



Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd  
Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

# Team050 te Groningen

*Verantwoorde Hulp voor Jeugd*

Utrecht, maart 2021

Missie

*Elk kind een veilig thuis en een gezonde ontwikkeling*

Team050  
te Groningen

*Verantwoorde Hulp voor Jeugd*

## Samenvatting

Team050 biedt begeleiding aan kinderen, jongeren en jongvolwassenen in de leeftijd van 0 t/m 23 jaar met een pervasieve ontwikkelingsstoornis, MCDD, ADHD en ODD. Daarnaast vallen kinderen, jongeren en jongvolwassenen met angststoornissen, verstandelijke en soms ook lichamelijke beperkingen binnen de doelgroep. De begeleiding vindt overwegend plaats op basis van de Jeugdwet en daarnaast ook op grond van de Wmo en de Wet Langdurige Zorg. In totaal biedt Team050 jaarlijks begeleiding aan 1500 cliënten.

Op 2 oktober 2020 voerde de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd toezicht uit bij Team050 te Groningen. Doel van het toezicht was om te bepalen of Team050 voldoet aan de randvoorwaarden om verantwoorde jeugdhulp te bieden. Aanleiding voor het toezicht waren signalen van financiële en bestuurlijke aard, voortkomend uit het onderzoek van Pointer en Follow the Money. De inspectie heeft daarom met name een onderzoek uitgevoerd naar aspecten van governance, bestuur en financiën uit het thema Goed Bestuur. De inspectie toetste vier normen uit het thema Goed Bestuur. Team050 voldeed op het moment van het toezicht volledig aan twee van de vier normen uit het thema Goed Bestuur. Aan twee normen voldeed Team050 grotendeels. Team050 dient met betrekking tot deze normen verbetermaatregelen te nemen zodat volledig wordt voldaan aan de normen:

- De bestuurder richt de organisatie zodanig in dat deze redelijkerwijs leidt tot verantwoorde hulp;
- De bestuurder biedt jeugdige en hun ouders de mogelijkheid voor hun individuele belangen op te komen.

De inspectie onderzocht daarnaast twee normen uit het thema Ontwikkelingsgerichte Hulp en twee normen uit het thema Deskundige Hulpverlener. Op grond hiervan ziet de inspectie geen aanleiding om verder onderzoek te doen naar de kwaliteit van zorg.

De inspectie verwacht binnen drie maanden door de aanbieder te worden geïnformeerd over de genomen verbetermaatregelen.

# Inhoudsopgave

1	Inleiding .....	4
2	Bevindingen .....	7
	Thema: Goed bestuur .....	8
	Thema: Ontwikkelingsgerichte hulp .....	15
	Thema: De kundige hulpverlener .....	17
3	Vervolg .....	19
	Bijlage - Verantwoording .....	20

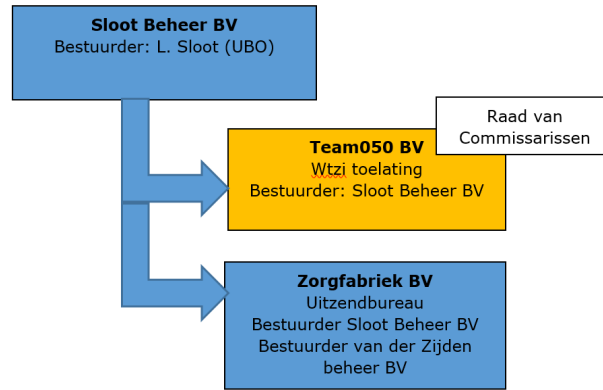
# 1 Inleiding

Op 2 oktober 2020 voerde de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd toezicht uit bij Team050 B.V. (hierna: Team050) te Groningen. Doel van het toezicht was om te bepalen of Team050 voldoet aan de randvoorwaarden om verantwoorde jeugdhulp te bieden. Aanleiding voor het toezicht waren signalen van financiële en bestuurlijke aard, voortkomend uit het onderzoek van Pointer en Follow the Money. De inspectie heeft daarom met name een onderzoek uitgevoerd naar aspecten van governance, bestuur en financiën uit het thema Goed Bestuur. Het toezicht geeft een indicatie van de kwaliteit van de zorg. Bij twijfel over de kwaliteit van zorg kan besloten worden om deze nader te onderzoeken.

## Beschrijving Team050

Team050 biedt begeleiding aan kinderen, jongeren en jongvolwassenen in de leeftijd van 0 t/m 23 jaar. De organisatie richt zich op een doelgroep met uiteenlopende problematiek en diagnoses. Team050 begeleidt kinderen, jongeren en jongvolwassenen met een pervasieve ontwikkelingsstoornis, maar ook met MCDD, ADHD en ODD. Daarnaast vallen kinderen, jongeren en jongvolwassenen met angststoornissen, verstandelijke en soms ook lichamelijke beperkingen binnen de doelgroep. De begeleiders zijn veelal (bijna) afgestudeerde studenten die een voor de begeleiding relevante opleiding volgen of hebben gevolgd (bijvoorbeeld Psychologie of Pedagogische wetenschappen). De begeleiders worden op hun beurt weer ondersteund door een gedragswetenschapper. Het betreft veelal bijna afgestudeerde studenten. De begeleiding vindt plaats daar waar nodig is: thuis of op school. De begeleiding wordt gefinancierd op basis van de Jeugdwet (Jw, 85%), Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo, 10%) of de Wet Langdurige Zorg (Wlz, 5%).

De juridische structuur van Team050 is in 2020 aangepast. Team050 B.V. (KvK 11688718) heeft nu één bestuurder, namelijk Sloot Beheer B.V (KvK 53144775). De aandelen van Team050 zijn voor de helft in handen Team050 en voor de andere helft in handen van de financiële holding Sloot Beheer B.V. die volledig eigendom is van de bestuurder. Sloot Beheer B.V. is tevens bestuurder van De Zorgfabriek B.V (KvK 53531914) waarvan Van der Zijden Beheer B.V. (KvK 27340546) de andere bestuurder is. De Zorgfabriek (actief in Groningen en Leiden) is een organisatie die zich richt op het uitzenden en detacheren van (young) professionals binnen de zorg- en onderwijssector. Team050 heeft een WTZi-toelating voor het bieden van functies persoonlijke verzorging en begeleiding.



