

*Maatschappelijk
Jaarverslag
2010*

LSG-Rentray



Voorwoord

2010 was in vele opzichten een opmerkelijk jaar.

Het was het eerste jaar van de fusieorganisatie LSG-Rentray, een fusiejaar dat opmerkelijk vanzelfsprekend verliep. Inhoudelijk vonden de partijen elkaar snel in de aansluitende werksoorten. LSG-Rentray kreeg landelijk erkenning door de toewijzing van de academische werkplaats en interessante wetenschappelijke onderzoeken en projecten konden worden gestart. De integratie en professionalisering van het hoofdkantoor vroegen weliswaar veel aandacht maar verlopen in grote lijnen volgens plan. De RVE-directeuren en hoofden behandeling nemen niet alleen verantwoordelijkheid voor hun eenheden, maar zeker ook voor de gemeenschappelijke organisatie. Met de Raad van Toezicht is, in het licht van de decentralisatie van de jeugdzorg, onze ontwikkelingsagenda aangescherpt en in gang gezet. Kortom: de sfeer is goed, we gaan vooruit, hebben nog veel werk te doen en barsten van de plannen.

Als u uit bovenstaande mocht afleiden dat het een gemakkelijk jaar was dan moeten wij u teleurstellen. Het was in sommige opzichten een heel ingewikkeld jaar.

Na de incidenten in 2009 moest Commujon in 2010 weer op orde komen. Dit hebben we in nauwe samenwerking met Jarabee gedaan. Al heeft die samenwerking haar definitieve eindvorm nog niet gevonden, bij het schrijven van dit jaarverslag kunnen wij u al wel melden dat de inspectie in maart 2011 het verscherpte toezicht van Commujon heeft opgeheven. Wij danken de provincie Overijssel voor het in ons gestelde vertrouwen.

Voor onze locatie in Rekken was 2010 een beslissend jaar. In maart kondigde de minister aan dat vanwege onderbezetting tenminste drie justitiële jeugdinrichtingen (JJI-en) gesloten zouden worden. Eind 2010 besloot de minister zes JJI-en te sluiten. Onze JJI in Rekken was daar één van. Vanaf het moment dat dit duidelijk werd, zijn wij op zoek gegaan naar een alternatieve bestemming voor de locatie Rekken, waarbij behoud van werkgelegenheid en deskundigheid de inzet was. Uiteindelijk is die gevonden in de doorstart als AWBZ-instelling voor sterk gedraggestoorde Licht Verstandelijk Beperkte jongeren en het opstarten van een Orthopedagogisch Behandelcentrum (OBC) van Trajectum.

De afloop is uiteindelijk positief, maar de onzekerheid tijdens het proces heeft veel gevraagd van de betrokken medewerkers. De opdracht is nu aan ons en onze medewerkers om van de 'Nieuwmarke', de nieuwe naam voor onze AWBZ-instelling in

Rekken, een succes te maken. Die opdracht nemen we met vertrouwen aan, mede dankzij een goede samenwerking met het ministerie van Veiligheid en Justitie, zorgkantoor Menzis en partner Trajectum.

Terugkijkend was het een turbulent jaar. We zijn tevreden over de kracht die we met zijn allen in 2010 hebben ontwikkeld. Door de fusie kunnen we vraaggestuurd voor onze cliënten werken, hebben we een beter aanbod, zijn we als organisatie volop in ontwikkeling en spelen we in op de decentralisatie van de jeugdzorg. Dit kan alleen door de ambitie, betrokkenheid en professionele competenties van al onze medewerkers.

Dank daarvoor.

Raad van Bestuur LSG-Rentray

Frank Candel

Henny Lodewijks

Inhoud

1.	Inleiding	6
2.	Profiel van LSG-Rentray	7
2.1	Algemene identificatiegegevens	7
2.2	Structuur	7
2.3	Kerngegevens	9
2.3.1	Kernactiviteiten en nadere typering	9
2.3.2	Kengetallen LSG-Rentray	10
2.3.3	Werkgebieden	14
2.4	Samenwerkingsrelaties	15
3.	Bestuur, toezicht bedrijfsvoering en medezeggenschap	21
3.1	Normen voor goed bestuur	21
3.2	Raad van Bestuur	22
3.3	Toeziethouders	24
3.4	Medezeggenschap cliënten	28
3.5	Medezeggenschap medewerkers	29
4.	Beleid, inspanningen en prestaties	32
4.1	Meerjarenbeleid	32
4.2	Algemeen beleid verslagjaar	35
4.2.1	Inleiding	35
4.2.2	Ontwikkelingen op zorginhoudelijk gebied	37
4.2.3	Ontwikkelingen op zorglogistiek gebied	38
4.2.4	Ontwikkelingen in de organisatie	40
4.3	Kwaliteitsbeleid algemeen	45
4.4	Kwaliteitsbeleid ten aanzien van cliënten	47
4.4.1	Cliënttevredenheidsmetingen	47
4.4.2	Inspectieonderzoeken	51
4.5	Klachten	53
4.6	Kwaliteit ten aanzien van medewerkers	55
4.6.1	HRM-beleid	55
4.6.1.1	Fusie	55
4.6.1.2	Nieuwe organisatie in Rekken	56
4.6.1.3	Werving en selectie	57
4.6.1.4	Ontwikkeling en Opleiding	57
4.6.1.5	Ziekteverzuim	58
4.6.1.6	Verloop	60
4.6.1.7	Managementinformatie	61
4.6.2	Kwaliteit van het werk	61
4.6.2.1	Medewerkerstevredenheid (MTO)	61
4.6.2.2	Arbobeleid	62
4.7	Samenleving en belanghebbenden	62
4.8	Financieel beleid	63
Bijlagen		
	Bijlage 1 Deelname aan wetenschappelijke onderzoeken	68
	Bijlage 2 Publicaties (inter)nationaal	71
	Bijlage 3 Medezeggenschap cliënten per RVE	73
	Bijlage 4 Resultaten schooljaar 2009/2010	79

1. Inleiding

In dit maatschappelijk jaarverslag worden de activiteiten van LSG-Rentray over de gehele breedte beschreven. Het kan daarom beschouwd worden als een overkoepelend jaarverslag. Naast deze jaarverantwoording presenteert elke werkorganisatie (Resultaat Verantwoordelijke Eenheid (RVE)) een inhoudelijk jaarverslag voor subsidiënten. Deze inhoudelijke jaarverslagen moeten dan ook in samenhang met dit jaarverslag worden gelezen.

Met dit maatschappelijk jaarverslag van Stichting LSG-Rentray wordt verantwoording afgelegd over de activiteiten van LSG-Rentray in 2010. Aan LSG-Rentray worden verschillende verantwoordingsverplichtingen gesteld vanuit verschillende wetgeving (waaronder de Wet op de Jeugdzorg, de Beginselenwet Jeugdinrichtingen, de Wet Toelating Zorginstellingen) en financiers (zoals het Ministerie van Veiligheid en Justitie, het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de provincies Gelderland, Flevoland, Overijssel en Utrecht, zorgkantoren en zorgverzekeraars).

Dit jaarverslag is als volgt opgebouwd:

6

Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de structuur van LSG-Rentray, de kerngegevens over haar activiteiten, cliënten, productie, medewerkers en financiën in 2010.

Hoofdstuk 3 gaat in op de vraag hoe LSG-Rentray wordt bestuurd en hoe de bedrijfsvoering is ingericht. Dit hoofdstuk gaat ook in op de vraag hoe de cliënten worden betrokken bij het beleid van de organisatie.

Vervolgens komen in hoofdstuk 4 het beleid, de inspanningen en prestaties aan bod. De missie, visie en ambities worden beschreven evenals de resultaten op het gebied van zorginhoud, zorglogistiek en de ontwikkeling van de organisatie. Het kwaliteitsbeleid en de inspanningen die hierop zijn gepleegd komen aan bod, evenals het klachtenbeleid.

Ook wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed aan het personeelsbeleid, de kwaliteit van het werk en de samenwerkingsrelaties met onder meer collega-zorginstellingen. Tot slot wordt het financieel beleid beschreven en toegelicht.

