



Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd
Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

iHUB, Locatie Rijnhove in Alphen aan den Rijn

Open residentiële behandelgroepen Astraea, Athene en Merel

Toezicht Jeugdigen in Jeugdhulp (JIJ)

Rapport open groepen Rijnhove

De hulpaanbieder aan het woord

Op deze punten uit het rapport zijn we trots:

- dat Senior PM-ers op de groepen aanwezig zijn om de medewerkers te coachen.
- dat medewerkers een open werkcultuur ervaren, waarbij er ruimte voor reflectie en verbetering is.
- dat de jeugdigen aangeven dat zij de pedagogisch medewerkers en gedragsdeskundige deskundig vinden.
- dat de leerdoelen samen met de jongere en betrokkenen worden op- en bijgesteld.
- de stappen die we als zorg en onderwijs samen zetten in het verder vormgeven van een doorlopend integraal dagprogramma en op de voldoende die we inmiddels van de inspectie onderwijs hebben gekregen rondom de onderwijskwaliteit.

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

- Het intakeproces wordt geoptimaliseerd, zodat de benodigde informatie (verklarende analyse, risicotaxatie) voor de plaatsing aanwezig is.
- We zorgen ervoor dat de dossiers gedurende de behandeling op orde zijn, zodat het behandelplan, doelen, signaleringsplannen en risicotaxaties actueel zijn.
- Er wordt met behulp van een gespecialiseerd (extern)bureau een stevig team neergezet op de Merel, zodat er gebouwd kan worden aan een veilig leer- en ontwikkelklimaat.
- Als de jongere wordt geplaatst, zorgen we voor een individueel dagprogramma.

Wat gaan jeugdigen en ouders hiervan merken?

- Door het optimaliseren van het intakeproces ontstaat er een passende match en maatwerk met anderen. - Een verbeterde risico-inventarisatie voorafgaand aan plaatsing zorgt voor een behandelplan dat aansluit bij de jongere.
- Actuele dossiers waarborgen zodat jongeren en ouders betrokken en op de hoogte zijn van de behandeling.
 - Inzet van vaste medewerkers waarborgt duurzaam werken vanuit verbinding en vertrouwen, en leidt tot een veilig leef- en behandelklimaat.
 - Een dagprogramma zorgt ervoor dat de jongere zo optimaal mogelijk kan leren en ontwikkelen.

Conclusie van de inspectie

Op basis van het onderzoek dat de inspectie bij Rijnhove in maart 2024 heeft uitgevoerd, concludeert de inspectie op meerdere normen tekortkomingen. Rijnhove heeft na het toezicht een plan van aanpak gemaakt voor de behandelgroep Merel.

De inspectie is de afgelopen twee jaar regelmatig geïnformeerd door iHUB over de stand van zaken op Rijnhove, door middel van meldingen, onderzoekrapportages en gesprekken. De inspectie ziet een rode draad in de verbetermaatregelen die door iHUB worden opgesteld. Verandering (verbetering) is door de inspectie afgelopen twee jaar onvoldoende waargenomen. De inspectie verwacht dat het verbeterplan van Merel in een reële tijdslijn wordt geplaatst en dat het bestuur dit monitort. In het najaar zal de inspectie de kwaliteit van de hulpverlening en de veiligheid bij behandelgroep Merel opnieuw toetsen.



1 Inleiding

In maart 2024 voerde de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: Inspectie) onaangekondigd toezicht uit bij de open residentiële behandelgroepen van iHUB, locatie Rijnhove onderwijs en familiezorg in Alphen aan den Rijn (hierna: Rijnhove).

Aanleiding

De inspectie voert in 2024 toezicht uit bij aanbieders die een alternatief bieden voor de JeugdzorgPlus en/of aanbieders die hulp bieden aan jongeren met complexe, meervoudige problematiek, die zich onttrekken aan hulp, en/of een gevaar zijn voor zichzelf of hun omgeving. Rijnhove heeft dit soort jeugdigen in de open groepen. De inspectie wil weten wat de mogelijkheden zijn die de voorzieningen hebben om deze doelgroep te behandelen en te begeleiden en of dit hulpaanbod van voldoende kwaliteit is. Ook inventariseert de inspectie bij dit toezicht wat de knelpunten zijn in de hulpverlening.

In 2023 is de inspectie gestart met het toezicht op de af- en ombouw van de JeugdzorgPlus. De aanleiding voor het toezicht was de snelle afname van het aantal plaatsingen van jongeren in de gesloten jeugdhulp, terwijl er nog onvoldoende alternatieven voor deze doelgroep zijn ontwikkeld. De inspectie maakt zich zorgen dat, tijdens maar ook na de ombouw van de JeugdzorgPlus, jongeren en gezinnen die complexe problemen hebben, niet tijdig passende hulp (van voldoende kwaliteit) ontvangen. Meer informatie over de ombouw JeugdzorgPlus en de aanleiding van het toezicht staan beschreven in een [toelichting](#) die bij de inspectie op haar website staat.

De inspectie constateert dat er bij gemeenten en beleidsmakers weinig zicht is op welke jeugdhulp jongeren krijgen, die voorheen in de JeugdzorgPlus geplaatst werden. Tegelijkertijd hoort de inspectie van instellingen dat de problematiek van jongeren, die op open residentiële groepen verblijven, zwaarder wordt. De inspectie hoort van verschillende van deze aanbieders dat zij een noodzaak zien in het toepassen van vrijheidsbeperkende maatregelen aan de doelgroep die zij jeugdhulp bieden. Bijvoorbeeld door het beperken van telefoon en mediagebruik, het uitvoeren van urinecontroles of het doorzoeken van kamers.

De inspectie en Jeugdstem (voorheen het AKJ) hebben samen de factsheet 'Vrijheidsbeperkende maatregelen in open residentiële jeugdhulp' uitgebracht¹. Het ministerie van VWS heeft hierop de Raad voor Strafrechttoepassing en Jeugdbescherming (RSJ) om een advies gevraagd over de toepassing van vrijheidsbeperkende maatregelen in de open jeugdhulp².

¹ [Vrijheidsbeperking in de open jeugdhulp | Publicatie | Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd \(igj.nl\)](#)

² [Advies Vrijheidsbeperkende maatregelen in de open residentiële jeugdhulp? | Advies | Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming \(rsj.nl\)](#)

Voor de korte termijn bevestigt de RSJ dat vrijheidsbeperking niet is toegestaan in open residentiële instellingen, met uitzondering van een noodsituatie.

Voor de langere termijn adviseert de RSJ om te komen tot één nieuwe wettelijke regeling met betrekking tot de rechtspositie bij zorg en ondersteuning van jeugdigen (Wvvgz, Wzd én Jeugdwet), waarbij onder strikte voorwaarden ook een mogelijkheid ontstaat tot het toepassen van een aantal vrijheidsbeperkende maatregelen in open voorzieningen.

Daarnaast werkt het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) op verzoek van het ministerie van VWS aan een handreiking over het inzetten van (individuele) pedagogische maatregelen in een open setting, die soms vrijheidsbeperkend kunnen zijn.

