



> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

GGzE  
T.a.v. de heer J. Verbugt  
Voorzitter Raad van Bestuur  
Postbus 909  
5600 AX Eindhoven

Turfmarkt 147  
2511 DP Den Haag  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag  
www.inspectievenj.nl

**Contactpersoon**

L.E. de Vin  
T 06 256 843 28  
l.e.de.vin@inspectievenj.nl

**Projectnaam**

Vervolgonderzoek De  
Woenselse Poort

**Ons kenmerk**

2060639

Datum 23 maart 2017  
Onderwerp Terugkoppeling bezoek

*Bij beantwoording de datum  
en ons kenmerk vermelden.  
Wilt u slechts één zaak in uw  
brief behandelen.*

Geachte heer Verbugt,

Op 23 februari jl. brachten de Inspectie Veiligheid en Justitie en de Inspectie voor de Gezondheidszorg een bezoek aan De Woenselse Poort. Dit bezoek was het eerste in het kader van het gezamenlijke vervolgonderzoek van de Inspecties. In dit vervolgonderzoek toetsen de Inspecties in hoeverre de verbeteracties uit het integraal actieplan worden doorgevoerd en of deze leiden tot een verbetering van het leef- en werkklimaat.

Op deze eerste bezoekdag spraken de Inspecties met de Raad van Bestuur van GGzE, de duale directie van De Woenselse Poort en de externe procesbegeleider van DJI. Daarnaast ontvingen de Inspecties een tussentijds verslag en ondersteunende documentatie over de voortgang van het integraal actieplan. In deze brief geven de Inspecties hun bevindingen weer. Dit doen zij aan de hand van de vier thema's waaruit het integraal actieplan is opgebouwd, te weten: organisatie en structuur, personeel, kwaliteit en veiligheid.

Op het thema **Organisatie en structuur** constateren de Inspecties dat er acties zijn ondernomen om het leidinggevend kader op orde te brengen. Zo is er tijdelijk een veranderdirecteur aangesteld die het integraal actieplan tot uitvoering brengt. Daarnaast is er een managementlaag (her)ingevoerd, met de functie van teamleider. Inmiddels zijn 8 van de 9 vacatures voor deze functie ingevuld. Er zijn wijzigingen in de communicatiestructuur doorgevoerd waardoor er nu op meerdere momenten overleg en afstemming plaatsvindt voor en met verschillende disciplines. Uit de gesprekken en documentatie maken de Inspecties op dat er acties zijn uitgezet om de inzetbaarheid van deskundig en ervaren personeel op peil te brengen. Zo zijn de vacatures onder het verpleegkundig personeel voor een groot deel ingevuld en wordt er gebruik gemaakt van de tijdelijke inleen van forensisch deskundig en ervaren personeel van andere organisatieonderdelen van GGzE. Tevens is de inzet van de medewerkers veiligheid en logistiek geëxpliciteerd. Voorts is een projectleider aangesteld die zorg draagt voor een verbetering van de afstemming tussen de afdelingsgebonden teams, dagbesteding, activiteiten en vaktherapie. De opnamefunctie voor nieuwe cliënten is aangepast. Opnames vinden niet langer rechtstreeks op de afdelingen plaats, maar grotendeels op twee afdelingen binnen beveiligingsniveau 3 die de bestemming van opnameafdeling hebben gekregen.

Tenslotte zijn er forensische huisregels naar het landelijke voorbeeld opgesteld, die van toepassing zijn op forensische instellingen en afdelingen. Deze huisregels heeft De Woenselse Poort in concept gereed. Deze forensische huisregels kunnen nog niet definitief worden vastgesteld in afwachting van een reactie van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

**Datum**  
23 maart 2017

**Ons kenmerk**  
2060639

Op het thema **Veiligheid** constateren de Inspecties dat de visie en het beleid met betrekking tot drugs is aangepast en opnieuw is vastgesteld. Zo is drugsgebruik voor cliënten van De Woenselse Poort, dat tot voor kort binnen begrenzings werd gedoogd, niet langer toegestaan. De teams krijgen ondersteuning, in de vorm van deskundigheidsbevordering, om dit beleid uitvoering te geven. Er is een schema opgesteld voor het uitvoeren van kamercontroles, hierbij wordt op drugs en andere contrabande gecontroleerd. Deze kamercontroles worden in wisselende mate uitgevoerd, gerelateerd aan de werkdruk. Dit heeft de aandacht van de directie. Alle controles die waren ingepland met inzet van de drugshond zijn uitgevoerd, tevens zijn nieuwe controlemomenten voor komende periode gepland. Eén van de teams heeft op eigen initiatief een drugshond laten komen vanwege het vermoeden dat er drugs op de afdeling aanwezig waren. Uit de documentatie die aan de Inspecties beschikbaar is gesteld blijkt verder dat het thema intimidatie aandacht krijgt binnen intervisie en in trainingen. Ook de mogelijkheden voor medewerkers om anoniem of op naam van de instelling aangifte te doen, worden onder de aandacht gebracht.