2. Profiel van LSG-Rentray

LSG-Rentray is een intersectorale jeugdzorginstelling met meerdere vestigingen en een hoofdvestiging in Eefde, provincie Gelderland. LSG-Rentray is er voor kinderen en jongeren die vastgelopen zijn of dreigen vast te lopen in hun ontwikkeling, én voor hun ouders of verzorgers.

De organisatie biedt professionele zorg en behandeling voor deze doelgroep. Dit doet zij door integrale trajecten in te richten, toegesneden op de hulpvraag van de kinderen en jongeren en met de inzet van 'evidence based' behandeling.

2.1 Algemene identificatiegegevens

Naam verslagleggende rechtspersoon:	LSG-Rentray
Adres	Mettrayweg 25
Postcode	7211 LC
Plaats	Eefde
Postbus/PC/Plaats	Postbus 94, 7200 AB Zutphen
Telefoonnummer	088 547 7000
Identificatienummer Kamer van Koophandel	41042380
E-mailadres	info@lsg-rentray.nl
Internetpagina	www.lsg-rentray.nl

7

2.2 Structuur

Juridische structuur

Per 1 januari 2010 zijn de Stichting Rentray, de Stichting LSG Zorg en de Stichting Kionda gefuseerd tot de Stichting LSG-Rentray.

De onderwijsactiviteiten van LSG-Rentray zijn apart ondergebracht in de stichting LSG-Rentray Onderwijs. Daarnaast kent LSG-Rentray drie steunstichtingen, die gerichte steun verlenen aan de voorzieningen van stichting LSG-Rentray en de daaraan verbonden instellingen of activiteiten in de ruimste zin van het woord.

Alle stichtingen vormen samen 'LSG-Rentray'. De Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht van alle stichtingen vormen een personele unie.

Organisatiestructuur

LSG-Rentray werkt met Resultaat Verantwoordelijke Eenheden (RVE's) of werkorganisaties.

- Commujon
- LSG-Rentray Eefde
- Joozt
- JJI Lelystad
- Nieuw Veldzicht
- LSG-Rentray Rekken¹
- LSG-Rentray Onderwijs
- Traverse

Het werkgebied van LSG-Rentray is verdeeld in verschillende sectoren en verspreid over de provincies Flevoland, Gelderland, Overijssel en Utrecht.

De acht werkorganisaties worden geleid door een directeur. Deze legt verantwoording af aan de Raad van Bestuur.

In onderstaande tabel staat beschreven welke portefeuilles de RVE's hebben:

8

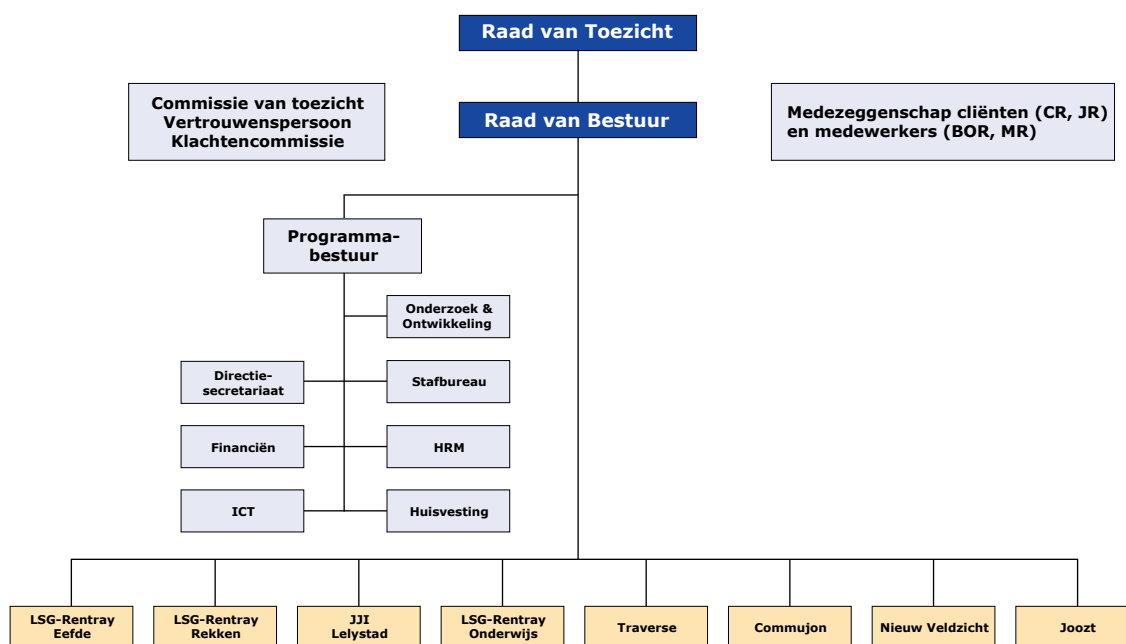
RVE	Portefeuille	Aanbod
LSG-Rentray Eefde	Jeugdzorg ^{Plus}	Residentiële behandeling in LSG-Rentray Eefde, buitengroepen in Apeldoorn, Zutphen, Nijkerk Moeder&Kindhuis
	LVB jeugdzorg (AWBZ)	Moeder&Kindhuis
Poliklinieken Traverse (Traverse Gelderland, Traverse Flevoland, Traverse Overijssel)	GGZ	Ambulante psychiatrische zorg in de vorm van diagnostiek en behandeling
	Justitie	Ambulante zorg voor jongeren met delinquent gedrag
	Provinciale jeugdzorg en Jeugdzorg ^{Plus}	Ambulante jeugdzorg in de vorm van diagnostiek en behandeling
JJI Lelystad	Justitie	Behandeling in de justitiële jeugdinrichting (normaal beveiligd)
Joozt	Provinciale jeugdzorg	Residentiële hulp (voltijd/deeltijd) aan jongeren met meervoudige en complexe problemen in de provincie Utrecht en Gelderland Jeugdhulp thuis en op locatie in de provincie Utrecht en Gelderland.
Commujon	Provinciale jeugdzorg	Ambulante jeugd- en gezinshulp en residentiële hulp in de regio Twente (Overijssel)
Nieuw Veldzicht	Provinciale jeugdzorg	Residentiële hulp (voltijd/deeltijd) en jeugd- en/of gezinshulp thuis en op locatie aan jongeren met meervoudige en complexe problemen in de provincie Flevoland
LSG-Rentray Onderwijs	Speciaal onderwijs	Drie cluster 4 scholen Arbeidstoeleiding
LSG-Rentray Rekken	LVB jeugdzorg (AWBZ)	(SG)LVB-zorg voor kinderen en jongeren van 12 t/m 23 jaar

¹⁾ Sinds april 2011 heet deze behandelinstelling Nieuwmarke.

De stafafdelingen Financiën, Human Resource Management (HRM), Informatie- en Communicatietechnologie (ICT), Stafbureau, Onderzoek & Ontwikkeling en het Directiesecretariaat ondersteunen de Raad van Bestuur en de werkorganisaties in hun beleid, planning en uitvoering. Onder het Stafbureau vallen medewerkers die belast zijn met:

- strategie- en organisatieontwikkeling;
- inhoudelijke beleidsontwikkeling;
- bestuursondersteuning;
- juridische zaken;
- informatiemanagement;
- corporate communicatie;
- kwaliteitszorg.

Hieronder is het organogram van LSG-Rentray weergegeven.



2.3 Kerngegevens

2.3.1 Kernactiviteiten en nadere typering

Soort zorg	Doelgroep	Specialismen
Justitiële jeugdzorg	Kinderen/jongeren 10-23 jaar	LVB/VIC ¹
Jeugdzorg ^{Plus}	Kinderen/jongeren 10-18 jaar	
Provinciale jeugdzorg	Kinderen/jongeren/ouders/verzorgers	
AWBZ jeugdzorg	Kinderen/jongeren 10-23 jaar	LVB/VG ²
GGZ jeugdzorg	Kinderen/jongeren 10-21 jaar	

¹ Licht Verstandelijk Beperkt/Very Intensive Care

² Licht Verstandelijk Beperkt/Verstandelijk Gehandicapt

2.3.2 Kengetallen LSG-Rentray

In deze paragraaf is een overzicht te vinden van het aantal cliënten, de productie, het personeel(s)bestand en de opbrengsten.

Cliënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten per sector

Jeugdzorg ^{Plus}	Residentiële behandelgroepen		Moeder&Kindhuis		Crisistrajecten	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Plaatsen	143		14		10	
Cliënten	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Beginstand januari	105	110	12	10	7	11
Instroom	118	112	11	18	33	34
Uitstroom	111	109	13	14	28	33
Eindstand december	110	113	10	14	12	12
Fte's gemiddeld	163	190	15	15	14	13
Opbrengsten	13.173.000	15.294.000	2.429.000	2.315.000	1.158.000	1.199.000

AWBZ	Rekken (m.i.v. okt. 2010)	Poliklinieken		Moeder&Kindhuis	
		2009	2010	2009	2010
Plaatsen	48			7	
Cliënten	2010	2009	2010	2009	2010
Beginstand januari	0			7	9
Instroom	38			5	4
Uitstroom	4			3	6
Eindstand december	34			9	7
Fte's gemiddeld	75	nvt	nvt	7	8
Opbrengsten	361.000	4.000	0	636.000	482.000

Polikliniek Traverse	Totaal		DBC's ³	
	2009	2010	2009	2010
Behandeltrajecten			DBC's ³	
Cliënten	2009	2010	2009	2010
Beginstand januari	232	445	183	392
Instroom	651	590	282	452
Uitstroom	438	504	216	381
Eindstand december	445	526	392	463
Fte's gemiddeld	23	30	nvt	nvt
Opbrengsten	1.791.000	3.132.000	1.442.000	2.766.000

³ Diagnose Behandel Combinaties

Justitieel	Lelystad		Rekken	
	2009	2010	2009	2010
Plaatsen	137	102	127	108
Clënten	2009	2010	2009	2010
Beginstand januari	117	62	117	47
Instroom	179	240	36	5
Uitstroom	234	236	106	16
Eindstand december	62	70	47	7
Fte's gemiddeld	189	180	207	86
Opbrengsten	17.716.000	15.534.000	16.625.000	14.742.000

Onderwijs	Totaal	
Leerlingen	2009	2010
Beginstand januari	396	322
Instroom	302	274
Uitstroom	376	311
Eindstand december	322	285
FTte's gemiddeld	120	109
Opbrengsten	8.513.000	8.275.000

Nieuw Veldzicht	Unieke cliënten		Ambulant		Crisis	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Clënten	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Beginstand januari	222	198	192	178	21	16
Instroom	300	405	261	289	152	212
Uitstroom	324	312	275	200	157	210
Eindstand dec	198	290	178	267	16	18
FTE's gemiddeld	107	102				
Opbrengsten	8.159.000	9.131.000				

Nieuw Veldzicht (vervolg)	Residentieel	
Clënten	2009	2010
Beginstand januari	49	61
Instroom	79	79
Uitstroom	67	64
Eindstand december	61	76

Joozt Gelderland	Unieke cliënten		Ambulant	
Cliënten	2009	2010	2009	2010
Beginstand januari	261	268	128	146
Instroom	174	187	164	186
Uitstroom	167	195	146	194
Eindstand december	268	260	146	138
Fte's gemiddeld	139	135		
Opbrengsten	10.549.000	11.024.000		

Joozt Gelderland (vervolg)	Dagbehandeling		Residentieel	
Cliënten	2009	2010	2009	2010
Beginstand januari	11	10	147	144
Instroom	9	10	43	50
Uitstroom	10	14	46	51
Eindstand december	10	6	144	143

Joozt Utrecht	Unieke cliënten		Ambulant	
Cliënten	2009	2010	2009	2010
Beginstand januari	179	176	111	97
Instroom	148	136	121	111
Uitstroom	151	146	135	114
Eindstand december	176	166	97	94
Fte's gemiddeld	113	102		
Opbrengsten	7.790.000	7.745.000		

Joozt Utrecht (vervolg)	Dagbehandeling		Residentieel	
Cliënten	2009	2010	2009	2010
Beginstand januari	5	9	75	84
Instroom	9	7	49	48
Uitstroom	5	8	40	55
Eindstand december	9	8	84	77

Commujon	Unieke cliënten		Ambulant		Crisis	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Plaatsen						
Cliënten						
Beginstand januari	188	175	176	157	4	9
Instroom	306	195	298	91	22	118
Uitstroom	319	249	317	142	17	116
Eindstand december	175	121	157	106	9	11
Fte's gemiddeld	139	145				
Opbrengsten	12.302.000	12.366.000				

Commujon (vervolg)	Dagbehandeling		Residentieel	
	2009	2010	2009	2010
Plaatsen				
Cliënten				
Beginstand januari			114	124
Instroom			81	41
Uitstroom			71	85
Eindstand december			124	80

Personeelsbestand

Op 31 december 2010 heeft LSG-Rentray 1263,97 fte (1415 medewerkers) in dienst, waarvan 46% man en 54% vrouw.

13

Op dit moment is het aantal vrouwelijke en mannelijke medewerkers als volgt verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën:

Aantal medewerkers gewogen*	Totaal	% totaal	% man	% vrouw
Alle leeftijden	1415	100,00%	45,94%	54,06%
20 tot 25 jaar	56	3,96%	0,92%	3,04%
25 tot 30 jaar	232	16,40%	5,58%	10,81%
30 tot 40 jaar	429	30,32%	13,29%	17,03%
40 tot 50 jaar	395	27,92%	14,42%	13,50%
>= 50 jaar	303	21,41%	11,73%	9,68%

* aantal medewerkers gewogen o.b.v. alle begrote dienstverbanden.

Op dit moment bestaan er door de fusie van LSG en Rentray nog twee functiegebouwen. In de tweede helft van 2011 wordt gestart met de opbouw van één functiegebouw voor de gehele organisatie, waarin functies ten opzichte van elkaar helder zijn beschreven.

In onderstaande tabel is te lezen hoeveel fte's per functie binnen de locaties van LSG-Rentray werkzaam zijn:

	FTE	% van het totaal
Alle functies	1263,97	100,00
Behandelende functies		
Gedragsdeskundigen	90,31	7,14
Therapeuten	14,86	1,18
Medische functies	4,83	0,38
Groepsgebonden functies		
Groepsleiders (Rentray)	355,04	28,09
Pedagogisch medewerker B	183,43	14,51
Pedagogisch medewerker A	4,00	0,32
Pupilgebonden functies	40,48	3,20
Activiteitenbegeleider	17,76	1,41
Gezinshuisouders	32,24	2,55
Gastvrouw	35,52	2,81
Hulpverleners ambulante		
Ambulant medewerker B	62,11	4,91
Ambulant medewerker A	22,44	1,78
Onderwijs		
Onderwijsfuncties	94,59	7,48
Vrijwilligers		
Vrijwilligers	7,53	0,60
Management en ondersteuning		
Onderst./beheerfuncties	140,21	11,09
Beveiligingsfuncties	75,39	5,96
Middenkader direct sch. 10	25,56	2,02
Middenkader direct sch. 11	24,72	1,96
Middenkader indirect	23,87	1,89
Managementfuncties	9,08	0,72

14

2.3.3 Werkgebieden

LSG-Rentray is een instelling die werkorganisaties heeft in Flevoland, Gelderland, Overijssel en Utrecht. Het Moeder&Kindhuis, de Very Intensive Care-behandelingen van JJI Lelystad en de LVB-behandelingen zijn landelijke voorzieningen.

2.4 Samenwerkingsrelaties

In deze paragraaf wordt per jeugdzorgsector waarin we werkzaam zijn, een beschrijving gegeven van de belangrijkste samenwerkingsrelaties.

Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)

LSG-Rentray heeft een intensieve relatie met diverse GGZ-partijen (Dimence, Karakter, GGNet, de Waag, Fornhese) en is sinds vier jaar ook zelf een GGZ-erkende ambulante aanbieder. Dit GGZ-aanbod wordt uitgevoerd door Traverse.

