



Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd
Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Huize @dgar B.V. Deurningen

Toezicht Jeugdigen in Jeugdhulp (JIJ)

Rapport Huize @dgar B.V.

De hulpaanbieder aan het woord

Op deze punten uit het rapport zijn we trots:

Het is fijn om te horen dat onze plek als een soort thuis voelt voor de jeugdigen "het is hier niet zakelijk, het is hier thuis.". Dat is echt belangrijk voor ons. En het is ook goed om te lezen dat de inspectie opmerkt dat onze begeleiders er zijn voor de jeugdigen, hun problemen begrijpen, goed reageren op gedrag en duidelijke grenzen stellen. Bij ons draait het om contact, en het is fijn dat dit ook zo naar voren komt in het rapport. Dat geldt voor het contact met de jeugdigen én met de ouders en verwijzers. Dit zie je ook terug in ons jaarlijkse kamp en ons kerstdiner.

Met deze punten uit het rapport gaan we aan de slag:

- Vanuit het rapport komen enkele cruciale thema's naar voren waaraan onze organisatie in de komende periode wil en moet werken. Deze thema's omvatten de nauwkeurige documentatie van dossiers (zowel die van jeugdigen als medewerkers), het begeleidingsproces van jeugdigen, methodisch werken, bekwaam handelen volgens de Wet Zorg en Dwang, effectief bestuur en voortdurende verbetering.
- Dossier en begeleidingstraject jeugdigen: om deze thema's te verbeteren, zullen we een herziening van onze begeleiding en gerelateerde documenten starten, waarbij we de aandachtspunten van de inspectie zorgvuldig zullen integreren. We zullen de documenten zo aanpassen dat medewerkers verplicht worden om methodisch te werken, met een specifieke focus op het benaderen van doelen en interventies van jeugdigen vanuit een methodisch kader. Daarnaast zal de directie actief op zoek gaan naar een gedragsdeskundige die kan ondersteunen bij het implementeren van deze herzieningen.
- Medewerkersdossiers zullen worden aangevuld volgens de gestelde eisen, en een analyse van de huidige bezetting zal plaatsvinden om te beoordelen of deze aansluit bij de behoeften van jeugdigen. Op basis van deze analyse zal de directie actie ondernemen om de benodigde expertise aan te trekken. Het huidige opleidingsbeleid van de organisatie zal kritisch worden bekeken, waarbij, binnen financiële mogelijkheden, scholing zal worden geboden om de deskundige uitvoering van de functie van begeleider te faciliteren.
- Wat betreft vrijheidsbeperkende maatregelen zal de organisatie op zoek gaan naar passende oplossingen voor situaties waarin dergelijke maatregelen nodig zijn. Hierbij speelt de eventueel betrokken gedragsdeskundige een centrale rol. Er zal een beleid worden opgesteld dat voldoet aan wettelijke kaders en begeleiders handvaten biedt om te anticiperen op diverse situaties.
- Aansluitende hulp bij de problematiek en ontwikkelingsbehoefte: het bestuur gaat op zoek naar een gedragswetenschapper en hoe dit ingevuld moet worden.
- Op het gebied van effectief bestuur zal de directie in samenwerking met een extern adviesbureau onderzoeken welke aspecten ontbreken, zowel op materieel als personeelsvlak. Op basis hiervan zal de directie kijken naar mogelijkheden, rekening houdend met de financiële situatie van de organisatie, om deze aspecten aan te schaffen of te faciliteren. Er zal ook worden onderzocht hoe medewerkers meer betrokken kunnen worden bij het blijvend leren van de organisatie, met het idee om verschillende medewerkers een rol te geven in het kwaliteitssysteem en zo het continu verbeteren op organisatieniveau te bevorderen.
- De directie zal verkennen welke mogelijkheden er zijn voor onafhankelijke medezeggenschap. Hoewel een raad van toezicht wettelijk niet verplicht is voor de organisatie, zal worden overwogen om een onafhankelijke vrijwillige raad in te stellen die kan meedenken en kritisch kan kijken naar de huidige werkzaamheden van de directie.
- Opknappen van pand: als laatste zullen we in overleg met de verhuurder treden om ons pand op te knappen.

Wat gaan jeugdigen en ouders hiervan merken?

De jeugdigen staan centraal voor ons, daardoor zullen ze uiteraard iets merken van de veranderingen. In directe zin zullen ze zien dat ons gebouw zal worden opgeknapt en een nettere uitstraling zal krijgen. Daarnaast zal de jeugdige merken dat er op een methodische manier gewerkt zal worden, denk hierbij aan het regelmatig uitvoeren van de evaluaties en het tijdige opstellen van een begeleidingsplan. We gaan ervanuit dat dit een positieve verandering zal zijn zowel de jeugdigen als de ouders, het methodisch werken zal meer houvast gaan bieden. Op gebied van de begeleiders zullen de jeugdigen eventueel merken dat er meer scholing gevolgd wordt, dit uit zich in nog meer passende begeleiding. Contact staat voor ons centraal en dit zal niet veranderen. Er zal nog steeds voldoende ruimte zijn voor de jongeren en de ondersteuning die ze nodig hebben.

Conclusie van de inspectie

De inspectie heeft medewerkers gesproken met hart voor de zaak, maar constateert dat een professionaliseringsslag gemaakt dient te worden om een aantal noodzakelijke verbeteringen door te kunnen voeren. Het verbetertraject vraagt een verandering en actieve houding van de bestuurder en de medewerkers op inhoud van de zorg, het proces van de hulpverlening en de bedrijfsvoering.

De inspectie verwacht dat Huize @dgar de aandachts- en verbeterpunten vertaalt in een verbeterplan met concrete maatregelen om de geconstateerde tekortkomingen op te heffen, inclusief termijnen waarbinnen deze maatregelen geïmplementeerd zijn. Het plan wordt getoetst op volledigheid, ambitie en realisme. Op basis van dit plan bepaalt de inspectie het vervolgtoezicht bij Huize @dgar, met mogelijk het uitvoeren van een hertoets.



1 Inleiding

In augustus 2023 voerde de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: inspectie) onaangekondigd toezicht uit bij Huize @dgar in Deurningen.

Aanleiding

De aanleiding van het toezicht was dat Huize @dgar een relatief onbekende jeugdhulpaanbieder was voor de inspectie. Doel van het toezicht was om te bepalen of Huize @dgar verantwoorde hulp biedt.

Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van het toetsingskader Het JIJ-kader. Dit toetsingskader bestaat uit drie thema's: ontwikkelingsgerichte hulp, de deskundige hulpverlener en goed bestuur. Het volledige toetsingskader is te vinden op:

www.igj.nl/publicaties/toetsingskaders/2021/01/05/het-jij-kader.