Met betrekking tot het thema **Personeel** constateren de Inspecties, op basis van de gesprekken en de toegestuurde informatie, dat bij de nieuw aangenomen medewerkers er sprake is van een mix van verpleegkundig en agogisch opgeleide medewerkers. Het werven van vooral verpleegkundig personeel verloopt moeizaam, wegens de krapte van deze functiegroep op de arbeidsmarkt. Hierdoor is de gewenste disciplinemix nog niet binnen alle teams gerealiseerd. GGzE zet actief wervingscampagnes in. De afspraak dat nieuwe medewerkers twee weken boventallig worden ingewerkt, lukte in eerste instantie niet doordat de teams nog onvoldoende op sterkte waren. Inmiddels zijn de teams op sterkte en wordt hier wel aan voldaan. Nieuwe medewerkers krijgen gedurende een jaar een mentor toegewezen en volgen een verplicht scholingstraject. Het tussentijdse verslag maakt melding dat het ziekteverzuim is gedaald. Om de permanente aanwezigheid van medewerkers op de groepen te garanderen zijn inmiddels een aantal maatregelen getroffen. Zo is het niet langer toegestaan dat afdelingsgeboden medewerkers gezamenlijk pauze houden. Daarnaast eten medewerkers op een aantal afdelingen nu therapeutisch mee met cliënten. Er is een functionaris aangesteld om een plan van aanpak te maken om de administratieve lasten voor afdelingsmedewerkers terug te brengen. Er is inmiddels een start gemaakt met het inventariseren van alle administratieve processen en knelpunten. GGzE heeft onder medewerkers en cliënten van de Woenselse Poort een meting van beleving en tevredenheid gehouden. De uitkomsten zijn uitgesplitst per team / afdeling en worden gezien als nulmeting, gedurende het verbetertraject wordt de meting nog enkele malen herhaald.

Op het thema **Kwaliteit** constateren de Inspecties dat het leidinggevend kader van mening is dat met het aannemen van nieuw personeel een frisse wind door De Woenselse Poort waait. Door de nieuwe medewerkers dient, naast het inwerkprogramma, als eerste de basiscursus Forensische Zorg gevolgd te worden. Voor wat betreft de overige cursussen wordt op dit moment beoordeeld welke verplicht gevolgd moet worden. Daarnaast worden opfriscursussen op diverse

thema's aangeboden voor medewerkers. De principes van Just Culture, evenals het opnemen van de gewenste cultuurelementen in personeelsinstrumenten, moet nog vorm krijgen. Op dit moment ziet men verschillen tussen de teams als het gaat om de uitvoering van werkzaamheden. Bij de teamleiders en de regiebehandelaren, ligt een belangrijke taak om dit gelijk te trekken zodat er eenduidig uitvoering wordt gegeven aan beleid. De directie van De Woenselse Poort ervaart een goede onderlinge samenwerking en is van mening dat zij serieus genomen wordt door de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht. Zij ervaren dat De Woenselse Poort wordt gezien als een onderdeel van GGzE, maar met een eigen, specifieke en specialistische expertise. Wel is men zoekende hoe de verbinding te leggen tussen De Woenselse Poort als geheel, om medewerkers op de hoogte te brengen en te houden van belangrijke zaken die zich in de patiëntenzorg afspelen. Het voornemen is daarnaast om het bespreken van incidenten zoals dit in GGzE plaatsvindt ook op het niveau van De Woenselse Poort te starten. Volgens de directie zullen cliënten merken dat er meer personeel aanwezig is en een teamleider. Ook zullen zij gaan merken dat er meer contact is en er meer naar hen geluisterd wordt. Zij verwachten dat dit de cliënttevredenheid zal verhogen. Van andere verbetermaatregelen merken de cliënten minder, daar deze zich meer op medewerkers richten. De veranderdirecteur heeft een belangrijke taak in het sturing geven aan de uitvoering van het integraal actieplan, hij heeft een functie als vliegwiel.

**Datum**  
23 maart 2017

**Ons kenmerk**  
2060639

#### Conclusie

Op hoofdlijnen komen de Inspecties tot de conclusie dat GGzE en De Woenselse Poort stappen maken in het realiseren van het integraal actieplan. Men is zich bewust van de ernst van de situatie. Er zijn tijdelijke financiën vrijgemaakt om de acties uit het integraal actieplan uit te voeren. De Inspecties constateren dat meerdere acties reeds zijn doorgevoerd. De veranderingen die nu plaatsvinden hebben vooral betrekking op wijzigingen in de structuur van de organisatie. In de vervolfbezoeken besteden de Inspecties ook aandacht aan de effecten van de verbeteracties en staan zij stil bij de ervaringen van medewerkers en cliënten. De beide inspecties hechten er daarom waarde aan te vermelden dat de resultaten van de bevindingen bij een volgend bezoek in het primair proces getoetst zullen worden. Op grond daarvan kunnen inzichten wijzigen.

Ik vertrouw erop u op deze wijze voldoende te hebben geïnformeerd.

Mede namens de Inspectie voor de Gezondheidszorg,

Met vriendelijke groet,



J.G. Bos

Hoofd Inspectie Veiligheid en Justitie