



Inspectie Veiligheid en Justitie
Ministerie van Veiligheid en Justitie

Vervolgonderzoek De Woenselse Poort

Plan van Aanpak

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Aanleiding	3
1.2	Afbakening	4
2	Doel- en vraagstelling	5
2.1	Centrale vraagstelling	5
2.2	Onderzoeksvragen	5
3	Onderzoeksaanpak	6
3.1	Uitvoering van onderzoek	6
3.2	Methoden van onderzoek	6
3.3	Analysekader	7
4	Samenhang en afstemming met andere onderzoeken	9
4.1	Samenwerking Inspectie voor de Gezondheidszorg	9
4.2	Andere onderzoeken	9
5	Communicatie	11
	Bijlagen	
I	Literatuurlijst	12
II	Integraal actieplan	13
III	Afkortingen	17



1

Inleiding

De Inspectie Veiligheid en Justitie (Inspectie VenJ) houdt toezicht op de sanctietoepassing in Nederland. Zij doet dit onder meer door forensisch psychiatrische klinieken op hun functioneren te beoordelen. De Woenselse Poort, onderdeel van Geestelijke Gezondheidszorg Eindhoven en De Kempen (GGzE) is een dergelijk forensisch psychiatrische kliniek.

1.1 Aanleiding

In 2016 deden zich een aantal ernstige incidenten voor in De Woenselse Poort, waaronder een dubbele suïcide met een vuurwapen, twee suïcides en een poging tot suïcide. In september van dat jaar berichtten de media daarnaast over vermeende misstanden in de kliniek, zoals drugsgebruik, intimidatie, gebrek aan toezicht, liefdesrelaties tussen medewerkers en cliënten en de aanwezigheid van een angstcultuur. Dit was voor de Inspectie VenJ aanleiding om een incidentonderzoek uit te voeren naar de veiligheid binnen De Woenselse Poort.¹

Uit het incidentonderzoek van de Inspectie VenJ bleek er daadwerkelijk sprake te zijn van een onveilig leef- en werkklimaat in De Woenselse Poort. Vanwege de ernst van de situatie confronteerde de Inspectie VenJ tussentijds de Raad van Bestuur met haar onderzoeksbevindingen en verzocht zij de Raad van Bestuur om direct verbetermaatregelen te treffen. De Raad van Bestuur (h)erkende de problemen en stelde op verzoek van de Inspectie VenJ ter verbetering van de situatie een integraal actieplan op.

In februari 2017 is het definitieve Inspectierapport verschenen met daarin de resultaten van het incidentonderzoek. In dit rapport constateerde de Inspectie VenJ dat een aanzienlijk deel van de cliënten (soft)drugs gebruikt. Agressie en intimidatie komen regelmatig voor waardoor cliënten en personeel zich onveilig voelen. Er is sprake van liefdesrelaties tussen cliënten onderling, welke in bepaalde situaties zijn toegestaan mits er voldoende toezicht en begeleiding is. De Inspectie VenJ ontving tijdens het onderzoek geen signalen dat liefdesrelaties tussen cliënten en medewerkers aan de orde zijn.

In haar rapport oordeelde de Inspectie VenJ dat het toezicht op cliënten onvoldoende is. Daarnaast signaleerde de Inspectie VenJ met name tekortkomingen

¹ Inspectie Veiligheid en Justitie (2016). *De Woenselse Poort. Incidentonderzoek.*



bij de inzetbaarheid van deskundig en ervaren personeel, bij de aansturing van de organisatie en bij de communicatie (cultuur) binnen de kliniek. Ter verbetering hiervan deed de Inspectie VenJ drie aanbevelingen, te weten:

- Breng de inzetbaarheid van deskundig en ervaren personeel op peil.
- Draag zorg voor aandacht, sturing en ondersteuning voor medewerkers en geef richting aan de teamprocessen (waaronder drugsbestrijding).
- Creëer een open en transparante communicatiecultuur

Gelet op de ernst van de door de Inspectie VenJ aangetroffen situatie en de verbetermaatregelen die zijn ingezet, heeft de Inspectie VenJ besloten De Woenselse Poort aan een vervolgonderzoek te onderwerpen. Zij zal dit vervolgonderzoek uitvoeren in 2017 in samenwerking met de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ). De IGZ houdt toezicht op de Nederlandse gezondheidszorg, waaronder de geestelijke gezondheidszorg en de forensische zorg. GGzE en daarmee ook De Woenselse Poort vallen onder het toezichtgebied van de IGZ.