Om een beeld te krijgen van de stand van zaken bij jongeren die buiten de JeugdzorgPlus verblijven, heeft de inspectie in december 2023 middels een steekproef vragenlijsten gestuurd aan 80+ instellingen die hulp bieden aan jongeren met complexe problematiek en/of zich presenteren als een alternatief voor de JeugdzorgPlus. De uitkomsten van deze steekproef publiceert de inspectie in april 2024.

Doel van het toezicht was om te bepalen of Rijnhove in zijn open groepen 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. De inspectie heeft uit deze thema's verwachtingen geselecteerd voor het toezicht. Naar aanleiding van een aantal signalen en meldingen heeft de inspectie bij dit toezicht extra gekeken naar de veiligheid voor de jeugdigen.

Met dit toezicht wil de inspectie in kaart brengen of de instelling er in slaagt om passende hulp te bieden aan jongeren. Daarbij heeft de inspectie specifiek aandacht of de instelling (pedagogische) maatregelen toepast die vrijheidsbeperkend zijn, welke maatregelen dit zijn en in welke situaties en om welke reden de instelling inzet hiervan nodig acht. Verder is er in dit onderzoek aandacht voor de randvoorwaarden die de instelling noodzakelijk acht om deze hulp te kunnen bieden. De inspectie gebruikt de resultaten van het toezicht in een overstijgende rapportage over de af- en ombouw van de JeugdzorgPlus, die naar verwachting in september 2024 zal verschijnen.

Het volledige toetsingskader is te vinden op:

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

Beschrijving locatie Rijnhove

iHUB, locatie Rijnhove onderwijs en familie­zorg en is een jeugdzorgaanbieder die open en gesloten jeugdzorg (JeugdzorgPlus), speciaal onderwijs en pleegzorg biedt vanuit verschillende locaties. Daarnaast biedt iHUB ambulante zorg: persoonlijke zorg op school, thuis of ergens anders. Ook heeft iHUB een academie, waar trainingen aan medewerkers worden gegeven.

Rijnhove is één van de locaties van iHUB Jeugdzorg. Rijnhove staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 47980885. Rijnhove ligt in een woonwijk in het Zuid-Hollandse Alphen aan den Rijn en biedt specialistische hulp aan jeugdigen met complexe ontwikkelings-, leer-, en/of gedragsproblemen van twaalf tot achttien jaar. Op het terrein zijn open en gesloten behandel­groepen, er wordt ambulante hulp aangeboden aan gezinnen, zoals gezinstherapie en er is een interne school (Rijnstroom College) gevestigd. Daarnaast vallen het ambulant team Marathon, Gezin Totaal en de acht studio's in Den Haag ook onder de verantwoordelijkheid van Rijnhove. In dit toezicht richt de inspectie zich op de open residentiële behandel­groepen van Rijnhove.

Op het moment van toezicht heeft Rijnhove drie open behandel­groepen met een groepsgrootte van gemiddeld zes jeugdigen in de leeftijd van twaalf tot achttien jaar.

Astraea en *Athene* zijn meidengroepen die zich richten op specifieke meidenproblematiek zoals (herhaald) slachtofferschap, seksuele uitbuiting en schadelijke afhankelijkheidsrelaties.

Op de groep *Merel* verblijft een gemengde doelgroep met complexe problematiek op het gebied van gedrag en ontwikkeling. Jeugdigen verblijven gemiddeld zes à acht maanden op de open groepen.

Op deze open groepen werken pedagogisch medewerkers met een mbo-4 diploma (sommigen nog in opleiding) met of zonder een SKJ-registratie (SKJ middels EVC-traject) of hbo-diploma met en zonder SKJ-registratie. Aan iedere groep is een gedragswetenschapper, werkbegeleider en afdelings­hoofd verbonden. Samen met de gezinsbegeleiders, trajectbegeleiders en een verpleegkundige vormen zij het (multidisciplinaire) team. Rijnhove wordt aangestuurd door een duaal managementteam, bestaande uit een locatiemanager en een manager behandel­zaken.

In de afgelopen jaren is Rijnhove teruggedgaan van 70 naar 42 residentiële plekken en zijn alle groepen verkleind van gemiddeld negen naar zes jeugdigen. In de toekomst wil Rijnhove dat jeugdigen en hun gezinnen zo ambulant mogelijk geholpen kunnen worden, waarbij de dagbesteding, het onderwijs en de behandeling centraal worden gesteld. Tevens wil Rijnhove toewerken naar één gesloten groep, vier hybride groepen waar jeugdigen met en zonder machtiging gesloten jeugdhulp kunnen verblijven, twaalf open plekken (momenteel Trainingshuis), zeven studio's gekoppeld aan de groepen, Gezin Totaal, Marathon, Studio's Den Haag en Rijnhove Ambulant (GGZ).

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

Rijnhove wordt net als andere instellingen geconfronteerd met de snelle afbouw van de gesloten jeugdzorg en zoekt het juiste aanbod in een open setting voor jeugdigen met zeer complexe problematiek waarbij motivatie vaak ontbreekt en er sprake is van (zeer) zelfbepalend gedrag. Dit in een werkveld van toenemende kwaliteitseisen en veldnormen met betrekking tot vrijheidsbeperkende maatregelen en de vernieuwde jeugdwet. Daarnaast speelt een krappe arbeidsmarkt die maakt dat het voor Rijnhove moeilijk is om de juiste goed opgeleide professionals aan te nemen en te behouden.

De inspectie constateerde op de volgende normen alleen positieve punten:

- Jeugdigen en ouders hebben, waar mogelijk, regie over hun leven en welbevinden.
- Hulpverleners reflecteren op en verbeteren hun eigen handelen en het handelen van hun collega's.
- De bestuurder verbetert, in een lerend werkklimaat, continu zijn prestaties en de resultaten van de hulp.
- De bestuurder biedt jeugdigen en hun ouders de mogelijkheid voor hun individuele belangen op te komen.

Verbetering is nodig op de volgende normen:

- Wensen, behoeften, mogelijkheden van jeugdigen, ouders en netwerk zijn bekend bij hulpverleners.
- Jeugdigen en ouders worden met respect behandeld en ervaren begrip, vertrouwen en veiligheid.
- De hulp aan jeugdigen en ouders draagt bij aan een gezonde ontwikkeling in een zo thuis mogelijke omgeving.
- Hulpverleners maken professionele afwegingen over de veiligheid van jeugdigen.
- De bestuurder richt de organisatie zodanig in dat deze redelijkerwijs leidt tot verantwoorde hulp.