Beschrijving Huize @dgar

Huize @dgar is een open behandelgroep voor licht verstandelijk beperkte jongeren van 8 tot 18 jaar en is landelijk gesitueerd in een voormalig schoolgebouw in Deurningen. De organisatie wordt aangestuurd door twee bestuurders, een echtpaar. Deze zijn tevens de oprichters. Sinds 7 december 2006 is Huize @dgar als besloten vennootschap ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder het nummer 8153370.

De visie van Huize @dgar is het bieden van jeugdhulp met verblijf waarbij zij 'de jongere een zo veilige, voorspelbare en zo gewoon mogelijke leefomgeving bieden'. De doelgroep is licht verstandelijke beperkte jongeren met bijkomende psychiatrische problematiek en (ernstige) gedragsproblemen. In de meeste gevallen is er sprake van een ondertoezichtstelling of voogdij maatregel met een machtiging uithuisplaatsing. Op het moment van toezicht verblijven negen jongeren op de locatie met een verblijfs- en behandelindicatie. Drie jongeren verblijven vrijwillig, vier jongeren met een ondertoezichtstelling (OTS), een jongere met een OTS en reclasseringstoezicht en een jongere met voogdij. De hulp aan negen jongeren wordt gefinancierd vanuit de Jeugdwet. De aanbieder heeft op het moment van het toezicht een contract met Samen Twente voor jeugdhulp met verblijf. Verder wordt de hulp aan jeugdigen van buiten de jeugdhulpregio geboden via individuele maatwerk overeenkomsten met de plaatsende gemeenten.

Op deze open behandelgroep van Huize @dgar worden vooral de dagelijkse dingen aangeleerd. Hiermee wordt bedoeld: hoe zorg ik voor mezelf, voor een ander en hoe kan ik mijn leven inrichten. Aanvullend hierop worden trainingen aangeboden zoals weerbaarheid en sociale vaardigheid. Voor specialistische behandeling zet Huize @dgar externe aanbieders in via een verwijzing van een huisarts of de plaatsver.

Uit het medewerkersbestand van september 2023 blijkt dat er naast de bestuurders, een zorgcoördinator, twee coördinerend medewerkers, een kwaliteitsmedewerker, vijf pedagogisch medewerkers en een medewerker technische dienst werkzaam zijn. Vier medewerkers werken fulltime, drie hebben een nul-urencontract, een medewerker werkt achttien uur en een werkt tien uur. Een van de bestuurders heeft een HBO-opleiding maatschappelijk werk en dienstverlening en een SKJ-registratie. De andere bestuurder heeft meer een ondersteunende functie in de organisatie en een verzorgende rol naar de jongeren. Een medewerker is HBO-opgeleid en twee medewerkers hebben een HBO-propedeuse. Zes medewerkers hebben een MBO-opleiding, variërend van niveau 3 tot 4. Tot slot is er een stagiaire actief.

De aanbieder beschikt momenteel niet over een eigen gedragswetenschapper.

Huize @dgar heeft tot op heden niet het wettelijk verplichte Jaardocument Maatschappelijke Verantwoording voor 2022 aangeleverd¹.

¹ Zie VWS | Jaarverantwoording zorg (desan.nl)

2 Conclusie

In dit hoofdstuk geeft de inspectie haar conclusies weer. Daarnaast wordt in dit hoofdstuk beschreven hoe het vervolg van het toezicht eruit zal zien.

Analyse

De inspectie constateerde op de volgende normen voornamelijk positieve punten:

- Wensen, behoeften, mogelijkheden van jeugdigen, ouders en netwerk zijn bekend bij hulpverleners (norm 1.1).
- Jeugdigen en ouders worden met respect behandeld en ervaren begrip, vertrouwen en veiligheid (norm 1.3).
- De bestuurder biedt jeugdigen en hun ouders de mogelijkheid voor hun individuele belangen op te komen (norm 3.4).

Verbetering is nodig op de volgende normen:

- De hulp aan jeugdigen en ouders draagt bij aan een gezonde ontwikkeling in een zo thuis mogelijke omgeving (norm 1.5).
- Hulpverleners maken professionele afwegingen over de veiligheid van jeugdigen (norm 2.1).
- Hulpverleners bieden hulp die aansluit bij de problematiek, ontwikkelingsbehoefte en mogelijkheden van jeugdigen en hun ouders (norm 2.2).
- Hulpverleners handelen methodisch en ontwikkelingsgericht (norm 2.3).
- De bestuurder richt de organisatie zodanig in dat deze redelijkerwijs leidt tot verantwoorde hulp (norm 3.2).
- De bestuurder verbetert, in een lerend werkklimaat, continu zijn prestaties en de resultaten van de hulp (norm 3.3).

Daarnaast heeft de inspectie onder drie normen aandachtspunten genoemd.

Gesprek met de bestuurder

De inspectie heeft in december 2023 met de bestuurder gesproken over hoe en op welke wijze Huize @dgar aan de slag gaat met de verbeterpunten uit het rapport en gestuurd wordt op duurzame borging van de kwaliteit en veiligheid in de organisatie. Het team van Huize @dgar heeft intern en samen met een extern bureau uitgebreid gereflecteerd op de verbeterpunten van het rapport en de prioriteiten bepaalt. Het team heeft met name stil gestaan bij de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen in de open setting en het bekwaam handelen volgens de Wet zorg en dwang (Wzd). De bestuurder en het team realiseren zich dat het verbetertraject een verandering en actieve houding vraagt van de bestuurder en de medewerkers op inhoud van de zorg, het proces van de hulpverlening en de bedrijfsvoering. Huize @dgar wil dat wat goed gaat bijvoorbeeld in het contact met de jongeren graag behouden en versterken.

De aanbieder heeft inmiddels specifieke verbetermaatregelen doorgevoerd:






- Huize @dgar is actief op zoek naar een gedragswetenschapper en heeft een vacature geplaatst.
- Huize @dgar koppelt de jongere aan een mentor. De mentor is verantwoordelijk voor een actueel cliëntdossier met een plan en risicotaxatie, het plannen van de evaluatie(s) en het maken van een 'ik-verhaal' met de jongere.
- In het eerste kwartaal van 2024 zullen drie medewerkers zich bij het SKJ registreren, omdat twee medewerkers afstuderen en de zorgcoördinator zich her-registreert.
- De zorgcoördinator is in het bezit van de opleiding voor het Vlaggensysteem. Zij gaat in het eerste kwartaal van 2024 de train de trainer opleiding Vlaggensysteem volgen waarna zij het team zal trainen in de methode.
- Huize @dgar heeft de personeelsadministratie op orde gebracht. Van elke medewerker is zij in het bezit van een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). De inspectie heeft een kopie ontvangen van de ontbrekende VOG's.
- Huize @dgar heeft na het toezicht de kozijnen van het pand vervangen en de lekkages zijn op één na opgelost.