LSG-Rentray heeft in 2006 samen met Triade en Vitree in JJI Lelystad een intersectorale polikliniek opgericht: Traverse Flevoland. In 2008 is in samenwerking met Avenier en de Hunnerberg Traverse Gelderland opgericht. In 2010 volgde Traverse Overijssel, die samenwerkt met Karakter.

Ook zijn in de tweede helft van 2010 de voorbereidingen gestart van een nieuwe vestiging van Traverse in de provincie Utrecht, op het terrein van Joozt te Valkenheide.

Licht Verstandelijk Beperkten (LVB)-jeugdzorg

Bij LSG-Rentray Rekken stond 2010 in het teken van een transitie. Toen het ministerie van Justitie op 12 maart 2010 bekend maakte dat drie justitiële jeugdinstellingen (JJI's) "tijdelijk" buiten gebruik zouden worden gesteld, waaronder de justitiële jeugdinstelling in Rekken, heeft LSG-Rentray samen met het ministerie van Justitie de mogelijkheden verkend om kennis, ervaring en medewerkers te behouden voor alternatieve doelgroepen. De organisatie heeft zich in 2010 daarom omgevormd van een justitiële instelling naar een algemene zorginstelling. Sinds oktober 2010 biedt LSG-Rentray wonen, begeleiding, behandeling, vrije tijd en onderwijs op één terrein (driemilieuvoorziening) aan jongeren in de leeftijd van 12-23 jaar met een licht verstandelijke beperking (LVB), ernstige gedragsproblemen en veelal psychiatrische problematiek. Financiering van de behandelingen gebeurt vanuit de AWBZ.

Hiertoe heeft LSG-Rentray zorginkoopafspraken gemaakt met het zorgkantoor Menzis (regio Arnhem) en met regionale zorgaanbieders voor de behandeling en het verblijf van jongeren met een licht verstandelijke beperking, ernstige gedragsproblemen en vaak bijkomende psychiatrische problematiek.

LSG-Rentray Rekken werkt op het gebied van expertisevergroting samen met Trajectum, die diagnostiek, observatie, behandeling en verblijf voor volwassenen met een licht verstandelijke beperking en ernstige gedragsstoornissen en/of psychiatrische problematiek biedt.

De op het terrein aanwezige cluster 4 school biedt onderwijs aan de opgenomen jongeren. Daarnaast wordt ook onderwijs aangeboden aan externe leerlingen. Dit betreft bijvoorbeeld leerlingen die een cluster 4 indicatie hebben, tussen de 12 en 23 jaar oud zijn en gericht onderwijs volgen of willen gaan volgen. LSG-Rentray Onderwijs wil toeleiden naar betaalde banen in het bedrijfsleven via vakdiploma's, werknemersvaardigheden en begeleide stages. Dat gebeurt in nauwe samenwerking met onder meer de gemeente Berkelland.

Justitiële jeugdzorg

Met de ketenpartners wordt structureel contact onderhouden. Wekelijks vindt een netwerkberaad plaats, tweewekelijks een trajectberaad. Een vertegenwoordiger van de locatie participeert in het arrondissementaal platform jeugdcriminaliteit. Met de reclassering bestaan vaste samenwerkingsafspraken. Jaarlijks vindt met elke ketenpartner (Openbaar Ministerie, gemeente Almere en gemeente Lelystad, Raad voor de Kinderbescherming, jeugdreclassering en reclassering) beleidsmatig overleg plaats. De samenwerking met de andere justitiële inrichtingen in de regio Flevoland verloopt naar wens. Met de PI's en met DVO zijn convenanten afgesloten met betrekking tot calamiteiten.

16

Door onvoldoende beschikbare capaciteit bij de ondersteunende diensten heeft in 2010 geen verwijzerstevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. De tevredenheid kan daarom alleen op andere wijze worden vastgesteld. De vraag is voorgelegd aan het Openbaar Ministerie, de Raad voor de Kinderbescherming, de jeugdreclassering en de gemeenten Almere en Lelystad. Zij hebben aangegeven tevreden te zijn over de samenwerking.

Jeugdzorg^{Plus}

LSG-Rentray heeft een landelijk en regionaal intersectoraal netwerk van ketenpartners in Flevoland, Gelderland en Overijssel. De samenwerking met de regionale ketenpartners is in de loop van 2009 geïntensiveerd toen duidelijk werd dat de Jeugdzorg^{Plus}-locatie in LSG-Rentray Eefde niet meer landelijk zou gaan werken, maar specifiek voor de drie provincies.

Inmiddels wordt er gewerkt met zorggebieden. LSG-Rentray werkt voor zorggebied Oost samen met OGH en Avenier, locatie Alexandra. De plaatsende instanties zijn de Bureaus Jeugdzorg van de provincies Gelderland, Overijssel en Flevoland. Daarnaast plaatsen ook landelijk werkende instellingen (LWI), zoals de William Schrikker Groep, jongeren uit deze provincies met een machtiging gesloten jeugdzorg bij de drie aanbieders.

In het najaar van 2009 is het overleg tussen de plaatsende instanties en Jeugdzorg^{Plus}-instellingen uit zorggebied Oost gestart met als voornaamste onderwerp de toeleiding van jongeren met een machtiging gesloten jeugdzorg naar de aanbieders. Tot 1 januari 2010 werd de toeleiding verzorgd door de Dienst Justitiële Inrichtingen van het ministerie van Justitie. Na deze datum moest dit per zorggebied georganiseerd worden.

In zorggebied Oost is een plaatsingscoördinatiepunt Jeugdzorg^{Plus} ingericht bij Bureau Jeugdzorg Gelderland. Andere plaatsende instanties en (onder voorwaarden) plaatsingscoördinatiepunten uit andere zorggebieden melden daar aan. Op basis van een aantal criteria, waaronder de woonplaats, worden de jongeren aangemeld bij de instellingen. Er is in het zorggebied één differentiatie en dat is maximale bescherming. Jongeren die een volledig gesloten verblijf nodig hebben, worden bij Avenier aangemeld. Voor de landelijke specialisaties, waaronder het Moeder&Kindhuis van LSG-Rentray, is een landelijk plaatsingscoördinatiepunt ingericht.

Per 2010 is in zorggebied Oost een overlegstructuur ingericht met een regiegroep, afstemmingsoverleg en zorgtafel. In eerste instantie voor het onderwerp toeleiding, maar inmiddels voor alle onderwerpen die de (regionale) Jeugdzorg^{Plus} raken. Waar nodig wordt een bestuurlijk overleg georganiseerd met betrekking tot cluster 4 scholen.

17

Provinciale jeugdzorg

Hieronder vallen Joozt, Commujon en Nieuw Veldzicht.

Joozt

Vanwege de ambitie om sluitende zorgtrajecten op maat te bieden voor cliënten die worden geplaatst bij Joozt, is er in 2010 sprake van intensief contact met collega- instellingen. Zowel op casusniveau (met betrekking tot de inzet van de functie cliëntenlogistiek voor betere in-, door en uitstroom) als op bestuurlijk niveau wordt gezocht naar betere aansluiting tussen de verschillende vormen van zorgaanbod.

Een concreet voorbeeld hiervan is de portfoliodiscussie in de provincie Utrecht. In 2010 hebben negen zorgaanbieders, waaronder Joozt, gezamenlijk hun portfolio naast elkaar gelegd. Het doel was om te kijken wie wat biedt, waar witte vlekken en hiaten zitten en welke vormen van aanbod beter op elkaar moeten aansluiten voor het realiseren van effectieve zorgtrajecten. Ook in Gelderland is eind 2010 een dergelijke exercitie in gang gezet.

Vanuit een herkenbare achtervangpositie in zowel de Utrechtse als de Gelderse jeugdketen is nadrukkelijk samenwerking gezocht met collega-instellingen voor Jeugd en Opvoedhulp, Jeugdzorg^{Plus}, GGZ jeugdzorg en LVB jeugdzorg.

