

Forensische zorg

Meesterwerk levert verblijfszorg, ambulante forensische zorg en dagbesteding.

Op 31-12-2022 hielp Meesterwerk 15 mensen op basis van een indicatie voor forensische zorg.

Dat is 14,29% van het totaal aantal cliënten op 31-12-2022.

Visie op Forensische zorg:

Meesterwerk hanteert één visie op zorg. Het Meesterwerk Model is een breed begeleidingsaanbod dat zich volledig kan richten op een veilige terugkeer naar de maatschappij. Met deskundige professionals en in samenwerking met het netwerk, de toezichthouder en eventuele behandelaars bieden we een integraal zorgaanbod.

In 2022 lag onze focus op samenwerken, forensische scherpte, forensisch vakmanschap en de doorstroom van verblijfszorg naar ambulante zorg.

Implementatie kwaliteitskader forensische zorg:

Voor de implementatie van het kwaliteitskader forensische zorg hebben we samen met de cliëntenraad en de ondernemingsraad een meerjarenplan opgesteld. De implementatie van het meerjarenplan is onderdeel van het strategisch programma van Meesterwerk.

Meesterwerk haakt aan bij het kwaliteitsnetwerk BW/MO door ons lidmaatschap bij KNAPP (het online kennisdeelplatform voor professionals uit de forensische zorg) en door deelname aan het geplande proeflokaal in 2024. We hebben voor dit kwaliteitsrapport de uitkomst van het 'landelijk rapport cyclus 1: Leren van elkaar' gebruikt om intern te reflecteren, te leren en te verbeteren.

Hieronder nemen we jullie mee in de stand van zaken, onze doelen, onze krachten en uitdagingen.

Pijler 1: Veiligheid en persoonsgerichte zorg

Meesterwerk voldoet bijna aan de kwaliteitsaspecten van pijler 1.



Nog uit te voeren acties:

- Het opstellen van het beleid ten aanzien van anderstaligen.
- De mogelijkheid om een familievertouwenspersoon in te schakelen.
- De ontwikkeling van een veiligheidsplan als onderdeel van het zorgplan.

Ons doel:

Het Meesterwerk Model wordt door iedereen gehanteerd; iedereen helpen waar ik kan.

Forensische scherpte heeft een prominente plek in onze werkwijze.

Onze kracht:

- Meesterwerk biedt een holistische benadering, we richten ons op multiproblematiek.
- Kracht- en herstelgerichte zorg bieden wij al jaren volgens het 8-fasenmodel.
- Team voordeur is verantwoordelijk voor het opnemen- en afhandelen van de aanmeldingen. De eerste veiligheids- en risicoafweging vindt plaats op basis van de aangeleverde stukken en altijd in samenspraak met de toezichthouder.
- De inzet van casemanagement zorgt voor een complete en warme overdracht naar Meesterwerk. De casemanagers richten zich de eerste zes weken o.a. op het inrichten van geschikte huisvesting, een stabiel inkomen en een passende daginvulling.

- Meesterwerk biedt dagbesteding gericht op ontwikkeling. Dit kan in de vorm van het bieden van laagdrempelige dagactiviteiten, het bieden van een erkende stageplek of ondersteuning bij het vinden van (vrijwilligers)werk.
- Multidisciplinair werken borgt de kwaliteit van onze zorg. De interne specialisten (denk aan medicatie, ouder-kind, verslaving etc.) werken samen. De manager forensische zorg en de gedragswetenschapper zijn overkoepelend verantwoordelijk voor elk traject.
- Meesterwerk biedt interculturele systeemzorg. De autonomie van de cliënt staat hier centraal. De kracht van ons team is de diversiteit en de passie voor het werk. We bieden interculturele systeemzorg die in veel gevallen in de moedertaal van de cliënt geboden kan worden.
- Onze begeleiders staan voor inclusiviteit in de relatie tussen cliënt en begeleider (gericht op het ervaren van companionship). Transparant werken en duidelijke afspraken maken dit mogelijk.
- Onze relatiemanager heeft in het contact met de keten en de maatschappij een proactieve en sturende rol. Hij zoekt actief het contact en de samenwerking op met o.a. wijkagenten. Hij toont lef en werkt vanuit de bedoeling, waarbij conflicthantering, klachtenbemiddeling, signalering, afstemming en samenwerking recidive voorkomt.