De samenwerking tussen de Inspectie VenJ en de IGZ behelst het gezamenlijk bezoeken van De Woenselse Poort en het in gezamenlijkheid opstellen van tussentijdse verslagen en de eindrapportage. Evenwel stellen de Inspectie VenJ en de IGZ ieder een separaat plan van aanpak op. Onderhavig plan van aanpak betreft het plan van aanpak van de Inspectie VenJ.

1.2 Afbakening

In dit vervolgonderzoek toetst de Inspectie VenJ in samenwerking met de IGZ op welke wijze het integraal actieplan van De Woenselse Poort gestalte krijgt en of de voorgenomen verbetermaatregelen leiden tot een verbetering van het leef- en werkklimaat binnen De Woenselse Poort. Het integraal actieplan is opgesteld na de constatering van de Inspectie VenJ dat er ten tijde van haar incidentonderzoek sprake was van een onveilig leef- en werkklimaat. Het integraal actieplan stelt daarom dat de in het plan geformuleerde resultaten en bijbehorende acties uiteindelijk moeten resulteren in een 'duurzaam, veilig en verantwoord leef- en werkklimaat voor cliënten en medewerkers'.² De resultaten zijn onderverdeeld in vier thema's, te weten: Organisatie en structuur, personeel, kwaliteit en veiligheid. Zie bijlage II voor de uitwerking van dit integraal actieplan.

² Raad van Bestuur GGzE (2016). *Weer op weg naar Behandelen in Veiligheid. Integraal actieplan De Woenselse Poort*, p. 3.



2

Doel- en vraagstelling

2.1 Centrale vraagstelling

De Inspectie VenJ wil met dit vervolgonderzoek inzichtelijk maken op welke wijze De Woenselse Poort invulling geeft aan het integraal actieplan en beoordelen de mate waarin de resultaten van het actieplan bijdragen aan een verbetering van het leef- en werkklimaat. De Inspectie VenJ kijkt daarbij ook naar de wijze waarop aan de drie aanbevelingen uit haar incidentonderzoek uitvoering wordt gegeven.

De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt:

In hoeverre is er sprake van een duurzaam, veilig en verantwoord leef- en werkklimaat voor cliënten en medewerkers in De Woenselse Poort en hoe heeft het integraal actieplan hier aan bijgedragen?

2.2 Onderzoeksvragen

Om de centrale onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, deelt de Inspectie VenJ deze op in vier deelvragen. Elke deelvraag staat in relatie met een van de vier thema's uit het integraal actieplan. De laatste deelvraag heeft betrekking op de ervaringen van medewerkers en cliënten van De Woenselse Poort met de verbeteracties. Deze informatie draagt bij aan het kunnen beoordelen of er sprake is van een verbetering van het leef- en werkklimaat en of deze duurzaam, veilig en verantwoord is. Dit resulteert in de volgende deelvragen:

1. Welke verbeteracties op het thema organisatie en structuur zijn doorgevoerd en welke resultaten zijn op dit thema behaald?
2. Welke verbeteracties op het thema personeel zijn doorgevoerd en welke resultaten zijn op dit thema behaald?
3. Welke verbeteracties zijn op het thema kwaliteit doorgevoerd en welke resultaten zijn op dit thema behaald?
4. Welke verbeteracties zijn op het thema veiligheid doorgevoerd en welke resultaten zijn op dit thema behaald?
5. Welk effect hebben de doorgevoerde verbeteracties op het leef- en werkklimaat in De Woenselse Poort?