Team050 biedt op het moment van toezicht begeleiding aan circa 1500 cliënten op jaarbasis. Circa 1100 begeleiders op jaarbasis bieden deze cliënten begeleiding. 31 gezinscoördinatoren doen de intake en evaluatiegesprekken en bewaken de kwaliteit van de zorg die de begeleiders bieden. Alle gezinscoördinatoren zijn gedragswetenschapper en SKJ-geregistreerd. Zij werken in teams en krijgen op hun beurt begeleiding van een GZ-psycholoog. De begeleiders hebben een voltooide zorggerelateerde mbo of hbo-opleiding en/of zijn in de laatste fase van een zorggerelateerde hbo of wo-opleiding. Zij beschikken over specifieke ervaring met of kennis over de doelgroep. De begeleiders hebben een 0-uren contract. De begeleiders zijn gekoppeld aan één of meerdere vaste cliënten en werken op basis van een nul-uren contract het aantal uur dat de cliënt begeleiding nodig heeft. De aansturing van de organisatie gebeurt door de bestuurder, een directeur bedrijfsvoering en een inhoudelijk manager. Alle medewerkers voeren een groot deel van de ondersteunende taken zelf uit, zoals plannen van de begeleiding, telefoontjes beantwoorden en organiseren. Het motto van Team050 is #Doedan.

Een driehoofdige Raad van Commissarissen houdt toezicht op Team050. De leden van de Raad van Commissarissen zijn onafhankelijk van de organisatie en beschikken over voor het toezicht relevante competenties.

## Toetsingskader

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van het toetsingskader JIJ<sup>1</sup> (het vernieuwde toetsingskader Verantwoorde Hulp voor Jeugd). Het onderzoek betreft een pilot van het vernieuwde toetsingskader dat bestaat uit drie thema's: Goed Bestuur, Ontwikkelingsgerichte Hulp en de Kundige Hulpverlener. Elk thema is uitgewerkt in een aantal normen. Voor dit toezicht selecteerde de inspectie acht normen.

<sup>1</sup> Het toetsingskader JIJ is in januari 2021 gepubliceerd en te vinden op internet: [Het JIJ-kader | Toetsingskader | Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd \(iqj.nl\)](#)




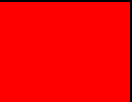
Het onderzoek naar het thema Goed Bestuur ziet toe op de bestuurlijke en financiële randvoorwaarden voor het leveren van kwalitatief goede en veilige zorg. Daaronder vallen transparantie en verantwoording, ordelijke en controleerbare bedrijfsvoering en naleving van regelgeving over winstoogmerk en winstuitkering. De grondslag hiervoor is de volgende wet- en regelgeving: WTZi, Uitvoeringsbesluit WTZi, Regeling Verslaggeving WTZi, Wkkgz, Wlz (Wet langdurige zorg) en Jeugdwet. Tevens vormt het Kader "Toezicht op Goed Bestuur" IGZ-NZa 2016 en de Zorgbrede Governance code de grondslag van het kader.



## 2 Bevindingen

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het toezicht gepresenteerd, zoals de inspectie deze heeft aangetroffen op het moment van toezicht, aan de hand van de drie thema's uit het toetsingskader JIJ. Omdat het onderzoek zich met name richtte op het thema Goed Bestuur en slechts enkele normen uit de overige twee thema's, wordt gestart met de normen uit het thema Goed Bestuur.

Per norm geeft de inspectie een oordeel:

Oordeel		Betekenis
De aanbieder voldoet aan de norm.		De inspectie constateert op deze norm alleen positieve punten.
De aanbieder voldoet grotendeels aan de norm.		De inspectie constateert op deze norm veelal positieve punten. De aanbieder is goed op weg; verbetering is op punten mogelijk.
De aanbieder voldoet grotendeels niet aan de norm.		De inspectie constateert op deze norm overwegend negatieve punten, verbetering is noodzakelijk.
De aanbieder voldoet niet aan de norm.		De inspectie constateert op deze norm nauwelijks tot geen positieve punten, verbetering is zeer noodzakelijk.

Daarna worden enkele normen uit de thema's Ontwikkelingsgerichte Hulp en de Kundige Hulpverlener beschreven. Over deze normen geeft de inspectie geen oordeel omdat niet met ouders en begeleiders is gesproken.

## Thema: Goed bestuur

### 1. De bestuurder stelt de maatschappelijke doelstelling en het belang van de jeugdigen centraal

#### Waar kijkt de inspectie naar

*De hulpaanbieder heeft een visie en missie, passend bij de eigen organisatie en maatschappelijke doelstellingen in het belang van jeugdigen. De hulpaanbieder spant zich optimaal in om bij te dragen aan maatschappelijke doelstellingen.*

*De bestuurder heeft affiniteit met de dagelijkse praktijk van de hulpverlening en handelt hiernaar. De bestuurder draagt de daarbij behorende waarden en normen actief uit, zowel binnen als buiten de organisatie. De waarden en normen zijn zichtbaar in de organisatiecultuur en het gedrag van de bestuurder en hulpverleners.*

*Besluitvorming vindt altijd plaats met het oog op het belang van jeugdigen. De hulpaanbieder is transparant in het handelen en kan hierover verantwoording afleggen.*

#### Bevindingen

De visie en missie van Team050 is op meerdere plekken op de website en in de bijbehorende stukken te vinden. De missie en visie laat zien dat de vraag van de cliënt centraal staat. De missie en visie is duidelijk zichtbaar in het handelen van de medewerkers. In de beleidsstukken van Team050 ziet en leest de inspectie en van de gedragswetenschappers hoort de inspectie dat na de aanmelding de gedragswetenschapper eerst naar de ouders of cliënt toe gaat om de hulpvraag te inventariseren, samen met hen de doelen te formuleren en te kijken welk type begeleider bij dit gezin zou passen. Team050 vindt een klik tussen de begeleider en het gezin essentieel. Vervolgens kiest de gedragswetenschapper een van de kandidaat begeleiders die zich voor de begeleiding van het aangemelde gezin of deze cliënt hebben gemeld. De kandidaat begeleider heeft vervolgens met de gedragswetenschapper het 'Klaar voor de start/ Af!(spraak)'-gesprek ter voorbereiding op het eerste contact. Na het eerste contact checkt de gedragswetenschapper bij het gezin of de cliënt of het klikt. Pas dan krijgt de begeleider een contract voor het bieden van de begeleiding aan de cliënt. Een ander element van de visie en missie is '#Doedan'; als je een goed idee hebt, voer het dan direct uit, en als het niet werkt, houdt er dan mee op. Kortom; niet te veel over dingen praten maar vooral dingen doen. Deze visie herkent de inspectie in de organisatie van de werkzaamheden; gedragswetenschappers nemen bijvoorbeeld alle telefoontjes aan van cliënten, begeleiders en plaatsers en de begeleiders plannen zelf hun werkzaamheden. De bestuurder meldt dat '#Doedan' ook een bron is van de innovaties die door Team050 zijn gedaan, zoals het bieden van groepstrainingen door zorgcoördinatoren en het organiseren van Club050 waar leuke activiteiten voor jeugdigen en hun broertjes en zusjes plaatsvinden.

