



Expertpool forensische zorg

Aan: Aanbieders Forensische Zorg

Datum

25 juli 2019

Bijlage(n)

Van

Taskforce Veiligheid en Kwaliteit Forensische
Zorg

Doorkiesnummer

Onderwerp

Directe ondersteuning voor aanbieders van
forensische zorg vanuit de Taskforce:
'expertpool forensische zorg'

Aanleiding

De Taskforce Forensische Zorg is opgericht in oktober 2018 om de afspraken uit de Meerjarenovereenkomst Forensische Zorg ten uitvoer te brengen. De Taskforce richt zich op de onderwerpen arbeidsmarkt, administratieve lasten en de kwaliteit van zorg, d.m.v. bijvoorbeeld opleidingen. In november 2018 heeft de Taskforce in een projectplan uiteengezet hoe de aanpak op deze onderwerpen eruit zal zien de komende jaren. Tijdens de vele werkbezoeken die de Taskforce eind 2018 en begin 2019 heeft uitgevoerd bij forensische zorgaanbieders is aanvullende input opgehaald. Deze input (samenvatting in bijlage) en de eerste opbrengsten van het traject voor het terugdringen van administratieve lasten hebben geleid tot het voorstel van de Taskforce om in de tweede helft van 2019 en gedurende 2020 en 2021 directe ondersteuning bij instellingen te bieden, middels een zogenoemde expertpool.

Voortgang Taskforce

De Taskforce heeft sinds de start een aantal trajecten in gang gezet. Op het gebied van opleidingen is de opdracht aan het EFP gegeven om een basisopleiding forensisch vakmanschap te ontwikkelen.

Met betrekking tot de arbeidsmarkt hebben er twee bijeenkomsten plaatsgevonden met o.a. HR-professionals, communicatiemedewerkers en medewerkers uit het primair proces om input te verzamelen om te komen tot een arbeidsmarktaanpak voor de forensische zorg. In september wordt een voorstel omtrent de arbeidsmarktaanpak voor akkoord voorgelegd aan het Bestuurlijk Overleg van de Taskforce. Daarnaast vindt er in oktober een bijeenkomst plaats om te komen tot een HR-samenwerkingsverband. Het doel van deze samenwerking is het delen van best practices en het ontwikkelen van een aanpak voor werving en behoud van personeel binnen de forensische zorg.

Voor het thema administratieve lasten heeft de Rebel-group bij een aantal instellingen de 'administratieve klantreis' in beeld gebracht, om te kunnen bepalen waar administratieve lasten verminderd kunnen worden. Momenteel wordt dit uitgewerkt tot voorstellen voor regelvrije experimenten. Ook is de Taskforce in overleg met ketenpartners, zoals DJI, de



NZa en de Inspecties om te komen tot afspraken om administratie te verminderen. Na de zomer ontvangt u een update rondom het thema administratieve lasten.

Expertpool forensische zorg

Zowel de werkbezoeken, als het traject van de Rebel-group, maken duidelijk dat niet alle knelpunten die worden ervaren te herleiden zijn naar landelijke regels en kaders. Er zijn op alle drie de thema's ook onderwerpen die het best op instellingsniveau kunnen worden aangepakt. De Taskforce wil hiervoor een expertpool forensische zorg inrichten. Deze zal bestaan uit experts op het gebied van bijvoorbeeld HR, opleidingen, bedrijfsvoering en ICT. Instellingen kunnen eenmalig een voucher aanvragen voor een bedrag van maximaal €10.000 om een expert een aantal dagen in huis te halen voor een specifiek vraagstuk. Voorbeelden van vragen zijn:

- Het organiseren van interne schrapessies.
- Ondersteuning bij het opstellen van opleidingsbeleid.
- Het efficiënter inrichten van bepaalde werkprocessen. Voorbeeld; welke informatie is wel of niet van belang voor de werkvloer en hoe dit in te regelen of bepaalde processen digitaliseren.
- Stimuleren van zij-instroom.
- Expertise op kwaliteit van dossiervorming van patiënten en hoe hier op te sturen.
- Digitalisering van de zorg.
- Het organiseren van een wervingsdag.
- Samenwerking vergroten met ketenpartners (forensisch en niet-forensisch), inclusief de bijbehorende informatie-uitwisseling.
- Informatie-uitwisseling binnen de huidige juridische kaders.
- Invoering nieuwe zorgwetgeving, in combinatie met vermindering administratieve regeldruk.

Datgene wat ontwikkeld wordt, wordt via de website van de Taskforce gedeeld. Zo hoeft niet iedere organisatie het wiel opnieuw uit te vinden, is er sprake van transparantie en creëer je met elkaar ook een leereffect.

