

Aan de fractieleden van Nissewaard Lokaal,

College van burgemeester en
wethouders

datum	pagina	aantal bijlagen	betreft
2 juni 2020	1 van 6	1	Vragen Nissewaard Lokaal over jeugdzorg
uw kenmerk	ons kenmerk	afdeling	behandelaar
Dossier jeugdzorg	20U0009395	Strategie	E.M.P. Wennink

Aan de fractieleden van Nissewaard Lokaal,

In uw dossier van januari jl. heeft u vragen gesteld over het verschil in beleving van de jeugdzorg tussen gemeente en inwoners. Dit naar aanleiding van een door uzelf samengesteld dossier. Uw vragen hebben betrekking op communicatie en bereikbaarheid, inhoudelijke kennis en expertise, casusregie, veiligheid en 'naar het JOT'. Hieronder treft u de antwoorden op uw vragen aan; dit in thematische volgorde. Voor de volledigheid wordt ook het rapport van AEF meegezonden, waar tijdens de commissievergadering van 13 februari jl. om is gevraagd. Dit betreft een bestuurlijke samenvatting over grip op kosten (zie bijlage).

COMMUNICATIE/ BEREIKBAARHEID

Gemeente belt met afgeschermdde nummers. Op welke wijze probeert het JOT inwoners te bereiken?

Via het algemeen bekende nummer van het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) wordt doorgeschakeld naar de bureaudienst van de Jeugdondersteuningsteams (JOT's). Er kan dus niet direct met de bureaudienst gebeld worden. De jeugd- en gezinscoaches zelf bellen met de mobiele telefoons, die hun werkgevers beschikbaar hebben gesteld. Die mobiele nummers zijn niet afgeschermd. Incidenteel wordt door de jeugd- en gezinscoaches vanuit het stadhuis gebeld en dan is er wel sprake van afgeschermdde nummers. Dit is vooral een optie als er in een casus sprake is van een veiligheidsrisico.

Inwoners worden niet terug bericht of verder geïnformeerd over voortgang in het proces. Instanties wijzen naar elkaar (JOT en jeugdbescherming) qua veiligheid en interventies rondom een jeugdige

Jeugdbescherming is niet bereikbaar geweest of belt niet terug.

In de samenwerking tussen de JOT's en de jeugdbescherming is het van belang wat de status is van een traject;

als de rechter een dwangmaatregel heeft uitgesproken, heeft de jeugdbescherming de casusregie en is de betrokken gecertificeerde instelling zelf verantwoordelijk voor de communicatie naar het betrokken gezin. De gecertificeerde instellingen zijn: Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond (JBRR), William Schrikker Groep (WSG), Leger des Heils (LDH) en Nidos. Iedere gecertificeerde instelling kent zijn eigen servicenormen. Voor zover hier in de praktijk niet aan wordt voldaan, zullen we dit bij regulier afstemmingsoverleg ter sprake brengen en aandringen op verbetering. Dit overleg vindt per kwartaal plaats. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) heeft de wettelijke verantwoordelijkheid om de kwaliteit van zorg van onder andere de gecertificeerde instellingen te controleren. De WSG heeft in januari jl. een aanwijzing gekregen van de Inspectie en werkt hard aan verbetering van de hulpverlening. Hier zijn geen kinderen uit Nissewaard bij betrokken. Via de Gemeenschappelijke Regeling Jeugdhulp Rijnmond (GR JR) wordt Nissewaard op de hoogte gehouden van de stand van zaken.

Als er sprake is van vrijwillige hulpverlening zijn de JOT's casusregisseur, tenzij hier met het gezin andere afspraken over zijn gemaakt. Er zijn structurele afspraken gemaakt met de moederorganisaties over afhandeling van eventuele klachten over bijvoorbeeld bejegening. Daarin hebben zij de lead. Als er klachten zijn over het proces van verlening van een beschikking is de gemeente verantwoordelijk. Deze laatste klachten worden meegenomen in ons jaarverslag. We overwegen om onze eigen servicenormen ook van toepassing te maken op de JOT's, zodat ze aan dezelfde eisen als de Wmo-adviseurs en de klantmanagers van het Werkplein voldoen. We gaan hierover in overleg met de afdeling rechtsbescherming.

INHOUDELIJKE KENNIS EN EXPERTISE

In hoeverre zijn medewerkers van JOT's getraind en geschoold in het werken met getraumatiseerde ouders en kinderen (slachtoffers) van huiselijk geweld?