De bestuurder vertelde ruim 10 jaar geleden met Team050 te zijn gestart met het bieden van ambulante begeleiding van gezinnen. Haar uitdaging was om een professionele organisatie op te zetten waar zowel de cliënten als de medewerkers zich konden ontwikkelen. Medewerkers werft Team050 vooral onder (bijna) afgestudeerde studenten (hbo en wo) met specifieke relevante ervaringen of competenties voor de doelgroep.

De organisatie is snel gegroeid. Het merendeel van de staftaken worden door de gedragswetenschappers uitgevoerd. De administratie is grotendeels geautomatiseerd waardoor maar een beperkt aantal administratief medewerkers nodig is voor het declareren van de diensten en de uitbetaling van de medewerkers. Een voorbeeld van de zelfwerkzaamheid is het nieuwe kantoor dat door de medewerkers zelf

is ingericht, deels met door hen zelf gemaakte meubelen. De geringe bestaffing is ook zichtbaar in de lage kosten voor de overhead welke 5% van de personeelskosten bedragen.

Uit de jaarrekeningen blijkt dat de aanbieder een bedrijfsresultaat realiseerde tussen 9,8% in 2016, 14,4% in 2017, 27,8% in 2018 en 14,1% in 2019. Deze bedrijfsresultaten liggen aanzienlijk boven het rendement dat zorgaanbieders gemiddeld (2-3%) realiseren.

De bestuurder geeft als verklaring voor deze hogere bedrijfsresultaten de aanzienlijk lagere kosten die Team050 maakt. Bijvoorbeeld de eerdergenoemde geringe overhead van 5% van de personeelskosten, terwijl landelijke kostprijsonderzoeken een overhead van 30% laten zien. Een ander voorbeeld betreft de gerealiseerde tijd voor het bieden van zorg. Bij Team050 wordt 76% van de beschikbare uren aan zorg besteed, terwijl dit bij andere aanbieders volgens het landelijke kostprijsonderzoek bij de jeugd-GGZ<sup>2</sup> aanzienlijk minder (61%) is.

De bestuurder zegt daarbij dat de bedrijfsresultaten nog hoger zouden zijn als Team050 de reguliere inkooprijzen bij de gemeenten in rekening zou brengen. Team050 houdt bij het vaststellen van haar tarieven rekening met het maatschappelijk belang en tekent om die reden bij de inkoop in met lagere tarieven.

De bestuurder meldt dat Team050 stappen heeft ondernomen om de risico's te verkleinen van onvoorziene lagere omzet of een groot ziekteverzuim door gebruik te maken van een flexibele schil medewerkers. Een deel van de gedragswetenschappers werd via het uitzendbureau de Zorgfabriek ingehuurd. De bestuurder heeft voor de Inspectie aannemelijk gemaakt dat dit gebeurt tegen een marktconform tarief. De begeleiders hebben een 0-uren contract dat gekoppeld is aan de begeleiding van een specifieke cliënt, waarbij het aantal uur dat de begeleider werkt gelijk is aan de omvang van de zorgvraag van die specifieke cliënt. Elke begeleider begeleidt gemiddeld 1-2 unieke cliënten. Hierdoor is het voor het management van Team050 altijd mogelijk om het aantal medewerkers optimaal te laten aansluiten bij het aantal begeleidingscontacten dat zij bieden. Het ziekteverzuim is met 0,6% een stuk lager dan gebruikelijk in de sector.

De bedrijfsresultaten zijn in 2016 en 2017 grotendeels als dividend aan de toen nog twee aandeelhouders uitgekeerd. De bestuurder geeft aan dat deze uitkering de vergoeding voor het geïnvesteerde risicodragend vermogen betrof, waarbij de uitkering aan Sloot beheer niet is uitbetaald maar opgenomen is als rekening-courant. Deze rekening courant is in 2019 omgezet naar een agioreserve. In 2018 is geen dividend uitgekeerd maar is een deel van het resultaat gereserveerd voor een innovatiefonds waarmee Team050 vernieuwingen in de jeugdhulp in de regio wil realiseren. De bestuurder wil op deze wijze zichtbaar maken dat dit deel van het bedrijfsresultaat ten goede komt van Groningse en Friese gemeenschap.

De bestuurder geeft aan om tegemoet te komen aan de wens van de politiek om de bedrijfsstructuren in de zorg transparanter te maken Team050 in 2019 heeft besloten om de aandelen aan te kopen die de Zorgfabriek BV in Team050 BV had. De bestuurder heeft de inspectie laten zien hoe de waarde van deze aandelen is bepaald en dat door de aankoop de continuïteit van de Team050 niet in gevaar komt. De accountant heeft hiertoe een uitkeringstoets uitgevoerd. In opdracht van bestuurder heeft een andere accountant een review op de uitkeringstoets gedaan. Daarnaast heeft bestuurder het voornemen tot inkoop van aandelen juridisch laten toetsen. De inkoop is in 2019 gerealiseerd nadat de Raad van Commissarissen deze heeft goedgekeurd. Daarbij heeft de raad als voorwaarde gesteld dat richting financiers en maatschappij maximale openheid en transparantie over deze transactie en aanpassing in de eigendomsstructuur gegeven moet worden.

---

<sup>2</sup> Berenschot. (2019). Kostprijzen voor de jeugd GGZ. Handreiking voor gemeenten en aanbieders.

Verder is in 2019 door overboeking van de schuld in rekening courant aan Sloot Beheer BV een agioreserve gevormd. Dit betreft een omzetting van een schuld in het eigen vermogen. Dat betekent dat de aandeelhouder op die manier een groter risicodragend vermogen inbrengt, waardoor de vermogenspositie van Team050 versterkt wordt.

De bestuurder geeft aan bewust te kiezen het ondernemerschap. In 2021 wordt het wettelijk mogelijk om Team050 B.V. om te zetten in een BVm, de BVm is een speciale BV-vorm voor maatschappelijke organisaties. De bestuurder geeft aan deze omzetting te gaan uitvoeren om op deze wijze zichtbaar te maken dat het maatschappelijk doel van Team050 voorop staat waarbij de verdeling van de winst en vermogen wordt beperkt om te zorgen dat het maatschappelijke doel voorgeaat.

#### **Oordeel: voldoet aan de norm**

De inspectie concludeert dat in de visie en missie van Team050 de jeugdige en het gezin centraal staan en dat de bestuurder deze visie en missie niet alleen uitdraagt binnen de organisatie, maar ook zo in de dagelijkse praktijk heeft vormgegeven.

