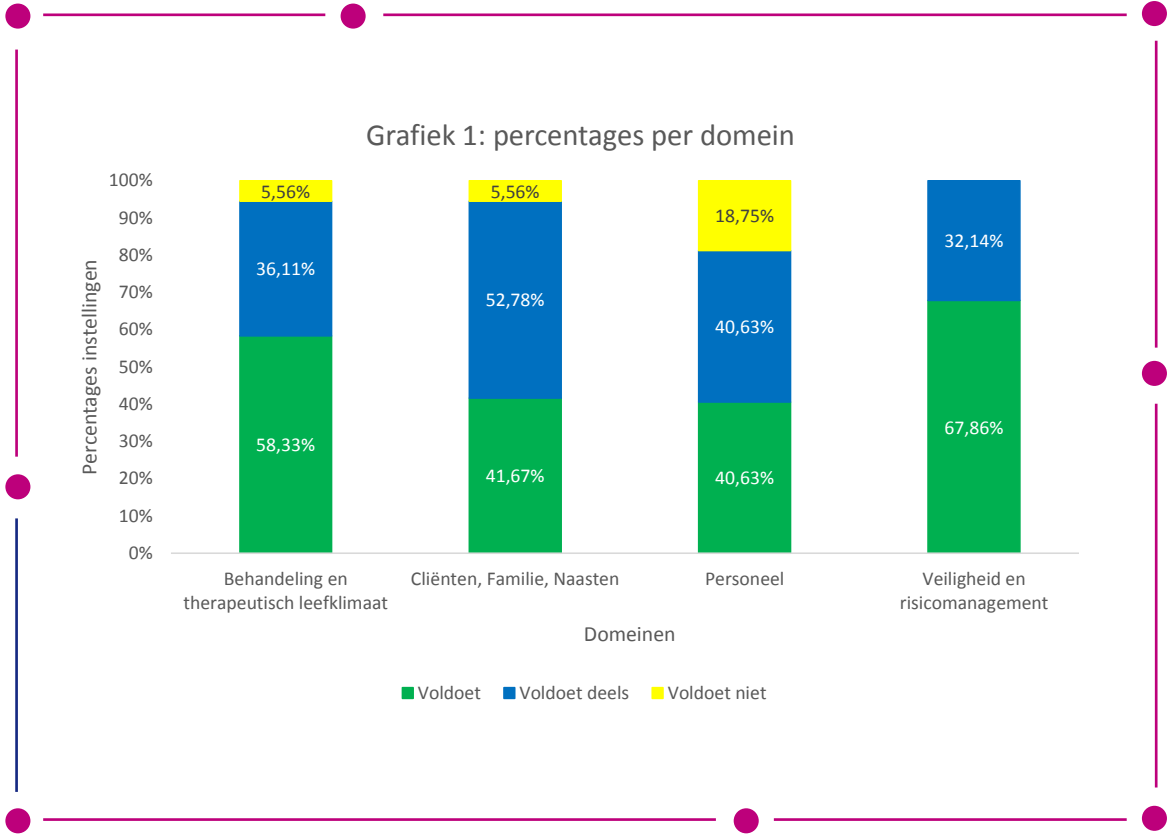
Tevens dient vermeld te worden dat het er niet alleen om gaat volledig aan een standaard te voldoen. Wanneer er deels voldaan is kan dit betekenen dat de instelling al goed op weg is, of dat ze er bewust voor heeft gekozen dit iets anders aan te pakken of andere onderwerpen hoger op de agenda te plaatsen.



Totaaloverzicht over de vier domeinen

Zoals in grafiek 1 te zien is scoorden de instellingen het hoogst het domein "Veiligheid en risicomanagement". Binnen dit domein werd er aan geen enkele standaard niet voldaan. Dit is niet verrassend aangezien een van de kerntaken van deze instellingen het beschermen van de maatschappij is. Op het domein "Behandeling en therapeutisch leefklimaat" wordt ook goed gescoord. Het gemiddelde aantal standaarden waaraan geheel voldaan wordt is 58%. De verschillen tussen de instellingen zijn hier vrij groot. De minst scorende instelling voldoet slechts aan 33% van de standaarden, terwijl de meest scorende instelling aan alle standaarden voldoet. Binnen het domein "Cliënten, familie en naasten" zijn de verschillen iets minder groot. Er wordt aan tussen de 22% en 56% van de standaarden voldaan. Het laagste gemiddelde wordt gescoord op het domein personeel. Gemiddeld wordt er bij dit domein aan 37,5% van de standaarden voldaan.

Over de vier domeinen een mooie score voor een eerste cyclus waarin standaarden zijn opgenomen met een hoog ambitieniveau.



Clënten, Familie, Naasten

Over dit domein	Aantal standaarden:	9
	Gemiddelde % standaarden waaraan geheel wordt voldaan	42%
	Range van standaarden waaraan voldaan is:	22%-56%

Top

Alle instellingen zorgen ervoor dat een nieuwe cliënt zich welkom kan voelen in een complete, opgeruimde, frisse kamer (bijvoorbeeld geleverd, opgemaakt bed, wc-rol aanwezig et cetera).

Bij drie van de vier instellingen is de kamer van de cliënt en is de medewerker te gast. De vierde instelling gaf aan dat dit deels het geval is. Overal heeft de cliënt voldoende privacy en mag de cliënt zijn persoonlijke "touch" aan de kamer geven zodat hij zich thuis voelt. Dit gaat dan vooral over de inrichting, het is nergens de bedoeling dat de cliënt de kamer compleet verbouwt.

Bij de meeste instellingen wordt het bezoek als gast ontvangen, voelen zij zich welkom en worden ze netjes bejegend. Bij één instelling is er een aantal veiligheidsmaatregelen (zoals fouilleren), waardoor het bezoek zich wellicht minder welkom kan voelen.

Tip

Bij de standaard "Voor opname wordt er gezorgd voor voldoende en tijdige informatie van doorverwijzende instanties" wordt er door alle instellingen slechts deels voldaan. Het steven is er, maar in de praktijk kan dit niet altijd gerealiseerd worden.

Bij slechts één instelling wordt voor opname informatie over het behandelproces verstrekt aan de cliënt en indien gewenst ook aan het (betrokken) netwerk. De informatie is hierbij afgestemd op het niveau van de cliënt. De helft van de instellingen voldoet hier deels aan en de laatste instelling niet.

Er is ruimte voor ontwikkeling bij drie instellingen als het gaat over de cliënt en zijn zicht op het eigen behandelproces, zijn invloed daarop en de stimulering in zijn verantwoordelijkheid hierin. Één instelling voldoet aan deze standaard.

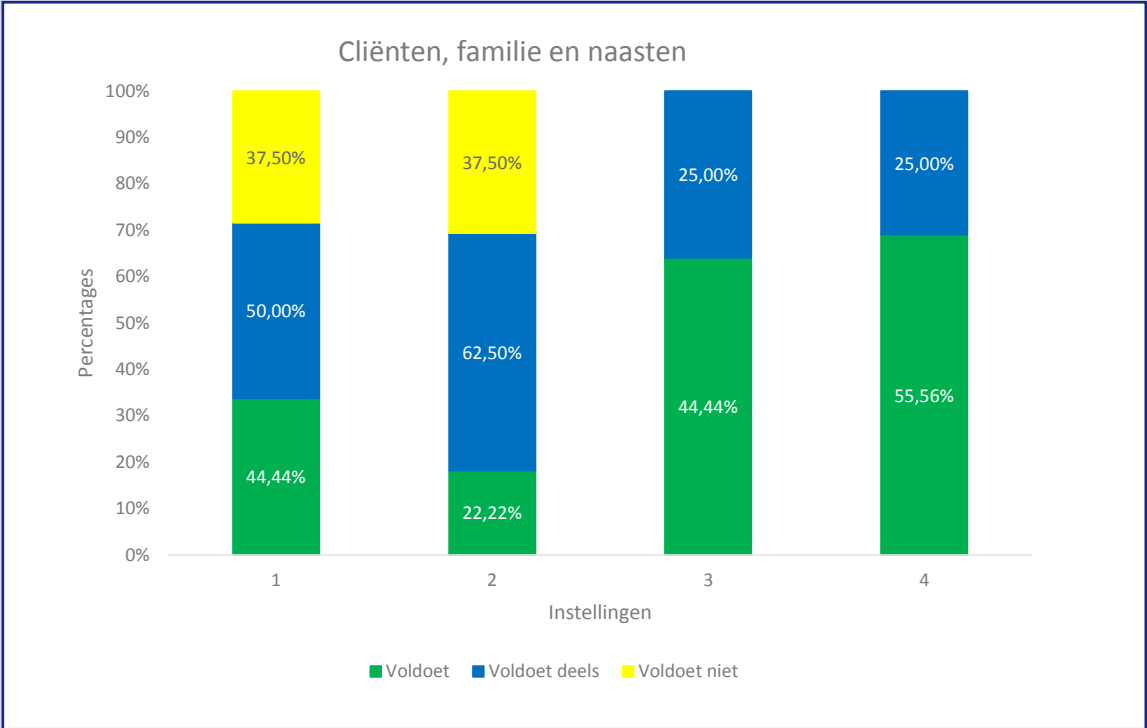
Drie instellingen geven aan dat het sociale netwerk nog meer betrokken kan worden bij de behandeling, mits er toestemming is van de cliënt. Zo zou het sociale netwerk een actieve en praktische bijdrage kunnen leveren aan het behandelproces.