3

Onderzoeksaanpak

3.1 Uitvoering van onderzoek

De uitvoering van de in het integraal actieplan geformuleerde verbetermaatregelen kent een doorlooptijd tot 31 december 2017. Enkele verbeteracties zijn reeds in 2016 uitgezet, andere verbeteracties dienen nog te worden uitgezet. In het integraal actieplan is aan alle acties een termijn gekoppeld. Op 1 juli 2017 dient de laatst geformuleerde actie te zijn uitgevoerd. De tweede helft van 2017 gebruikt De Woenselse Poort om de reeds ingezette acties te evalueren en indien nodig bij te stellen. Om die reden bestaat het vervolgonderzoek van de Inspectie VenJ uit vier vooraf aangekondigde bezoeken aan De Woenselse Poort in februari, april, juni en september 2017. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat de Inspectie VenJ De Woenselse Poort onaangekondigd bezoekt. De Inspectie VenJ kijkt op verschillende momenten of de verbeteracties binnen de gestelde termijn zijn gerealiseerd, wat hiervan het effect is en of dit effect leidt tot het behalen van de door De Woenselse Poort geformuleerde resultaten en doelstellingen.

De Inspecties koppelen tussentijdse bevindingen, na interne afstemming, terug aan de Raad van Bestuur van GGzE, in afschrift aan de Raad van Toezicht. Deze terugkoppeling zal door de Inspectie VenJ openbaar worden gemaakt. Eind 2017 zullen de Inspecties een gezamenlijk eindrapport opleveren.

3.2 Methoden van onderzoek

Interviews

Interviews vormen een belangrijke bron van informatie bij het beantwoorden van de onderzoeksvragen. De data uit deze interviews geeft een beeld van de wijze waarop het integraal actieplan tot uitvoering komt en welke resultaten worden behaald. Om die reden spreekt de Inspectie VenJ op de verschillende momenten diverse functionarissen van GGzE en De Woenselse Poort zoals Raad van Bestuur, Raad van Toezicht, directie, managers, verpleegkundigen, behandelaren en intervisoren. Tevens spreekt de Inspectie VenJ met de procesbegeleider die door Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) en GGzE is aangesteld. Behalve met medewerkers van De Woenselse Poort worden ook cliënten geïnterviewd om inzicht te krijgen in verbeteringen die zij in de praktijk ervaren. De interviews vinden voornamelijk plaats op initiatief van de Inspectie VenJ.



In elk interview staan de vier thema's uit het integraal actieplan centraal; organisatie en structuur, personeel, kwaliteit en veiligheid. Middels een semi-gestructureerd interview worden de geïnterviewden bevraagd op deze vier thema's maar wordt aan hen ook ruimte geboden voor eigen inbreng. De Inspectie VenJ voert deze interviews gezamenlijk uit met de IGZ. De Inspectie VenJ hanteert een eigen interviewprotocol.

Documentstudie

De Inspectie VenJ maakt voor haar onderzoek gebruik van schriftelijke bronnen zoals huisregels, protocollen, beleidsstukken en verslagen. Deze bronnen geven inzicht in het omschreven beleid en de wijze waarop dat dient te worden uitgevoerd. Daarnaast dient De Woenselse Poort ter voorbereiding op elk bezoek aan de Inspectie VenJ een voortgangsverslag aan te leveren met ondersteunende documenten over de voortgang van de verbetermaatregelen.

Observaties

Tot slot maakt de Inspectie VenJ gebruik van de mogelijkheid de dagelijkse uitvoeringspraktijk te observeren tijdens hun bezoeken. De documentstudie geeft inzicht in wat er moet gebeuren en hoe dit moet gebeuren. De interviews met medewerkers geven een beeld van wat zij zeggen dat ze doen. Uit observaties tenslotte blijkt wat zij daadwerkelijk doen en welke verschillen er in de uitvoeringspraktijk worden geconstateerd.