De aanbieder heeft na het toezicht een plan van aanpak gemaakt voor de behandelgroep Merel en aan de inspectie gestuurd. Zij geven in dat plan aan dat sinds half mei alle dossiers van de jeugdigen die op Merel verblijven op orde zijn gebracht. In een gesprek dat de inspectie begin juni had met het bestuur van iHUB vertelt de bestuurder dat er bij Merel gewerkt wordt aan de opbouw van een nieuw team medewerkers. Daarbij werkt men aan een cultuuromslag waarin veel geïnvesteerd wordt (middels scholing, intervisie en werkbegeleiding) aan relationeel vakmanschap. Er zijn voor dit team teamdagen georganiseerd, er is extra teambegeleiding en de

afdelingscoördinator en het management zijn volgens het bestuur zichtbaar beschikbaar. Op het moment van het gesprek verblijven op Merel twee jeugdigen en de bezetting wordt langzaam opgebouwd (naar maximaal 5-6) als het nieuwe team daar klaar voor is. Tot slot meldt het bestuur in het verbeterplan dat alle jeugdigen op de open groepen vanaf 1 mei een individueel dagprogramma hebben (onderwijs, therapie, activiteiten en vrije tijd).






Vervolg

Op basis van het onderzoek dat de inspectie bij Rijnhove in maart 2024 heeft uitgevoerd, concludeert de inspectie op meerdere normen tekortkomingen waar verbetering noodzakelijk is. Rijnhove heeft na het toezicht een plan van aanpak gemaakt voor de behandelgroep Merel. De inspectie is de afgelopen twee jaar regelmatig geïnformeerd door iHUB over de stand van zaken op Rijnhove, door middel van meldingen, onderzoeksrapportages en gesprekken. De inspectie ziet een rode draad in de verbetermaatregelen die door iHUB worden opgesteld. Verandering (verbetering) is door de inspectie afgelopen twee jaar op de open groepen echter nog onvoldoende waargenomen. Daarom heeft de inspectie zorgen over de verbeterkracht en verwacht de inspectie dat het verbeterplan van Merel in een reële tijdslijn wordt geplaatst en dat het bestuur dit monitort. In het najaar zal de inspectie de kwaliteit van de hulpverlening en de veiligheid bij behandelgroep Merel opnieuw toetsen.

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



**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.	

De inspectie ziet dat er verbeteringen nodig zijn in het in kaart brengen van de wensen, behoeften en mogelijkheden van jeugdigen en hun netwerk.

De inspectie hoort in de gesprekken met de medewerkers dat de intake en de matching voorheen werden verzorgd door de gedragswetenschapper, in samenspraak met de werkbegeleider. Hierbij werd er goed naar de problematiek en de context van de jeugdigen gekeken en werd er zorgvuldig ingeschat of een plek bij Rijnhove geschikt zou zijn. Een medewerker vertelt aan de inspectie dat bij de eerste intake vooral gekeken wordt naar de alle problemen op de verschillende leefgebieden. Terwijl het tweede intakegesprek met jeugdige, ouders (of voogd) en gezinsbegeleider meer praktisch wordt ingevuld. Hierbij weten jeugdigen volgens medewerkers vaak hun eigen leerdoelen goed te benoemen, pedagogisch medewerkers geven hierbij aan dat dit mede komt door hun hulpverleningsverleden. Een medewerker vertelt dat hierna de jeugdige wordt uitgenodigd om een keer op de groep mee te eten en één of twee nachten te komen logeren. Het is volgens de gedragswetenschapper belangrijk dat een jeugdige ook kiest voor de behandelgroep en iets van motivatie meebrengt.

Momenteel wordt de matching en de intake steeds vaker verzorgd door een intercedent die niet verbonden is aan de groepen vertellen pedagogisch medewerkers. Zij benoemen dat hierdoor het risico op een mismatch is toegenomen en dat de snelheid van opname niet bijdraagt aan het ontwikkelen van enige motivatie van de jeugdigen om zich op de groep te laten behandelen. In reactie op het conceptrapport geeft het management aan dat de matching en intake sinds een half jaar wordt gedaan door de gedragswetenschapper van de groep zelf. Als er een intercedent is dan is deze specifiek werkzaam voor de groepen van Rijnhove en in strakke samenwerking met de gedragswetenschappers actief volgens het management.

Zo zijn er bijvoorbeeld in de afgelopen maanden op twee van de drie open residentiële behandelgroepen een aantal versnelde opnames geweest en een specifiek verzoek, die ervoor hebben gezorgd dat jeugdigen met complexe problematiek worden opgenomen terwijl zij niet gemotiveerd zijn. Deze manier van werken is volgens verschillende medewerkers uit financiële nood in het leven geroepen om er voor te zorgen dat open plekken snel worden opgevuld. Het management zegt hier over dat dit te maken heeft met contractuele afspraken binnen iHUB, waardoor ze als residentie ook plek dienen te bieden aan jeugdigen in zorg bij iHUB (of één van de onderaannemers) waarbij crisis ontstaat en jeugdigen versneld uit huis geplaatst moeten worden.

Wanneer de inspectie een aantal cliëntendossiers inziet, blijken deze niet volledig te zijn.



De inspectie constateert dat verschillende documenten soms ontbreken, zoals diagnostische gegevens, uitgebreide analyses, risico inventarisatie en taxaties of een actueel behandelplan. Uit de gesprekken met de pedagogisch medewerkers blijkt dat zij niet altijd weten wat er speelt en dat dit ook niet terug te lezen is in het dossier. Ook de gedragswetenschappers erkennen dat vanwege de drukte en personeelstekorten de dossiers niet allemaal op orde zijn.

Verbeterpunten

Bij het opnemen van jeugdigen met complexe ontwikkelings-, leer-, en/of gedragsproblemen is volledige dossiervorming met een uitgebreide probleemanalyse, risico-inventarisatie en -taxatie van essentieel belang om jeugdigen de juiste behandeling en veiligheid te kunnen bieden. Zeker wanneer men, gezien de personeelskrapte, regelmatig een beroep moet doen op zzp'ers.

Omdat de meidengroepen (Astraea en Athene) werken met de Hestia methodiek, waarin veel belang wordt gehecht aan het sociale netwerk van de jeugdige en de thuissituatie, verwacht de inspectie dat het integratieve beeld van de jeugdige en haar netwerk wordt meegenomen in de evaluatie. Tevens staat het plaatsen van jeugdigen via een intercedent, zoals door medewerkers benoemd, en de snelheid waarmee gepaard gaat, een zorgvuldig intakeproces, waarin de wensen, mogelijkheden en behoeften van jeugdigen duidelijk zijn in de weg. Zoals eerder aangegeven stelt het management in reactie op het conceptrapport nadrukkelijk dat op Rijnhove geen intercedent meer werkzaam is.

De inspectie verwacht dat het intakeproces zodanig wordt ingericht, dat er zorgvuldig wordt gekeken of de hulpvraag van de jeugdige aansluit bij het aanbod van de groep waar hij wordt opgenomen. De inspectie verwacht ook dat men daarbij de groepsdynamiek en het behandelklimaat meeweegt. Dit om te voorkomen dat de opnamen van één jeugdige het behandelklimaat en de behandeling teniet doet van alle andere jeugdigen.

Norm 1.2		Oordeel
	Jeugdigen en ouders hebben, waar mogelijk, regie over hun leven en welbevinden.	

De inspectie ziet dat, waar mogelijk, jeugdigen en ouders regie hebben in de zorg die door Rijnhove wordt geboden.