Vervolg

De inspectie verwacht dat Huize @dgar bovenstaande verbeterpunten vertaalt in een verbeterplan met concrete maatregelen om de geconstateerde tekortkomingen op te heffen, inclusief termijnen waarbinnen deze maatregelen geïmplementeerd zijn en wie verantwoordelijk is. Dit verbeterplan moet voor 15 februari 2024 aan de inspectie worden verzonden. Het plan wordt getoetst op volledigheid, ambitie en realisme. Op basis van dit plan bepaalt de inspectie het vervolgtoezicht, met mogelijk het uitvoeren van een hertoets.

3 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het toezicht gepresenteerd, zoals de inspectie deze aantrof op het moment van toezicht. De inspectie geeft per norm aan wat haar oordeel is. De inspectie beoordeelt de normen op een vierpuntschaal:

-  *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, 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.*
-  *De inspectie heeft deze norm niet beoordeeld.*

Thema 1: Ontwikkelingsgerichte hulp

In dit thema kijkt de inspectie naar in hoeverre de hulp gericht is op de ontwikkeling van de jeugdige en diens gezin.

In onderstaand figuur ziet u wat de oordelen zijn van de inspectie op de normen die vallen onder dit thema.



Beeld



Eigen regie



Respect





**Sociaal
netwerk**



**Gezonde
ontwikkeling**



Hieronder leest u per norm een toelichting op het oordeel van de inspectie.

Norm 1.1		Oordeel
	Wensen, behoeften, mogelijkheden van jeugdigen, ouders en netwerk zijn bekend bij hulpverleners.	

Plaatsers benaderen Huize @dgar voornamelijk vanuit eerdere contacten en samenwerking. Na het eerste contact en aanmelding wordt het dossier opgestuurd. Zowel de bestuurder als de medewerkers willen de jongeren graag onbevangen ontmoeten. Zij lezen niet altijd alle achtergrondinformatie voorafgaand aan de kennismaking. De ondersteunende bestuurder en een medewerker lezen het dossier en geven belangrijke aspecten door aan de bestuurder. Wanneer er een match is volgt een kennismakingsgesprek met de bestuurder en zorgcoördinator. De jeugdige is aanwezig bij het kennismakingsgesprek tenzij dit in het specifieke geval niet passend is. Hierin wordt een bewuste keuze gemaakt in samenspraak met de plaatsers. Uit de gesprekken met medewerkers en bestuurder blijkt dat bij een vrijwillige plaatsing de ouder(s) en indien mogelijk met de jeugdige, eerst op de locatie komen kijken en spreken met de bestuurder en de medewerkers en vervolgens een keuze maken. De ervaring van een plaatsers is dat Huize @dgar een jongere niet aanneemt als hij niet past bij de (doel)groep. Hierbij worden exclusiecriteria gehanteerd als: meisjes, een lichamelijke beperking of chronische ziekte waarvoor medische verzorging nodig is, dusdanig medicatiegebruik waardoor de jeugdige onvoldoende op cognitief niveau aan te spreken is, veroordeling voor een zedendelict, drugs- en middelengebruik en ernstige psychiatrische problematiek.

In de dossiers ziet de inspectie onderzoeksverslagen, risico-inventarisaties en evaluatieverslagen van plaatsers. Hierin staat ook informatie over het gezin, netwerk, school en hobby's. Hiermee wordt een zo compleet mogelijk beeld gegeven voorafgaand aan de plaatsing.

De informatie in de dossiers is niet altijd vertaald naar een plan van Huize @dgar zelf. Hierdoor is niet in alle dossiers sprake van het niet altijd een actueel beeld. De medewerkers hebben het beeld veelal in hun hoofd. Ook mist, bij het ontbreken van een plan, de analyse van de wensen en behoeften van de jongere en/of het netwerk.

De eerste maanden van verblijf is een observatieperiode vanuit de overtuiging van Huize @dgar dat in de eerste periode door de jongeren voornamelijk gewenst gedrag wordt vertoond. Hierna wordt veelal het gedrag zichtbaar waaraan gewerkt moet worden.


"Pas na twee maanden hier zie je hoe je echt bent. Niet nep, maar je echte zelf." *jongere*

Aandachtspunten

- De inspectie verwacht dat Huize @dgar, bij de aanwezige problematiek van de doelgroep dat verblijft bij Huize @dgar wat om specifieke deskundigheid vraagt, een professional betreft met specifieke kennis van en vaardigheden voor het omgaan met deze problematiek zoals een gedragswetenschapper. Deze dient een rol te spelen bij het stellen

van doelen, het inschatten van risico's en het bieden van passende begeleiding. In de richtlijn 'Samen met ouders en jeugdige beslissen over passende hulp' staan handelingen waarbij het belangrijk is dat een gedragswetenschapper wordt betrokken. Dit geldt bijvoorbeeld bij complexe zaken, het bespreken van een (risico)inschatting en voor advies.

- De inspectie verwacht dat het beeld, en veranderingen in het beeld, van de jeugdige, ouders en het netwerk vastgelegd wordt in het plan.

Norm 1.3		Oordeel
	Jeugdigen en ouders worden met respect behandeld en ervaren begrip, vertrouwen en veiligheid.	

Zowel de bestuurders als de medewerkers zijn sterk in het aangaan van contact met jongeren en het opbouwen van een relatie. Hierin geven zij aan dat duidelijkheid, eerlijkheid en ruimte voor natuurlijke matching tussen de jongere met een medewerker helpt. Uit de gesprekken met jongeren en begeleiders en observatie blijkt dat er voldoende tijd en aandacht besteed wordt aan de jongeren. Ook het contact met ouders vinden de medewerkers belangrijk. De medewerkers zijn vaste gezichten en zij zijn op vaste momenten aanwezig. De bestuurder is zowel voor de jongeren als voor de plaatser toegankelijk en beschikbaar.

Huize @dgar werkt niet met mentorschap. De jongeren mogen zelf kiezen naar wie zij toegaan en met wie zij een bepaald onderwerp willen bespreken. De gesproken medewerkers zien echter graag dat er een bepaalde vorm wordt gevonden voor eindverantwoordelijkheid per jongere. Het contact met de jongeren blijft dan hetzelfde, wie in het plan en dossier voor de jongere verantwoordelijk is, staat dan wél opgenomen in het dossier.



Jongeren vinden het positief dat zij terecht kunnen bij de medewerker waarmee zij een klik hebben. Zij geven aan dat er echt naar hen geluisterd wordt en dat de medewerker eerlijk is en rekening met hen houdt.

Plaatsers vertellen dat ze voornamelijk contact met de bestuurder en eenzelfde medewerker hebben.

De inspectie ziet dat op een bureau in het kantoor van de directeur privacygevoelige informatie open op een bureau ligt waar ook medewerkers en jeugdigen komen voor gesprekken. Het is niet duidelijk of deze stukken zijn verwerkt in dossiers.