Door het hanteren van de verschillende onderzoeksmethoden op de vier verschillende onderzoeksmomenten kunnen de uitkomsten met elkaar worden vergeleken en het beeld versterken (triangulatie). Op deze wijze monitort de Inspectie VenJ, over een langere periode, de uitvoering van het integraal actieplan en krijgt zij een compleet beeld van de voortgang en resultaten van de verbetermaatregelen

3.3 Analyse kader

Zoals eerder genoemd in paragraaf 1.2 maakt de Inspectie VenJ gebruik van het integraal actieplan als toetsingskader voor het vervolgonderzoek. Dit integraal actieplan kent het volgende doel: 'de acties in het plan richten zich op het kwalitatief en kwantitatief weer op sterkte brengen van de teams werkzaam binnen De Woenselse Poort. De verschillende verbetermaatregelen dragen bij aan het verbeteren van de behandelcultuur, de organisatiestructuur en competenties van medewerkers en daarmee aan het herstel van de cliënt. Daarmee waarborgen we de kwaliteit en de veiligheid van zorg en het leefklimaat'.³ De acties richten zich concreet op de randvoorwaarden (thema organisatie en structuur), het personeel dat beschikbaar dient te zijn in het primaire proces (thema personeel), deskundigheidsbevordering (thema kwaliteit) en alle acties die noodzakelijk zijn om het therapeutisch klimaat naast de kwalitatieve impuls ook in een veilige omgeving voor zowel cliënten als medewerkers te realiseren (thema veiligheid).⁴

³ Raad van Bestuur GGzE (2016). *Weer op weg naar Behandelen in Veiligheid. Integraal actieplan De Woenselse Poort*, p. 3.

⁴ Raad van Bestuur GGzE (2016). *Weer op weg naar Behandelen in Veiligheid. Integraal actieplan De Woenselse Poort*, p. 4.



Uiteindelijk moet het integraal actieplan resulteren in een 'duurzaam, veilig en verantwoord leef- en werkklimaat voor cliënten en medewerkers'.⁵

De Inspectie VenJ toetst de uitvoering van de acties behorende bij de vier thema's uit het integraal actieplan en beoordeelt de effecten hiervan op het leef- en werkklimaat.

⁵ Raad van Bestuur GGzE (2016). *Weer op weg naar Behandelen in Veiligheid. Integraal actieplan De Woenselse Poort*, p. 3.



4

Samenhang en afstemming met andere onderzoeken

4.1 Samenwerking Inspectie voor de Gezondheidszorg

De Inspectie VenJ voert dit onderzoek uit samen met de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ). Het onderzoeksteam bestaat uit twee inspecteurs van beide Inspecties. Een aantal gesprekken voeren zij in gezamenlijkheid uit. Andere gesprekken zal plaatsvinden in combinaties van één inspecteur van de Inspectie VenJ en één inspecteur van de IGZ. Elke inspecteur heeft de focus op één van de vier thema's. Voor de Inspectie VenJ zijn dit de thema's organisatie en structuur en veiligheid. De IGZ focust zich op de thema's personeel en kwaliteit. Aan de hand van deze thema's stellen de Inspecties hun vragenlijsten op.

Van beide Inspecties is een van de inspecteurs aangewezen als onderzoeksleider. Zij hebben wekelijks contact. Daarnaast vindt er geregeld een meer formeel overleg plaats tussen alle betrokken inspecteurs. In deze overleggen vindt de planning, voorbereiding en evaluatie van de bezoeken plaats. Tevens worden de vragenlijsten uitgewisseld en worden bevindingen besproken en vastgelegd. De Inspectie VenJ draagt zorg voor de verslaglegging van deze overleggen.

Zoals eerder genoemd is de Inspectie VenJ regievoerder in dit onderzoek. Alle communicatie met GGzE en De Woenselse Poort wordt dan ook door een van de betrokken inspecteurs van de Inspectie VenJ gecoördineerd.