Hoewel alle instellingen graag een warme overdracht zouden willen is deze luxe er niet altijd. Geen enkele instelling voldoet aan de standaard dat er pas ontslag is bij een warme overdracht.



Parel in de spotlight

Bij **Stevig Dichterbij** biedt het WLT- gebouw (Werken Leren Therapie) enorm veel mogelijkheden voor de cliënt. PMT, drama, houtbewerking, fietsenmakerij, bakker, schilderen/creativiteit, tuin, handenarbeid, muziek, opleidingslokaal, fitness en een tweedehands kledingwinkel. Een uniek aanbod dat goed is afgestemd op de mogelijkheden van de cliënt!



Behandeling en therapeutisch leefklimaat

Over dit domein	Aantal standaarden:	9
	Gemiddelde % standaarden waaraan geheel wordt voldaan:	58%
	Range van standaarden waaraan voldaan is:	33%-100%

Top

Drie van de vier instellingen voldoen volledig op de standaard oog hebben voor de cliënt als totale persoon inclusief zijn sterke kanten en kwetsbaarheden, in zijn context (holistische benadering, zowel met betrekking tot de problematiek als persoonlijk). De vierde instelling ziet nog ruimte voor verdere ontwikkeling op dit gebied. De instellingen stimuleren en ondersteunen de zelfzorg en omgevingszorg van de cliënt. Ze stemmen het taalgebruik en de communicatie af op de individuele cliënt. Bij alle instellingen is er aandacht voor rituelen zoals feest- en verjaardagen en de betekenis die hieraan gegeven wordt door de individuele cliënt.

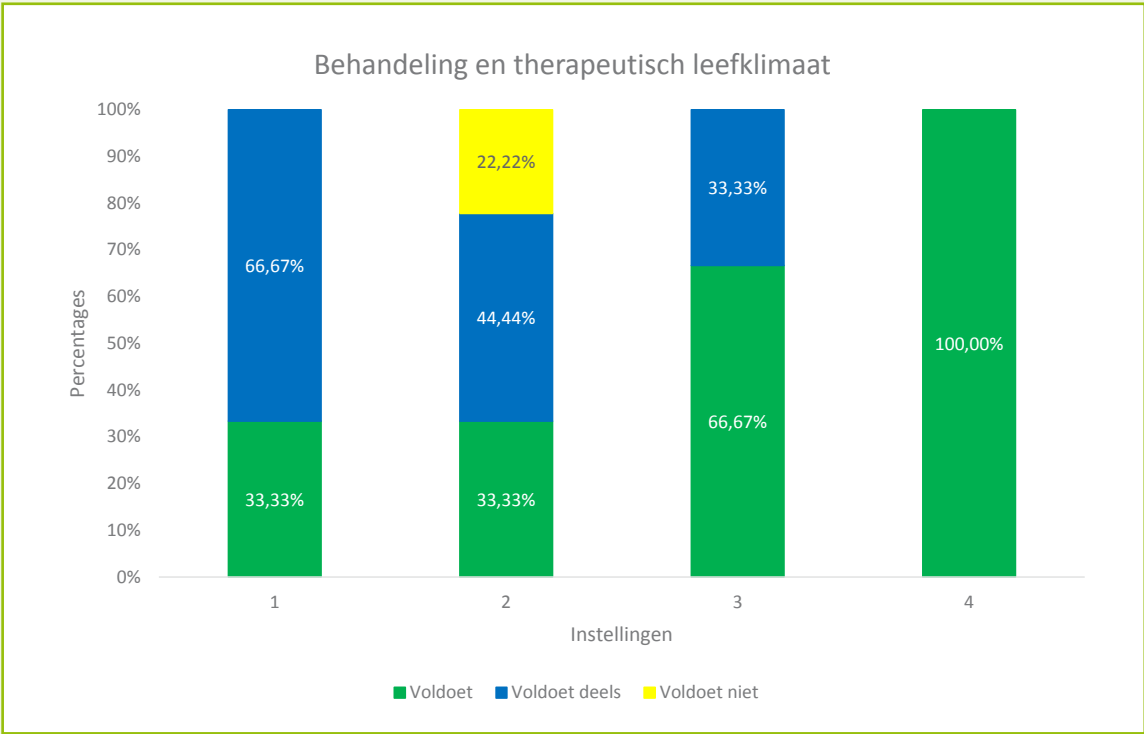
Tip

Bij één van de vier instellingen wordt voorkomen dat de cliënt overspoeld raakt door te veel contacten, zodat er geen gevoelsmatige drempels ontstaan. Bij twee instellingen gebeurt dit deels en bij één is dit nog niet standaard aanwezig. De helft van de instellingen werkt voortdurend concreet en bewust aan de motivatie van de cliënt en zijn commitment voor de behandeling. De andere helft doet dit deels en ziet nog mogelijkheden dit te verbeteren. De helft van de instellingen werkt vanuit een samenhangende visie en beleid aan de omgang met verslavingsproblematiek binnen het therapeutisch leefklimaat. De andere helft heeft wel de visie en het beleid, maar kan dit nog verder implementeren in de werkwijze. Bij twee van de vier instellingen wordt het therapeutisch leefklimaat ingericht volgens een specifieke methodiek die past bij de doelgroep en generalisatie stimuleert. Bij de andere twee gebeurt dit deels. De behandelprogramma's van De Borg (verslaving, agressie en signaleringsplan) zijn bij helft van de instellingen volledig geïmplementeerd. Eén instelling is bezig met de implementatie en bij één instelling dient de implementatie nog plaats te vinden.



Parel in de spotlight

Trajectum streeft naar een cultuur waarin de cliënt zich optimaal kan ontwikkelen. Ze streven naar een open en op groei gericht behandelklimaat. Er heerst een goede en open sfeer waarin de cliënt zich veilig kan voelen. De mindset op locatie Berkelland is dat alles mag, tenzij. Hierbij staat de cliënt en diens mogelijkheden centraal. De dialoog wordt met de cliënt aangegaan en er wordt behandeld vanuit mogelijkheden. Deze dialoog is in alle lagen in de instelling terug te vinden.



Personeel

Over dit domein	Aantal standaarden:	8
	Gemiddelde % standaarden waaraan geheel wordt voldaan:	41%
	Range van standaarden waaraan voldaan is:	0%-75%

Top

Alle instellingen hebben oog en creëren ruimte voor nazorg voor medewerkers in het geval van een incident. Bij de helft wordt ruimte gezien voor verbetering. Dit ligt vooral in de follow-up op de langere termijn en de aandacht “van bovenaf”. Collega’s vangen elkaar onderling goed op.

Ondanks de reorganisaties en de hoge ervaren werkdruk wordt er gelukkig met regelmaat gelachen op werk. Bij de helft is dit zeker dagelijks het geval.

Bij drie van de vier instellingen is er de mogelijkheid om te leren en te experimenteren en is er aandacht voor de ontwikkeling van alle medewerkers. Eén instelling geeft aan dat hier de afgelopen periode helaas geen ruimte voor was en voldoet niet.

Tip

Binnen dit domein is de gemiddelde score lager dan de andere domeinen. Geen enkele standaard heeft een score waar meer dan de helft van de instellingen voldoende op scoort. Drie van de vier instellingen zien ruimte voor verbetering als het gaat om het elkaar durven aan te spreken en feedback te geven. Ook zouden medewerkers hier meer hun eigen professionele verantwoordelijkheid kunnen nemen. Bij de vierde instelling is deze cultuur er wel al.