Zowel in het gesprek met de werkbegeleider als de gedragswetenschapper komt naar voren dat vanuit de intake de eerste doelen worden geformuleerd samen met ouders en jeugdigen. De gedragswetenschapper geeft aan dat de eerste vier tot zes weken gezien worden als "landingstijd", waarin de jeugdige geobserveerd wordt en de pedagogisch medewerkers ook het gesprek aangaan over wat de jeugdige hier wil leren. Na deze periode formuleert de jeugdige samen met de gedragswetenschapper de overige leerdoelen waaraan hij wil werken en welke therapieën daarbij worden ingezet.

De gedragswetenschapper vertelt dat de leerdoelen tijdens evaluaties samen met de jeugdige, de ouders en verwijzer worden bij gesteld en dat er dan vaak ook wordt besproken wat ouders moeten leren.

Tijdens het bezoek tonen jeugdigen de inspectie hun portfolio; dit is een map waarin zichtbaar is hoe zij aan hun doelen werken en die door de jeugdige zelf wordt bijgehouden. De doelen worden vastgesteld tijdens een perspectiefbespreking met de jeugdige, de gezaghebbenden (ouders of voogd) en de gedragswetenschapper.

Een jeugdige bevestigt tijdens een gesprek met de inspectie dat de leerdoelen samen met haar en haar ouders tot stand zijn gekomen. Ook zijn er duidelijke afspraken gemaakt over de hulp en de indeling van haar dag. Zij heeft een vaste dagstructuur en krijgt bij haar leerdoelen de kans om steeds meer eigen regie en verantwoordelijkheid te nemen. Als voorbeeld noemt ze dat ze nu zelf met het openbaar vervoer naar de dagbesteding mag reizen, waar dit voorheen met begeleiding gebeurde.

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

Een jeugdige die is opgenomen bij Astreae, vertelt de inspectie dat zij veel nabijheid ervaart van de pedagogisch medewerkers. Zij vertelt dat er sprake is van fijn contact en dat de samenwerking tussen haar, haar mentor en de andere pedagogisch medewerkers goed is. Als haar iets dwars zit en een pedagogisch medewerker merkt dit, dan zal hij haar bevragen en benaderen zonder zich op te dringen. Ook vindt de jeugdige dat haar privacy en grenzen gerespecteerd worden.

Pedagogisch medewerkers vertellen dat elke jeugdige een vaste mentor heeft. De matching vindt plaats op basis van beschikbaarheid. Het (multidisciplinaire) team onder leiding van de gedragswetenschapper is gezamenlijk verantwoordelijk voor het individuele traject. De mentor is eerste aanspreekpunt voor de jongere, houdt contact met school en houdt samen met de gezinsbegeleider contact met het netwerk van de jeugdige. Ook heeft de mentor gesprekken met de jeugdige over de doelen, behandeling, perspectiefbepaling en het beloningssysteem. Tot slot regelt de mentor ook praktische zaken als een jeugdige dat zelf niet kan, zoals het regelen van treinkaartjes.

De inspectie constateert dat op het moment van toezicht er bij behandelgroep Merel al een tijd een onveilige sfeer heerst. Jeugdigen hebben de avond voor het bezoek tegen alle regels in geblowd op de kamer en hebben in de nacht de huiskamer vernield, muren beklad en de inhoud van de koelkast "rond gegooid". Ook vertelde een medewerker dat een jeugdige twee andere jeugdigen heeft meegenomen van de groep en in contact heeft gebracht met iemand die vervolgens één van beide jeugdigen heeft mishandeld. Dit soort incidenten hebben zich de afgelopen maanden vaker voorgedaan, blijkt uit de gesprekken met medewerkers en de signalen die de inspectie heeft

ontvangen. Door het ziekteverzuim, het vertrek van personeel en het gebruik van zzp'ers lukt Rijnhove niet, volgens de werkbegeleider, om op moment van toezicht, een rooster te maken met minstens één vaste medewerker per dag. Volgens hem is dat een belangrijke voorwaarde om het behandelklimaat te herstellen. In reactie op het conceptrapport stelt het management dat de roosters binnen Rijnhove gemaakt worden door een planner onder eindverantwoordelijkheid van het afdelingshoofd.

De inspectie ziet dat het behandelklimaat bij Merel volledig afwezig is. Uit gesprekken met medewerkers en jeugdigen blijkt dat tussen de meeste jeugdigen die bij Merel verblijven geen sprake is van begrip, vertrouwen en onderling respect. Medewerkers vertellen dat er wel een methodiek/week structuur op papier is, maar dat deze in de praktijk niet wordt uitgevoerd vanwege een gebrek aan motivatie bij jongeren en de krappe personeelsbezetting. In reactie op het conceptrapport stelt het management dat de personeelsbezetting volgens hun niet krap is, onder andere door de inzet van zzp'ers. Het management stelt dat de bezetting volgens de norm en afspraken is. Diensten worden altijd opgevuld, maar het management erkent wel dat het niet altijd lukt om alle diensten door vaste, bekende gezichten in te vullen.

Een jeugdige die op Merel verblijft, geeft bij de inspectie aan dat hij voornamelijk op zijn kamer verblijft omdat er weinig te doen op de groep. Hij stelt dat andere jeugdigen hier op de groep zich ernstig kunnen misdragen zonder dat dit consequenties heeft en dat de begeleiding voornamelijk op kantoor zit. In reactie op het conceptrapport stelt het management dat er na een incident wel degelijk allerlei stappen worden ondernomen maar dat andere jeugdigen hier niet veel van zien. Na een incident worden er gesprekken gevoerd door de gedragswetenschapper en de mentor met de jeugdige en ouders om de jeugdige in kwestie te beïnvloeden om ander gedrag te laten zien.

Verbeterpunt

Door de krappe personeelsbezetting (die door het management in reactie op het conceptrapport wordt tegen gesprokenen; zij benoemen wel onvoldoende **vaste** gezichten), de toegenomen complexiteit van jeugdigen (zelfbepalend gedrag en ontbrekende motivatie) en de onveiligheid (hierover meer bij 1.5 en 2.1) bij Merel is het volgens de inspectie niet mogelijk om een samenwerkingsrelatie met de jeugdigen op te bouwen en in stand te houden. De inspectie verwacht dat het bestuur van Rijnhove helder voor ogen heeft welke minimumeisen er nodig zijn om op een groep een werkbaar behandelklimaat neer te zetten. Hierbij gaat het om de teamsamenstelling, de veiligheidsmaatregelen en de groepssamenstelling. En welke jeugdigen men in deze setting wel of niet kan helpen.

Wanneer op een groep niet aan deze minimum eisen voldaan kan worden en een pedagogisch behandelklimaat ontbreekt, dan verwacht de inspectie dat er op deze groep geen jeugdigen worden opgenomen.



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



De werkbegeleider van Astreae vertelt de inspectie dat ze de jeugdigen op de groep een zo thuis mogelijk gevoel willen geven om zo een aangenaam pedagogisch ontwikkelklimaat te creëren. Er is volgens haar veel aandacht voor de groepsdynamiek en er gelden een aantal duidelijke huisregels zoals eettijden, respect voor elkaar en elkaars spullen.