Er wordt sinds 2016 jaarlijks een opleidingsplan gemaakt voor alle JOT's. Dit in overleg met de moederorganisaties van alle jeugd- en gezinscoaches. Dit zijn: Enver, Parnassia, Pameijer, Ipse de Bruggen en MEE. De trainingen hebben betrekking op bijvoorbeeld resultaatbekostiging, timemanagement, verdiepingstraining JIM 'Ik & de ander', geweldloos verzet, Triple P, vechtscheidingen en casusregie. Sommige medewerkers volgen bij hun moederorganisatie nog aanvullende trainingen.

Bij de invoering van onze lokale drangaanpak in 2016 zijn de jeugd- en gezinscoaches specifiek getraind in omgaan met gezinnen in onveilige situaties. Deze training wordt herhaald voor nieuwe medewerkers. Alle nieuwe medewerkers van de JOT's worden ingewerkt door een collega en ze gaan als duo naar een gezin. Iedere jeugd- en gezinscoach heeft om de 6 weken intervisie om met elkaar hun handelen en werkwijze met elkaar te bespreken. Dit komt bovenop de 2 wekelijkse bespreking van cases in het basisteam en de 4 wekelijkse caseload gesprek. Deze afstemming wordt georganiseerd door de gedragswetenschapper in samenwerking met de zorgregisseurs. Alle medewerkers van de JOT's zijn SKJ-geregistreerd en hebben tenminste een Hbo-opleiding. Onze zorgregisseurs hebben regelmatig overleg met de managers van de moederorganisaties over het functioneren van de jeugd- en gezinscoaches. Dit samen met een van de adviseurs jeugd van de gemeente.

Wie beslist uiteindelijk wat er 'mag' worden ingezet of beschikt en wat is hierin leidend? In hoeverre kan het JOT op inhoud anders bepalen en in hoeverre worden hierin risico's genomen dat en zijn of haar gezin niet de juiste hulp krijgen of er hulp in gezet wordt, die juist zorgt voor extra trajecten/ hulpverleners etc. En mogelijk op langere termijn de zorg weer duurder maken. Wie controleert wie? Op inhoudelijke beslissingen qua aan te bieden interventies en te voeren beleid binnen de JOT's

De medewerkers van het JOT zijn in dienst bij hun eigen moederorganisatie. De dagelijkse aansturing van de teams ligt bij onze zorgregisseurs, die in gemeentelijke dienst zijn. Zij staan onder leiding van een teamleider, die ook in gemeentelijke dienst is. Wat betreft inhoudelijke beslissingen over inzet van interventies, is het dus mogelijk om een 'vier-ogen-principe' toe te passen. Dit betekent dat de zorgregisseurs alle beschikkingen voor specialistische jeugdhulp controleren, die een jeugd- en gezinscoach opmaakt. De binnenkomende hulpvragen worden verdeeld in een multidisciplinair overleg. Daar waar er inhoudelijke discussie is over de gewenste aanpak kan er ook advies gevraagd worden aan de 4 gedragswetenschappers die beschikbaar zijn voor alle JOT's. Deze gedragswetenschappers zijn in dienst van Parnassia, Ipse de Bruggen en Enver. Deze werkwijze is gekozen, juist om eventuele risico's in de afweging welke hulp noodzakelijk is te voorkomen. Sinds de invoering van resultaatbekostiging in 2018 wordt door de jeugd- en gezinscoaches alleen bepaald wat er nodig is (doelen en budget). De specialistische aanbieder (als hoofdaannemer) bepaalt dan vanuit zijn eigen expertise hoe de hulp geleverd wordt.

CASUSREGIE

Belang van de therapeutische relatie: wisseling van medewerkers/ behandelaren bij extra kwetsbare inwoners, die bijvoorbeeld tgv geweld/ trauma extra wantrouwend/ sneller onveilig voelen en juist groter belang bij vaste casusregie.

Ditzelfde geldt voor zorgverleners; belang van contracten en financiële afspraken is (mogelijk) leidend, terwijl afwegingen op inhoud gemaakt zouden moeten worden. Eerst inhoud en dan het kader eromheen organiseren in plaats van de inhoud aanpassen aan de kaders, die zijn bedacht of de zorg die is ingekocht.