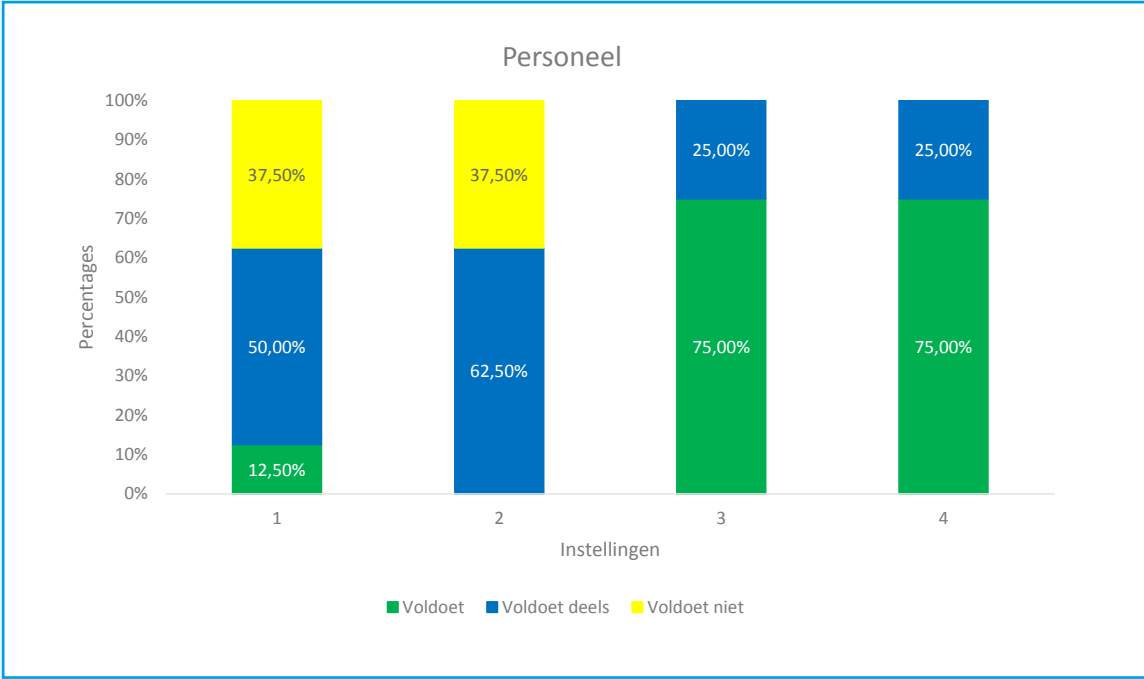
Slechts één instelling kan momenteel garanderen dat er 24 uur per dag een kwalitatief en kwantitatief goede bezetting is om de afgesproken behandeling voor de cliënten te kunnen (waar)borgen. De andere instellingen geven aan dat ze dit wel willen maar niet halen door de hoge werkdruk en grote hoeveelheid aan andere verplichtingen (bijvoorbeeld rapporteren).

Bij de helft van de instellingen kan er niet gezegd worden dat het werkklimaat het ziekteverzuim voorkomt. Bij één instelling zorgt het werkklimaat ervoor dat het ziekteverzuim laag is.



Parel in de spotlight

Bij **Ipse de Bruggen** zijn er veel mogelijkheden voor werknemers om zich te ontwikkelen. Er zijn kernteams waarin het leren en ontwikkelen centraal staat. Daarnaast is er een cyclische SGLVG leergang waarin de kennis van mensen wordt vergroot en het leren en ontwikkelen aandacht krijgt. Dit jaar is in deze cyclische leergang ook het ‘systemisch werken’ toegevoegd. Doordat in de leergang ontwikkeling en jezelf verbeteren centraal staan, lijkt het ook makkelijker te zijn om elkaar aan te spreken en feedback te geven.



Veiligheid en risicomanagement

Over dit domein	Aantal standaarden:	7
	Gemiddelde % standaarden waaraan geheel wordt voldaan:	68%
	Range van standaarden waaraan voldaan is:	57%-71%

Top

Binnen dit domein wordt er zeer goed gescoord. Er is geen enkele standaard waarop “voldoet niet” is gescoord.

Bij alle instellingen wordt er gebruik gemaakt van een risicotaxatie (welke is afgestemd op de doelgroep) en het personeel is hierbij betrokken (multidisciplinair, inclusief begeleiders uit de 24-uurs begeleiding). Ook wordt er overal vanaf de opname gewerkt aan vroegsignalering (bijvoorbeeld met een terugvalpreventieplan, SOS kaarten, signaleringsplan).

Alle instellingen hebben beleid omtrent het gebruik van internet, smartphones, camera's, sociale media et cetera. Er zijn wel grote verschillen. Bij de ene instelling ligt de nadruk meer op de mogelijke risico's en mogen cliënten bijvoorbeeld geen eigen smartphone hebben. Bij de andere instelling ligt de nadruk op het normaliseren en is er veel mogelijk, tenzij er redenen zijn om de cliënt hierin te beperken.

Tip

Drie van de vier instellingen zien nog verbetermogelijkheid in het verband leggen tussen het probleemgedrag en/of criminogene factoren, vrijheden en behandeldoelen.

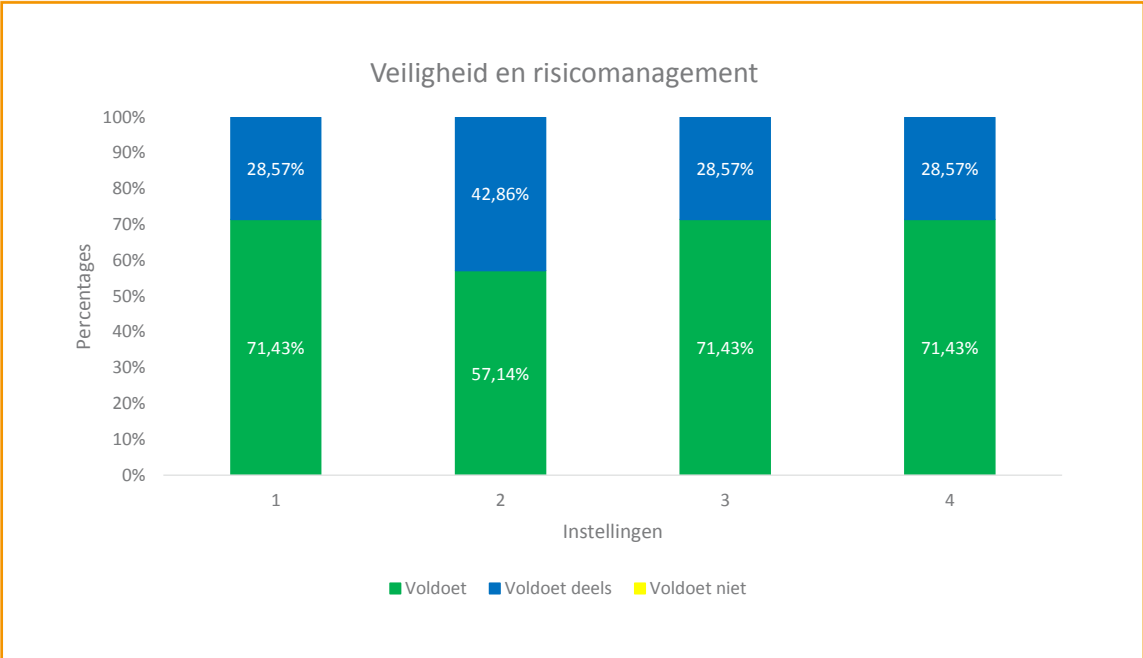
Bij de instellingen is beleid omtrent contrabande, waarbij er een balans is tussen het waarborgen van de veiligheid en het voorkomen van een wij/zij-gevoel. De helft van de instellingen zou dit verder kunnen ontwikkelen. Deze verdere mogelijkheid tot ontwikkeling geldt voor een visie en beleid met betrekking tot voorkomen van, en omgaan met, agressie.

Bij de helft van de instellingen is er een veilige cultuur voor het melden van incidenten, een helder aangiftebeleid en steun bij individuele aangifte. Bij de andere instellingen gebeurt dit deels.