Naast aansluiting met aanpalende sectoren heeft Joozt in 2010 ook fors geïnvesteerd in relatie tot het voorveld. In Gelderland is gestart met de pilot "Samenhangend aanbod jeugdzorg-jeugdbeleid" binnen de experimenteerruimte van het afsprakenkader Rijk-IPO. Maar ook in bestaande lokale projecten zoals Nieuwe Perspectieven bij Terugkeer en de BSO+ in Amersfoort is fors geïnvesteerd.

De samenwerking met de scholen is ook nieuw leven ingeblazen met de oprichting van een werkgroep. Hierin hebben beide partijen zitting met als doel verbetering van de samenwerking vanuit het principe één kind één plan.

Commujon

Commujon heeft in Twente/Overijssel als organisatie een specifieke positie. Door de historie als zogenaamde 'achtervanginstelling' heeft Commujon ervaring opgebouwd met zorg aan kinderen, jongeren en gezinnen waarbij sprake is van complexe opvoed- en opgroei-problematiek. De trajecten en type problematiek hebben raakvlakken met jeugdzorgcircuits als Justitie, LVB, GGZ, Verslavingszorg, onderwijs en het lokale jeugdbeleid. Op al deze raakvlakken is Commujon betrokken in samenwerkingsprojecten. De belangrijkste zijn die met interne partner Traverse en met ketenpartners Dimence (GGZ), Karakter (jeugd GGZ) en Tactus (verslavingszorg).

Eind 2010 is Overijssel opgedeeld in drie regio's. Commujon is, samen met Jarabee, jeugdzorgaanbieder voor de regio Twente geworden. Afstemming van aanbod, trajectmatig werken en klantsturing staan hierin centraal.

Met de vier collega-jeugdzorginstellingen in Overijssel (Jarabee, Trias, Lindenhout en Pactum) en Bureau Jeugdzorg wordt eveneens op tal van terreinen samengewerkt. Leidraad daarbij zijn het Overijsselse Plan van Formaat en de samenwerking op het terrein van Eigen Kracht Conferenties.

Nieuw Veldzicht

Nieuw Veldzicht functioneert als hoofdaanbieder voor Traverse voor de provincie Flevoland waar het gaat om geïndiceerde jeugdzorgvragen. Nieuw Veldzicht werkt samen met provincie, gemeenten, sectorale en intersectorale collega-zorgaanbieders in Flevoland. De organisaties weten elkaar niet alleen te vinden in de uitwisseling van kennis en expertise, maar werken ook concreet samen in de uitvoering van de jeugdzorg zoals Ambulante Spoedhulp (ASH) en een enkelvoudige wachtlijst in Flevoland.

Nieuw Veldzicht is partner in het Almere Zorgoverleg, een samenwerkingsverband van alle Almeerse zorginstellingen om zorgvraag en aanbod op elkaar af te stemmen. Ook wordt met de schoolorganisatie Eduvier samengewerkt in het programma 'Op de Rails' (voor jongeren in het reguliere onderwijs die nog geen indicatie hebben voor speciaal onderwijs, maar waarvoor de reguliere school onvoldoende zorg kan bieden). LSG-Rentray heeft samen met Fornhese (jeugd GGZ, onderdeel van GGZ Centraal) en Eduvier (cluster 4 onderwijs) het initiatief genomen om onder de werktitel 'Duurzame Jeugdzorg Almere' een nieuwe intersectorale zorgvoorziening op te zetten. Eind 2010 heeft ook zorgaanbieder Vitree zich hierbij aangesloten. Het project geeft nu al een impuls tot een inhoudelijke samenwerking tussen deze organisaties, onder meer binnen de Jeugdzorg^{Plus}-voorziening in Nijkerk. In 2011 zal duidelijk worden in hoeverre realisatie op afzienbare termijn haalbaar is. Daarnaast heeft Nieuw Veldzicht een samenwerkingsovereenkomst met Eduvier waar het de residentiële jongeren betreft. Het cluster 4 onderwijs voor jongeren wordt verzorgd door Eduvier. Nieuw Veldzicht is partner in het Veiligheidshuis Almere om daarmee haar positie rond zorg en veiligheid verder uit te bouwen. Nieuw Veldzicht werkt in het kader van een franchiseovereenkomst met gezinshuizen samen met gezinshuis.com. Samen met de GGD Flevoland wordt er gewerkt aan het online bieden van hulpverlening aan jongeren en hun gezin. In Zeewolde wordt met betrekking tot het aanbod van Nieuwe Perspectieven samengewerkt met Sushin, een organisatie voor budo en jongerenopvang.

19

LSG-Rentray Onderwijs

Op alle residentiële voorzieningen wordt onderwijs aangeboden. Er is nauwe afstemming tussen het onderwijs en de geboden jeugdzorg. LSG-Rentray Onderwijs verzorgt het onderwijs in Eefde, Rekken en Deventer. Met andere scholen op de locaties wordt intensief samengewerkt op het gebied van leerlijnen en het kwaliteitsbeleid.

Voor de Leerboerderij De Grote Brander is een samenwerkingsovereenkomst met Jeugdzorginstelling Pactum ondertekend. LSG-Rentray verzorgt het onderwijs op maat, Pactum levert de aanvullende dagzorg.

In het kader van passend onderwijs is in Deventer de samenwerking geïntensiveerd met onze partners (cluster 3 en 4 scholen, Eddy Hillesum Lyceum) en samen met De Ambelt voerde LSG-Rentray Onderwijs een expertiseklas in Apeldoorn op het ROC Aventus.

Ook voorziet LSG-Rentray Onderwijs Deventer in Rebound (een voorziening die tijdelijk opvang biedt aan leerlingen die door hun gedrag niet meer te handhaven zijn op school) en in Op de Rails (voor jongeren in het reguliere onderwijs die nog geen indicatie hebben voor speciaal onderwijs, maar waarvoor de reguliere school onvoldoende zorg kan bieden). Herstart is bedoeld voor jongeren die meer dan vier weken

thuis zitten. Deze leerlingen hebben nog geen indicatie voor speciaal onderwijs. LSG-Rentray biedt deze jongeren tijdelijk onderwijs, terwijl intussen wordt uitgezocht welke school het beste bij de leerling past.

LSG-Rentray Onderwijs heeft in 2010 53 jongeren ambulante begeleiding geboden. Deze jongeren waren afkomstig van het Eddy Hillesum Lyceum, Holten, ROC Aventus en AOC Twello. Jongeren die voor ambulante begeleiding in aanmerking kwamen hebben een cluster 4-indicatie.

Academische werkplaats

Voor de oprichting van een academische werkplaats wordt samengewerkt met Teylingereind, VUmc/de Bascule, Curium-LUMC, Hogeschool Leiden en de Hogeschool Windesheim. Zie ook paragraaf 4.2.1.

Overige samenwerkingsrelaties LSG-Rentray

- Intern
- Cliënten(raad) en Jongerenraden
- Ouders/wettelijke vertegenwoordigers
- (Bijzonderdere) Ondernemingsraad, medezeggenschapsraad (Onderwijs)
- Medewerkers

20

Extern:

- Diverse overheden (gemeenten, provincies, ministerie van Veiligheid & Justitie, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)
- CIZ/indicatieorgaan
- Veiligheidshuizen
- Jeugdzorg Nederland (voorheen de MOgroep Jeugdzorg)
- Zorgverzekeraars en regionale zorgkantoren

3. Bestuur, toezicht bedrijfsvoering en medezeggenschap

3.1 Normen voor goed bestuur

Met de oprichting van de Stichting LSG-Rentray per 1 januari 2010 is de fusie tussen de Leo Stichting Groep en Rentray een juridisch feit. De Raden van Toezicht van de voormalige Leo Stichting Groep en Rentray zijn samengevoegd tot een nieuwe Raad van Toezicht. In het besturingsmodel is gekozen voor een holdingstructuur. Statuten voor de nieuwe stichting en een overgangsreglement voor de Raad van Toezicht LSG-Rentray zijn vastgesteld.