Aandachtspunten

- De inspectie verwacht dat privacygevoelige documenten worden verwerkt in het dossier en/of op passende wijze wordt gearhiveerd.
- De visie dat er niet gewerkt wordt met vaste mentoren brengt mee dat het niet helder is voor de medewerkers welke verwachtingen er zijn in bijvoorbeeld het plannen van en/of aanwezig zijn bij een evaluatiebespreking. De inspectie verwacht dat er per jeugdige een medewerker aangewezen wordt als eindverantwoordelijke en dat in de dossiers staat, deze medewerker plant de evaluaties en is hierbij aanwezig.

Norm 1.5		Oordeel
	De hulp aan jeugdigen en ouders draagt bij aan een gezonde ontwikkeling in een zo thuis mogelijke omgeving.	

Wonen en omgeving

De locatie is een oud schoolgebouw. Er is achterstallig onderhoud waarover onenigheid is met de verhuurder. Door het achterstallig onderhoud heeft de staat van het pand een verwaarloosde uitstraling. De deuren van kantoren, het personeelstoilet en keukenkasten waar messen worden bewaard is op slot. Er is een lekkage en rioolgeur in het pand aanwezig. Er is een tuin om het pand heen, in de tuin staat een zwembad, in de woonkamer is een computerhoek, Playstation, piano en een ruime zithoek waar een TV, boeken en een voetbaltafel staat. Er hangen schilderijen en foto's op diverse plekken om een huiselijke en gezellige sfeer te creëren. De ruimtes en het toilet zijn schoon, er zijn meerdere douches en de jongeren hebben een eigen en ruime slaapkamer met hotelslot en eigen sleutel in beheer. Ook mogen jongeren hun eigen kamer inrichten zoals ze graag willen en wordt er voor aankleding gezorgd.

Leefklimaat

De bestuurders zijn elke dag op de groep en eten op vaste momenten mee met de jongeren. Verjaardagen worden gevierd met een cadeau die de jongere mag uitkiezen. De jongeren die de inspectie heeft gesproken noemen Huize @dgar hun thuis. Zij mogen zichzelf zijn en geven aan dat de medewerkers echt anders met ze omgaan dan hoe zij dat ervaren hebben op andere groepen.

"Het is hier niet zakelijk, het is hier thuis." *jongere*

Uit de gesprekken met de bestuurder en de jongeren hoort de inspectie dat Huize @dgar elk jaar op kamp gaat. Het kerstdiner is een belangrijk feestmoment. Tijdens het kerstdiner worden personeel, leraren, de automonteur en de klusjesman uitgenodigd waardoor ervoor wordt gezorgd dat er voor alle jongeren mensen zijn en het mogelijke gemis aan een sociaal netwerk wordt voorkomen. De jongeren koken zelf, denken mee over het menu en gaan mee boodschappen doen. Er is een positief en gunstig pedagogisch klimaat. De jongeren staan centraal en een plaatser geeft aan dat de medewerkers vaak met de jongeren in de woonkamer zijn. De plaatser ervaart betrokkenheid en een ontspannen sfeer. Tijdens observaties ziet de inspectie de ontspannen sfeer

bij Huize @dgar, bijvoorbeeld tijdens het ontbijt, de medewerker zorgt voor het ontbijt en de jongeren worden begrensd in het eten van zoetwaren. Wanneer een jongere vraagt om een gesprekje geeft de medewerker hier een duidelijke reactie op wanneer dit kan en stelt zich hierin beschikbaar op.

De medewerkers omschrijven de cultuur bij Huize @dgar als betrokken, laagdrempelig en open. Er wordt gewerkt aan vertrouwen mede doordat de jongeren zichzelf mogen zijn en door de jongeren aan te spreken op gedrag en niet op de persoon. Zij praten open met elkaar over incidenten om te leren van situaties die voorkomen op de groep. Deze cultuur wordt bevestigd in de gesprekken met de plaatsers en de vertrouwenspersoon en hierin wordt erkend dat dit helpend is voor de doelgroep. De continuïteit in medewerkers komt de stabiliteit en veiligheid ten goede.

“Het begint bij vertrouwen, anders kun je nergens naar toe werken met de jongeren. Hier mag iedereen zichzelf zijn.” *medewerker*

De jongeren worden gestimuleerd om te sporten. De bestuurder is trainer bij een G-voetbalteam en traint de jongeren wekelijks. Vijf jongeren voetballen en een jongere gaat naar de sportschool. Indien haalbaar kan ook een andere sportclub worden ingezet.

Het volgen van onderwijs is een voorwaarde voor verblijf bij Huize @dgar en alle jongeren gaan naar school. Soms gaat het schooltraject moeizaam en gaat een jongere halve dagen naar school. De jongere wordt dan gestimuleerd door de medewerkers om op de groep te rekenen of lezen.

In de gesprekken met de jongeren hoort de inspectie dat zij de duidelijke benadering prettig vinden. Zij krijgen hulp van de medewerkers bijvoorbeeld bij hun taken. De jongere kinderen moeten ook hun taken doen, maar krijgen hierbij hulp als het niet lukt. De regels en taken zijn duidelijk. Op het bord in de gang hangen positief geformuleerde en duidelijke regels.

Vrijheidsbeperkende maatregelen/onvrijwillige zorg

Huize @dgar staat geregistreerd in het locatieregister Wet zorg en dwang locatie (Wzd) sinds juni 2023. Een dwangopname vanuit de Wzd is niet mogelijk, wel het toepassen van onvrijwillige zorg. Huize @dgar voldoet echter niet aan de waarborgen van de Wzd. Er is bijvoorbeeld geen beleidsplan Wzd, noch een Wzd functionaris, geen betrokkenheid van een arts bij bepaalde vormen van onvrijwillige zorg en er is geen scholing in de Wzd.

Zowel in de gesprekken met jongeren, met medewerkers als plaatsers en de vertrouwenspersoon heeft de inspectie vernomen dat er vrijheidsbeperkende maatregelen worden toegepast.

Voorbeelden die genoemd worden en in de dossiers naar voren komen zijn:

- Beperking telefoongebruik en parent control op de telefoon;
- Urinecontroles bij vermoedens van middelengebruik;
- Tas- en kamercontroles als er vermoedens zijn dat er messen of drugs verstopt zijn;
- Beperking in vrijheid door op het terrein te moeten blijven;
- Cameratoezicht gedurende één week als middel om te constateren dat het terrein ongeoorloofd wordt verlaten;
- Langdurige sancties in dagrapportage en vrijheidsbeperkende maatregelen die niet in een actueel doel of plan wordt onderbouwd.