De financiële situatie van Team050 is positief. Dit heeft geleid tot winstuitkeringen in 2016 en 2017 en een toevoeging aan het innovatiefonds in 2018. In 2019 heeft inkoop van eigen aandelen plaatsgevonden. Deze transactie is met voldoende waarborgen omgeven. De transparantie van de bedrijfsvoering inclusief de besteding van de bedrijfsresultaten en de inkoop van diensten van de Zorgfabriek is thans voldoende. Bestuurder en Raad van Commissarissen wil van Team050 een maatschappelijke onderneming maken, waardoor de beschikbare middelen primair voor het maatschappelijke doel kunnen worden ingezet. Dit geldt ook voor de bedrijfsresultaten die worden gerealiseerd, bijvoorbeeld door een effectieve bedrijfsvoering.

## 2. De bestuurder richt de organisatie zodanig in dat deze redelijkerwijs leidt tot verantwoorde hulp

#### **Waar kijkt de inspectie naar**

*De hulpaanbieder zorgt dat de hulp voldoet aan professionele standaarden, eigentijdse kwaliteitseisen en passend is bij de ontwikkelingen in het veld. Het is belangrijk dat een hulpaanbieder de hulp waar nodig door ontwikkelt op basis van nieuwe (wetenschappelijke) inzichten en nieuwe relevante zorgconcepten.*

*De hulpaanbieder zorgt voor voldoende capaciteit van deskundige, vakbekwame en geschoolde medewerkers en voldoet aan de norm verantwoorde werktoedeling. De hulpaanbieder gaat voor indiensttreding na of de hulpverleners geschikt en competent zijn en of het verleden van hulpverleners niet in de weg staat voor het verlenen van goede hulp. De hulpaanbieder stelt de hulpverleners in staat om kennis en vaardigheden actueel te houden en stelt hen in staat om te werken volgens diens professionele normen.*

*De hulpaanbieder is duidelijk over welke hulp wel en niet geboden kan worden. Indien nodig zorgt de hulpaanbieder voor het betrekken van aanvullende expertise of nieuwe samenwerkingen en zorgt dat de hulp tijdig kan starten.*

#### **Bevindingen**

Uit het gesprek met de bestuurder blijkt dat de begeleiding van de cliënten wordt uitgevoerd door medewerkers met een voltooide zorggerelateerde mbo of hbo-opleiding en/of die bezig zijn met de laatste

fase van een zorggerelateerde hbo of wo-opleiding. Zij bieden ambulante begeleiding (op basisniveau) waarvoor de gemeenten een mbo-opleiding van de uitvoerders vereisen. De gedragswetenschappers begeleiden de begeleiders. De gedragswetenschappers zijn SKJ geregistreerd.

De gedragswetenschappers doen de intake van de gezinnen en cliënten. Op grond van de intake plaatst de gedragswetenschapper een profiel in de app waar alle (kandidaat) begeleiders toegang tot hebben. Kandidaat-begeleiders hebben naar de functie gesolliciteerd en zijn op grond van de door hen verstrekte gegevens door Team050 geselecteerd. De kandidaat begeleider tekent een privacyverklaring en krijgt vervolgens toegang tot een app met profielen van cliënten die een begeleider zoeken. Via de app kan een kandidaat begeleider kenbaar maken een specifiek gezin te willen gaan begeleiden. Vervolgens maakt de gedragswetenschapper een keuze door het gezin met een specifieke kandidaat begeleider te matchen, waarbij specifieke kennis, ervaring en ook beschikbaarheid (tijden van begeleiding en de locatie) een rol spelen. De kandidaat begeleider maakt vervolgens kennis met gezin. Als bij beide kanten een klik is, start de begeleiding met een 'klaar voor de start, af'-gesprek dat de gedragswetenschapper met de begeleider voert. Team050 voert een referentiecheck uit en maakt kopieën van de diploma's. Op dat moment wordt de VOG door de begeleider aangevraagd. Team050 bewaakt de termijn waarbinnen de VOG moet zijn ingeleverd. Ouders weten volgens Team050 dat er bij de start nog geen VOG aanwezig is. Indien zij hiermee niet akkoord gaan, start de begeleiding niet binnen twee weken, maar pas nadat de VOG door Team050 is ontvangen.

De inspectie heeft bij een steekproef van de gedragswetenschappers vastgesteld dat zij SKJ zijn geregistreerd en hiermee ook over een VOG beschikken.

De begeleiders krijgen veel ondersteuning bij het uitvoeren van de hulp/ begeleiding. De inspectie heeft het boekje met de praktische informatie gezien dat zij bij de start ontvangen. Bij het 'klaar voor de start, af'-gesprek krijgen zij van de gedragswetenschapper informatie over de hulpvraag van de cliënt en advies voor de start van de begeleiding. Na vier contacten hebben de gedragswetenschapper en de begeleider een gesprek aan de hand van formulieren die de begeleider vooraf invult. Op grond van dit gesprek stelt de gedragswetenschapper het zorgplan op dat het gezin ontvangt. De begeleider rapporteert en declareert ieder contact. Maandelijks rapporteert de begeleider in het cliëntdossier waarbij deze ook aangeeft hoe aan de doelen is gewerkt en wat de resultaten zijn. De gedragswetenschapper volgt deze rapportage en heeft minimaal eenmaal per maand contact met de cliënt. De begeleider kan altijd advies vragen en op het kantoor is veel informatie beschikbaar.

De inspectie heeft gezien en gehoord dat de gedragswetenschappers over veel informatie beschikken. Zij werken in teams en krijgen supervisie van een GZ-psycholoog.

De bestuurder vertelt dat Team050 innoveert door bij vragen in wijken, scholen of gemeenten een passend aanbod te maken. De bestuurder geeft als voorbeeld de start van Team050 tien jaar geleden, waarbij de vraag van gezinnen centraal stond en begeleiding juist daarom thuis bij de gezinnen of op de scholen werd geboden. Een ander voorbeeld dat de inspectie heeft gezien was het aanbod van groepstrainingen zoals Rots en Water. Bij een aantal scholen was zichtbaar dat meerdere jeugdigen met dezelfde vragen begeleiding kregen en de groepstraining was een doeltreffender en doelmatiger alternatief. Gedragswetenschappers zijn toen als trainer opgeleid en bieden nu de trainingen.

Een innovatie van andere vorm is het project TOM, 'Team050 Op Maat'. Met de gemeente Groningen is de afspraak gemaakt om voor een vast bedrag voor 300 cliënten (plus of min 10%) een passend aanbod te realiseren. De cliënten worden door de wijkteams aangemeld. In iedere wijk zijn meerdere TOMmies (dit zijn gedragswetenschappers) die innovatief en passend aanbod realiseren. Bijvoorbeeld clubs voor jongeren, wandelcoaching, of begeleiding op een school door een begeleider met een Pabo-opleiding. Project TOM is

een pilot voor een andere wijze van financiering (lumpsum) die het mogelijk maakt om buiten bestaande producten een passend aanbod te realiseren.