De statuten en het reglement voldoen aan de aanbevelingen van de Zorgbrede Governance Code 2009 voor goed bestuur, goed toezicht en adequate verantwoording. Conform de code heeft de Raad van Toezicht tot taak toezicht te houden op het besturen door de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken in de zorgorganisatie als maatschappelijke onderneming. Ook fungeert de Raad van Toezicht als klankbord voor de Raad van Bestuur. Verder vervult de Raad van Toezicht de werkgeversrol voor de Raad van Bestuur en zorgt onder meer voor benoeming, evaluatie en ontslag. Op deze manier is de zorgorganisatie voorzien van een capabel bestuur.

21

In dit kader bewaakt de Raad van Toezicht tenminste:

- de realisatie van de doelstellingen van de zorgorganisatie;
- de strategie en de risico's verbonden aan de activiteiten van de zorgorganisatie;
- de opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen;
- de financiële verslaglegging;
- de naleving van wet- en regelgeving;
- het op een passende wijze uitvoering geven aan de zorgonderneming met een bijzondere maatschappelijke verantwoordelijkheid.

De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheidsverdeling tussen de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur zijn vastgelegd in de statuten. Tevens is het belang van een onafhankelijke opstelling en van integriteit van leden van de Raad van Toezicht vastgelegd in de statuten en het reglement. Dit betekent dat de leden van de Raad van Toezicht in de uitoefening van de functie op geen enkele wijze conflicterende belangen hebben bij de stichting.

Jaarlijks wordt het bestuur van de organisatie geëvalueerd.

3.2 Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur bestuurt de Stichting onder toezicht van de Raad van Toezicht en in goed overleg met de binnen de instelling functionerende adviesorganen.

De Raad van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de algemene gang van zaken, beleidsvorming en beleidsuitvoering.

Samenstelling Raad van Bestuur, functie, portefeuillevindeling en nevenfuncties:

Naam	Hoofd functie	Portefeuilles	Nevenfunctie betaald	Nevenfunctie onbetaald
Drs. F.H. Candel	Voorzitter Raad van Bestuur LSG-Rentray	Strategie Financiële en interne bedrijfsvoering Externe vertegenwoordiging van de organisatie	-	Lid bestuur HALT Nederland Lid bestuur Stichting Arnhemse Groene Long Lid bestuur Jeugdzorg Nederland Lid Maatschappelijke Adviesraad NIFP
Dr. H.P.B. Lodewijks	Lid Raad van Bestuur LSG-Rentray	Behandelijkinhoudelijke portefeuille Externe vertegenwoordiger Wetenschap en Onderwijs		President EUROMET Consultant Global Initiative on Psychiatrie in Georgië

22

De bezoldiging van de Raad van Bestuur is conform de geldende normen van de Beloningscode Bestuurders in de Zorg. Deze beloning komt tot uiting in de arbeidsovereenkomsten van de bestuurders welke door de Raad van Toezicht worden vastgesteld. Zie hiervoor de vermelding in de Jaarrekening.

Door openbaarheid van de nevenfuncties van de leden van de Raad van Bestuur en weging van eventuele nieuwe nevenfuncties door de Raad van Toezicht, wordt belangenverstremgeling voorkomen.

De afspraken tussen Raad van Bestuur en Raad van Toezicht over de informatievoorziening naar de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in een informatieprotocol, zodat de toezichthouder zijn functie en taken goed kan uitoefenen. In het informatieprotocol staan de onderwerpen en de wijze waarop de voorzitter van de Raad van Bestuur de Raad van Toezicht periodiek informeert over alle belanghebbende zaken en ontwikkelingen die betrekking hebben op LSG-Rentray.

De verantwoording gebeurt zowel schriftelijk als mondeling en heeft in ieder geval betrekking op:

Strategie & ontwikkeling:

Ontwikkeling toekomstvisie, jaarplan, nieuw te ontwikkelen behandel- en zorgaanbod in de organisatie, samenwerking met andere organisaties, landelijke ontwikkelingen in de jeugdzorg en de implicaties daarvan voor de organisatie.

Bedrijfsvoering:

Financiën (ontwikkeling productie en kosten, begroting, jaarrekening en jaarverslag), bouw/huisvesting, implementatie fusie, harmonisatie van de regelingen en interne systemen, inrichting good governance, kwaliteitsbeleid.

Bestuursissues:

Inspectierapportages, medewerkers- en cliënttevredenheidsonderzoeken, HRM-onderwerpen (personeelsbeleid, ziekteverzuim), incidenten en meldingen.

3.3 Toezichthouders

Raad van Toezicht

De Raden van Toezicht van de voormalige Leo Stichting Groep en Rentray zijn per 1 januari 2010 samengevoegd tot een nieuwe Raad van Toezicht. Eind 2009 zijn de conceptstatuten en het overgangsreglement voor de nieuwe Raad van Toezicht vastgesteld. Deze zijn de basis voor de uitoefening van de toezichthoudende taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht. Met ingang van 1 maart 2010 is een interim voorzitter van de Raad voor de duur van 1 jaar benoemd. Dit is de heer T.H.J. Joustra.

Samenstelling Raad van Toezicht en nevenfuncties van de leden:

Naam/ aandachtgebied	Hoofdfunctie	Nevenfunctie betaald	Nevenfunctie onbetaald
Mr Joustra T.H.J., voorzitter (per 1 maart 2010)	Voorzitter Product- schap Tuinbouw	Voorzitter van de Vereniging Particuliere Beveiligings- organisaties en recherche- bureaus (VPB) Lid van de Raad van Toezicht van Staatsbos- beheer Bestuurslid van het Nationaal Groenfonds Voorzitter Raad van Toezicht Forum, Instituut voor multiculturele vraagstukken Voorzitter Dutch Milk Foundation Commissaris HEC/ROI President Raad van Commissarissen Develop- ment Company Greenport Venlo	Lid bestuur Stichting Maatschappij, Veiligheid en Politie
Lugtmeijer H.		Projectleider restauratie Pyramide van Austerlitz Visitatiecommissie Nationale Parken in Nederland Begeleidingscommissie nieuwbouw, Land- en Luchtmacht Museum te Soesterberg.	Bestuurslid Vlinder- stichting Bestuurslid Stichting Kasteel Groeneveld Lid programmaraad Kasteel Groeneveld Bestuurslid Walter Maas Huis

Naam/ aandachtgebied	Hoofdfunctie	Nevenfunctie betaald	Nevenfunctie onbetaald
Drs. Muller, J.V. MBA MSM Lid Remuneratie- commissie	Voorzitter Raad van Bestuur Arkin	Lid Bestuur Museum Dolhuys Lid Raad van Toezicht van het Calandlyceum	Lid van bestuur "Global Campaign against Epilepsy" Lid van het Stichtings- bestuur van de Rino Noord-Holland
Ir. Nijhof, P.W. Lid Remuneratie- commissie	CEO Wehkamp b.v. CEO RFS Holland Holding b.v.		Vice-voorzitter Thuiswinkel.org Voorzitter Raad van Commissarissen Thuiswinkel bv Voorzitter Werkgevers- vereniging Homeshopping Bedrijven Lid Algemeen Bestuur Raad Nederlandse Detailhandel
Mw Schobben C.	Lid Dagelijks Bestuur Kennedy Van der Laan		
Westra G. Lid Auditcommissie	Directeur Myosotis BV. Marketing- en reclamebureau	Raadslid gemeente Berkelland	lid Raad van Toezicht Stichting Staring Advies
Dr. mr. Witvliet, L. Voorzitter Audit- commissie	Zelfstandig ondernemer: - advies - interim management - wetenschappelijk docent Hoogleraar interim management; Business Universiteit Nyenrode		Lid Stichting Register Interim Managers Lid Stichting Sociaal Ondernemerschap Nederland

Benoemingstermijnen:

	Benoemd	Herbenoemd
De heer T. Joustra (voorzitter)	1 maart 2010	
De heer H. Lugtmeijer	1 jan 2006	2009
De heer J. Muller	19 april 2007	
De heer P. Nijhof	25 maart 2004	2008
Mevrouw C. Schobben	1 jan 2007	
De heer G. Westra	6 april 2005	2009
De heer L. Witvliet	10 mei 2006	2010