Resultaten 2022:

- Het cliëntbelevingsonderzoek MijnMening! is geïmplementeerd. Elk half jaar (voor de zorgevaluatie) vult de cliënt MijnMening! in. MijnMening! staat in de instrumentenwaaier VGN en is hiermee beoordeeld door de Commissie van Deskundigen op de doorontwikkeling van dit instrument. De metingen worden in ons kwaliteitsverslag gepubliceerd op de website.
- Risicofactoren, beschermende factoren en bijzondere voorwaarden staan op een vaste plek in het zorgplan.
- Het signaleringsplan is integraal onderdeel van het zorgplan.
- In Nedap-ONS vinden de begeleiders de risicotaxatie, de bijzondere voorwaarden en de samenwerkingsafspraken op vaste plekken.
- Het zorgplan gaat uit van de wensen en dromen van de cliënt. De zorgplannen staan in het cliëntdossier in Nedap-ONS.
- Alle zorgplangesprek(ken) hebben op tijd plaatsgevonden. Alle cliënten waren hierbij aanwezig. De toezichthouders worden uitgenodigd voor het zorgplangesprek.
- We betrekken het netwerk zo veel mogelijk bij de zorg. Het ecogram is onderdeel van het zorgplan en brengt het netwerk in beeld. Per doel beschrijven we de mogelijkheden van de cliënt, wat de begeleiding doet en de rol van het netwerk.
- De manager forensische zorg stuurt samen met de gedragswetenschappers op de kwaliteit van de zorg. Tijdens multidisciplinair overleg staat de balans tussen veiligheid en persoonsgerichte zorg centraal.

Onze uitdaging:

Tijdens de plaatsing wordt de cliënt (indien passend) ingeschreven bij de woningzoeker (Zwolse sociale huur). Ook onderzoeken we op dat moment of een Wlz-indicatie kan worden aangevraagd t.b.v. passende vervolgzorg. Al voordat de Ifzo indicatie afloopt, kan de cliënt, door het reageren op huurwoningen, een woning tot zijn/haar beschikking krijgen. Hierin zijn we afhankelijk van zijn/haar inkomen en van de woningmarkt. Het stabiliseren van de financiële situatie en huisvesting zijn onderdelen van het casemanagement en het zorgplan.

We werken graag samen met een (steunend) netwerk om delict gedrag nu en in de toekomst te voorkomen. Het opbouwen van een netwerk is een uitdaging. We zoeken in 2023 nog meer aansluiting bij initiatieven in de buurt en bouwen aan een goede samenwerking met buurtwerkers, mede door de inzet van onze relatiemanager en de doorontwikkeling van onze samenwerkingsstrategie.

We onderzoeken hoe het Meesterwerk Model kan worden ingezet om recidive te verminderen.

Pijler 2: Forensisch vakmanschap

Meesterwerk voldoet aan de kwaliteitsaspecten van pijler 2.



Ons doel:

We borgen forensische kennis in het team.

Onze kracht:

- Forensische scholing heeft prioriteit. We sluiten aan bij het programma forensisch vakmanschap. In het opleidingsplan koppelen we de onderdelen van de forensische leerlijn aan werkveldbezoeken, trainingen en het uitnodigen van externe deskundigen die in de teamvergadering over hun werk vertellen.
- Specialistische ketenpartners trainen ons team. Voorbeelden uit 2022 zijn Tactus verslavingszorg, GGD IJsselland, Immi en Isala. De-escalerend werken, omgaan met agressie en het begeleiden bij verslavingsproblematiek zijn onderdelen van het opleidingsplan.
- Medewerkers geven hun eigen leerproces vorm (persoonlijk meesterschap) met behulp van de DISC analyse, individuele coaching, intervisie en het persoonlijk meesterplan. De teammanagers evalueren met de medewerkers binnen deze cyclus ook de forensische scherpte van de medewerker en het methodisch handelen.
- Medewerkers hanteren onze gedragscode, de beroepscode voor professionals in sociaal werk en het competentieprofiel A, B, C (en D) in het primaire proces van de gehandicaptenzorg, aangevuld met de competentieset voor de forensisch sociaal professional.
- Tijdens multidisciplinair overleg, coaching en intervisie blijven wij elkaar de vraag stellen "zijn wij bekwaam en wat is er nu nodig?" We werken veel samen met specialistische behandelaars om de kwaliteit van zorg te borgen.
- Een vakbekwame professional begeleidt een stagiaire. Onze stagecoördinator bewaakt samen met de teammanagers de kwaliteit van de praktijkbegeleiding.