Team050 biedt de begeleiders veel mogelijkheden tot scholing en uitwisseling van ervaringen. Deelname aan de introductiebijeenkomst is verplicht. De inspectie heeft gehoord dat er vaak inhoudelijk scholingen en lezingen op het hoofdkantoor zijn die door de gedragswetenschappers en deskundigen van buiten worden gegeven. De begeleiders hebben jaarlijks een intervisie bijeenkomst onder leiding van een gedragswetenschapper. De inspectie heeft een omvangrijke bibliotheek gezien met boeken over specifieke problemen bij jeugdigen en gezinnen en vormen van begeleiding. Tevens bevat de bibliotheek boeken en spelletjes die de begeleiders kunnen gebruiken in de begeleiding.

De gedragswetenschappers krijgen werkbegeleiding van hun teamleider en hebben intervisie. Ook krijgen zij in groepjes van drie eenmaal per zes weken supervisie onder leiding van een GZ-psycholoog. Iedere gedragswetenschapper beschikt over een opleidingsbudget van 500 euro per jaar.

#### **Oordeel: Voldoet grotendeels aan de norm**

De inspectie concludeert dat de hulp passend is bij de ontwikkelingen in het veld en de aanbieder voldoende ambitie heeft om het aanbod door te ontwikkelen. De aanbieder zorgt voor begeleiding thuis of op school. De aanbieder zorgt voor deskundige, vakbekwame en geschoolde zorgmedewerkers. De begeleiders zijn hoog opgeleid voor de begeleiding die zij bieden en krijgen een stevige begeleiding van de gedragswetenschappers. Hierdoor is Team050 in staat om aan de norm van verantwoorde werktoedeling te voldoen, ondanks het grote aantal begeleiders dat jaarlijks in- en uitstroomt.

Op één punt voldoet Team050 niet aan de wettelijke normen, namelijk de aanwezigheid van een VOG op het moment dat een medewerker de eerste contacten met cliënten heeft. Team050 heeft laten weten na het toezicht op grond van de reactie van de inspectie het aanvragen van de VOG naar voren te halen en de VOG op te vragen voorafgaande aan de kennismaking. Hiermee is echter niet geborgd dat de VOG van een nieuwe begeleider voor de kennismaking aanwezig is.

De aanbieder biedt de medewerkers voldoende mogelijkheden voor reflectie en leren en stelt hen in staat om kennis en vaardigheden actueel te houden en te werken volgens professionele normen. De aanbieder werkt samen met scholen, wijken en gemeenten om samen met hen een passend aanbod te realiseren.

### 3. De bestuurder verbetert, in een lerend werkklimaat, continu zijn prestaties en de resultaten van de hulp

#### **Waar kijkt de inspectie naar**

*De hulpaanbieder heeft een voldoende en actueel beeld van wat wel en wat niet goed gaat in de organisatie en in de dagelijkse hulp aan jeugdigen en ouders. De hulpaanbieder hanteert hierbij een PDCA-cyclus om te komen tot zichtbare verbetering. Voorwaarde hiervoor is een lerend werkklimaat, waar onder andere incidenten worden gemeld, geanalyseerd en tot verbeteringen leiden. Tevens is het een voorwaarde dat de hulpaanbieder in- en tegenspraak organiseert: Conform de Jeugdwet of de Wmcz stelt de hulpaanbieder een medezeggenschapsorgaan voor cliënten in, dan wel creëert een interactieve samspraak. De bestuurder motiveert zijn (voorgenomen) besluiten en deelt deze tijdig, opdat de inspraak/belangenbehartiging hierop van invloed kan zijn. Dit geldt ook voor medezeggenschap van medewerkers. De prestaties van de bestuurder en de resultaten van de hulp zijn onderwerp van gesprek met de medezeggenschapsorganen (cliënten en medewerkers). De hulpaanbieder organiseert op verantwoorde wijze het intern toezicht door*

*bijvoorbeeld een Raad van Toezicht/Commissarissen en/of het (laten) uitvoeren van audits. De bestuurder (en de Raad van Toezicht) draagt ook zorg voor zijn eigen ontwikkeling.*

### **Bevindingen**

De bestuurder en medewerkers melden dat dagelijks de dagstart plaats vindt met alle mensen die op kantoor zijn. De bestuurder neemt actief deel aan de dagstart. De aanwezigen bespreken dan de complimenten en de 'uitingen van onvrede' die zijn ontvangen en eventuele agressie-incidenten. De aanwezigen helpen elkaar oplossingen te bedenken. De kwaliteitsmedewerker (een van de gedragswetenschappers) filtert hieruit de incidenten. De incidenten worden geregistreerd en aangepakt. Na een maand gaat het management de voortgang na. Een keer per kwartaal analyseert de kwaliteitsmedewerker de incidenten en rapporteert hierover.

De analyse van incidenten en uitingen van onvrede leiden ook tot verbeteringen. De inspectie heeft als voorbeeld gehoord dat op grond van de analyse van klachten over het voortijdig vertrek van de begeleider Team050 heeft besloten om geen laatstejaars studenten meer met een cliënt te laten starten.

Team050 maakt ieder kwartaal 'de kwartaalkrant'. Hierin ziet de inspectie nieuwtjes staan en leuke berichten bijvoorbeeld over nieuwe medewerkers, maar ook de resultaten van een cliënttevredenheid onderzoek en een verslag van een thema-avond voor ouders. Tevens bevat de krant de kwartaalcijfers over de wachttijden, de redenen waarom de zorg is beëindigd, de problematiek van nieuwe cliënten, de bereikte resultaten in termen van doelrealisatie en cliënttevredenheid en de werkdruk van de kantoormedewerkers.

Team050 gebruikt een kwaliteitsmanagementsysteem. De inspectie heeft het kwaliteitshandboek gezien met hierin beschreven hoe de organisatie is ingericht, het managen en de sturing plaatsvindt, het primaire proces van de begeleiding plaatsvindt en de ondersteunende diensten zijn vormgegeven. Aanvullend op het kwaliteitshandboek beschikt Team050 over procesbeschrijvingen van deelprocessen, bijvoorbeeld de intakeprocedure en handleidingen voor de gedragswetenschappers. De inspectie heeft gezien dat de gedragswetenschappers deze stukken op hun computer kunnen inzien. Ook in de gesprekken hoort de inspectie de processen terug.

De inspectie heeft gezien dat gedragswetenschappers zicht hebben op de hulp die de begeleiders bieden door het digitale dossier (ONS). Hierin houden de begeleiders de afspraken met de cliënten bij en noteren bijzonderheden en de vooruitgang. De gedragswetenschappers vertellen dat zij dagelijks in het digitale systeem en de daaraan gekoppelde kwaliteitsmonitor kijken en zien dan of er signaleringen openstaan; dingen die zij of de begeleider moeten doen. De gedragswetenschappers hebben intensief contact met de begeleiders, waarbij de frequente afhankelijk is van de ontwikkelingen bij de begeleiding van de cliënten. De gedragswetenschappers zijn 7x24 uur voor begeleiders bereikbaar, ook voor de ouders van cliënten.