Parel in de spotlight

Bij **Wier** lukt het om zo goed mogelijk aan te sluiten bij het 'normale leven' en hier naartoe te werken: te normaliseren binnen het forensische kader. Het gebruik van een eigen smartphone en het beschikbaar stellen van Wi-Fi is bij Wier normaal. Ook wordt er dagelijks gekookt door of met cliënten. Bezoek kan op de kamer van de cliënt, in de woonkamer of in een aparte ruimte komen. Bij Wier heerst de mentaliteit om in plaats van te denken aan redenen waarom het niet zou kunnen en bang te zijn voor bepaalde risico's, het uit te proberen (binnen de kaders) en pas in te grijpen als dat nodig is.



Evaluatie cyclus 1

Kwaliteitsnetwerk De Borg

Een terugblik en vooruitblik

In deze tijden van toegenomen regeldruk regeldruk kan het lastig zijn om met elkaar stil te staan en onderling het dialoog over goede zorg aan te gaan. Waarom doen we de dingen zoals we die doen, hoe houd je aandacht voor elkaar, hoe houd je elkaar scherp en laat je je niet mee slepen in de waan van de dag. Lef is nodig om wanneer er geen tijd lijkt te zijn, juist tijd te creëren om te verbinden en focus te houden op de inhoud. Het Kwaliteitsnetwerk is een innovatieve kwaliteitsverbetermethode waarmee deze ruimte en bewustwording wordt gecreëerd. Verbeteren begint immers bij inspiratie. De methode is van de professional en van de cliënt. De eerste resultaten laten zien dat deelnemende instellingen binnen één jaar een goed beeld hebben van hun kracht en uitdaging, én dat zij met plezier putten uit de schat aan best-practices uit de sector die een cyclus oplevert. Met dit Kwaliteitsnetwerk is een methode ontwikkeld om trots op te zijn!

Onderdeel van het Kwaliteitsnetwerk is het evalueren van de standaarden en het proces. Na afloop van de reviewbezoeken heeft een evaluatie plaatsgevonden waarbij deelnemers (reviewers en coördinatoren) bevraagd zijn op hun ervaringen. Wat vonden we er van? Waar zien we verbeteringen?

Evaluatie cyclus 1

We hebben een evaluatie uitgevoerd van zowel de cyclus als de standaarden. Deelname aan het Kwaliteitsnetwerk werd gemiddeld beoordeeld met een 8,5. Op de vraag welke verbeteringen men graag zou willen zien in de volgende cyclus werden de volgende punten benoemd:

‘Ik zou meer cliëntenparticipatie willen in de gehele cyclus van het Kwaliteitsnetwerk’
‘De Borginstellingen bieden een breed aanbod. Om geen appels met peren te vergelijken zou ik graag meer een afstemming zien in de afdelingen die meedoen met de review.’

‘Er kan winst gehaald worden in profilering naar de werkvloer en bredere kennisdeling. Ook tijdens de dag zelf.’

‘De standaarden en het thema zou (nog) compacter mogen.’

In december komt de adviesraad bijeen om de evaluatie door te nemen en te bekijken welke verbeterstappen gemaakt kunnen worden.

Focus

Tijdens deze eerste reviewcyclus is ingezet op het eigen maken van de methodiek van het Kwaliteitsnetwerk en de methodiek door te ontwikkelen voor de specifieke context van de SGLVG(+)-behandelcentra. Alle reviewers hebben een training gevolgd waardoor de methodiek goed in de vingers zit. Dit heeft er toe geleid dat tijdens de reviewdagen inhoudelijke en open gesprekken zijn gevoerd. Bij twee instellingen is gepioneerd met het betrekken van cliënten tijdens de reviewcyclus. De ervaringen vanuit de pionierssessies plus de ideeën die tijdens de eerste reviewcyclus zijn ontstaan, hebben voor een extra stimulans gezorgd om in 2016 de volgende stap te zetten: het actief betrekken van cliënten/ervaringsdeskundigen tijdens de hele cyclus.



NIEUW: online elkaar vinden

Bij de Kwaliteitsnetwerken staat verbetering door kennisdeling voorop. Door de jaarlijkse reviewcyclus waarbij teams elkaar bezoeken en bevragen komt er veel kennis en expertise beschikbaar. Daarnaast willen we ook de onderlinge, persoonlijke en directe kennisdeling tussen professionals binnen elk Kwaliteitsnetwerk faciliteren. Daarom is er een online netwerk ontwikkeld zodat iedere professional online op zoek kan naar informatie, zelf antwoord kan geven op gestelde vragen, en op de hoogte is van het laatste nieuws. KNAPP is ontwikkeld door Kwaliteitsnetwerk FPA en De Borg, met ondersteuning van het EFP.

Welkom bij KNAPP!

Het idee is simpel: via je smartphone of pc kun je snel en makkelijk een vraag stellen of zoeken naar een expert. Wie doet er al wat met het thema smartphonegebruik door patiënten/cliënten? Hoe gaat men om met familiebeleid? Ook kun je er (wetenschappelijke) artikelen, nieuws en achtergronden plaatsen, en een overzicht van best-practices bijhouden.

Kortom: met KNAPP kun je

Kennis delen

Kennismaken

Parels vinden

Oesters kraken

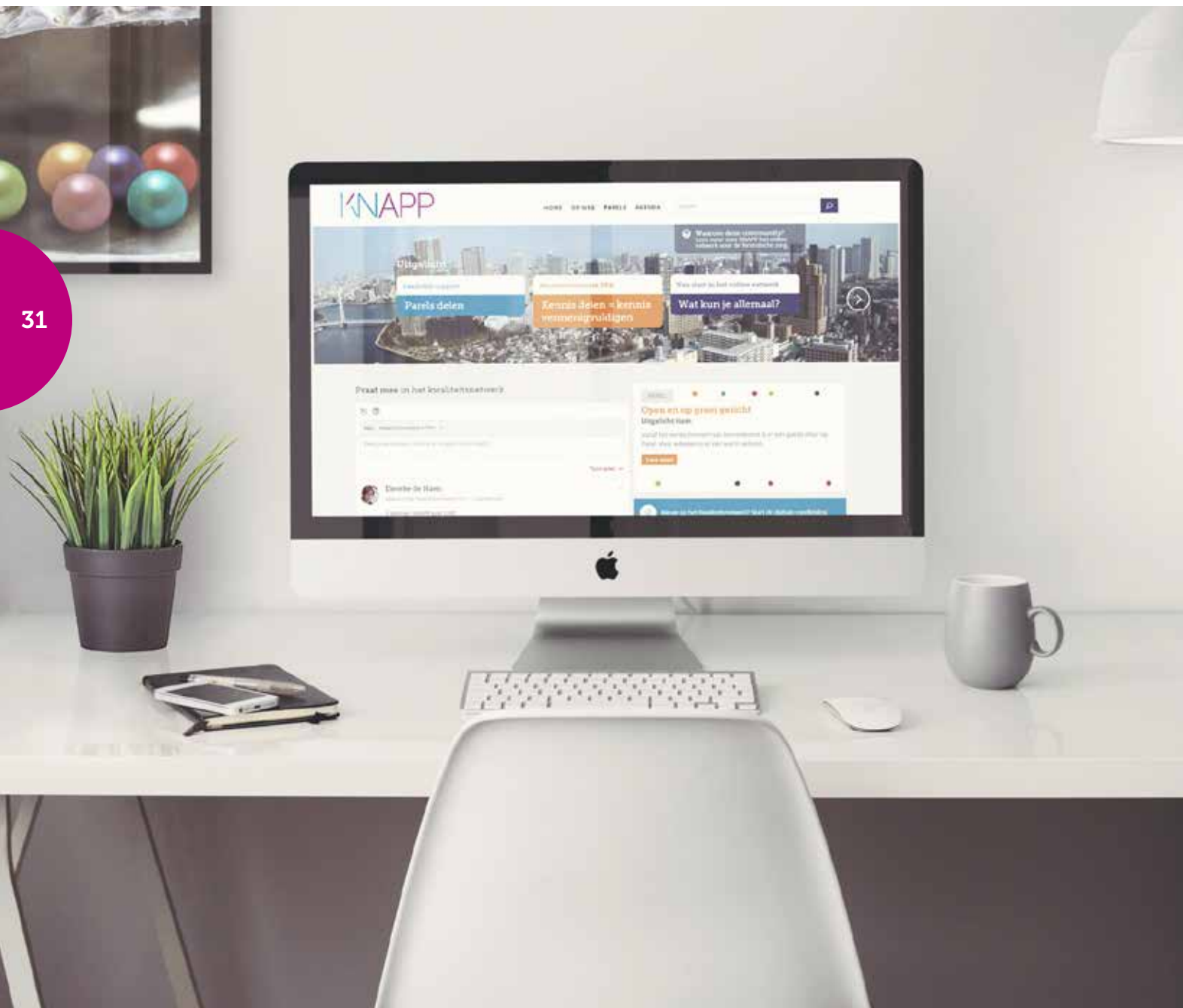
Graag willen we samen met jullie als een van de eerste gebruikers KNAPP op de kaart zetten. Gebruik het en laat ons weten wat je er van vindt. Jij als gebruiker bepaalt namelijk de inhoud. Met jouw ervaringen en input maken we samen een (inter-)actief online netwerk. Help ons door je ervaringen te delen via www.knapp-efp.nl.