Resultaten 2022:

- Onze meesters lopen één keer per jaar mee met de begeleiders en sturen op de kwaliteit zorg. Hiernaast hebben ze een adviserende rol t.b.v. de talentontwikkeling van de medewerkers.
- Met de DISC methode brengen we de talenten van onze medewerkers in beeld. Tijdens individuele coaching werken medewerkers aan hun ontwikkeldoelen.
- De medewerkers werken met een Persoonlijk Meesterplan. Hierin staan talenten, ambities, valkuilen en ontwikkeldoelen.
- De medewerkers nemen deel aan intervisie.
- Alle medewerkers hebben een introductieprogramma inclusief verplichte forensische scholing doorlopen. Zij worden gedurende het programma begeleidt door een ervaren professional waarna een vloeiende overgang naar individuele coaching plaatsvindt.
- Meesterwerk zet op dit moment (nog) geen geschoolde ervaringsdeskundigen in.

Onze uitdaging:

Bij verloop van medewerkers gaat kennis en ervaring verloren die niet altijd aanwezig is bij nieuwe medewerkers. Onze specialisten forensische zorg delen praktijkkennis met collega's. De onderdelen van de forensische leerlijn zijn opgenomen in het inwerkprogramma.

We ontwikkelen een EVC-programma. Na het EVC-programma zijn medewerkers bekwaam in het werken volgens het Meesterwerk Model. Het bieden van forensische zorg volgens het Meesterwerk Model is onderdeel van het leer- en ontwikkelprogramma.

Middelengebruik is in de praktijk een grote uitdaging. Een intensieve samenwerking met verslavingszorg is nodig om goed te kunnen sturen op risicofactoren.

De koppeling tussen het geleerde moet vertaald worden naar de doelgroep met een LVB. Dit doen we met behulp van de Meesterwerk toolkit. De toolkit wordt in 2023 gebruikt.

Een risicoanalyse is onderdeel van het strategisch personeelsbeleid. Strategische doelen voor de komende jaren richten zich op talentmanagement, gecontroleerde groei en samenwerken (intern en extern als kerncompetentie). Met behulp van het strategisch programma wordt gestuurd. Tijdens de halfjaarlijkse systeembeoordeling beoordelen we de werking.

Pijler 3: Organisatie van zorg

Meesterwerk voldoet bijna aan de kwaliteitsaspecten van pijler 3.



Nog uit te voeren acties:

- Het borgen van het volgen en implementeren van wetenschappelijk onderzoek.

Ons doel:

Kwalitatief goede en veilige forensische zorg bieden, zowel voor de cliënt, professional en de maatschappij.

We richten een monitor in op het gebied van:

- Cliëntbeleving;
- Stakeholdersanalyse;
- Bekwaamheid van het team/talentmanagement;
- Toolkit Meesterwerk Methode.

Deze monitor is onderdeel van het managementsysteem van Meesterwerk.