De begeleiders zijn verantwoordelijk voor de begeleiding en het vastleggen hiervan in het zorgdossier. De gedragswetenschapper houdt hier zicht op, stelt het zorgplan op en voert de evaluatie uit. Een viertal gedragswetenschappers begeleiden en coachen de andere gedragswetenschappers in hun team. Naast inhoudelijke zaken bewaken zij ook de voortgang door checks in de dossiers van de cliënten. De inhoudelijk manager houdt zicht op het geheel. De betaling van de begeleider is direct gekoppeld aan het invoeren gegevens over de begeleiding in het digitale dossier. Hierdoor is ontstaan een sluitend systeem op de uitvoering van het primaire proces.

Team050 heeft het certificaat ISO-9001:2015. Jaarlijks vindt door externen een audit bij Team050 plaats. Verbeterpunten worden door het managementteam opgepakt en bewaakt. De bestuurder en het hoofd

bedrijfsvoering hebben dagelijks contact en vervangen elkaar bij afwezigheid. Zij bewaken samen de Plan Do Check Act cyclus. De inhoudelijk manager maakt ook deel uit van het managementteam.

De bestuurder vertelde dat Team050 beschikt over een cliëntenraad in de vorm van een ouderraad, bestaande uit zes ouders. De ouderraad komt een paar keer per jaar samen. Jaarlijks voert Team050 een cliëntentevredenheidsonderzoek uit, afwisselend bij oudere (18+) en jongere cliënten.

Team050 heeft geen OR, maar betreft medewerkers op een andere wijze bij de besluitvorming. Vanuit de gedragswetenschappers en de overige stafmedewerkers is een Meedenktank (kern) van twee personen gekozen. De andere medewerkers kunnen op basis van thema's een werkgroep vormen om zo medezeggenschap uit te oefenen. Daarnaast is er een Begeleidersraad, bestaande uit 7 begeleiders. De Meedenktank en de Begeleidersraad vormen samen het orgaan dat vanuit de zorgprofessionals meedenkt en toezicht houdt op de koers van de organisatie en de zorg aan de cliënten. Tot deze vorm van medezeggenschap is volgens de bestuurder na overleg met de medewerkers besloten.

Twee keer per jaar komen de medewerkers op kantoor bijeen. Dit zijn in ieder geval alle gedragswetenschappers en de begeleiders zijn ook welkom. Het jaarplan bespreekt de bestuurder met alle stakeholders: de Ouderraad, de RvC, de Meedenktank en de Begeleidersraad en in een aparte sessie ook met alle gedragswetenschappers en stafmedewerkers. Zij worden gevraagd om zelf plannen voor te dragen. Een voorbeeld dat de bestuurder gaf betreft de inzet van de innovatiegelden die Team050 in 2018 vanuit de winst beschikbaar stelde.

#### **Oordeel: Voldoet aan de norm**

De inspectie is van oordeel dat de aanbieder een voldoende en actueel beeld heeft van wat er speelt in de organisatie en bij de begeleiding van de jeugdigen en voert verbeteringen uit indien dat nodig is. Input hiervoor zijn onder de dagstart, de registratie in het digitale dossier en de het sluitende proces van registratie door de begeleider, begeleiding door de gedragswetenschapper, die in een team werkt waarbij de teamleider op onderdelen een check uitvoert. Duidelijk is sprake van een open cultuur, gericht op het leren van uitingen van onvrede en van complimenten.

De inspraak op cliëntniveau is passend geregeld met een Ouderraad. De inspraak van medewerkers is op een voor bij Team050 passende wijze geregeld; de bestuurder spreekt tijdens de medewerkers bijeenkomsten en met een vertegenwoordiging van de gedragswetenschapper (Meedenktank) en de begeleiders (Begeleidersraad) bespreekt de ontwikkelingen en plannen.

## 4. De bestuurder biedt jeugdigen en hun ouders de mogelijkheid voor hun individuele belangen op te komen

### **Waar kijkt de inspectie naar**

*De hulpaanbieder heeft een klachtregeling en faciliteert de toegang tot een (onafhankelijke) vertrouwenspersoon (Jeugdwet) en/of een klachtenfunctionaris (Wkkgz) om jeugdigen en ouders een laagdrempelige klachtenregeling te garanderen.*

*De hulpaanbieder is aangesloten bij een klachtencommissie (Jeugdwet) en/of een geschillencommissie (Wkkgz). De klachtenregeling voorziet in een goed en tijdige afhandeling van klachten. De hulpaanbieder neemt klachten serieus en benut klachten voor het verbeteren van de hulp.*

### **Bevindingen**



De bestuurder vertelt dat Team050 een klachtenregeling heeft en is aangesloten bij SCAG (Stichting Complementaire en Alternatieve Gezondheidszorg). Voor cliënten is een folder met de naam 'Ben je niet tevreden?' beschikbaar en deze staat op de website van Team050. Uit deze folder blijkt dat Team050 bij uitingen van onvrede verwijst cliënten naar de gedragswetenschapper bij onvrede over de begeleider en naar de inhoudelijk manager bij onvrede over de gedragswetenschapper. Cliënten kunnen schriftelijk (per mail) bij de klachtenfunctionaris van Team050 een klacht indienen als de cliënt niet tevreden is over de interne behandeling van een 'uiting van onvrede'. De klachtfunctionaris neemt contact op met de cliënt en zorgt voor de gewenste stappen. Hoe de klachtenfunctionaris werkt en het klachtenreglement van Team050 of SCAG staan niet op de website van Team050.

Op de website van Team050 wordt wel gewezen op de mogelijkheid om gebruik te maken van een vertrouwenspersoon van het AKJ en hoe de cliënt hiermee in contact kan komen.

#### **Oordeel: Voldoet grotendeels wel aan de norm**

De inspectie concludeert dat het klachtreglement van de aanbieder niet voor cliënten direct beschikbaar is bijvoorbeeld op de website, maar schriftelijk moet worden aangevraagd. Zo kunnen cliënten niet zonder de het reglement aan te vragen weten dat gebruikt wordt gemaakt van de klachtenregeling van SCAG. Na het toezicht heeft Team050 de klachtenregeling op haar website geplaatst, waardoor cliënten deze sindsdien kunnen inzien.

Cliënten kunnen pas een klacht indienen nadat de interne behandeling van een 'uiting van onvrede' heeft plaatsgevonden en dat de cliënt hierover niet tevreden is. Dit is een te hoge drempel voor cliënten om gebruik te kunnen maken van een onafhankelijke klachtafhandeling.