4.2 Andere onderzoeken

In het incidentonderzoek van de Inspectie VenJ kwam naar voren dat GGzE een aantal beperkingen ervaart. Zo ziet zij dat het plaatsingsbeleid van cliënten is gewijzigd en de doelgroep steeds complexere problematiek met zich meebrengt. De wettelijke mogelijkheden die de kliniek heeft om hier, vanuit beveiligingsperspectief, effectief mee om te gaan ervaart zij als te beperkt.

De Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (RSJ) voert in 2017 drie onderzoeken uit die raakvlakken hebben met bovengenoemde beperkingen. Zo onderzoeken zij de 'interne rechtspositie van patiënten in de forensische zorg'⁶, de

⁶ Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (2016). *Werkprogramma 2017*, p. 6.



`verschuivende populaties binnen de forensische zorg'⁷, en tot slot voert de RSJ in 2017 een onderzoek uit naar `indicatiestelling, selectie en plaatsing forensische zorg'⁸.

Indien van toepassing zal de Inspectie VenJ de uitkomsten van de onderzoeken van de RSJ betrekken in het eigen onderzoek.

⁷ Dienst Justitiële Inrichtingen (2017). *Overzicht lopende onderzoeken – update februari 2017*, p. 9.

⁸ Dienst Justitiële Inrichtingen (2017). *Overzicht geprogrammeerde onderzoeken - update februari 2017*, p. 3.



5

Communicatie

De Inspectie VenJ stelt dit plan van aanpak op en publiceert het op haar website. De IGZ stelt voor intern gebruik eigen actieplan op.

De Inspecties stellen na elk bezoek een brief op met daarin de tussentijdse bevindingen welke zij, na interne afstemming, aanbieden aan de Raad van Bestuur van GGzE, in afschrift aan de Raad van Toezicht. Deze brief zal door de Inspectie VenJ op haar website worden geplaatst.

Het onderzoek leidt tot een gezamenlijk rapport van beide Inspecties. Na het doorlopen van de interne procedure binnen beide Inspecties zal het conceptrapport worden voorgelegd aan de Raad van Bestuur van GGzE voor wederhoor. Na vaststelling van het rapport vindt een bestuurlijk gesprek plaats met de Raad van Bestuur van GGzE. Het definitieve rapport wordt in het vierde kwartaal van 2017 aangeboden aan de Raad van Bestuur van GGzE en de minister van Veiligheid en Justitie. Na aanbieding aan de Tweede Kamer, wordt het rapport via de reguliere kanalen gepubliceerd.

De Inspecties stemmen onderling de werkwijze rondom de toezichtsbezoeken af. De Inspectie VenJ informeert hierover de Raad van bestuur van GGzE.



I

Bijlage Literatuurlijst

- Dienst Justitiële Inrichtingen (2017). *Overzicht geprogrammeerde onderzoeken - update februari 2017.*
- Dienst Justitiële Inrichtingen (2017). *Overzicht lopende onderzoeken - update februari 2017.*
- Inspectie Veiligheid en Justitie (2017). *De Woenselse Poort. Incidentonderzoek.*
- Raad van Bestuur GGzE (2016). *Weer op weg naar Behandelen in Veiligheid. Integraal actieplan De Woenselse Poort.*
- Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (2016). *Werkprogramma 2017.*



II

Bijlage Integraal actieplan

In dit vervolgonderzoek is het integraal actieplan van GGzE leidraad en vormt daarmee het toetsingskader. Dit integraal actieplan kent vier hoofdthema's waarbij per thema resultaten en acties beschreven staan.