Onze kracht:

- We onderhouden korte lijnen, iedereen is laagdrempelig aanspreekbaar.
- Het begeleidingsteam werkt in ochtend- dag- avond- en nachtdiensten. Continue overdracht vindt plaats met behulp van het elektronisch cliëntdossier Nedap-ONS en Siilo beveiligd berichtenverkeer.
- De ontwikkelbereidheid van medewerkers en de organisatie.
- Tijdens teamdialogen (IZEP-veiligheidscultuurmeting, Arbo RI&E en cultuurstatement) voeren de teams met elkaar het gesprek over hun kracht en verbeterkansen. Deze processen zijn geborgd in het integrale veiligheidsmanagementsysteem (VMS) en TriasWeb (digitaal VMS).
- Risico gestuurd werken doen wij integraal en op alle niveaus binnen de organisatie. Alle onderdelen van ons veiligheidsmanagementsysteem (VMS) vormen samen onze veilige zorgcirkel. Het veiligheidsteam van Meesterwerk analyseert halfjaarlijks de cliëntrisico's, medewerker risico's en de gebouw- en omgevingsrisico's integraal met behulp van het systeem TriasWeb. Hiermee is continue ontwikkeling en verbetering van het VMS en de veilige zorgcirkel geborgd.
- We werken samen volgens het cultuurstatement. Elk jaar meten we de medewerkersbeleving. De teams maken actieplannen om samenwerking volgens het cultuurstatement te verbeteren.

Resultaten:

- Meesterwerk heeft het HKZ-certificaat Zorg & Welzijn (versie 2018). Er zijn tijdens de externe audit in 2022 geen afwijkingen op de norm gevonden.
- Het systeem TriasWeb is geïmplementeerd en geeft sturingsinformatie om het integrale veiligheidsmanagementsysteem te verbeteren.
- Elk half jaar analyseren we de veiligheidsprocessen. We maken een integrale veiligheidsanalyse. Een aantal onderdelen zijn: "de incidentenanalyse, het plan van aanpak voor de medewerker risico's, de veiligheidscultuur en de uitkomsten van interne audits". We maken een ontwikkelplan samen met de teams, de cliëntenraad en de ondernemingsraad en sturen op procesrisico's met behulp van onze prospectieve risico-inventarisatie.
- Teamdialogen over de uitkomst van het MTO 2022 hebben plaatsgevonden. De teams maakten verbeterplannen en werkten in 2022 aan de acties.

- De medewerkerrisico's zijn opnieuw in beeld gebracht met behulp van systeem TriasWeb. In 2023 vinden teamdialogen plaats over de risico's en maken de teams zelf hun plan van aanpak. Dit proces wordt bewaakt door de manager kwaliteit en de preventiemedewerker.
- Huisvestingsincidenten worden gemeld in AFAS, er wordt gestuurd op een snelle opvolging.
- In ons strategisch programma staan alle strategische doelen en acties. Elk kwartaal evalueren de directie en de managers welke acties zijn uitgevoerd en welke acties nog uitgevoerd moeten worden.
- Alle onderdelen van het managementsysteem en de procesdoelen worden elk half jaar tijdens de systeembeoordeling geëvalueerd en beoordeeld door de directie. Waar nodig worden samen met de managers verbeteracties genomen.

Onze uitdaging:

Na de laatste systeembeoordeling zijn de volgende verbeteracties vastgesteld:

- Het nieuwe format zorgplan (ontwikkeld in 2022) wordt geïmplementeerd in ONS.
- We plannen bijeenkomsten voor onze cultuurdragers om reflecteren op het werken volgens ons cultuurstatement te bevorderen.
- In 2023 plannen we een workshopdag voor onze medewerkers. De workshops gaan over verschillende onderdelen van de strategie (o.a. samenwerken met behulp van de DISC profielen en het ontwikkelen van samenwerkingscompetenties volgens alliantimanagement).
- In 2023 wordt opnieuw met behulp van de IZEP de veiligheidscultuur gemeten.
- De zorgteams worden ondersteund bij het afnemen van cliëntbelevingsonderzoek MijnMening!
- Elk half jaar analyseert de methodiekencommissie de doelgroep met behulp van SPSS. Hiernaast worden de uitkomsten op het gebied van cliënttevredenheid en de verdiepende dialogen door onze 'meesters' (zorgpersoneel die de kwaliteit van de zorgtrajecten middels participerende observatie toetst) opgenomen in de analyse. De methodiekencommissie doet aanbevelingen op het gebied van deskundigheidsbevordering, gebruik van materiaal en middelen (zo ook methodieken) en samenwerkingsafspraken met de keten.