De beschikbaarheid van een vertrouwenspersoon is goed georganiseerd en is voor cliënten van Team050 makkelijk te vinden op de website. De aanbieder staat open voor uitingen van onvrede en lost deze voortvarend op.

## Thema: Ontwikkelingsgerichte hulp

### 5. Wensen, behoeften, mogelijkheden van jeugdigen, ouders en netwerk zijn bekend bij hulpverleners

#### **Waar kijkt de inspectie naar**

*De bij het gezin of jeugdige betrokken hulpverleners hebben een gedeeld en actueel beeld van de context van de jeugdige, ouders en het netwerk. Dit beeld bestaat uit de achtergrond, cultuur, leefwereld, mogelijkheden, wensen, gezondheid, ontwikkelingstaken en problematiek en het gewenste toekomstperspectief. Hulpverleners weten of er in een gezin op meerdere domeinen problemen spelen. Veranderingen in het beeld over de jeugdige, ouders en het netwerk leggen de hulpverleners vast in het plan.*

#### **Bevindingen**

De gedragswetenschappers vertellen dat een aanmelding door de ouders zelf kan, maar vaker doet een wijkteam lid, een huisarts of een school de aanmelding. De gedragswetenschapper bespreekt met de aanmelder de hulpvraag. Begeleiding bij zwaardere problematiek is mogelijk mits een behandelaar is betrokken.

De gedragswetenschappers doen zelf de intake thuis bij de cliënt. Hierbij verheldert de gedragswetenschapper de vraag en krijgt een beeld van de context. Tijdens dit gesprek wordt een visueel zorgplan gemaakt: de cliënt tekent en beschrijft (eventueel met hulp) huidige situatie, het netwerk, de acties en doelen. Daarna heeft de begeleider een aantal begeleidingsmomenten met de cliënt en neemt de input hiervan mee in het zorgdossiergesprek. De gedragswetenschapper voert (na ongeveer vier tot zes begeleidingsmomenten) een zorgdossiergesprek met de begeleider. De gedragswetenschapper verwerkt alle dingen in het zorgplan en stuurt de conceptversie ter goedkeuring naar de cliënt.

Team050 biedt vooral praktische hulp aan cliënten. Een voorbeeld is het bieden van begeleiding aan een jeugdige die voor zwaarmoedige gedachten in behandeling is bij een therapeut. Of een kind leert bij haar behandelaar een 'emotie-thermometer' te gebruiken om haar gedrag te reguleren. De begeleider is hierbij aanwezig en zorgt voor de overdracht van het systeem met de emotie-thermometer aan de ouders thuis. Of bij echtscheidingsituaties begeleidt de begeleider van Team050 de omgang tussen ouder en kind. Bij vragen van de gezinsvoogd hoe dit verloopt gaat de gedragswetenschapper zelf observeren. Team050 wil niet dat de begeleider hiervoor wordt ingezet.

De inspectie heeft gezien dat de begeleiders gericht op de doelen uit het zorgplan rapporteren. De gedragswetenschapper belt maandelijks met de ouders. Plannen zijn een half jaar geldig en worden dan herzien. De evaluatie en bijstelling kan eventueel telefonisch maar vindt minimaal eenmaal per jaar thuis bij de cliënt plaats.

#### **Conclusie**

De inspectie heeft op grond van het gesprek met bestuurder en de gedragswetenschappers het beeld dat de begeleiders van Team050 zich vooral richten op de cliënt, met zijn mogelijkheden en problematiek. Zij spreken met de cliënt en de ouders op de locatie waar de begeleiding noodzakelijk is. Veranderingen zijn goed zichtbaar doordat de begeleiders op de doelen rapporteren en de gedragswetenschappers maandelijks telefonisch navraag doen bij de cliënten of zijn ouders. Bijstellingen van het zorgplan vinden elke zes maanden plaats.

## 6. De hulp aan jeugdigen en ouders draagt bij aan een gezonde ontwikkeling in een zo thuis mogelijke omgeving

#### **Waar kijkt de inspectie naar**

*Het uitgangspunt van de hulp is opgroeien in een ontwikkelingsgerichte en veilige omgeving (fysieke) omgeving en het stimuleren van ouders om deze omgeving te bieden. Bij voorkeur groeien jeugdigen op in de eigen thuissituatie. Indien een jeugdige bij de hulpaanbieder verblijft, is dit zoveel mogelijk in de eigen regio en een zo thuis mogelijke omgeving. Daarnaast is een positief, gezinsgericht en pedagogisch ontwikkelklimaat en (groeps)cultuur nodig, die aansluit bij de individuele behoefte van de jeugdige. Hulpverleners moedigen jeugdigen aan om zich te ontplooien, positieve ervaringen op te doen en talenten/interesses te ontwikkelen. Vrijheidsbeperkende maatregelen worden in principe niet ingezet. Indien vrijheidsbeperkende maatregelen (onvrijwillige zorg) worden ingezet, dienen zij bij te dragen aan de ontwikkeling van jeugdigen en verwacht de inspectie dat dit voldoet aan de eisen die hiervoor gelden.*

<b>Bevindingen</b>
De bestuurder meldt en de stukken laten zien dat Team050 voornamelijk begeleiding en soms een vorm van intensievere jeugdhulp aanbiedt. De inspectie heeft gezien en gehoord dat de begeleiding vooral thuis of op school plaatsvindt. De begeleiding is gericht op het bevorderen van de ontwikkeling thuis en op school.
<b>Conclusie</b>
De hulp door Team050 is gericht op ontwikkeling en wordt thuis en/of op school geboden. Hierbij sluit de geboden begeleiding aan bij de hulpvraag van de jeugdige en zijn ouders.

## Thema: De kundige hulpverlener

### 7. Hulpverleners bieden hulp die aansluit bij de problematiek, ontwikkelingsbehoefte en mogelijkheden van jeugdigen en hun ouders