Elke maandag is er een groepsvergadering waarin de meiden elkaar hun doelen van de week presenteren en zichzelf en elkaar feedback geven. Verder heeft iedereen één grote en één kleine schoonmaaktaak per week en wordt met elkaar het menu van de week bepaald.

Jeugdigen koken om de beurt samen met een pedagogisch medewerker en leren ook wassen en strijken.

Pedagogisch medewerkers van de andere groepen vertellen dat ze de jeugdigen proberen te stimuleren om iets te doen met hun talenten en interesses door bijvoorbeeld samen te sporten of zich aan te sluiten bij een sportclub.

De manager behandelingen vertelt dat de meeste meiden bij aanvang hun telefoon inleveren in verband met hun problematiek die te maken heeft met seksuele uitbuiting en schadelijke afhankelijkheidsrelaties. Dit is geen standaard beleid. Het wordt per jeugdige bij het intakeproces bepaald. Zij ziet dit als een pedagogische maatregel, een maatregel die ouders ook thuis zouden inzetten. De aanbieder wil deze afspraken over telefoongebruik en bezit wel meer op maat gaan maken.

Ook in gesprekken met pedagogisch medewerkers wordt inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen genoemd, zoals de eerste twee weken geen telefoon, (verplichte) urinecontroles en onaangekondigde kamerdoorzoeken. Het management vult hier op aan dat dit alleen kan met akkoord van de gedragswetenschapper en de manager behandelingen. Urinecontroles worden conform veldnormen alleen afgenomen als hier indicatie voor is in afstemming met jeugdige, ouders en verwijzer. Kamercontroles worden alleen ingezet nadat andere interventies de onveiligheid niet weg hebben kunnen nemen.

Tevens hoort de inspectie dat de groepen werken met de term 'uit zicht'. Jeugdigen starten bij aanvang met een half uur 'uit zicht', wat betekent dat ze in die tijd uit het zicht mogen van de pedagogisch medewerkers. Pedagogisch medewerkers vertellen dat de tijd 'uit zicht' op den duur wordt opgebouwd.

Ook worden jeugdigen, volgens de medewerkers in geval van nood, wel eens vastgepakt en medewerkers zijn daar ook op getraind.

In het plan van aanpak Onderwijscoalities af- en ombouw gesloten jeugdhulp, dat het bestuur van Rijnhove aan de inspectie heeft voorgelegd, staan werkafspraken tussen scholen en jeugdzorgaanbieders die er toe moeten leiden dat een jeugdige ook bij opname in de jeugdzorg zijn schoolcarrière kan voortzetten. De pedagogisch medewerkers en een jeugdige die de inspectie heeft gesproken, geven echter aan dat het soms heel lang duurt voordat de jeugdige kan starten op de interne school. Zo vertelt een jeugdige dat ze al drie maanden niet naar school gaat. Zij ontvangt enkel op de maandagen dagbesteding, de rest van de week spendeert ze overdag op de bank op de groep, terwijl ze graag naar school zou willen gaan.

Ook andere jeugdigen zitten volgens de pedagogisch medewerkers vaak maanden zonder school omdat het heel lang kan duren voordat de leerlingeninformatie van de oorspronkelijke school bij de interne school van Rijnhove terecht komt. Pas daarna kan worden gekeken wat mogelijk is. Door deze schoolonderbreking verliezen jeugdigen vaak hun motivatie voor school.

In reactie op het conceptrapport stelt het management dat:

“bij de intake er alles aan gedaan wordt om het onderwijsperspectief direct helder te hebben. Het gebeurt nog altijd dat bij plaatsing in deze drie-milieu-voorziening niet duidelijk is waar een jongere op school heeft gezeten en welke carrière voortgezet dient te worden.

In alle gevallen heeft de school maximaal 2 weken na intake inmiddels contact met de School van Herkomst en kan het onderwijsproces door de instellingsschool “de interne school” vormgegeven worden in één van de vier “niveau” groepen in samenwerking met de School van Herkomst. Om dit traject nog meer te versnellen zijn er onderwijscoalities gesloten middels meerdere SamenwerkingsVerbanden.

Als jongeren aangewezen zijn op een buitenschool voor regulier onderwijs (dus niet de interne school op het terrein van Rijnhove) duurt het momenteel nog te lang om onderwijs weer op de rit te krijgen; een buitenschool vindt dit in de regel moeilijk om gaande het jaar leerlingen van goed onderwijs te voorzien. Het doorbrengen op de bank is het gevolg dat er geen activiteiten worden ondernomen met deze jongere. In de nabije toekomst ligt hier wellicht een taak voor de interne school om de motivatie in het onderwijs te blijven ‘aanwakkeren’ maar zeker ook, in combinatie met Rijnhove-Zorg, door het aanbieden van een Integraal Dagprogramma. Dit heeft uiteraard financiële gevolgen”.

Tijdens de gesprekken met pedagogisch medewerkers, de werkbegeleider van behandelgroep Merel en jeugdigen blijkt dat er veel problemen zijn met de personeelsbezetting. De jeugdigen worden met veel wisselende gezichten geconfronteerd, waardoor er amper sprake is van een huiselijke omgeving. Tijdens het toezicht wordt een inspecteur zelfs door een jeugdige aangesproken omdat hij denkt dat zij een invaller is. Dit laat zien dat jeugdigen geen zicht hebben op welke pedagogisch medewerker wanneer werkt en dat ze gewend zijn aan de grote hoeveelheid van onbekende medewerkers op de behandelgroep.

Verbeterpunten

Op de open groepen van Rijnhove worden een aantal vrijheidsbeperkende maatregelen toegepast, zoals de eerste twee weken geen telefoon, urinecontroles en kamerdoorzoeken.

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 grondslag 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.

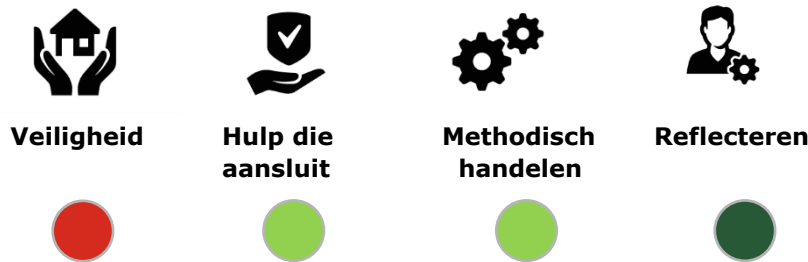
Mocht van een noodsituatie sprake zijn, dan verwacht de inspectie dat Rijnhove hiervoor dezelfde zorgvuldigheidseisen hanteert als voor jeugdigen met een gesloten machtiging in de JeugdzorgPlus. De inspectie verwacht dat Rijnhove het toepassen van vrijheidsbeperkende maatregelen bij de open groepen direct afbouwt en zoekt naar alternatieven.

Jeugdigen hebben baat bij een zinvolle dagbesteding. De inspectie constateert dat dit bij een aantal jeugdigen ontbreekt waardoor deze drie tot vier dagen in de huiskamer op de bank zitten. De inspectie verwacht dat de aanbieder hier een oplossing voor bedenkt tot de tijd dat het plan van aanpak onderwijscoalities af- en ombouw gesloten jeugdzorg daadwerkelijk van start gaat.