Op naar cyclus 2!

Er is voldoende draagvlak bij de instellingen om in 2016 op te gaan voor cyclus 2. Naast bovenstaande punten zullen we komend jaar aan de slag gaan met de periode ná de reviewdag: hoe zorg je dat je vanuit inspiratie komt tot daadwerkelijke kwaliteitsverbetering? Daarbij kunnen we ons gaan richten op:

Het faciliteren van vieren en delen van parels: daarbij kijken we onder andere naar mogelijkheden om parels nog zichtbaarder (online) te delen en de kennis verder te verspreiden.

Het faciliteren van het zoeken naar expertise: KNAPP is daar een groot onderdeel van, maar ook het vormen van netwerkes van professionals die zich met hetzelfde thema bezighouden.



Bijlagen

Bijlage 1: Parels met contactpersoon

Ipse de Bruggen

Parel	Contactgegevens
-------	-----------------

VG als corebusiness

Ipse de Bruggen heeft een achtergrond in de verstandelijk gehandicaptenzorg. Hierdoor wordt niet alleen gekeken naar wat de cliënt kan (vaardigheden en competenties), maar ook vooral naar wat de cliënt aan kan (sociaal emotionele ontwikkeling). Dit is aan alles te merken. Voorbeeld: wanneer een forensische titel afloopt, maar een cliënt nog niet klaar is voor een terugkeer naar de maatschappij, wordt er gezocht naar mogelijkheden om de behandeling op een andere manier voort te zetten (vrijwillige opname). Daarnaast vindt het grootste deel van de behandeling plaats in het alledaagse leven. Naast behandelinterventies als modules en therapieën, ligt het succes van de behandeling met name in het generaliseren van de opgedane kennis en vaardigheden. Er is dan ook heel bewust bewust nagedacht over therapieën. Een voorbeeld hiervan is de manier waarop de leefruimtes zijn ingericht (denk hierbij aan een opstelling van meubels en kleurgebruik).

Freek Mohlmann
Behandelcoördinator
freek.mohlmann@ipsedebruggen.nl
06 12417307

Visie

Ipse de Bruggen heeft een zeer sterke visie. De visie is de rode draad van de hele behandeling. Wanneer er zaken spelen in de maatschappij of veranderen bij justitie kijken ze eerst of het volgen van die verandering past binnen de eigen visie. Ze staan sterk in hun schoenen. Door deze duidelijke visie als uitgangspunt ontstaan duidelijke kaders waardoor werknemers vervolgens de vrijheid krijgen om zelf na te denken en initiatieven te nemen ofwel hun expertise in te zetten. Alle neuzen wijzen dezelfde kant op.

Jacqueline Roos
Hoofd Behandeling
jacqueline.roos@ipsedebruggen.nl
06 51625513

De leergang

Er zijn veel mogelijkheden voor werknemers om zich te ontwikkelen. Er zijn kernteams waarin het leren en ontwikkelen centraal staat. Daarnaast is er een cyclische SGLVG leergang waarin de kennis van mensen wordt vergroot en het leren en ontwikkelen aandacht krijgt. Het is een mooie investering in het personeel. Dit jaar is in deze cyclische leergang ook het 'systemisch werken' toegevoegd. Doordat personeel met de leergang bezig is met ontwikkeling en verbetering wordt het ook makkelijker om elkaar aan te spreken en feedback te geven.

Marjan van Eijk
Locatiemanager
marjan.van.eijk@ipsedebruggen.nl
06 13830568

Eén team voor alle taken

Sinds kort is het aparte dagbestedingsteam opgeheven, maar samengevoegd met de behandelteams wonen. Hierdoor is er één takenpakket ontstaan binnen minder, maar dus grotere teams. Alle behandelonderdelen worden daarmee door één team verzorgd. Werknemers nemen daarmee verschillende taken en rollen op zich. Zo zijn ze niet alleen begeleider van de groep maar begeleiden ze ook bijvoorbeeld de creatieve activiteiten, of geven ze een bepaalde training / behandelmodule. Dit wordt door sommige personen als lastig ervaren (alle begin is moeilijk) maar het maakt het werk wel afwisselend. Daarnaast zijn er aandachtsfunctionarissen voor onderdelen; boodschappen, overdracht aan de nachtportier, medicatie, kas, vrijetijdsbesteding, modules enzovoort. Ondanks de hoge werklast vinden ze het leuk en uitdagend om deze verschillende werkzaamheden te doen.

Marjan van Eijk
Locatiemanager
marjan.van.eijk@ipsedebruggen.nl
06 13830568

Cliënt als partner

De cliënt wordt op alle lagen in de organisatie als partner in de behandeling gezien. Er wordt veel geïnvesteerd in de samenwerking met en het motiveren van de cliënt. Iedere cliënt maakt een portfolio dat hij in eigen beheer heeft en dat hij altijd meeneemt naar alle behandelonderdelen. Alles wordt hierin bijgehouden met / door de client. Zowel de behandelaar als andere (vak)therapeuten en de cliënt kunnen hiervoor input leveren. Wanneer er twijfel is over persoonsgebonden rechten of plichten, dan is dit terug te vinden in de map. Ook het signaleringsplan en het behandelplan zijn terug te vinden in deze map. Zo blijft het voor de cliënt duidelijk waar hij zich bevindt in zijn behandeling en wat hij allemaal al bereikt heeft.

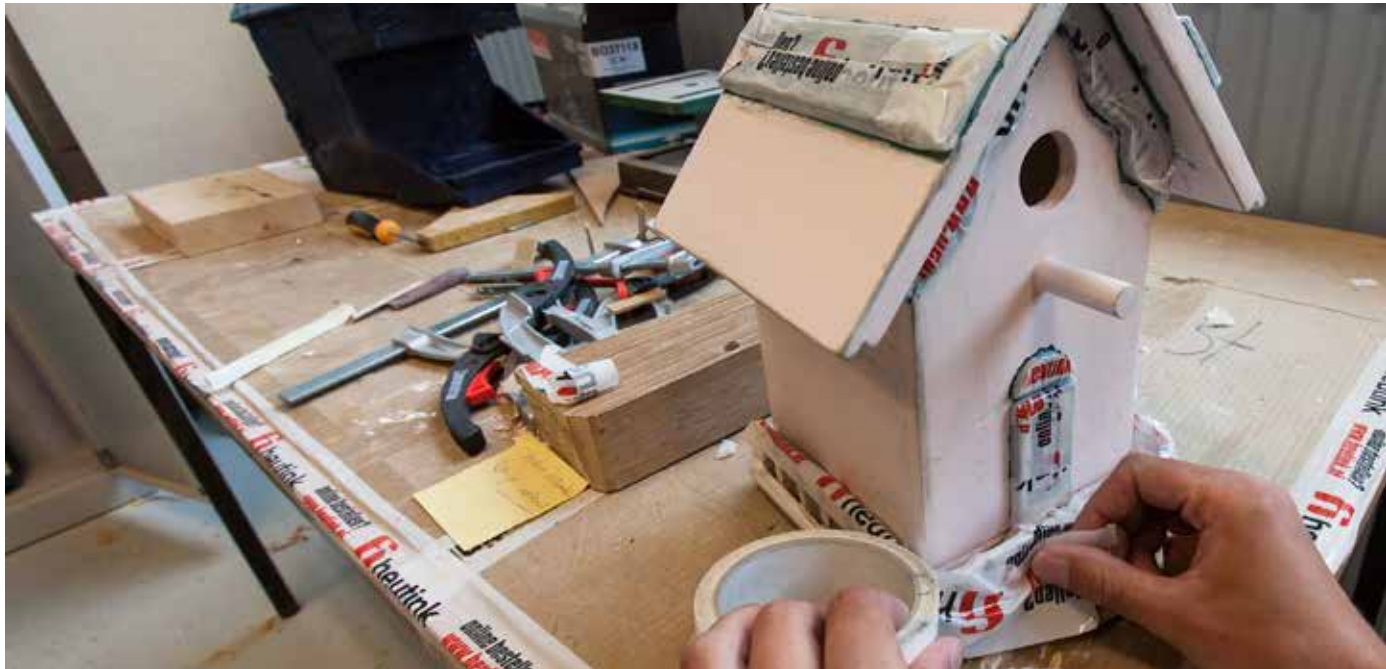
Vera Schmidt
Behandelcoördinator
vera.schmidt@ipsedebruggen.nl
06 13830357