Organisatie en structuur

- Aanstellen veranderdirecteur.
 - Aanstelling veranderdirecteur (14-11-2016 tot 31-12-2017).
- De veranderdirecteur en behandelinhoudelijk directeur zetten de acties van onderhavig plan uit en bespreken de voortgang met de Raad van Bestuur.
 - Overlegstructuur voor verandertraject opstellen (31-12-2016).
- De Raad van Bestuur en de huidige directie zetten dit plan per direct in werking.
 - Bespreking op heidag 19-10 en taken verdelen (19-10-2016).
- Vaststellen nieuwe manier van sturing aan de teams. Per 2 samenwerkende teams wordt een teamleider aangesteld, in totaal zullen er 9 teamleiders aangesteld worden. Deze functionaris werkt vanuit de afdelingen, is lid van beide teams doch werkt niet mee in de dag-dagelijkse werkzaamheden. Hij rapporteert de volgende bevindingen aan het management en directie: invulling van de vacatures; verzuim; incidenten; voortgang acties inzake aanspreekcultuur, deskundigheidsbevordering, herstel evenwicht veiligheid en behandeling.
 - Opstellen functieprofiel (31-10-2016).
 - Procedure en werving (31-12-2016).
 - Afstemmingsstructuur tussen managers en teamleiders vaststellen (31-11-2016).
- Huidige en gewenste verhouding tussen agogische en verpleegkundig personeel per team wordt in kaart gebracht (VOV personeel).
 - In kaart brengen van de huidige samenstelling en gewenste verhouding (01-01-2017).
- Uitvoering en uitrol van het plan.
 - Inzet van ervaringsdeskundigen binnen VOV wordt geëxpliciteerd (01-01-2017).
- De knelpunten met betrekking tot de inzet van de medewerkers veiligheid en logistiek binnen de zorgteams worden geïnventariseerd en van een oplossingsrichting voorzien. (01-01-2017).
- Om de samenwerking en onderlinge afstemming tussen activiteitenbegeleiding, vaktherapeuten en zorgteams te bevorderen wordt een concreet plan van aanpak opgesteld.



- Aanstellen van een projectmanager met concrete projectopdracht (01-12-2016).
- Opstellen plan van aanpak (01-03-2017).
- Uitvoering en evaluatie (31-12-2017).
- Beschrijving van de gewenste situatie maken en randvoorwaarden in kaart brengen.
 - Actualisatie van de opnameprocedure (01-01-2017).
 - Besluit nemen over de locatie van de opnamefunctie (01-07-2017).
 - Uitvoering en evaluatie (31-12-2017).
- Vanuit DWP wordt aandacht gevraagd voor de wijziging van de procedure via het forensisch netwerk.
- Op basis van de resultaten van landelijk overleg zijn nieuwe forensische huisregels in voorbereiding. Het medezeggenschap traject wordt doorlopen.
 - Vaststellen van de huisregels voor DWP (01-01-2017).
 - Medezeggenschap doorlopen (01-04-2017).
 - Invoering via de lijn (01-06-2017).
 - Evaluatie (31-12-2017).

Personeel

- Inventarisatie van huidige vacatures.
 - Vacatures koppelen aan de begroting 2016 en 2017 (10-11-2016).
 - Koppeling maken met gewenste disciplinemix (zie eerdere acties) (31-11-2016).
- Wervingscampagne uitvoeren.
 - Monitoring instroom en actuele stand van vacatures (31-12-2016).
- Benaderen van ervaren medewerkers elders binnen GGzE en tijdelijk inzetten.
- De reeds versterkte formatie verzuimcoach werkt het plan uit om het verzuim terug te brengen (eind 2017 5%).
 - Actuele verzuimanalyses maken (31-12-2016).
 - Plan van aanpak in de lijn brengen.
- Analyse van de reeds ingezette acties en op basis daarvan een plan van aanpak maken.
 - Functionaris aanstellen (01-01-2017).
 - Deze functionaris doet voorstellen voor de uniformering van werkprocessen en stelt tevens andere efficiencymaatregelen voor om het resultaat te behalen 0-meting (01-04-2017).
- Er wordt een e-Learning ontwikkeld over de integratie van inhoud en bedrijfsvoering op het gebied van administratie. (01-03-2017)
 - Evaluatie (31-12-2017).
- Vaststellen op welke wijze permanente aanwezigheid op de groep gegarandeerd kan worden.
 - Maken plan van aanpak (01-02-2017).
- Voor iedere nieuwe medewerker wordt een inwerkprogramma gemaakt.
 - Inwerkprogramma opstellen (01-12-2016):
 - De noodzakelijke trainingen.
 - Kennismaking op diverse plekken.
 - Iedere medewerker krijgt een ervaren mentor die regelmatig werkbegeleiding met hem/haar houdt.
- Iedere nieuwe medewerker krijgt het eerste jaar een mentor toegewezen (continu).