De inspectie hoort van de bestuurder en de medewerkers van het scriptieonderzoek "Pedagogische interventie of dwang, naar de toepasselijke wetgeving bij oplegging van vrijheidsbeperkende maatregelen binnen een open residentiële jeugdzorginstelling". Dit onderzoek is uitgevoerd door een HBO-student bij Huize @gar. In de conclusie staat dat Huize @dgar geen wettelijke grondslag en beleid heeft op het gebied van vrijheidsbeperkende maatregelen. Naast de registratie als Wzd-locatie is Huize @dgar in het onderzoek gewezen op de beslisboom op basis van nationale wetgeving en het Wzd-stappenplan.

Verbeterpunten

- Op basis van hoofdstuk 6 van de Jeugdwet is voor het inzetten van vrijheidsbeperkende maatregelen buiten de gesloten jeugdhulp geen wettelijke grondslag. Er moet sprake zijn van een wettelijke grondslag² om vrijheidsbeperkende maatregelen en/of verplichte/gedwongen zorg toe te passen. Wel kan het nodig zijn om in het geval van een acute noodsituatie direct gevaar af te wenden met een vrijheidsbeperkende maatregel. Mocht van een noodsituatie sprake zijn, dan verwacht de inspectie dat Huize @dgar hiervoor dezelfde zorgvuldigheidseisen hanteert als voor jeugdigen met een gesloten machtiging in de JeugdzorgPlus³. Hiervoor is afstemming met een gedragswetenschapper vereist.

De inspectie begrijpt dat het, gelet op de doelgroep die Huize @dgar jeugdhulp biedt, een uitdaging kan zijn om een juiste balans te vinden tussen het zorgen voor veiligheid en bescherming en het bieden van voldoende mate van vrijheid. De huidige inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen zoals het verplicht op het terrein blijven en cameratoezicht strookt niet met de wettelijke eisen die hieraan worden gesteld. De

² Voor jeugdigen met een psychiatrische aandoening is de Wet Verplichte Geestelijke Gezondheidszorg (Wvggz) van toepassing, voor jeugdigen met een verstandelijke beperking is dit de Wet zorg en dwang (Wzd). Daarnaast zouden vrijheidsbeperkende maatregelen kunnen worden ingezet op grond van toestemming van het kind of de jongere (en/of zijn ouders), zoals bedoeld in artikel 7:450 van de Wet geneeskundige behandelovereenkomst (Wgbo). Een belangrijke voorwaarde hierbij is dat de vrijheidsbeperkende maatregelen gericht moeten zijn op het vaststellen, genezen of voorkomen van een ziekte. Dit kan bijvoorbeeld bij behandeling van suïcidaliteit of een eetstoornis waarbij een kind of jongere open staat voor behandeling en daar, zonder enige druk van buiten, zelf toestemming voor geeft. Wanneer een kind of jongere deze toestemming intrekt, is de inzet van de vrijheidsbeperkende maatregelen niet meer toegestaan. De Wgbo geldt niet voor jeugdigen die hulp krijgen voor gedragsproblemen, waar geen psychiatrisch ziektebeeld aan ten grondslag ligt.

³ [Veldnormen terugdringen vrijheidsbeperkende maatregelen](#)

inspectie verwacht dat Huize @dgar het toepassen van vrijheidsbeperkende maatregelen direct afbouwt en zoekt naar alternatieven waarin in de individuele dossiers een onderbouwing staat.

- Indien Huize @dgar vrijheidsbeperkende maatregelen op grond van de Wzd wil gaan toepassen dient zij te voldoen aan de vereisten en waarborgen van de Wzd.
- Om de staat van het pand te verbeteren verwacht de inspectie dat de lekkage wordt verholpen en de kozijnen, plinten en muren worden geverfd.

Voorafgaande aan de vaststelling van het rapport heeft de bestuurder laten weten dat er een extern bureau Huize @dgar gaat ondersteunen in de acties die ondernomen moeten worden om te voldoen aan de voorwaarden die nodig zijn voor het geval beroep wordt gedaan op de Wzd.



Thema 2: De kundige hulpverlener

In dit thema kijkt de inspectie naar in hoeverre de hulpverleners in staat zijn om met voldoende actuele en passende kennis en kunde te handelen en in hoeverre hulpverleners met anderen samenwerken waar dat nodig is.

In onderstaand figuur ziet u wat de oordelen zijn van de inspectie op de normen die vallen onder dit thema.



Hieronder leest u per norm een toelichting op het oordeel van de inspectie.

Norm 2.1	Oordeel
 Hulpverleners maken professionele afwegingen over de veiligheid van jeugdigen.	



De medewerkers vertellen dat de risicotaxatie tijdens de intake of na opname gezamenlijk in het team wordt gemaakt. Hierin worden verschillende thema's meegenomen zoals middelengebruik, agressie en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Wanneer er onveiligheid speelt dan wordt dit gelijk in het team besproken of ingebracht bij de jeugdbeschermingstafel. Een medewerker vertelt dat het werken met de Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling aandacht behoeft.

In de cliëntdossiers heeft de inspectie gezien dat de informatie van de plaatser is opgenomen met een beschrijving van de risico's en in enkele dossiers een risicotaxatie. Hiernaast zag de inspectie dat er in meerdere dossiers geen risicotaxatie aanwezig is en geen (actueel) behandelplan van Huize @dgar. In de dossiers en de plannen heeft de inspectie geen afweging en/of beschrijving gezien van wat er nodig is in de begeleiding om de risico's te beperken en geen veiligheidsafspraken aangetroffen.

Incidenten staan beschreven in de dagrapportage. Incidenten worden wisselend als incident in het dossier beschreven of verwerkt in de doelen en afspraken. De afweging en het besluit van de medewerkers is onvoldoende navolgbaar.

Verbeterpunten

- Naast het maken van een risicotaxatie (inschattingen van de veiligheid) aan het begin van de plaatsing, is het van belang de uitkomsten ervan te vertalen naar wat dit betekent voor het wonen bij en de begeleiding door Huize @dgar en dit proces steeds te herhalen bij gewijzigde omstandigheden. Deze taxaties dragen bij aan het bepalen van de benodigde begeleiding en (veiligheids)afspraken. Zoals onder norm 1.1 ook naar verwezen schrijft de richtlijn 'Samen met ouders en jeugdige beslissen over passende hulp' voor dat bij de interpretatie van een risicotaxatie en bij (vermoeden van) kindermishandeling een gedragswetenschapper wordt ingeschakeld.
- De inspectie verwacht dat Huize @dgar dit met terugwerkende kracht alsnog doet bij de jongeren waarbij dit nog niet is gebeurd en dat dit navolgbaar wordt vastgelegd in de cliëntendossiers.
- De inspectie verwacht dat alle medewerkers van Huize @dgar in geval van signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling de Meldcode (kunnen) volgen.

Norm 2.2		Oordeel
	Hulpverleners bieden hulp die aansluit bij de problematiek, ontwikkelingsbehoefte en mogelijkheden van jeugdigen en hun ouders.	