Stevig Dichterbij	
Parel	Contactgegevens
Betrokkenheid van werknemers De werknemers van Stevig Dichterbij hebben hart voor de zaak. Ze zetten zich voor de volle 100% in. Collega's op de werkvloer hebben veel voor elkaar over. Ze voelen zich stuk voor stuk verantwoordelijk voor het welzijn van de cliënten.	Renate de Groot <i>Unitmanager</i> r.degroot@dichterbij.nl 06 52790287
Zelf koken Er wordt iedere dag samen met de cliënten gekookt. Er wordt goed aangesloten bij wat de cliënt zelf kan en waar hij hulp bij nodig heeft. Het uitgangspunt is om de cliënt zo zelfstandig mogelijk te laten zijn, maar daar waar het nodig is ook te helpen en te zoeken naar de beste manier om taken samen te doen.	Tamara v Duijnhoven <i>Sociotherapeut</i> t.vanduijnhoven@dichterbij.nl 0478 517601
Samenwerking afdelingspersoneel en behandelaars Tussen het afdelingspersoneel en de behandelaars zijn er korte lijntjes. Er wordt nauw samengewerkt bij het opstellen van het signaleringsplan. Het afdelingspersoneel leert een cliënt op een andere manier kennen dan een behandelaar. Door de observaties van beiden te combineren wordt er een completer beeld geschetst.	Theo Bos <i>Behandelaar/GZ psycholoog</i> t.bos@dichterbij.nl 06 4684 6135
Signaleringsplan Dit speelt bij Stevig Dichterbij een belangrijke rol. Het is echt van cliënten en in hun taal geschreven. Naast dat er wordt gekeken hoe iemand is wanneer hij in verschillende fases zit en wat hijzelf kan doen, wordt ook gekeken wat zowel het personeel maar ook het netwerk kan doen. Hiermee includeer je alle belangrijke personen in iemands leven. Het signaleringsplan wordt er ook bij gepakt wanneer iemand op verlof gaat, omdat je zo op een makkelijke manier inzicht krijgt in iemands gemoedsrust voordat de cliënt naar buiten gaat. De fase waarin een cliënt zit kan immers invloed hebben op het risico op een terugval.	Theo Bos <i>Behandelaar/GZ psycholoog</i> t.bos@dichterbij.nl 06 4684 6135
Herontwerp cliëntvolgend systeem De cliënt houdt gedurende de behandeling dezelfde behandelaar en zal daardoor niet steeds hoeven te wennen aan een nieuw gezicht. Verwacht wordt dat dit zal zorgen voor een meer naadloze doorstroom voor de cliënt binnen de zorgketen. Het opgebouwde vertrouwen gaat niet verloren en er zijn niet onnodig veel prikkels voor de cliënt.	Renate de Groot <i>Unitmanager</i> r.degroot@dichterbij.nl 06 52790287
WLT-gebouw Het WLT- gebouw (Werken Leren Therapie) biedt enorm veel mogelijkheden voor dagbesteding. PMT, drama, houtbewerking, fietsenmakerij, bakker, schilderen/crea, tuin, handenarbeid, muziek, opleidingslokaal, fitness en een tweedehands kleding winkel.	Tamara v Duijnhoven <i>Sociotherapeut</i> t.vanduijnhoven@dichterbij.nl 0478 517601
Ervaringsdeskundige Een ervaringsdeskundige kan een brug vormen tussen cliënten en personeel. Zij hebben immers vergelijkbare ervaringen als de cliënten en ze 'spreken dezelfde taal'.	Petra Sterken <i>Beleidsmedewerker</i> p.sterken-vanderheusen@dichterbij.nl 06 41902366

Trajectum	
Parel	Contactgegevens
Cultuur Trajectum streeft naar een cultuur waarin de cliënt zich optimaal kan ontwikkelen. Ze streven naar een open en op groei gericht behandelklimaat. Er heerst een goede en open sfeer waarin de cliënt zich veilig kan voelen. De mindset op locatie Berkelland is dat alles mag, tenzij. Hierbij staat de cliënt en diens mogelijkheden centraal. De dialoog wordt met de cliënt aangegaan en er wordt behandeld vanuit mogelijkheden. Deze dialoog is in alle lagen in de instelling terug te vinden.	Jolande Sak <i>Clustermanager</i> jsak@trajectum.info 06 13043333
Verbondenheid Er is bij Trajectum, locatie Berkelland een sterke binding tussen de professionals. Er is een cultuur van loyaliteit en verbondenheid die enthousiasmerend werkt. Ook is de intrinsieke motivatie en drive om met deze doelgroep te werken bij alle professionals hoog. Ze kunnen door een diep dal gaan, elkaar daar vinden en er samen weer voor gaan.	Liesbeth Krul <i>Teammanager</i> lkrul@trajectum.info 06 52386087
De cliënt staat centraal Bij Trajectum staat de cliënt centraal. In het traject dat de cliënt doorloopt van begin tot eind, wordt met name de kwaliteit van de cliënt gezien. De autonomie en persoonlijke groei van de cliënt wordt op verschillende mooie manier gestimuleerd. Zo heeft hij eigen inbreng in de dagbesteding, is het zorgplan in cliëntentaal geschreven en wordt als snel gekeken of en hoe een cliënt vrijheden op kan bouwen. Ze zijn erop gericht om naast de cliënt te staan en de-escalerend te werken.	Klaas Zwaan <i>Teammanager</i> kzwaan@trajectum.info 06 83701687

Begrip creëren Trajectum blijft niet stil zitten en durft op zoek te gaan naar nieuwe uitdagingen. Hoe zorg je ervoor dat buitenstaanders begrijpen wat een behandeling inhoudt en waarom bepaalde keuzes genomen worden. Om dit te bereiken geven ze klinische lessen aan externen als reclassering, familie, hulpdiensten en anderen. Hiermee zetten ze zich in om externen te laten begrijpen wat de visie is van Trajectum, wie de cliënten zijn en waar de behandeling zich op richt. Zo vergroten ze de mogelijkheid om samen te werken.	Jolande Sak <i>Sectormanager</i> <i>Behandelen Oost</i> jsak@trajectum.info 06 13043333



Parel

Contactgegevens

Zinloopspreekuur

Doelen: Vroegtijdig signaleren en interveniëren om incidenten te voorkomen, terugdringen van drang- en dwangtoepassingen, veiligheid op de afdeling, kwaliteitstoetsing, leerklimaat bevorderen.
Methode: Elke week wordt er multidisciplinair teruggekeken op incidenten en dwangtoepassingen van de voorafgaande week. Het analyseren hiervan gebeurt op hoofdlijnen (heli-copterview) waarbij een x aantal vragen de revue passeren. Eventuele vervolgacties worden afgestemd en direct gerapporteerd in het elektronische dossier van desbetreffende cliënt onder de noemer “Zinloopspreekuur”. Deze rapportage is voor het gehele behandelteam inzichtelijk en middels de filterfunctie terug te vinden.
Aanwezig: Behandelverantwoordelijke (psychiater en/of teamprofessional), dienstdoende teamleden, teammanager en indien mogelijk een ervaringsdeskundige.

Arianne Middelhoek
Algemeen Manager
a.middelhoek@altrecht.nl
030 2256306

Normaliseren

De kracht van Wier is normaliseren binnen het SGLVG en forensische kader. De focus ligt op wat normaal en gebruikelijk is binnen de samenleving. We grijpen in, sturen bij of beperken alleen daar waar nodig en bij voorkeur op individueel niveau. Het gebruik van een eigen smartphone/tablet en het beschikbaar stellen van Wi-Fi is bij Wier normaal. Ook wordt er dagelijks gekookt met cliënten. Bezoek kan op de kamer van de cliënt, in de woonkamer of in een aparte ruimte worden ontvangen.