Pijler 4: Samenwerken

Meesterwerk voldoet bijna aan de kwaliteitsaspecten van pijler 4.



Nog uit te voeren acties:

- Betrokken partijen maken gezamenlijk een signaleringsplan.
- We wisselen periodiek ervaringen uit met netwerkpartners binnen de forensische zorg met als doel om de leren en te ontwikkelen.
- We hebben beleid over samenwerken met maatschappelijke organisaties.

Ons doel:

We werken samen vanuit het Meesterwerk Model. We ontwikkelen een samenwerkingsstrategie. Onderdeel hiervan is het ontwikkelen van samenwerkingscompetenties in de zorgteams.

Onze kracht:

- Expliciete aandacht voor de omgeving door relatiemanagement en conflictbegeleiding.
- Onze relatiemanager werkt proactief samen met wijkagenten, buurtwerkers en de gemeente. Maandelijks bespreken zij preventief signalen. De relatiemanager meldt nieuwe plaatsingen en stemt af bij zorgelijke situaties. De relatiemanager heeft contact met burens, buurtwerkers en de wijkcentra. Tijdens buurtbijeenkomsten geeft hij samen met begeleiders en cliënten informatie over onze werkzaamheden en de relatiemanager reageert op klachten uit de wijk. In wijken waar meerdere zorgorganisaties begeleiden, bestaan samenwerkingsafspraken bij meldingen.
- We hebben vastgelegde samenwerkingsafspraken o.a. met de gemeente Zwolle, het veiligheidshuis en de politie.

Behaalde resultaten:

- Tijdens het startgesprek met de cliënt en toezichthouder maken we samenwerkingsafspraken voor een goede overdracht. De afspraken zijn vastgelegd in het cliëntdossier.
- Het is belangrijk dat we samen aan dezelfde doelen werken. We maken daarom overdrachtsafspraken met de cliënt en de betrokken hulpverleners.
- Onze stakeholders zijn in beeld. Elk jaar wordt de samenwerking met stakeholders geëvalueerd. Eventuele verbeteracties worden vastgelegd en uitgevoerd.

Onze uitdaging:

In het project stakeholdermanagement beschrijven we hoe- en waarom we willen samenwerken met andere organisaties en partijen vanuit het Meesterwerk Model. We richten ons o.a. op het organiseren van goede vervolgzorg indien de cliënt geen recht heeft op een Wlz-indicatie.

In het plan voor wijkgericht (samen)werken beschrijven we de rol van de relatiemanager. We onderzoeken wat Meesterwerk kan betekenen in een wijk en wat de wijk voor de cliënt kan betekenen.

Medewerkers zijn voldoende in staat om- en worden ondersteund bij samenwerken (intern en extern).

Prestatie-indicator 'Continuïteit van zorg':

Voor Meesterwerk geldt dat we de gewenste vervolgzorg voor cliënten indiceren ten behoeve van de continuïteit van zorg. In de onderstaande tabel zie je de categorieën van uitstroom en hoe vaak Meesterwerk een categorie heeft geïndiceerd in 2022.

Beveiligingsniveau 2	1
Beveiligingsniveau 1	2
Specialistische GGZ	2
(Forensisch) Beschermd Wonen	3
Maatschappelijke opvang	1
Ambulante begeleiding	1
Anders	1
Geen vervolgzorg nodig	2

We zien dat we regelmatig een terugplaatsing naar een beveiligingsniveau indiceren. Er lijkt een relatie te zijn met verslavingsproblematiek. We zetten een terugvalpreventieplan in en werken samen met specialistische behandelaars.

Het tekort aan geschikte woonruimtes voor uitstromende cliënten is een belangrijke oorzaak voor het indiceren van maatschappelijke opvang. De huisvestingsproblematiek kaarten we aan in het overleg met stakeholders.

Meer dan de helft van de indicaties voor vervolgzorg betreft andere dan forensische zorg met een lagere intensiteit.