Kwaliteit

- Plan rondom forensische sterkte opstellen (01-01-2017).
 - Bij de werving van teamleiders wordt specifiek gekeken naar kennis en ervaring op het gebied van forensische scherppte binnen sociotherapeutische milieus.
 - De teamleiders en behandel coördinatoren worden iedere 4 weken gecoacht door de behandel-directeur samen met de managers behandeling in het aanbrengen van forensische scherppte.
- Het handhavingsbeleid wordt geactualiseerd en tot uitvoering gebracht.
 - Opstellen (01-01-2017).
 - Bespreken in werkoverleg, toetsing in de praktijk (doorlopend).
 - Evaluatie (31-12-2017).
- De regiebehandelaar krijgt opdracht om voor iedere cliënt voorafgaand aan de zorgplanbespreking het signaleringsplan en het terugvalpreventieplan te laten invullen (31-12-2016).
- Monitoring en borging van randvoorwaarden m.b.t. bovenstaande (01-07-2017).
- Visie en concretisering beschrijven over de aanspreekcultuur (01-01-2017).
 - Vaststellen van de visie.
 - Schema opstellen wanneer just culture in de intervisies besproken wordt en wie hiertoe bekwaam is.
 - Opstellen agenda voor Team Ontwikkel Tijd met als thema's: aanspreekcultuur, forensische scherppte, deskundigheidsbevordering, intimidatie.
 - Uitvoering maandelijks met een verplichtend karakter.
- Er is al een drietal dagen voor behandelaren georganiseerd met betrekking tot informatieveiligheid en grensoverschrijdend gedrag waarbij just culture de rode draad is. Veilige behandel- en aanspreekcultuur blijft de rode draad van komende dagen voor behandelaren (doorlopend, 3 à 4 dagen per jaar).
- Voor de behandelaren van DWP worden 2 terugkomdagen in 2017 georganiseerd rondom dit thema (2x in de eerste 2 kwartalen 2017).
- De teamleider heeft een voortrekkersrol in de just culture om het team scherp te houden. Hij zal incidenten analyseren en maandelijks terugkoppelen aan de teams.
- Er worden twee meetmomenten rondom tevredenheid uitgezet in november 2016 en maart 2017 voor zowel cliënten als medewerkers middels PPP, Positive Patient Perception.
- De teamleiders en behandel coördinatoren van ieder team koppelen maandelijks de voortgang terug aan de managers/directie en directie aan RvB (doorlopend).
 - Evaluatie (31-12-2017).
- Integraal deskundigheidsbevorderingsprogramma wordt opgesteld incl. kostenoverzicht en extra inzet personeel.
 - Integraal plan maken (1-1-2017).
 - Blended learning 'Seksualiteit en de psychiatrie' wordt sinds medio 2016 aangeboden (1-5-2017 50%, 31-12-2017 100%).
 - E-learning module 'Interne rechtspositie'(bij de verschillende juridische titels) is verplicht voor alle cliëntgebonden medewerkers (01-04-2017 100%).
 - Jaarlijkse follow-up wordt gemaakt en uitgezet (31-12-2017).
 - PITSTOP training in het kader van suïcidepreventie wordt verplicht gevolgd door alle cliëntgebonden medewerkers (1-7-2017 100%).
 - Jaarlijkse follow-up wordt gemaakt en uitgezet.



- Basiscursus forensische psychiatrie wordt vast onderdeel van het inwerkprogramma van nieuwe medewerkers met speciale aandacht voor de verschillende juridische titels (1-4-2017 100%).