Uitoefening van de taken van de Raad van Toezicht

Regulier vergadert de Raad van Toezicht in aanwezigheid van de Raad van Bestuur zes maal per jaar. Dit was ook in 2010 het geval. Er waren geen bijzondere omstandigheden die noopten tot een verhoging van deze frequentie. Eén vergadering kon formeel geen doorgang vinden vanwege het niet behalen van het benodigde quorum. De Raad heeft zich begin 2010 gericht op de werving, selectie en aanstelling van een nieuwe voorzitter voor de Raad van Toezicht. Vacaturestelling door middel van een advertentie leidde niet tot een geschikte kandidaat. Gezien het belang dat gehecht werd aan de aanwezigheid van een voorzitter, is vervolgens besloten om het eigen netwerk van de leden te benutten. Dit resulteerde in de benoeming van de heer Joustra als voorzitter van de Raad per 1 maart 2010, voorlopig voor de duur van één jaar. De Raad van Toezicht van LSG-Rentray houdt toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur en staat deze met raad terzijde. De Raad evalueert onderling en in aanwezigheid van de Raad van Bestuur elk jaar de strategie en het beleid van de Raad van Bestuur, vanuit de in het beleidsplan en jaarplan vastgestelde doelrealisaties, resultaten en prestaties, op de aspecten doelgerichtheid, doelmatigheid, rechtmatigheid, effectiviteit en efficiency.

26

Evaluatie functioneren van Raad van Bestuur en eigen functioneren Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht beoordeelt één maal per jaar de Raad van Bestuur alsmede de relatie tussen de Raad van Toezicht en Raad van Bestuur. Daarnaast evalueert de Raad van Toezicht onderling elk jaar zijn resultaten en prestaties en zijn functioneren inzake de verantwoordelijkheden, bevoegdheden en taken.

Toezicht op strategie en prestaties van de organisatie en de interne beheersing- en controlesystemen en aspecten die daarbij bijzondere aandacht hebben

De jaarrekeningen en –verslagen van de voormalige Leo Stichting Groep en van Rentray zijn in het jaar 2010 akkoord bevonden en vastgesteld. Ieder kwartaal bespreekt de Raad van Toezicht met de Raad van Bestuur de stand van zaken en de mogelijke risico's in de organisatie. Bijzondere aandacht hebben de kwartaalrapportages. Hierin zijn opgenomen de prestatie-indicatoren, een financieel overzicht met productiecijfers en de stand van zaken van de uitvoering van het jaarplan. Dit jaar hadden vooral de inrichting van de interne administratieve organisatie- en controlesystemen na de fusie bijzondere aandacht van de Raad. De Raad heeft hiertoe onderzoek laten verrichten en de resultaten en het plan van aanpak ter verbetering vastgesteld. In december is de begroting en het jaarplan van de holding voor 2011 aan de Raad van Toezicht voorgelegd en goedgekeurd. Eind 2010 is de strategische notitie die de Raad van Bestuur heeft voorbereid, voorgelegd aan en goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Voor de vastgestelde strategie volgt een uitwerking in 2011.

Besluiten van het Bestuur waaraan de Raad zijn goedkeuring heeft verleend

Tijdens de vergaderingen in 2010 werd een groot aantal onderwerpen besproken, waarvan een deel voortkomend uit het implementatieproces na de fusie per 1 januari 2010. Daarnaast waren de ontwikkelingen en de besluitvorming rondom de Transitie Rekken (de overgang van een justitiële instelling naar een AWBZ-zorginstelling) regelmatig onderwerp op de agenda van de Raad.

In het voorjaar van 2010 stemde de Raad in met het voorgenomen besluit tot verdergaande samenwerking en mogelijke fusie met de jeugdzorgaanbieder in Twente, Jarabee. In het najaar bleek dat een beoogde bestuurlijke fusie met deze instelling nog niet haalbaar is. De Raad van Bestuur heeft in overleg met de voorzitter van de Raad van Toezicht vervolgens het besluit om de samenwerkingsrelatie terug te brengen tot een lokale samenwerking op inhoud en in de ontwikkeling van gezamenlijke trajecten voor cliënten in Twente, voorgelegd aan de Raad. De Raad heeft met deze lijn ingestemd.

Voorgenomen besluiten van de Raad van Bestuur waaraan de Raad zijn goedkeuring heeft gegeven:

- informatieprotocol van de Raad van Bestuur voor de Raad van Toezicht;
- verbouw hoofdkantoor LSG-Rentray Eefde;
- verkoop hoofdkantoor Apeldoorn;
- de inrichting van de besturing en organisatie, waaronder de aanstelling van de programmabestuurder voor een periode van twee jaar;
- visie van LSG-Rentray op het vastgoed, beheer en gebruik van de (gebouwde) omgeving en de uitwerking daarvan zoals vastgelegd in de gelijknamige notitie;
- transitie Rekken.

27

Commissies

In de vergadering van 2 februari 2010 heeft de Raad van Toezicht de Auditcommissie en de Remuneratiecommissie ingesteld. De Auditcommissie houdt toezicht op de opzet en werking van de interne beheersingsprocessen en controleert de jaarrekening en het jaarverslag, de kwartaalrapportages, de begroting en het jaarplan, en beoordeelt de financiële documenten in overleg met de externe accountant. Dit overleg met de externe accountant vindt minimaal twee keer per jaar plaats op basis van de managementletter bij de begroting en de beoordeling van de jaarrekening. In 2010 is tevens de business case voor de Transitie Rekken door de auditcommissie met de accountant besproken. De auditcommissie brengt verslag van haar bevindingen uit aan de Raad van Toezicht. Tevens heeft de auditcommissie afgelopen jaar de selectie van een nieuw accountantskantoor voorbereid. De Remuneratiecommissie heeft in 2010 de beoordelings- en functioneringsgesprekken met de Raad van Bestuur gevoerd en heeft besluitvorming voor honorering van de leden van de Raad van Bestuur en Raad van Toezicht voorbereid.

Bezoldiging leden van de Raad van Toezicht

Jaarlijks dient, conform de zorgcode, door de Raad van Toezicht de bezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht vastgesteld te worden. Binnen de sector worden geen bedragen voorgeschreven, wel worden richtlijnen gegeven over de wijze van bepalen van de hoogte, onder andere door de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorginstellingen (NVTZ). Deze richtlijnen van de NVTZ zijn als uitgangspunt gehanteerd bij de vaststelling van de vacatiegelden voor de Raad van Toezicht. De hoogte van de bezoldiging voor de leden van de Raad van Toezicht voor het jaar 2010 is in de eerste vergadering van 2010 vastgesteld.

Onafhankelijkheid leden van de Raad van Toezicht waarborgen van voldoende deskundigheid en verdere ontwikkeling daarvan.

In het overgangsreglement van de Raad van Toezicht is vastgelegd dat een lid van de Raad op geen enkele wijze belang dient te hebben bij de stichting. In de statuten van de stichting is uitdrukkelijk vastgelegd dat de Raad van Toezicht ten aanzien van deskundigheden en vaardigheden zo breed mogelijk dient te zijn samengesteld. Bij de werving van de nieuwe voorzitter in 2010 is in de profielschets opgenomen dat deze qua deskundigheid en expertise een aanvulling diende te zijn op de reeds aanwezige deskundigheid in de Raad van Toezicht. In deze profielschets is wederom nadrukkelijk de onafhankelijkheid van de leden van de Raad van Toezicht als voorwaarde meegenomen.