Boudewijn van Garling
Teammanager
b.van.garling@altrecht.nl
030 2256306

Cliëntvolgend

Deze manier van werken houdt rekening met de zorgbehoefte van de cliënt het vertrekpunt is. De behandelaren volgen de cliënt en zijn/haar ontwikkeling binnen de afdelingen van Wier. Verhuist een cliënt binnen Wier dan gaat de behandelaar mee. De behandelaren van Wier werken daarom voor alle afdelingen van (Wier+, Wier gesloten en Wier open en wonen). Voordelen: behandelaar blijft bij de cliënt van het begin tot het eind, en is daarmee een stabiele factor en komt de ontwikkeling ten goede. Op deze manier worden drempels voor cliënt zo veel mogelijk voorkomen en gaat er geen kennis verloren.

Caroline Steman
Behandelaar
c.steman@altrecht.nl
030 2256306

Competentiemodel

Bij Wier wordt gewerkt volgens de methodiek van het competentie-model. Dit betekent dat ze cliënten holistisch benaderen. Ze kijken dus niet alleen naar “wat kan er niet?” of “wat is het probleem”, maar naar kwaliteiten en mogelijkheden van de cliënt. Hoe leeft de cliënt normaal zijn leven en wat kan hij allemaal zelf? Dit zorgt er voor dat ze volledig aansluiten bij de cliënt en maatwerk kunnen leveren per individu.

Gaston Schoonbrood
Behandelaar
g.schoonbrood@altrecht.nl
030 2256306

Creatief en out of the box

Een belangrijke kracht van Wier gesloten is het vermogen om ‘out-of-the-box’ te denken en zo met creatieve oplossingen te komen. Met de gedachte “dat kan niet” zullen ze niet snel genoeg nemen. Wier gaat dan op zoek naar een manier om het mogelijk te maken, passend bij de cliënt en de situatie.

Jeroen Louter
Verpleegkundige
j.louter@altrecht.nl
030 2256306

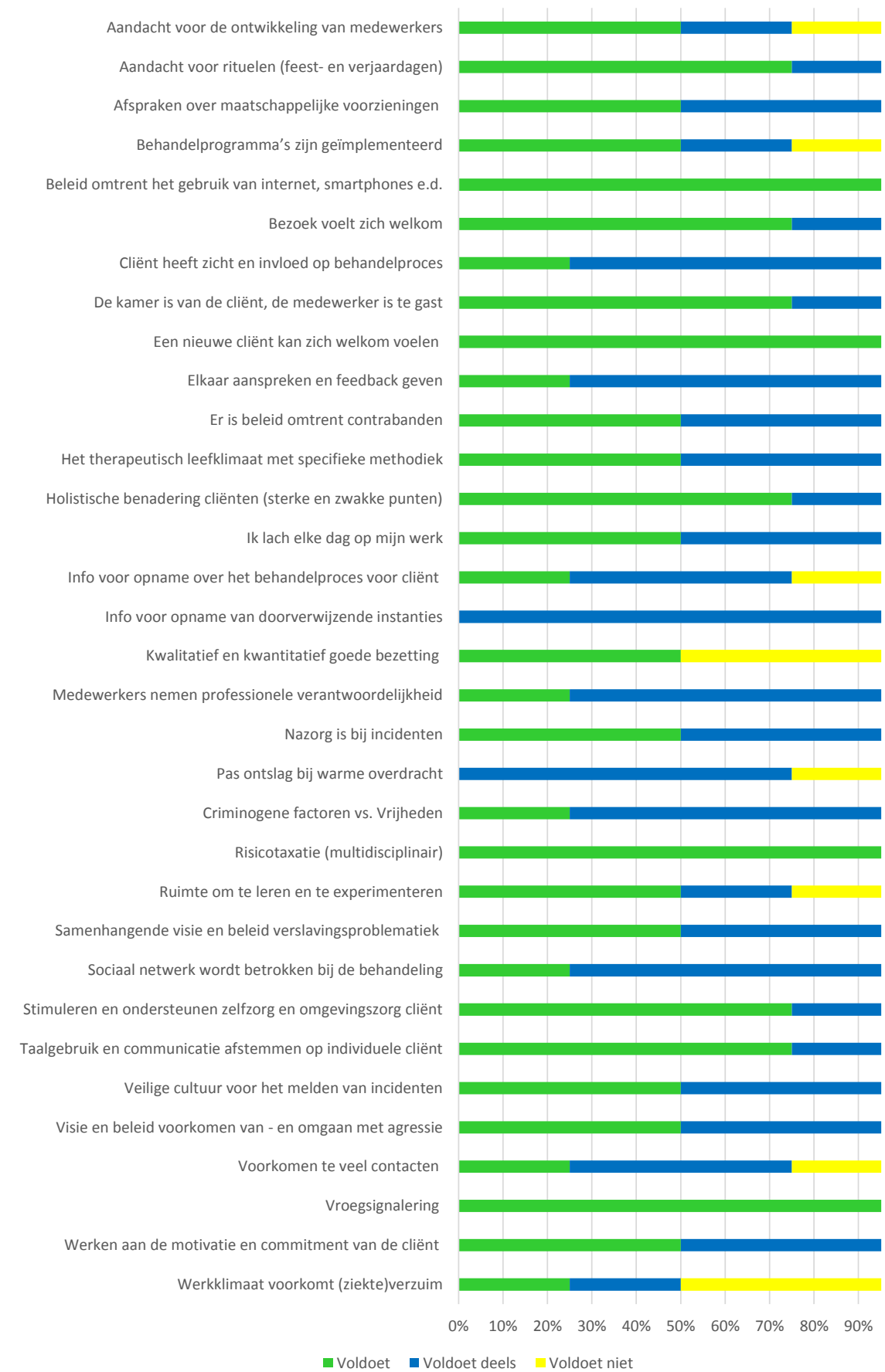
Tevreden (en betrokken) personeel

Bij Wier heerst er een prettige en ontspannen sfeer. Er wordt veel gelachen tijdens het werk. Het personeel is erg betrokken. Een aantal medewerkers zijn al lang in dienst. Er is weinig verloop onder medewerkers en het ziekteverzuim is laag. In de Wier cultuur ligt besloten dat de bijdrage van alle medewerkers onmisbare schakels zijn binnen de behandeling. Iedere stem wordt gehoord. Goede zorg leveren aan cliënten staat hoog in het vaandel en krijgt door de combinatie van plezier hebben op het werk en de betrokkenheid van het personeel een extra impuls.

Jurgen Verboom
Verpleegkundige
j.verboom@altrecht.nl
030 225630

Bijlage 2: Totaal overzicht per standaard

Deze grafiek laat zien hoe het veld dit jaar heeft gescoord per individuele standaard.



Domein 1. Cliënten, Familie, Naasten

- 1. Voor opname wordt er gezorgd voor voldoende en tijdige informatie van doorverwijzende instanties.
Extra toelichting: Welke informatie heb je zeker nodig? Wat is fijn om te hebben? Hoe krijg je dat voor elkaar? Wat loopt er nu niet goed?
- 2. Voor opname wordt er informatie over het behandelproces verstrekt aan de cliënt en indien gewenst ook aan het (betrokken) netwerk. De informatie is afgestemd op het niveau van de cliënt.
Extra toelichting: Je kunt hierbij denken aan een brochure of filmpjes. Heeft de cliënt informatie ontvangen over het proces, beperkingen, bezoeregels et cetera? Is de informatie concreet, opgeschreven, meerdere keren gegeven en wordt gecheckt of de informatie is begrepen en overgekomen? Hoe?
- 3. Een nieuwe cliënt kan zich welkom voelen in een complete, opgeruimde, frisse kamer (bijvoorbeeld geveerd, opgemaakt bed, wc-rol aanwezig et cetera).
- 4. De kamer is van de cliënt, de medewerker is te gast.
Extra toelichting: Is er aandacht voor de afhankelijkheidspositie van een ingesloten cliënt? Bijvoorbeeld door te vragen of jij de deur achter je sluit en aankloppen (en wachten op 'ja') voordat je naar binnen gaat.
- 5. De cliënt heeft zicht op zijn eigen behandelproces, heeft invloed daarop en zijn verantwoordelijkheid wordt gestimuleerd.
Extra toelichting: Je kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan een werkmap/portfolio waarin wordt bijgehouden wat er is gedaan en bereikt, of andere methoden waaruit dit concreet blijkt.
- 6. Het sociale netwerk wordt betrokken bij de behandeling, mits de cliënt hiervoor toestemming geeft, en zij leveren een bijdrage aan het behandelproces.
- 7. Er zijn afspraken over hoe om te gaan met maatschappelijke voorzieningen (bijvoorbeeld tandarts, ziekenhuis, voetbal, pinnen et cetera).
- 8. Het bezoek wordt als gast ontvangen, voelt zich welkom en wordt netjes bejegend.
Extra toelichting: Het bezoek wordt hier ook goed over geïnformeerd?
- 9. Er is pas ontslag bij een warme overdracht.
Extra toelichting: Als een instelling niet wil meewerken aan een overdracht, wordt daar dan geen zaken mee gedaan? Wordt het proces ondersteund met ketenafspraken? Is er vanaf het begin van de behandeling aandacht voor de uitstroom van de cliënt?