De kracht van Huize @dgar is volgens de bestuurders en medewerkers het bieden van rust, regelmaat en voorspelbaarheid. Daarnaast is de kracht het stapje extra zetten dat nodig is voor de jongere zelf en zijn netwerk, zowel tijdens het traject als naderhand. Bijvoorbeeld in de vorm van een informeel nazorgcontact. Uit de gesprekken met medewerkers en uit de cliëntdossiers blijkt dat binnen Huize @dgar niet gewerkt wordt aan de hand van een vaste methodiek. Methodieken en richtlijnen zijn wisselend bekend bij de medewerkers. Er worden aspecten van Geef me de vijf toegepast. Intern wordt naast de begeleiding weerbaarheids- en sociale vaardigheidstraining en kinderyoga aangeboden. Indien nodig wordt externe hulp ingezet, bijvoorbeeld behandeling door een ggz-aanbieder. In de onderzochte cliëntdossiers ziet de inspectie onvoldoende terug wat de ingezette hulp en interventies zijn.

De bestuurder voorziet in vakliteratuur en trainingen. Seksualiteit en gedrag zijn regelmatig onderwerp van gesprek en bespreken de medewerkers met de jongeren in de groepsvergaderingen. De overgang van 18- naar 18+ brengt met zich mee dat vanaf de leeftijd van 16 jaar nagedacht wordt over het vervolg. Het vinden van een passende vervolgplek is problematisch. Vanwege de bovenregionale plaatsingen voert de bestuurder hierover gesprekken met plaatsers.

Meerdere medewerkers geven aan behoefte te hebben intervisie en trainingen te volgen zoals een training voor het werken met het vlaggensysteem. De bijna afgeronde basistraining weerbaarheid en bejegening was verhelderend en heeft bijgedragen aan het reflecteren op het handelen van de medewerkers. Er vindt volgens de medewerkers afstemming plaats met externe therapeuten, zodat er een goede overdracht is. De medewerkers proberen de lijn door te zetten op de groep en indien nodig rekening te houden met de jongere na de therapie.



“Ik ben er trots op dat we voor mijn gevoel wel een unieke instelling zijn en dat krijgen we ook vaak terug van de jongens.” *medewerker*

De plaatsers hebben vertrouwen in de deskundigheid van de bestuurder en de medewerkers als het gaat over kennis van de problematiek, hoe zich dat uit en hoe op het gedrag te reageren. De bestuurder zet zich actief in om het netwerk van de jongeren te betrekken. De ervaring is dat er specialistische hulp wordt ingezet zoals diagnostiek, paardencoaching en naschoolse dagbehandeling. In bepaalde trajecten is een aanvullende jeugdhulpbepaling gevraagd voor deze hulpverlening.

Uit de observatie van de inspectie blijkt dat de medewerkers beschikbaar zijn voor de jongeren, aansluiten, reageren op gedrag en duidelijk begrenzen.

Verbeterpunten

- De inspectie verwacht dat Huize @dgar met een gedragswetenschapper een methodisch kader implementeert; waarbinnen de begeleiding en behandeling wordt vormgegeven op de behandelgroep, die aansluit bij doelgroep en door medewerkers als ondersteunend wordt ervaren.
- In de cliëntendossiers is onvoldoende zichtbaar wat de ingezette specialistische hulp en interventies zijn. De inspectie verwacht dat Huize @dgar de dossiers aanvult met de ingezette hulp en interventies.

Norm 2.3		Oordeel
	Hulpverleners handelen methodisch en ontwikkelingsgericht.	

De zorgcoördinator, zonder SKJ-registratie, stelt de behandelplannen op, maar geeft aan achter te lopen en te weinig tijd te hebben door de vakantieperiode en vertrek van de gedragswetenschapper. De bestuurder met SKJ-registratie is ook betrokken bij het maken van de behandelplannen. Voorheen werden de behandelplannen in samenspraak met een gedragswetenschapper gemaakt.

Huize @dgar stelt de behandelplannen in principe na een observatieperiode van zes maanden op. Bij een kort verblijf komt het voor dat er geen behandelplan wordt opgesteld. Voorheen werd met de gedragswetenschapper twee keer per jaar geëvalueerd. Uit de dossiers blijkt geen vaste evaluatiecyclus. In principe is er een keer per jaar een behandelplanbespreking met de jongere, ouders en plaatser.

Van de plaatser mag Huize @dgar meer initiatief nemen als het gaat over het plannen van multidisciplinaire overleggen (mdo's) en het voeren van regie.

In drie van de zeven cliëntendossiers is een behandelplan aanwezig waarvan één recente. In twee dossiers is het behandelplan opgesteld door een externe organisatie. In drie van de zeven dossiers is een begeleidingsplan aanwezig waarvan één actueel en twee uit 2021. Er is wisselend gerapporteerd op doelen. Boven de behandelplannen staat "concept". Dit blijkt in het format niet te zijn aangepast. In de dossiers leest de inspectie dat er niet altijd op professionele wijze wordt gerapporteerd.

De medewerkers erkennen dat zij verschillend werken in de dossiers. Hierin wordt ondersteuning van een gedragswetenschapper gemist. De wettelijke termijn voor het opstellen van een behandelplan is niet algemeen bekend.

Verbeterpunten

- Om ervoor te zorgen dat de hulp doeltreffend is, is het van belang dat medewerkers methodisch en ontwikkelgericht werken. De inspectie verwacht dat:
- Het voor medewerkers, jeugdigen en ouders duidelijk is wat de doelen zijn waaraan wordt gewerkt.
- De doelen haalbaar, concreet en ontwikkelingsgericht zijn.
- Er met een passende frequentie evaluatiegesprekken worden gehouden.
- Tussenevaluaties schriftelijk worden vastgelegd en meegenomen worden met de periodieke evaluatie.
- Een heldere dossiervoering plaatsvindt met verslagen die ondersteuning bieden aan een goede begeleiding.
- Volgens artikel 4.1.3 van de Jeugdwet is de wettelijke termijn voor het opstellen van een hulpverleningsplan zes weken. Dit geldt ook voor crisisplaatsingen. Het lukt Huize @dgar niet om binnen zes weken een hulpverleningsplan op te stellen. De inspectie verwacht dat Huize @dgar maatregelen treft om aan deze termijn te voldoen.
- De inspectie verwacht van de medewerkers dat er op professionele wijze wordt gerapporteerd.



Thema 3: Goed bestuur

In dit thema kijkt de inspectie naar in hoeverre de organisatie op een goede wijze wordt bestuurd en een lerende organisatie is die zich voortdurend verbetert.

In onderstaand figuur ziet u direct wat de oordelen zijn van de inspectie op de normen die vallen onder dit thema.



In onderstaande tabel leest u per norm een toelichting op het oordeel van de inspectie.