We erkennen het belang van de therapeutische relatie. Dat is ook de reden dat we streven naar 1 gezin, 1 plan, 1 regisseur. Dit is makkelijker gezegd dan gedaan in de praktijk. Er zijn nog steeds multiprobleem gezinnen waar extra expertise bij nodig is, naast het JOT. Als die wordt ingezet om problemen op te lossen is dat prima. Als er meerdere hulpverleners in een gezin zijn, kan dit ook te maken hebben met de bedrijfsvoering van aanbieders en een gebrek aan samenwerking. Daar zijn we met de gecontracteerde partijen over in gesprek, om dit te doorbreken. De krapte op de arbeidsmarkt maakt het ons niet makkelijk om een oplossing te vinden. Het is vooral zaak dat we elkaar vertrouwen en in een casus ook voor minder gangbare oplossingen durven kiezen, zoals inzet van een jongerenwerker of een trainer van de sportvereniging als coach, in plaats van specialistische hulp. Het gaat er om wat aansluit bij het gezin. Nissewaard geeft tot nu toe van alle gemeenten in Rijnmond het meeste uit aan specialistische hulp, dus we kunnen niet volhouden dat er onnodige risico's genomen worden of dat financiële afwegingen leidend zijn. Het is eerder andersom: we mogen wel wat meer lef tonen in het bieden van alternatieven. Dat is een cultuurverandering in de jeugdhulp, die een lange adem vraagt.

Jeugdbescherming wordt door de rechter opgelegd/ uitgesproken. Laat maanden op zich wachten tot er een medewerker beschikbaar is.

We waren zo ontevreden over de wachtlijsten bij de jeugdbescherming, dat de GR JR in het laatste kwartaal van 2019 heeft ingegrepen. Er zijn afspraken gemaakt met JBRR over een nieuwe werkwijze. Dit betekent dat vanaf dit jaar de focus ligt op het leveren van kwalitatief hoogwaardige dwangtrajecten. Dit maakt een inhaalslag in de wachtlijsten mogelijk, voor de dwangtrajecten en de diagnostiek zijn er dan voldoende jeugdbeschermers beschikbaar. Tegelijkertijd gaan we in Nissewaard (nog meer) drangzaken overnemen. Er wordt een warme overdracht georganiseerd, waarbij ook de noodzaak om extra mankracht te regelen voor onze JOT's wordt bekeken. We kunnen daarbij ook afspraken maken over bijvoorbeeld extra training over ethiek en juridische kennis. De verwachting is dat er voor de zomer van 2020 een regionaal plan is voor de warme overdracht. De planning staat wel onder druk door Corona.

VEILIGHEID

Er zijn zorgen over de borging veiligheid tijdens de overgangen tussen instanties en procedures en uitspraken.

Uit gesprekken blijkt dat inwoners en jeugdigen langere tijden in afwachting zijn van inzet van medewerkers of dat instanties naar elkaar verwijzen, maar (huiselijk geweld) problematiek gewoon doorgaat.

Overdrachtssituaties in een gezin zijn inderdaad de achilleshiel van alle hulpverlening. Er kunnen misverstanden ontstaan in de communicatie, die gevolgen hebben voor de kwaliteit van zorg. Het is aan de professionals zelf om deze valkuil te vermijden. Dat kan als alle betrokken partijen duidelijk zijn over hun taken en rollen en dat ze afspraken maken over samenwerking. In 2018 hebben we dit al gedaan voor onze JOT's en de jeugdbescherming. In reguliere overleggen worden knelpunten besproken en samen gezocht naar een oplossing. De jeugdbescherming is eind 2019 ook gestart met een pilot, samen met Raad voor de Kinderbescherming, zodat zij hun onderlinge doorlooptijd kunnen verkorten. We worden via de GR JR op de hoogte gehouden van de voortgang in deze pilot.

Gastouders kunnen geconfronteerd worden met onveiligheid vanuit gedrag ouders en zijn hierin niet beschermd.

Gastouders vallen onder dezelfde wettelijke regeling als de kinderopvang. Gastouders dienen daarbij aangesloten te zijn bij een gastouderbureau. Het gastouderbureau zorgt onder meer voor de bemiddeling tussen de ouders en de gastouder, heeft regelmatig contact met ouders en gastouders en verzorgt de betaling van de gastouder bij een bureau (de zogenaamde 'kassiersfunctie'). Het gastouderbureau is dan ook verantwoordelijk voor screening op de veiligheid voor opvangkinderen, als ook voor de aangesloten gastouders zelf. Daar heeft de gemeente geen rol in. Gastouders zijn als professional gehouden aan de meldcode kindermishandeling.