Domein 2. Behandeling en therapeutisch leefklimaat

- 1. We werken voortdurend concreet aan de motivatie van de cliënt en zijn commitment voor de behandeling.
- 2. We hebben oog voor de cliënt als totale persoon, inclusief zijn sterke kanten en kwetsbaarheden, in zijn context (holistische benadering; zowel met betrekking tot de problematiek als persoonlijk).
- 3. Er is aandacht voor rituelen zoals feest- en verjaardagen en de betekenis die hieraan gegeven wordt door de individuele cliënt.
- 4. Wij stemmen ons taalgebruik en communicatie af op de individuele cliënt.
Extra toelichting: Waar blijkt dit uit?
- 5. De behandelprogramma's van De Borg zijn geïmplementeerd: verslaving, agressie, signaleringsplan.
- 6. Er wordt voorkomen dat de cliënt overspoeld raakt door te veel contacten, zodat er geen gevoelsmatige drempels ontstaan.
Extra toelichting: Hoe doe je dit? Bijvoorbeeld door de continuïteit van het behandelteam, meegaan door de persoonlijke begeleider, integratie van afdeling en modules/dagbesteding?
- 7. We werken vanuit een samenhangende visie en beleid aan de omgang met verslavingsproblematiek binnen het therapeutisch leefklimaat.
- 8. Het therapeutisch leefklimaat wordt ingericht volgens een specifieke methodiek die past bij de doelgroep en generalisatie stimuleert.
Extra toelichting: Je kunt hierbij denken aan Bruininks, Peer van der Helm, competentiemodel. Zijn er nog andere methodieken die toegepast worden?
- 9. We stimuleren en ondersteunen de zelfzorg en omgevingszorg van de cliënt.



Domein 3. Personeel

1. Er is een cultuur waarin mensen elkaar durven aan te spreken en feedback te geven.
2. Er is ruimte om te leren en te experimenteren.
3. Er is 24 uur per dag een kwalitatief en kwantitatief goede bezetting om de afgesproken behandeling voor de cliënten te kunnen (waar)borgen.
4. Ons werkklimaat voorkomt (ziekte)verzuim.
Extra toelichting: Je kunt hierbij denken aan afspraken over contact houden tijdens verzuim, vervanging, basisbezetting et cetera.
5. Er is continu aandacht voor de ontwikkeling van alle medewerkers.
Extra toelichting: Je kunt denken aan het inwerken, opleiding, coaching, intervisie et cetera.
6. Alle medewerkers nemen hun eigen professionele verantwoordelijkheid.
7. Iedereen kan er op vertrouwen dat er voor alle medewerkers nazorg is bij incidenten.
8. Ik lach elke dag op mijn werk.
Extra toelichting: Ga je met plezier naar je werk? Hoe komt dat?

Domein 4. Veiligheid en risicomanagement

1. Er wordt gebruik gemaakt van een risicotaxatie en het personeel is hierbij betrokken (multidisciplinair, inclusief begeleiders uit de 24-uurs begeleiding).
2. Er is een verband tussen het probleemgedrag en/of criminogene factoren, vrijheden en behandeldoelen.
Extra toelichting: Hoe wordt daarbij het probleemgedrag/de criminogene factoren in kaart gebracht?
3. Er wordt vanaf de opname gewerkt aan vroegsignalering (bijvoorbeeld terugval preventieplan, SOS kaarten, signaleringsplan).
Extra toelichting: Heeft de cliënt er toegang toe? Wordt er multidisciplinair aan gewerkt?
4. Er is beleid omtrent contrabanden, waarbij er een balans is tussen het waarborgen van de veiligheid en het voorkomen van een wij/zij-gevoel.
Extra toelichting: Staat dit beleid op papier? Wordt het ook op die manier uitgevoerd?
5. Er is visie en beleid met betrekking tot voorkomen van, en omgaan met, agressie.
6. Er is beleid omtrent het gebruik van internet, smartphones, camera's, sociale media et cetera.
7. Er is een veilige cultuur voor het melden van incidenten, een helder aangiftebeleid en steun bij individuele aangifte.



Bijlage 4. Contactenlijst Kwaliteitsnetwerk De Borg

Naam	Instelling	E-mail
Stuurgroep		
Adri Benschop	De Borg	a.benschop@altrecht.nl
Floor van Dijk	Wier	f.van.dijk@altrecht.nl
Fred Fillekes	Ipsede Bruggen	fred.fillekes@ipsedebruggen.nl
Harm Wijgergangs	Stevig Dichterbij	h.wijgergangs@dichterbij.nl
Lies Terpstra	Trajectum	lterpstra@trajectum.info
Kerngroep		
Jacqueline Roos	Ipsede Bruggen	jacqueline.roos@ipsedebruggen.nl
Jeroen Louter	Wier	j.louter@altrecht.nl
Jolande sak	Trajectum	jsak@trajectum.info
Petra Spee	Stevig Dichterbij	p.spee@dichterbij.nl
Petra Sterken	De Borg	p.sterken@altrecht.nl en p.sterken-vanderheusen@dichterbij.nl
Coördinatoren		
Amanda Broshuis	Trajectum	abroshuis@trajectum.info
Renate de Groot	Stevig Dichterbij	r.degroot@dichterbij.nl
Boudewijn van Garling	Wier	b.van.garling@altrecht.nl
Ilse van Esch	Ipsede Bruggen	ilse.van.esch@ipsedebruggen.nl
Judith Kolk	Trajectum	jkolk@trajectum.info
De Borg		
Adri Benschop	De Borg	a.benschop@altrecht.nl
Marja van leeuwen	De Borg	ma.van.leeuwen@altrecht.nl en marja.van.leeuwen@ipsedebruggen.nl
Tineke vd Brink	De Borg	tineke.van.den.brink@altrecht.nl

Bijlage 5: Uitnodiging landelijke Borgdag



UITNODIGING

WE GAAN PARELS DELEN. PARELS DIE ZIJN GEVONDEN
IN ONS KWALITEITSNETWERK.

Een jaar lang keken reviewteams van De Borginstellingen bij elkaar in de keuken. Ze deelden hun successen, de parels. Ze aarzelden niet om ook de oesters te verzamelen die nog gekraakt moeten worden. We nodigen je van harte uit om te zien welke mooie oplossingen collega's hebben bedacht voor jouw probleem! Wil je met andere professionals hierover in gesprek? Of meer weten over het Kwaliteitsnetwerk De Borg en haar (online) ontwikkelingen? **Kom naar de Borgdag!**

DONDERDAG 3 DECEMBER 12.00-17.30 UUR

Locatie: de Kapel, Gedachtengang 2 in Zeist.
De kapel is gevestigd op het sanatoriumterrein van Altrecht.

Concept Programma:

12.00 uur	Inloop met lunch en gelegenheid tot netwerken
13.00 uur	Wat hebben we bereikt en waar gaan we heen?
13.15 uur	Uitkomsten Landelijk Rapport
13.30 uur	Waar ligt de kwaliteitsambitie, waar ga je mee aan de slag?
13.45 uur	Workshops, deel 1 Ipsede Bruggen, Stevig Dichterbij
15.00 uur	Pauze
15.15 uur	Workshops deel 2 Trajectum , Wier
16.30-17.00 uur	Plenaire afsluiting

Inschrijven

Stuur een mail met je naam, adres, functie en de organisatie waar je werkt om je aan te melden. Dit kan tot 19-11-2015 naar kwaliteitsnetwerk@efp.nl



Expertisecentrum Forensische Psychiatrie

Churchillaan 11
3527 GV Utrecht
www.efp.nl