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 gedragswetenschappers noemen de RIS als taxatie instrument voor het inschatten van de veiligheid. Tijdens de intake worden de belangrijkste punten uit de RIS volgens hen meegenomen in het gesprek. Echter, het format wordt volgens de gedragswetenschappers niet altijd ingevuld en vanwege de hectiek zit het volgens hen nog niet standaard in de behandelstructuur. De inspectie ziet dit ook terug bij de dossierinzage; meermaals ontbreekt de risicotaxatie, terwijl er wel een veiligheidsplan aanwezig is. Ook ziet de inspectie een dossier van een jeugdige waarbij wel een aantal veiligheidsrisico's zijn ingeschat, maar waarbij het plan ontbreekt hoe hier mee om moet worden gegaan.

Op het moment van toezicht is het op de behandelgroep van Merel niet veilig voor jeugdigen en personeel (zie 1.3). Pedagogisch medewerkers geven aan dat zij zich handelingsverlegen voelen, waarbij sommigen stellen dat ze ten alle tijden geen middelen en maatregelen mogen inzetten. Zij merken dat jeugdigen zich vaak niet laten aanspreken en dat de jeugdigen niet met hen in gesprek willen. Ook zijn de jongeren volgens hen niet gemotiveerd om naar school te gaan, slaan jongeren vaak de groepsmomenten over en voeren ze hun taken niet altijd uit.

Wanneer een jongere zich niet aan de regels houdt, dan probeert de pedagogisch medewerker eerst nabijheid te bieden volgens het 5G schema³. Bij ernstige onveiligheid worden medewerkers van de andere groepen geroepen, zo vertellen pedagogisch medewerkers.

Bij agressie wordt regelmatig de politie ingeschakeld. Maar die zijn volgens de pedagogisch medewerkers ook niet altijd in staat is geweest om de veiligheid meteen te herstellen. Zij kunnen alleen acteren als er strafbare feiten gepleegd worden.

Uit eerdere meldingen en signalen, en uit gesprekken met het management van Rijnhove, weet de inspectie dat deze situatie zich op Merel de afgelopen maanden meermaals heeft voorgedaan. Tijdens het toezicht en uit eerdere meldingen is naar voren gekomen dat in deze onveilige sfeer jeugdigen door groepsgenoten in onveilige situaties zijn gebracht en traumatische ervaringen hebben opgelopen tijdens hun verblijf op deze behandelgroep.

Bij Astraea en Athene is het op het moment van toezicht veilig. Maar ook daar benoemen medewerkers voorbeelden van onveilige situaties van de afgelopen zes maanden, die zij wijten aan een grillig opnamebeleid. Hierdoor worden soms te veel extreem problematische jeugdigen tegelijk in één groep opgenomen, waardoor het behandelklimaat, de groepsdynamiek en de huiselijke sfeer verstoord worden en de veiligheid verdwijnt. In reactie op het conceptrapport stelt het management dat er nooit meerdere jongeren tegelijk op een groep opgenomen worden. Er zit minimaal een week tussen. Eind vorig jaar is hier wel een uitzondering op gemaakt toen er in een week tijd vijf jeugdigen uit het zelfde gezin zijn opgenomen op verzoek van de jeugdbeschermer. Wel met een aantal dagen verschil tussen de opnames.

Pedagogisch medewerkers benoemen voorts dat incidenten vaker voorkomen bij personeelsinzet van invallers die de jeugdigen niet kennen. Ook zijn er jeugdigen waarvan de medewerkers denken dat zij (nog) niet passen in een open setting, maar waarbij de jeugdbeschermer niet wil meewerken aan de aanvraag voor een gesloten plaatsing. Dan voelen pedagogisch medewerkers zich handelingsverlegen en machteloos.

De gedragswetenschappers benoemen in het gesprek met de inspectie de moeilijke doelgroep en de beperkte middelen om hier in een open setting mee om gaan. De manager behandelzaken en de locatiemanager brengen in het gesprek met de inspectie eveneens naar voren dat het hier gaat om jeugdigen met zeer complexe problematiek, met zelfbepalend gedrag vaak in combinatie met middelengebruik. Zij bevestigen dat de jeugdbescherming voor deze jeugdigen bijna geen gesloten machtigingen wil afgeven. Hierdoor heeft men niets achter de hand om extreem gedrag te beteugelen maar moeten ze wel aan de zorgplicht voldoen.



³ Het 5G schema komt uit de wereld van de cognitieve gedragstherapie. Gedachten zorgen voor disfunctioneel gedrag zoals vermijding- of uitstelgedrag, agressie of angsten. Deze gedachten vormen bij wijze van spreken de bril waardoor je kijkt. Als je begrijpt waarom je op een bepaalde manier voelt, waarom je zo denkt en wat het gevolg is van bepaalde gedachten en gedrag, kan je er ook eerder iets aan veranderen.

Verbeterpunten

Tijdens de gesprekken hoort de inspectie in alle lagen van de organisatie onmacht. De inspectie vindt het onacceptabel dat jeugdigen tijdens hun opname op een behandelgroep traumatische ervaringen (kunnen) oplopen doordat de veiligheid en het behandelklimaat niet op orde zijn.

Om te beginnen verwacht inspectie dat bij Rijnhove een aantal basisvoorwaarden op orde worden gebracht, zoals een volledige risico-inventarisatie en -taxatie die bij elke evaluatie (of na een incident) opnieuw wordt afgenomen om zo de actuele veiligheid in te schatten.

Daarnaast dient Rijnhove te zorgen voor een vast team medewerkers die de jeugdigen kennen en andersom, zodat er gebouwd kan worden aan een sfeer van veiligheid. Met de jeugdige en zijn jeugdbeschermer dient Rijnhove heldere afspraken te maken onder welke voorwaarden een jeugdige behandeling in een open setting kan genieten.

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

Pedagogisch medewerkers vertellen dat de behandeling begint op het moment van plaatsing. Vanaf het begin werken jeugdigen aan individuele doelen en zijn er groepsactiviteiten. Bijvoorbeeld Girlstalk, een groepsgericht programma over seksualiteit, relaties en weerbaarheid voor meiden.

De eerste veertien dagen is ook een periode waarin de jeugdige geobserveerd wordt en volgens de pedagogisch medewerkers gewerkt wordt aan vertrouwen.

Het winnen van vertrouwen gaat volgens pedagogisch medewerkers soms langzaam omdat veel jeugdigen al een lange hulpverleningsgeschiedenis met veel teleurstellingen achter de rug hebben. Een werkbegeleider benoemt dat het daarom belangrijk is om veel respect te tonen en je als medewerker niet op te dringen bij de jeugdige.

Jeugdigen krijgen individuele therapie, zoals cognitieve gedragstherapie, EMDR en paarden coaching, waarvoor de wachtlijst volgens pedagogisch medewerkers redelijk kort is.

