

Gespreksverslag met M. R. (Directeur behandelingen) Inforsa 11 oktober 2018

Aanwezig: M. D. en A.H.

Inleiding

We hebben in een vogelvlucht de knelpunten die er waren en het verbeterproces wat Inforsa doorgemaakt heeft sinds de aanstelling van M. besproken. Een van de knelpunten was dat er veel training gevolgd werden door de medewerkers maar, de vertaalslag naar implementatie was er niet. Er is hard gewerkt om een goed fundament te creëren voor HOZ. Zo is er gewerkt aan de kernwaarden (waardig en veilig). Een van de theorieën en bejegeningsmethodieken die zij gebruiken is de presentiebenadering. Er is een missie en visie geformuleerd en er is een inventarisatie gemaakt van de verschillende herstelmethodieken. A. heeft M. bijgepraat over het proces van Pit&Co en waar we nu staan.

1. Hoe zou Pit&Co kunnen aansluiten bij het merk (de cliënten populatie)?

Er is binnen Inforsa behoefte voor inzet ervaringswerkers i.v.m. vermindering dwang en drang. Met name voor de FPK en KIB. Voorkeur voor de inzet van EW is van buitenaf werven a.d.h.v. aansluitende functieprofiel die het beste past bij de behoefte van Inforsa. Wellicht is het ook een idee voor het aanbieden van WRAP of herstelgroep. Daarnaast zou Pit&Co deskundigheidsbevordering kunnen verzorgen aan medewerkers, zowel klinieken als voor de ambulante tak.

2. Wat zou het merk kunnen betekenen voor Pit&Co?

Samen met M., de beleidsmedewerker van Inforsa, kwaliteitsadviseur en Pit&Co wordt er een PvA opgesteld voor het nieuwe jaar. Dit in het kader van inzet van EW bij en deskundigheidsbevordering aan medewerkers over samenwerken met EW.