<b>Waar kijkt de inspectie naar</b>
<p><i>Hulpverleners hebben, passend bij hun functie, actuele kennis van de kenmerken en problematiek van de doelgroep. Zij weten welke hulp onder welke omstandigheden wel en niet werkten baseren zich op geldende professionele richtlijnen.</i></p> <p><i>Hulpverleners beoordelen op basis van hun beeld van de jeugdige en zijn problematiek, mogelijkheden en eigen netwerk, welke hulp de jeugdige nodig heeft. Hulpverleners schatten in of specifieke deskundigheid van andere disciplines nodig is en organiseren dit. De hulpverlening is daarnaast gericht op het voorkomen van problemen. Tevens zetten hulpverleners, waar nodig, nazorg in.</i></p>
<b>Bevindingen</b>
<p>Uit het gesprek met de bestuurder en de gedragswetenschappers blijken medewerkers een opleiding te hebben gevolgd die past bij hun functie. De zorg coördinatoren zijn gedragswetenschapper en bij het SKJ (Stichting Kwaliteitsregister Jeugd) geregistreerd. De inspectie heeft dit in het SKJ-register gecontroleerd. De begeleiders hebben een mbo of hbo-opleiding in de zorg en /of volgen een hbo of wo-opleiding (SPH, psychologie of pedagogiek). Team050 heeft een opleidingsplan met bijbehorende financiering en beschikbare uren dat opleidingen voor de gedragswetenschappers en begeleiders mogelijk maakt.</p> <p>De gedragswetenschappers zeggen de NJI-richtlijnen te gebruiken bij de coaching van de begeleiders bij een specifieke problematiek, bijvoorbeeld dyslexie of autisme. Zij geven instructies aan de begeleiders en maken een pakketje met hulpmiddelen dat de begeleiders kunnen gebruiken.</p> <p>De gedragswetenschappers gebruiken bij iedere cliënt een risicotaxatie instrument. Op grond van de informatie tijdens de aanmelding en bij de intake thuis vult de gedragswetenschapper het instrument in en maakt een taxatie. De inspectie heeft het instrument gezien en in dossiers gezien dat het gebruikt wordt. Het is dekkend voor de risicogebieden waarmee de doelgroep mogelijk te maken heeft.</p>
<b>Conclusie</b>
De medewerkers van Team050 hebben actuele kennis van de kenmerken en problematiek van de doelgroep. De cultuur is gericht op leren en hierbij staat de eigen verantwoordelijkheid van de professional centraal. Het aanbod aan interne opleidingen is royaal, net zoals de intervisie en supervisie.

## 8. Hulpverleners bieden samenhangende en waar nodig integrale hulp aan jeugdigen en hun ouders

<b>Waar kijkt de inspectie naar</b>
<i>Indien andere hulpverleners betrokken zijn bij een jeugdige en het gezin, werken de hulpverleners samen in een netwerk. Zij stemmen, in overleg met jeugdigen en ouders, af met andere hulpverleners die betrokken zijn bij de gezinsleden. Hulpverleners dragen daarbij zorg voor een zorgvuldige informatie- en kennisuitwisseling en maken met elkaar duidelijke afspraken over de samenwerking, wederzijdse verwachtingen, wie waarvoor verantwoordelijk is en regie. Ook is belangrijk dat er continuïteit van hulp is, bijvoorbeeld van overgangen van de hulp of als de jeugdige 18 jaar wordt.</i>
<b>Bevindingen</b>
<p>De bestuurder meldt dat de aanmelding door het wijkteam, de huisarts of een school gebeurt. Bij de aanmelding gaat de gedragswetenschapper na of de problematiek van de cliënt niet te ernstig is gezien het aanbod van Team050. In het geval van ernstige problematiek is vaak al een behandelaar bij de cliënt betrokken. Hiermee vindt afstemming plaats, waarbij Team050 de praktische begeleiding biedt. De gedragswetenschapper doet de afstemming, niet de begeleider. Afspraken legt de gedragswetenschapper vast. Eerdergenoemde voorbeelden over de transfer van het gebruik van een gedragsregulerende 'emotie-thermometer' naar huis of de inzet van begeleiding bij een neerslachtige jeugdige zijn hier voorbeelden van die de inspectie heeft gehoord.</p> <p>Team050 zorgt met het Team050 Op Maat-project voor een integraal aanbod. Bij het TOM-project kijken de betrokken gedragswetenschappers bij een vraag van het wijkteam naar wat nodig is voor de cliënt of zijn ouders. Vervolgens realiseren zij dit gewenste aanbod, waarbij ook vormen van ouder- en gezinsbegeleiding mogelijk zijn. Voorbeelden die de inspectie heeft gehoord zijn het aanbieden van agressieregulatie training op school, wandelcoaching met een ouder, het organiseren van een club voor broertjes en zusjes.</p>
<b>Conclusie</b>
De inspectie concludeert dat Team050 samenwerkt met andere hulpverleners. Met de wijkteams en scholen en betrokken specialistische behandelaars wordt de hulp altijd afgestemd. Hierdoor is sprake van integrale hulp.

### 3 Vervolg

Op 2 oktober 2020 voerde de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd toezicht uit bij Team050 te Groningen. De inspectie toetste vier normen uit het thema Goed Bestuur. Team050 voldeed op het moment van het toezicht volledig aan twee van de vier normen uit het thema Goed Bestuur. Aan twee normen voldeed Team050 grotendeels. Team050 dient met betrekking tot deze normen verbetermaatregelen te nemen zodat volledig wordt voldaan aan de normen:

- De bestuurder richt de organisatie zodanig in dat deze redelijkerwijs leidt tot verantwoorde hulp;
- De bestuurder biedt jeugdige en hun ouders de mogelijkheid voor hun individuele belangen op te komen.

De inspectie verwacht binnen drie maanden door de aanbieder te worden geïnformeerd over de genomen verbetermaatregelen.

De inspectie onderzoekt daarnaast twee normen uit het thema Ontwikkelingsgerichte Hulp en twee normen uit het thema Deskundige Hulpverlener. Op grond hiervan ziet de inspectie geen aanleiding om verder onderzoek te doen naar de kwaliteit van zorg.

## Bijlage - Verantwoording

De inspectie voerde het toezicht bij Team050 uit op 2 oktober 2020. Het toezicht werd enkele dagen van tevoren aangekondigd in verband met Corona. Om tot een gefundeerd oordeel te komen, gebruikte de inspectie voor het toezicht verschillende informatiebronnen. De informatie uit deze bronnen is met elkaar vergeleken en gewogen. Bij het toezicht zijn de volgende bronnen betrokken:

- presentatie door bestuurder en directeur bedrijfsvoering met aansluitend gesprek;
- gesprek met twee gedragswetenschappers en de inhoudelijk manager;
- tijdens dit gesprek een check in de dossiers van jeugdigen;
- de volgende documenten:
  - Welkom, boekje voor nieuwe begeleiders, naslagwerk met alle informatie
  - kwaliteitshandboek 2020
  - opleidingsplan (voor gedragswetenschappers en begeleiders)
  - protocol aanmelding
  - procesbeschrijving zorgplan en evaluaties
  - diverse handleidingen: ouderbegeleiding, zorgdossiergesprek, voortgangbegeleiding monitoren, evaluatiegesprek, beëindiging zorg
  - instructie voor de kennismaking (voor de begeleiders)
  - team050 magazine, januari 2020 (voor studenten)
  - notulen Raad van Commissarissen
  - diverse stukken in verband met uitkoop van De Zorgfabriek
  - jaarverslag 2019
  - financieel jaarverslag 2019
- website Team050
  - Missie en visie;
  - Klachtenregeling;
- informatie Kamer van Koophandel via Company.info.

[www.igj.nl](http://www.igj.nl)