Ook aanvullende diagnostiek wordt regelmatig ingezet volgens de gedragswetenschappers.

De pedagogisch medewerkers vertellen dat het management op een zorgvuldige manier tracht om goed personeel te werven. Mensen met kennis, ervaring en potentie.

Als er zich problemen voordoen waarbij ze zelf onvoldoende expertise hebben, dan kan men makkelijk extra advies inwinnen bij bijvoorbeeld GGZ Rivierduinen of Curium.



Bij verslavingsproblematiek wordt de Brijder ingezet, zowel preventief als hulpverlening.

Als nazorg maken jeugdigen gebruik van Gezinstotaal, waarin er wordt gewerkt naar het wonen in de thuissituatie, of een trainingshuis op het terrein waar jeugdigen kunnen leren om zelfstandig te kunnen wonen.

Ook op de groepen waar op het moment van toezicht wel een behandelklimaat is, geven de jeugdigen bij de inspectie aan dat zij hun pedagogisch medewerkers en gedragswetenschappers deskundig vinden. Zij weten hoe ze iemand kunnen helpen. Een jeugdige geeft aan tevreden te zijn met de manier waarop haar mentor afstemt met haar vader en Curium (waar zij ook onder behandeling is).

Verbeterpunt

Door een tekort aan vaste pedagogisch medewerkers kan er bij de groep Merel niet alert gereageerd worden op veranderende behoeften en bijvoorbeeld gekeken worden of een individuele aanpak van een jeugdige nog wel passend is. Met name de hulpverlening die gericht is op het voorkomen van problemen komt in de knel. Hier moet een oplossing voor komen.

Norm 2.3		Oordeel
	Hulpverleners handelen methodisch en ontwikkelingsgericht.	

Werkbegeleiders vertellen dat ze in de open behandelgroepen voor de meiden met de Hestia methodiek werken. Alle vaste medewerkers zijn hierin geschoold. Het hoofddoel van deze aanpak is het vergroten van de veiligheid in de leefomgeving van de jeugdigen (de meiden), het verminderen van de risico's op ontwikkelingsbedreiging, het doorbreken van patronen van afhankelijkheid en het vergroten van de eigen regie van de jeugdigen en haar opvoeders. Ook spreekt de inspectie een medewerker die geschoold is in mannenhulpverlening. Daarnaast zijn alle vaste pedagogisch medewerkers getraind in relationeel vakmanschap. Ook de vaste zpp'ers zijn hier volgens de manager behandelzaken in meegenomen.

De manager vertelt dat het de bedoeling is dat pedagogisch medewerkers vanuit relationeel vakmanschap het gedrag van jeugdigen de-escaleren, maar dit vraagt wel veel extra inzet bij deze complexe doelgroep. Hierdoor hebben volgens hem heel wat vaste medewerkers Rijnhove verlaten. Ook de gedragswetenschappers benoemen relationeel vakmanschap en de Hestia methodiek als de belangrijkste instrumenten. Eén keer per maand wordt een deel uit de methodiek besproken in de teamvergadering, maar dat gebeurt nog niet met medewerkers van de vaste flexibele schil.



De gedragswetenschappers geven aan dat er na twee weken, zes weken en elke drie maanden een perspectiefplanbespreking is, waarbij gekeken wordt of doelen zijn behaald en of het plan moet worden bijgesteld. Bij deze besprekingen zijn naast de jeugdige, de mentor en de gedragswetenschapper, ook de ouders of gezagsdrager aanwezig.

De behandelgroep Merel heeft het een aantal maanden zonder een vaste gedragswetenschapper moeten doen (in reactie op het conceptrapport stelt het management dat dit enkel was in de periode juni-augustus 2023) en de inspectie ziet in de dossiers dat een aantal behandeltrajecten daardoor niet goed zijn neergezet. Zo ontbreekt soms een uitgebreide probleemanalyse en is niet terug te vinden of alle perspectiefplanbesprekingen hebben plaats gevonden. Dit beeld wordt bevestigd door een pedagogisch medewerker van Merel die aangeeft dat evaluaties niet altijd hebben plaats gevonden. Op het moment van toezicht heeft Merel een aantal jeugdigen die geen enkele motivatie hebben en gesprekken met de pedagogisch medewerker of anderen weigeren. Hierdoor zijn hun behandeltrajecten nog niet gestart.

Verbeterpunten

De inspectie verwacht verbetering op deze norm, omdat plannen up to date dienen te zijn om optimale behandeling te kunnen bieden.

Ook verwacht de inspectie dat de vaste zzp'ers waarvan de aanbieder gebruikt maakt meegenomen worden in de bijscholingen van de Hestia methodiek en relationeel vakmanschap.

Norm 2.5		Oordeel
	Hulpverleners reflecteren op en verbeteren hun eigen handelen en het handelen van hun collega's.	

Alle pedagogisch medewerkers met wie de inspectie in gesprek is gegaan, geven aan dat er sprake is van een open werkcultuur waarin men fouten mag maken. Onderling wordt er tussen de collega's veel gereflecteerd op het werk. Iedereen is tevreden over de senior pedagogisch medewerkers van de teams, omdat ze vanuit hun ervaring medewerkers goed coachen en ondersteunen. Elke veertien dagen is er een teamvergadering met de teamcoördinator, de gedragswetenschapper, alle pedagogisch medewerkers en de werkbegeleider waarin gesproken wordt over de groep en de jeugdigen. Ook daar voelen medewerkers zich serieus genomen.

Verder hoort de inspectie in de gesprekken dat de senior pedagogisch medewerkers elke maand intervisie hebben met elkaar. Ook andere medewerkers met een SKJ registratie hebben een aantal keer per jaar intervisie.

Alle medewerkers worden intern geschoold en bijvoorbeeld de gedragswetenschappers geven aan dat er vanuit de organisatie nooit moeilijk wordt gedaan als zij een externe cursus of training willen volgen om hun vakmanschap te vergroten.



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.	

De inspectie constateert dat met name bij één open groep het team onstabiel is en het Rijnhove niet lukt om voldoende capaciteit van deskundige, vakbekwame en geschoolde medewerkers te vinden en te behouden.

De inspectie hoort dat er veel vacatures zijn en dat de teams momenteel veelal bestaan uit (vaste) zzp'ers. Merel heeft het ook een tijdje zonder vaste gedragswetenschapper moeten doen en op het moment van toezicht zijn er bij alle drie de open behandelgroepen vacatures voor de functie pedagogisch medewerker. Deze worden opgevuld door min of meer vaste zzp'ers per groep.

Uit de gesprekken met de medewerkers hoort de inspectie dat er sprake is van een groot personeelsverloop. Naast dat recentelijk verschillende medewerkers zijn vertrokken, zit een aantal medewerkers ook in de ziektewet vanwege heftige incidenten. Bij Merel is het relatief grote aantal jonge onervaren invallers gecompenseerd met de inzet van een zeer ervaren werkbeleider die mensen coacht en bouwt aan het team.

De algemeen manager vertelt hierover dat men met een uitzendbureau afspraken heeft gemaakt om te werken met vaste invallers met als doel vaste gezichten voor de jeugdigen en de ontwikkeling van een team dat zich vertrouwd voelt met elkaar.