NAAR HET JOT

Hoe ziet de doelgroep (case mix) van de JOT's eruit? Dat wil zeggen, welke opvoed- en opgroevragen krijgen ze? Welke psychische en psychiatrische problemen en welke lichamelijke, verstandelijke en meervoudige beperkingen komen ze tegen?

Komt de deskundigheid van de JOT's overeen met de case mix die ze moeten bedienen?

De JOT's registreren algemene informatie over een gezin en de zwaarte van hun hulpvraag (enkelvoudig/ meervoudig), maar er wordt geen informatie over doelgroepen geregistreerd.

Dit is wel gewenst, vandaar dat we gaan kijken of het mogelijk is de systemen hierop aan te passen (rekening houdend met alle voorwaarden die de AVG hieraan stelt). Informele beeld van de JOT's is dat er veel vragen binnen komen over gedragsproblemen thuis en op school (bijvoorbeeld hechting, autisme).

De hulpvragen die binnenkomen bij het JOT worden in een multidisciplinair overleg besproken. Dit maakt het mogelijk om een medewerker met de juiste expertise op een gezin te zetten. Soms werken medewerkers ook samen aan een casus, om elkaars expertise aan te vullen. Het is ook altijd mogelijk om advies te vragen aan de gedragswetenschappers. Hulpvragen die te groot zijn voor het JOT worden doorverwezen naar een specialistische aanbieder.

Hoe is de personele bezetting en verhouding caseload van de individuele medewerker binnen de JOT's?

Wat zijn de verloopcijfers van het personeel dat binnen de JOT's werkzaam is?

De JOT's werken met een caseload van 1 op 15. Dit is vastgesteld op basis van een onderzoek door JSO in 2016. Daarmee zitten we aan de onderkant van het landelijke gemiddelde. Er zijn ook wijkteams die met een caseload van 1 op 20 werken. Dit heeft te maken met de lokale visie op de taken en rollen. Er worden geen verloopcijfers geregistreerd van het personeel, omdat zij werken voor een moederorganisatie en gedetacheerd zijn bij de JOT's. Naar schatting wisselt 10 tot 15 medewerkers per jaar van baan (op een totaal van 60 medewerkers). Daarnaast zijn er rond de 5 zwangerschapsverloven per jaar. Afgelopen jaar is er een groot verloop geweest bij de zorgregisseurs. Dit maakt dat we opnieuw kijken naar de werkwijze van de JOT's, om verbeteringen door te voeren. Onder invloed van Corona gaat het formeel opstellen van een nieuwe opdracht wel vertraging oplopen.

Wordt er een vorm van keurmerk ontwikkeld ter bevordering van de kwaliteit? Of dat er, in ieder geval, kennis wordt uitgewisseld met organisaties die (veel) ervaring hebben. Ervaring binnen de specialistische jeugd ggz en de volwassen specialistische outreachende ggz. Wordt er kennis uitgewisseld met FACT-teams? Of wordt gebruik gemaakt van bestaand kennis, zo ja welke is dit?

De JOT's zelf hebben geen keurmerk, omdat ze formeel geen organisatie zijn. Alle medewerkers zijn wel SKJ-geregistreerd. Dit is een wettelijke eis. De gedragswetenschappers organiseren themabijeenkomsten over bijvoorbeeld hoogbegaafdheid, prikkelverwerking. Daarnaast wordt er kennis uitgewisseld met de praktijkondersteuners van de huisartsen. Dit versterkt hun samenwerking. Zonodig worden jeugdigen verwezen naar de FACT-teams.

datum
2 juni 2020

ons kenmerk
20U0009395

pagina
6 van 6

betreft
Vragen Nissewaard Lokaal over
jeugdzorg

Is er een cliëntenraad of gebruikersraad van ouders en jeugdigen, die gebruik hebben gemaakt of nog maken van de JOT's, waar de gemeente zich door laat adviseren?

De gemeente laat zich adviseren door de adviesraad sociaal domein. De JOT's hebben geen cliëntenraad, omdat ze formeel geen organisatie zijn. De moederorganisaties van de medewerkers hebben wel een cliëntenraad.

Hoogachtend,

Namens de burgemeester en wethouders van de gemeente Nissewaard,
de gemeentesecretaris



M.L.M Weerts



F. van Oosten