Aanvraag voucher expertpool

U kunt een voucher aanvragen door **voor 12 september a.s.** een mail te sturen naar tkoster@ggz nederland.nl.

Meldt in uw aanvraag het volgende:

- Gegevens organisatie (KvK nummer, naam, adres, vestigingsplaats);
- Vraagstelling aanvraag; vraagstelling aan expert;
- Doel dat expert moet behalen/het gewenste resultaat;
- Wat heb je hiervoor nodig; wat vraagt het van de expert aan kennis en kunde;
- Tijdsplan;
- Minimumaantal forensische patiënten van uw instelling;
- Onder welk thema van de Taskforce valt uw aanvraag (kwaliteit van zorg/opleidingen, administratieve lasten, arbeidsmarkt);
- Op welke wijze kunnen de resultaten van uw opdracht het best landelijk verspreid worden?
- Hoe verhoudt uw aanvraag zich tot lopende (landelijke) ontwikkelingen?



Voorwaarden expertpool

Elke instelling met een minimum van 15 forensische patiënten per jaar kan een aanvraag doen voor een voucher. Daarnaast geldt dat elke instelling één voucher kan aanvragen in deze ronde. Na deze ronde zullen wij bezien of het mogelijk is nog een tweede ronde uit te zetten.

Na 12 september gaan wij aan de slag om bij uw vraag een passende expert te zoeken. Het kan zijn dat uw aanvraag al aansluit bij een lopend traject van de Taskforce. Mogelijk zijn hier dan al initiatieven voor bezig, waar uw instelling bij aan kan sluiten middels bijvoorbeeld een startende werkgroep.

Als experts kunnen ook medewerkers van andere instellingen worden gevraagd. We zullen de aanvraag en matching en bijbehorende begroting zo spoedig mogelijk na 12 september beoordelen, en streven ernaar eind oktober de beslissing over de toekenningen met (indien toegewezen) de beschikbare expert te versturen.

Bijlage

Opbrengsten werkbezoeken

De Taskforce is bij ruim 15 forensische zorgaanbieders op bezoek geweest. Hierbij zijn de drie thema's van de Taskforce uitvoerig aan bod gekomen. Per thema zijn er een aantal onderwerpen door de sector benoemd die aandacht vragen om de kwaliteit en veiligheid in de sector te verbeteren.

Arbeidsmarkt:

- Onregelmatigheid van het werk wordt door medewerkers ervaren als een probleem (met name voor jonge professionals die een jong gezin hebben).
- Jonge mensen blijven minder lang bij een werkgever, willen verschillende ervaringen hebben en kijken vooral naar wat ze kunnen leren.
- Imago van de sector lijdt onder incidenten en negatieve media-aandacht. Dit heeft effect op medewerkers.
- Veel jonge, onervaren medewerkers en te weinig tijd/aandacht voor coaching en inter- of supervisie.
- Hoog verzuim door hoge werkdruk.
- Wat kun je door robotica en domotica in te zetten overnemen van medewerkers.
- Medewerkers bij elkaar 'wegkappen' drijft de prijs op. Er zit veel meerwaarde in samenwerking, onderling uitwisselen van medewerkers en zo loopbaanperspectief creëren.
- Knelpunten in financiering bij inzet zij-instroom en ervaringsdeskundigen.

Administratieve lasten:

- Informatieoverdracht moeizaam, informatie op veel verschillende plekken, intake voor opening dbbc niet vergoed.
- Privacy/AVG belemmert informatie overdracht.
- Prestatie indicatoren invoeren kost veel tijd; moet kijken naar wat echt bijdraagt aan kwaliteit en veiligheid.
- Aparte administratie voor relatief weinig fz-cliënten (reguliere instellingen).
- Minutenregistratie dbbc's.
- Steeds opnieuw invullen statische informatie bij verlofaanvraag tbs.
- Trage en inefficiënte ICT-systemen (vaak verouderd).
- Bedrijfsvoering wordt ingericht op de hoogste eisen wanneer sprake van meerdere kaders (wmo, jeugd, zvw, wlz).
- Verantwoording inzet middelen en maatregelen inspecties.
- Samenwerking inspecties; IGJ en IJenV , met name bij incidenten.

Opleidingen:

- In agogische opleidingen is weinig specifieke aandacht voor de fz.
- Kennis nodig van verschillende fz-titels en wat dat betekent voor o.a. rechtspositie.
- Aandacht nodig voor wat forensisch werken met je doet als professional en als persoon (interview).
- Training moet combinatie zijn van theorie en on-the-job-learning.
- Gezamenlijke training OFZ – FPC kan veel meerwaarde hebben, leren over elkaars perspectief.
- Moet goede balans behandeling/beveiliging gevonden worden.