Norm 3.2	Oordeel
 De bestuurder richt de organisatie zodanig in dat deze redelijkerwijs leidt tot verantwoorde hulp.	

Ten tijde van het toezicht was het wettelijk verplichte Jaardocument Maatschappelijke Verantwoording (JMV) voor 2022 niet beschikbaar. Deze is naderhand ingezien. Het betreffen voorlopige cijfers. In de JMV van 2022 leest de inspectie een verlies van € 183.340 en in de JMV 2021 een verlies van € 82.928 euro. De bestuurder vertelt dat er sprake is van verlies, omdat in 2021 en 2022 geen volledige bezetting was. Soms is een uitplaatsing niet te voorzien en een plek is niet altijd gelijk op te vullen. Volgens de bestuurder levert dat geen extra stress op, maar kunnen er minder extra dingen gedaan worden.

Huize @dgar bekijkt goed of een jongere past binnen de organisatie.

Uit de gesprekken met medewerkers en jeugdigen, aangevuld met informatie uit de cliëntdossiers, wordt duidelijk dat de jeugdigen die bij Huize @dgar verblijven te maken hebben met veelal meervoudige en complexe problematiek. Dit vraagt van medewerkers dat zij bevoegd en bekwaam zijn tot het uitvoeren van taken en werkzaamheden die vanuit het afwegingskader uit het Kwaliteitskader Jeugd zijn voorbehouden aan geregistreerde professionals, zoals het vaststellen van de hulpvraag op basis van systematische inventarisatie en analyse van problemen en behoeften van ouders en jeugdigen. Alleen de bestuurder heeft een SKJ-registratie en neemt deel aan intervisie. De inspectie heeft gehoord en gezien dat een niet-geregistreerde medewerker, de zorgcoördinator, verantwoordelijkheid draagt voor de behandelplannen en de inhoudelijke

begeleiding aan de jeugdigen door niet-geregistreerde professionals gebeurt. Naast de bestuurder worden deze werkzaamheden niet onder supervisie van een geregistreerde professional verricht.

Sinds een aantal maanden is er geen gedragswetenschapper verbonden aan Huize @dgar. De bestuurder vindt het een uitdaging om iemand te vinden die past bij de cultuur van de organisatie. Het is niet zichtbaar hoe de werving verloopt. De bestuurder geeft aan gebruik te kunnen maken van een gedragswetenschapper van Accare. Dit ziet de inspectie niet terug in de cliëntdossiers als consultatiefunctie. De medewerkers geven ook niet aan hoe een eventuele consultatiefunctie is vormgegeven.

Tijdens de inzage van de personeelsdossiers blijkt dat er geen VOG's in de dossiers aanwezig zijn. Van vier medewerkers is een diploma ingezien. Dit is niet navolgbaar in het personeelsdossier. Het functioneren van medewerkers bespreekt de bestuurder in dagelijks contact en niet in jaarlijkse functioneringsgesprekken. Eind 2023 staan, op advies van het externe bureau, functioneringsgesprekken gepland.



Na het toezicht heeft de bestuurder de ontbrekende VOG's aangevraagd en naar de inspectie gestuurd.

Er is een opleidingsplan en medewerkers zijn getraind in bedrijfshulpverlening en in de-escalerend werken. Een medicatietraining en werken met het vlaggensysteem staat in het opleidingsplan geagendeerd in 2023. Het is niet duidelijk of deze trainingen daadwerkelijk in 2023 plaatsvinden. Volgens een medewerker is de training het Vlaggensysteem gezien de financiële situatie niet mogelijk. De medewerkers willen graag investeren in hun vakmanschap door middel van intervisie.

Verbeterpunten

- De inspectie vindt de financiële situatie zorgelijk met betrekking tot de kwaliteit van zorg en de continuïteit van de hulp. De inspectie verwacht dat de bestuurder voorziet in een gezonde bedrijfsvoering, zodat de materiele randvoorwaarden aanwezig zijn om de continuïteit van de hulp en de deskundigheid van medewerkers te waarborgen.
- De aanbieder dient te voldoen aan de norm van de verantwoorde werktoedeling. Het afwegingskader in het Kwaliteitskader Jeugd biedt duidelijkheid welke medewerkers welke werkzaamheden mogen verrichten. De complexiteit van de problematiek van de jongeren en het aantal geplaatste jongeren vraagt zo spoedig mogelijk om de inzet van voldoende capaciteit van een gedragswetenschapper en voldoende SKJ geregistreerde medewerkers. De inspectie constateert dat de huidige beschikbaarheid van geregistreerde professionals onvoldoende is.
- De inspectie verwacht dat Huize @dgar de SKJ-registratie van begeleiders stimuleert.
- De aanbieder dient ervoor te zorgen dat medewerkers hun kennis en vaardigheden op peil houden en voldoende kennis hebben van de problematiek van de doelgroep. Een goed voorbeeld daarvan is het volgen van de geplande training het Vlaggensysteem.
- De inspectie verwacht dat de medewerkers starten met intervisie (of een andere vorm van gestructureerde reflectie op hun eigen handelen).

- De inspectie acht het van belang dat een zorgaanbieder voor indiensttreding nagaat of de medewerkers geschikt en competent zijn en of het verleden van hulpverleners niet in de weg staat voor het verlenen van goede hulp. De inspectie verwacht daarom dat Huize @dgar van alle medewerkers met cliëntencontact in het bezit is van een geldige VOG en een kopie van het diploma van de hoogst genoten opleiding.

Norm 3.3		Oordeel
	De bestuurder verbetert, in een lerend werkklimaat, continu zijn prestaties en de resultaten van de hulp.	

Van medewerkers hoort de inspectie dat de bestuurder dagelijks op de locatie en bij vergaderingen aanwezig is en hierdoor een voldoende en actueel beeld heeft over hoe het gaat in de organisatie. Er is een wisselend beeld naar voren gekomen of medewerkers elkaar aanspreken. De bestuurder geeft aan dit belangrijk te vinden en bespreekt dit thema in het teamoverleg. Er is geen medewerkerstevredenheid onderzoek. In de gesprekken met de medewerkers is benoemd dat er onderlinge verschillen zijn in de wensen en behoeften van de medewerkers bijvoorbeeld als het gaat over vernieuwing en kwaliteitsmanagement.

De inspectie hoort van de medewerkers dat zij incidenten registreren en bespreken in het teamoverleg en de groepsvergadering. De incidenten worden op verschillende manieren geregistreerd in het dossier bijvoorbeeld bij incidenten of in de dagrapportage. In de cliëntendossiers bij de dagrapportage ziet de inspectie dat er meerdere incidenten hebben plaatsgevonden, maar dat slechts een deel van de incidenten als zodanig is geregistreerd. In gesprekken met medewerkers blijkt dat zij het soms lastig vinden wat als incident moet worden gezien. Hierin valt de inspectie op dat in de dossiers de analyse van de medewerkers en het besluit niet of deels wordt gerapporteerd.