Veiligheid

- Integraal plan van rondom drugsbeleid wordt herijkt en vastgesteld (01-01-2017).
 - Alle fysieke plekken waar handel in en gebruik van drugs eenvoudig plaats kan vinden, worden onder de loep genomen en aangepast (01-04-2017).
 - Plan van aanpak maken om cash flow terug te brengen (01-03-2017).
 - Inzet van drugshonden en kamer-kastcontroles worden gecontinueerd (vanaf heden).
 - Vaststellen stringenter beleid (31-12-2016), mede met instemming van de cliëntenraad, tegen handel in drugs en onder andere over sancties en:
 - aangifte;
 - overplaatsing;
 - beëindiging behandeling;
 - consequenties voor vrijheden.
 - Suggesties van cliëntenraad en/of mystery guests worden meegenomen om handel en gebruik terug te dringen (vanaf heden).
- De visie op behandeling van middelenmisbruik wordt opnieuw vastgesteld door directie. Implementatie in de lijn (01-01-2017).
 - Onderdeel hiervan is de urinecontroles.
- Per team wordt expertise van Novadic-Kentron, of anderszins verslavingsdeskundige, ingezet in zichtbaar geormerkte uren en in de begroting 2017 opgenomen als onderdeel van het multidisciplinaire team (31-12-2016).
- Alle cliëntgebonden medewerkers volgen de training Veilig in Contact + follow up bijeenkomsten (01-03-2017).
- In Team Ontwikkel Tijd wordt intimidatie onderdeel van de agenda (01-01-2017).
- In intervisie wordt structureel casus besproken met als onderwerp intimidatie (01-01-2017).
 - Monitoring en evaluatie (01-07-2017).
- In maart 2017 vindt een tevredenheidsonderzoek plaats met specifieke vragen rondom dit thema, indien aanpassingen nodig zijn wordt dit opgepakt door de teamleiders (31-03-2017).
- De reeds ingezette persoonlijke detectie vanaf maart jl. zal vervangen worden door structurele maatregelen (01-04-2017).
 - Plan van aanpak maken voor een structurele aanpassing.
- De mogelijkheid om op naam van de instelling aangifte te doen zal onder de aandacht gebracht worden. Daar waar mensen gehoord worden kan in de huidige vorm de anonimiteit niet gewaarborgd worden. Onderzocht wordt of er toch nog mogelijkheden zijn die wij nu nog niet kennen (01-03-2017).
 - Samen met het departement van justitie zoeken naar een mogelijke oplossing.



III

Bijlage Afkortingen

DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
DWP	De Woenselse Poort
GGzE	Geestelijke Gezondheidszorg Eindhoven en de Kempen
IGZ	Inspectie voor de Gezondheidszorg
Inspectie VenJ	Inspectie Veiligheid en Justitie
PPP	Positive Patient Perception
RvB	Raad van Bestuur
RSJ	Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming
VOV	Verpleegkundig Opvoedkundig Verzorgend (personeel)



Missie Inspectie Veiligheid en Justitie

De Inspectie Veiligheid en Justitie houdt voor de samenleving, de ondertoezichtgestelden en de politiek en bestuurlijk verantwoordelijken toezicht op het terrein van veiligheid en justitie om inzicht te geven in de kwaliteit van de taakuitvoering en de naleving van regels en normen, om risico's te signaleren en om organisaties aan te zetten tot verbetering. Hiermee draagt de Inspectie bij aan een veilige en rechtvaardige samenleving.

Dit is een uitgave van:

Inspectie Veiligheid en Justitie
Ministerie van Veiligheid en Justitie
Turfmarkt 147 | 2511 DP Den Haag
Postbus 20301 | 2500 EH Den Haag
[contactformulier](#) | www.inspectievenj.nl

April 2017

*Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.
Vermenigvuldigen van informatie uit deze publicatie is toegestaan,
mits deze uitgave als bron wordt vermeld.*