Ook met zzp'ers zijn ze in gesprek om ze om dezelfde reden aan hun organisatie te binden.

Ook is men van plan om deze zzp'ers uit te nodigen voor een vast dienstverband bij Rijnhove.



Pedagogisch medewerkers geven aan dat er duidelijke uitsluitcriteria zijn, bijvoorbeeld geen jeugdigen met een licht verstandelijke beperking (LVB), omdat zij de gebruikte behandelmethoden zoals Girlstalk niet helemaal begrijpen. Echter, soms blijkt na opname dat een jeugdige toch LVB problematiek heeft. In de groepsdynamiek wordt het moeilijker als een jeugdige met LVB deel van de groep uitmaakt.

Op alle groepen vertellen medewerkers dat ze ervaren dat jeugdigen soms ook wel worden opgenomen omdat er veel bedden leeg zijn (uit financiële noodzaak). Hierdoor zijn er in het recente verleden opnames geweest die voor veel onveiligheid zorgden, waardoor er nagenoeg geen sprake meer was van een behandelklimaat. Op het moment van toezicht speelt dit bij Merel.

Uit een melding bij de inspectie en gesprekken met medewerkers blijkt dat er recentelijk ook een crisisopname was van vijf jeugdigen uit hetzelfde gezin bij Athene, wat leidde tot heel veel incidenten en volgens medewerkers heel veel onveiligheid.

Verbeterpunt

Ondanks bovengenoemde inzet om te zorgen voor meer stabiele teams, is er nog onvoldoende sprake van verbetering die leidt tot verantwoorde hulp. De inspectie verwacht dat de problemen rond personeel en plaatsing van jongeren die niet passen in de open groepen van Rijnhove, meer voortvarend worden aangepakt door de bestuurder.

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

Bij Rijnhove is er een duidelijke procedure om incidenten te melden. Uit gesprekken met pedagogisch medewerkers en stukken zoals de incidentenrapportage, blijkt dat alle incidenten ook daadwerkelijk in het systeem geregistreerd worden en de gezaghebbenden op de hoogte worden gebracht. Pedagogisch medewerkers zeggen dat er na een incident altijd een herstelgesprek plaatsvindt met de jeugdige. Alle incidenten bij Horizon worden ook verzameld in kwartaal- en jaarrapportages.



De vertrouwenspersoon van Jeugdstem vertelt dat er met haar heldere afspraken zijn gemaakt als jeugdigen hun onvrede/klacht bij haar uiten. Zij dient dan een verzoek in voor een signaalgesprek bij de werkbegeleider, die dit vervolgens afstemt met de afdelingscoördinator. Verder heeft ze kwartaalgesprekken met de locatiemanager en de manager behandelen zaken waarin wordt besproken wat wel en niet goed gaat, welke trends er spelen en welke acties ondernomen moeten worden.

Ook sprak de inspectie met de voorzitter van de cliëntenraad van Horizon. Deze bestaat uit zes leden, waaronder ouders van jeugdigen die cliënt zijn, pleegouders maar ook een jeugdige die op een school zit van Horizon.

Naast dat zij zes keer per jaar met de bestuurder bij elkaar komen, hebben ze ook contact met de pleegouderraad en een expertgroep van ouders. Thans maakt de cliëntenraad zich zorgen over de personeelskrapte, personeelsswisselingen en de grote inzet van veel externe uitzendkrachten.

Op Rijnhove is ook een jongerenraad waarbij men er naar streeft dat van elke behandelgroep één jeugdige plaats neemt in die raad. Een jeugdige vertelt dat op de agenda van de volgende jongerenraad de opening van het zwembad op het terrein van Rijnhove en de klachtenprocedure staat.

Tot slot is er ook een ondernemingsraad bij Horizon die zegt niet op de hoogte te zijn van de onveilige werksfeer op de open groepen en dat het personeelsverloop vooral te wijten is aan de krapte op de arbeidsmarkt.

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

De vertrouwenspersoon van Jeugdstem, die om de week de behandelgroep Merel bezoekt, vertelt dat Rijnhove haar alle ruimte geeft om haar werk te doen. Ze treft nooit alle jeugdigen tegelijk aan, maar kent ze wel allemaal. Op het hoofdkantoor hangt volgens haar foldermateriaal over Jeugdstem en de inspectie zag dat op de groep een poster met haar gegevens hangt. Bij onvrede weten verschillende jeugdigen haar te vinden en dan kan zij ook zaken bespreken met de werkbegeleider van de groep Merel vertelt ze.

Als de inspectie jeugdigen spreekt, weten zij wel wie de vertrouwenspersoon is maar kunnen zij zich niet herinneren of ze informatie hebben gekregen over de klachtenprocedure en de klachtencommissie. Wel vertelt een jeugdige die in jongerenraad zit dat de klachtencommissie op de agenda van de volgende vergadering staat. Ook geven jeugdigen aan dat ze zich vrij voelen om hun onvrede te bespreken met de pedagogisch medewerkers.

Op de website van Horizon is de informatie over de onafhankelijke klachtencommissie en de procedure op een makkelijke manier terug te vinden en helder weergegeven.

Tip

De inspectie ziet in het informatieboekje, dat jeugdigen krijgen bij de start van hun opname, dat daar de informatie van de vertrouwenspersoon in is opgenomen maar ziet geen informatie over de klachtenprocedure- en commissie.

Bijlage: Verantwoording van het toezicht

De inspectie voerde het toezicht bij de open groepen van Rijnhove onaangekondigd uit op donderdag 7 maart 2024. 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 3 jeugdigen.
- Een gesprek met 4 leden van het dagelijks bestuur van Rijnhove.
- Gestructureerde interviews met:
 - 2 gedragswetenschappers
 - 5 pedagogisch medewerkers
 - De voorzitter van de cliëntenraad
 - De vertrouwenspersoon
- De check van 6 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 4 dossiers van jeugdigen, onder andere op de aanwezigheid van een plan en risico-inschattingen en -beoordelingen. Hierbij was een medewerker aanwezig. De inspectie heeft zelf de dossiers geselecteerd.
- Observaties van de leef- en verblijfruimten.
- Het bijwonen van een casusoverleg.
- Gesprek met het bestuur, (na uitbrengen van conceptrapport) over hun verbeterplannen en het vervolg
- Analyse van de volgende documenten:
 - Welkomstboekje Open meiden groepen Athene en Astreae
 - Definitief subsidieplan van aanpak onderwijscoaching af- en ombouw gesloten jeugdhulp
 - PWP Presentatie hybride residentiële groepen
 - IPA Projectformulier De overgang naar hybride groepen
 - Overzicht (personeelsbezetting)Rijnhove teams Merel Athene en Astraea
 - Ontwikkellijn pedagogisch medewerker
 - Concept opleidingsplan 2024
 - Overzicht getrainde medewerkers Relationeel vakmanschap op Rijnhove
 - Overzicht incidenten Rijnhove open groepen

Duidelijk. Onafhankelijk. Eerlijk.

www.igj.nl