Er is geen cliënttevredenheidsonderzoek afgenomen om de cliënttevredenheid in kaart te brengen. In- en tegenspraak door de jongeren is belegd in de groepsvergadering. Volgens de medewerkers en in de notulen van de groepsvergadering komt naar voren dat de jongeren allemaal aan de beurt komen en er is aandacht voor zowel negatieve als positieve punten.

De vertrouwenspersoon spreekt de bestuurder regelmatig en heeft de ervaring dat er tijd wordt vrijgemaakt. Vanuit zijn rol stelt hij vragen over het behandelplan van de jongeren en hoe de gedragswetenschapper betrokken wordt.



Door meerdere bronnen is het belang en noodzaak van een gedragswetenschapper benadrukt en dat de dossiervorming beter moet. In het team wordt verschillend gekeken naar het belang van veranderingen doorvoeren als het gaat over het verder professionaliseren van de organisatie.

“We doen het al twintig jaar zo, dus laat het maar zoals het is.”
bestuurder

Huize @dgar is HKZ gecertificeerd. De organisatie wordt voor de verdere implementatie van het kwaliteitsmanagementsysteem begeleid door een extern bureau. De bestuurder heeft naast deze externe kwaliteitsadviseur geen in- en tegenspraak georganiseerd waarbij de prestaties van de bestuurder en de resultaten van de hulp onderwerp van gesprek zijn met de medezeggenschapsorganen. De medewerkers, de kwaliteitsfunctionaris en de externe adviseur geven aan dat het voor Huize @dgar lastig is om de kwaliteitscontinuïteit te behouden en verbeteringen daadwerkelijk door te voeren. Een voorbeeld daarvan zijn verbeterpunten van meer dan een jaar geleden met betrekking personeelsdossiers en de functioneringsgesprekken.

Verbeterpunten

- De inspectie verwacht dat Huize @dgar blijft investeren in het ophalen van de ervaringen van jeugdigen en hun ouders om de kwaliteit van de hulp en het leefklimaat te verbeteren.
- De inspectie verwacht van Huize @dgar dat deze een heldere definitie heeft van wat een incident is en calamiteiten of geweldincidenten bij de inspectie meldt. Van incidenten die niet gemeld hoeven worden verwacht de inspectie dat een organisatie de incidentenregistratie en afhandeling zodanig heeft ingericht dat deze helpt bij het verbeteren van de kwaliteit.
- Huize @dgar maakt een ontwikkeling door in het verder professionaliseren van de organisatie als het gaat om kwaliteitsmanagement en het lerend vermogen. De inspectie verwacht dat het bestuur hiervoor een concreet plan van aanpak maakt waarbij aandacht is voor hoe de medewerkers te motiveren en te faciliteren. Huize @dgar hanteert hierbij een PDCA-cyclus om te komen tot zichtbare verbetering. Waarbij het bestuur nadenkt hoe Huize @dgar ervoor kan zorgen dat ook de bestuurders laagdrempelig benaderbaar zijn voor de medewerkers voor het geven van feedback.
- De inspectie verwacht dat de bestuurder interne tegenspraak organiseert als randvoorwaarde voor goed bestuur en ordelijke en controleerbare financiën, bijvoorbeeld door een onafhankelijke en deskundige Raad van Toezicht aan te stellen.

Norm 3.4		Oordeel
	De bestuurder biedt jeugdigen en hun ouders de mogelijkheid voor hun individuele belangen op te komen.	

Tijdens het bezoek van de inspectie aan Huize @dgar ziet de inspectie contactinformatie hangen van de vertrouwenspersoon van Jeugdstem. Van de jongeren, de medewerkers en het bestuur hoort de inspectie dat de vertrouwenspersoon ongeveer een keer per maand komt en dat de jongeren dan met de vertrouwenspersoon kunnen praten. De vertrouwenspersoon geeft in het gesprek met de inspectie aan dat de organisatie eerst wat sceptisch was over de meerwaarde van de vertrouwenspersoon maar dat er nu een goede samenwerkingsrelatie is. De jongeren stellen vooral vragen over vrijheden en pestgedrag onderling.

Uit controle door de inspectie blijkt dat Huize @dgar is aangesloten bij Klachtenportaal Zorg. Dit staat niet op de website van Huize @dgar en de klachtenregeling is niet goed bekend bij de medewerkers en jongeren. Uit de aangeleverde documenten blijkt dat er geen klachten zijn over 2022.

Aandachtspunten

- Door de informatie van de klachtencommissie op het bord te hangen wordt de klachtenregeling toegankelijk voor de jongeren.
- De inspectie verwacht dat de bestuurder de klachtenregeling laagdrempelig beschikbaar maakt voor de cliënten, bijvoorbeeld door deze op de website van Huize @dgar te plaatsen.

Bijlage: Verantwoording van het toezicht

De inspectie voerde het toezicht bij Huize @dgar onaangekondigd uit op 31 augustus 2023. 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. Voor het toezicht zijn de volgende bronnen betrokken:

- Een gesprek met 2 jeugdigen.
- Een gesprek met 2 bestuurders van Huize @dgar.
- Een vervolgesprek met de bestuurder en kwaliteitsmedewerker (december 2023).
- Gestructureerde interviews met:
 - 3 medewerkers
 - 2 plaatsers
 - Vertrouwenspersoon
 - Zorgstrateg
- De check van 5 dossiers op de aanwezigheid van de Verklaring Omtrent het Gedrag van medewerkers, waarbij de inspectie op basis van een aantal criteria zelf de dossiers heeft geselecteerd.
- De check van 8 dossiers van jeugdigen, onder andere op de aanwezigheid van een plan en risico-inschattingen en –beoordelingen. Hierbij was een medewerker aanwezig. De inspecties hebben zelf de dossiers geselecteerd.
- Observaties van ontbijt, verblijf in woonkamer van jongeren en de leef- en verblijfruimten.
- Analyse van de volgende documenten:
 - Incidentenanalyse 2022 en 1^e en 2^e kwartaal van 2023
 - Opleidingsplan 2023
 - Notulen teamvergadering juni en augustus 2023
 - Notulen groepsvergadering mei, juni en augustus 2023
 - Procedure cliënttevredenheid en medezeggenschap
 - Procedure medezeggenschap, signalering en interne klachten
 - Assessment rapport HKZ mei 2023
 - Planning functioneringsgesprekken
 - Productieverantwoording 2022
 - Jaardocument Maatschappelijke Verantwoording (JMV) 2021 en 2022 (voorlopige cijfers)
 - Scriptie 'Pedagogische interventie of dwang?'

Duidelijk. Onafhankelijk. Eerlijk.

www.igj.nl