28

3.4 Medezeggenschap cliënten

LSG-Rentray heeft decentrale Cliëntenraden en Jongerenraden. In de Cliëntenraden nemen naast de ouders/verzorgers soms ook jongeren deel. De Cliëntenraden en Jongerenraden kunnen altijd gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan alle geledingen van LSG-Rentray. Onderwerpen waarover een Cliëntenraad zich uitspreekt zijn zaken als veiligheid, bejegening van de jongeren en hun ouders/verzorgers. De Jongerenraad kan alle onderwerpen ter sprake brengen die direct met het verblijf van de jongeren te maken hebben. De Jongerenraad is er niet voor individuele problemen van de jongere, maar voor zaken die 'het algemeen belang' dienen, zoals bijvoorbeeld het leefklimaat (veiligheid/discriminatie), omgang met elkaar, activiteiten aanbod, etc. De Cliënten- en Jongerenraden zijn gefaciliteerd om hun rol in te kunnen vullen. Alle raden krijgen vergader- en werkruimtes tot hun beschikking, worden financieel ondersteund en geholpen door een begeleider. Op alle locaties is een vertrouwenspersoon actief. Deze heeft een onafhankelijke positie. Hij/zij beantwoordt vragen van jongeren en ondersteunt waar nodig bij het indienen van een klacht.

In bijlage 3 is een overzicht te vinden van de wijze waarop de medezeggenschap van cliënten per werkorganisatie is georganiseerd en welke adviezen/beleidsissues in 2010 een rol hebben gespeeld.

3.5 Medezeggenschap medewerkers

In de medezeggenschapsstructuur hebben medewerkers formeel inspraak via de Ondernemingsraad op basis van de Wet op de ondernemingsraden (Wor) en via de Medezeggenschapsraad Onderwijs op basis van de Wet medezeggenschap op scholen (Wmr).

Op dit moment heeft LSG-Rentray, naast de bestaande Centrale Ondernemingsraad (COR) van de voormalige Leo Stichting Groep en de OR van Rentray, een Bijzondere Ondernemingsraad (BOR). De BOR is ingesteld ter overbrugging van de tijdelijke situatie tot na het moment van de fusie van beide stichtingen. Deze constructie blijft bestaan totdat in 2011 de verkiezingen plaatsvinden.

Jaarverslag Bijzondere Ondernemingsraad 2010

2010 was voor de Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) een bijzonder jaar. Het jaar had in het teken moeten staan van de vorming van een nieuwe medezeggenschapsstructuur en verkiezingen. Met de fusie tussen LSG en Rentray kreeg de medezeggenschap van de beide organisaties een andere en tijdelijke structuur. De Centrale Ondernemingsraad van LSG en de Ondernemingsraad van Rentray zijn samengevoegd tot een Bijzondere Ondernemingsraad (BOR). Bij de fusie is afgesproken dat deze tijdelijke structuur niet langer zou duren dan strikt noodzakelijk. Daarnaast werd uitgekeken naar het instemmingsverzoek inzake de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden na het fuseren van LSG en Rentray.

De actualiteit op het ministerie van Justitie bepaalde anders. Vanwege het besluit van het ministerie om niet langer gebruik te maken van de justitiële jeugdinrichting Rekken, was de BOR dit jaar betrokken bij de overgang van locatie Rekken naar een AWBZ-instelling. Zowel door de bestuurder als door de vakbonden zijn diverse bijeenkomsten voor het personeel in Rekken georganiseerd. Hierbij was altijd een afvaardiging van de BOR aanwezig. Daarnaast heeft de BOR met een afvaardiging van het personeel in Rekken gesproken over de zorgen van het personeel over de gang van zaken en onduidelijkheden over het proces.

Bij het behandelen van de adviesaanvraag heeft de BOR zich laten bijstaan door de heer Miedema, verbonden aan het bureau SBI. De heer Miedema is een deskundige

met veel ervaring op het gebied van reorganisaties en adviseringstrajecten met bestuurders en vakbonden. De BOR is als toehoorder aanwezig geweest bij de overlegondes tussen de bestuurder en de vakbonden over de totstandkoming van Het Sociaal Plan.

Diverse directeurswisselingen bij RVE Commujon hebben hun weerslag gehad op de organisatie. Naast deze wisselingen was in twee kindgroepen sprake van ernstige incidenten. Professor F. Lamers-Winkelmann werd ingeschakeld om Commujon te adviseren over de te nemen stappen voor de individuele kinderen en het creëren van een veiliger leefklimaat. Bureau Van Montfoort heeft onderzoek gedaan naar de wijze waarop deze incidenten hebben kunnen gebeuren en welke maatregelen getroffen konden worden om herhaling te voorkomen. Naar aanleiding van dit incident is Commujon door de Inspectie onder verscherpt toezicht gesteld. Dit verscherpt toezicht is op 01 maart 2011 opgeheven.

Door een beslissing van de provincie Overijssel is het zorgaanbod verdeeld in drie regio's. RVE Commujon en jeugdzorginstelling Jarabee kwamen onder de regio Oost-Overijssel te vallen. In 2010 is gekeken naar de mogelijkheden van een fusie of een vorm van zeer intensieve samenwerking. De voorzitter van de Raad van Bestuur van Jarabee, de heer G. Teunissen, was daarbij tijdelijk aangesteld als directeur van Commujon. Na een periode van ongeveer een half jaar is besloten om voorlopig af te zien van een fusie; er moet meer onderzoek komen naar de mogelijkheden, condities en consequenties.

Samenstelling BOR

Per 1 januari 2010 was de samenstelling van de BOR als volgt:

Nieuw Veldzicht: Jan Satink en Anneke ter Veer
Joozt: Michael Haring en Dim van Tilborgh (secretaris)
Commujon: Wilbert Mengerink en Lubbert Baarssen
(voorzitter vanaf 1 juli 2010)
JJI Lelystad: Peter Tepe (voorzitter tot 1 juli 2010)
LSG-Rentray Eefde: Dirk Jan van 't Wout, Ali Atabey
LSG-Rentray Rekken: Aloys Elshof en Saskia Azar
Hoofdkantoor: Evelien Ruibing en Peter Tetteroo

In augustus is Evelien Ruibing minder gaan werken en heeft daarom haar zetel in de BOR opgegeven. Anneke ter Veer is langdurig ziek. Haar zetel wordt zolang overgenomen door Erdogan Demirci.

Medezeggenschapsraad Onderwijs

De Medezeggenschapsraad (MR) van LSG-Rentray Onderwijs bestaat uit zes leden,

die worden afgevaardigd van de verschillende onderdelen binnen het onderwijs. Elke locatie zorgt voor een afvaardiging van de achterban in de Raad. Via de MR hebben de leden inspraak of adviesrecht over diverse ontwikkelingen binnen LSG-Rentray Onderwijs en verschillende regelingen die van toepassing zijn.

4. *Beleid, inspanningen en prestaties*

4.1 Meerjarenbeleid

Missie

LSG-Rentray biedt zorg en behandeling aan kinderen en jongeren die vastgelopen zijn of dreigen vast te lopen door hun opvoeding en in hun ontwikkeling. Hun problematiek kan variëren van licht tot zwaar met meestal een complexe achtergrond.

De zorg en behandeling die de organisatie biedt vindt plaats op het snijvlak tussen zorg & welzijn, zorg & veiligheid, zorg & onderwijs en arbeidstoeleiding. Door hen te helpen investeert LSG-Rentray ook in de leefbaarheid van de samenleving. De ambitie is om bij deze kinderen en jongeren, waar mogelijk in samenwerking met hun ouders/verzorgers, een blijvend effect te bereiken op het gebied van:

- veilig wonen;
- onderwijs;
- het verkrijgen en behouden van werk;
- de participatie in een beschermend sociaal netwerk.

Hierdoor kunnen ze als volwassenen een zinvolle bijdrage leveren aan onze samenleving.

32

Visie

In het versnipperde jeugdzorgveld staan de vele schakels en wisselingen van hulpverleners en/of zorginstellingen adequate hulp veelal in de weg. Het is de visie van LSG-Rentray dat alleen door aaneengesloten zorgtrajecten met 'evidence based' (effectieve) programma's de juiste zorg geboden kan worden.

De juiste zorg bieden vereist een ketenbenadering, waarbij de hulpvraag van de kinderen en jongeren, hun ouders/verzorgers of een derde partij centraal staat en waarbij alle zorg die nodig is wordt ingebracht.

LSG-Rentray biedt één ingang voor de hulp en neemt trajectverantwoordelijkheid voor alle kinderen en jongeren die hulp van deze organisatie nodig hebben.

Het nemen van trajectverantwoordelijkheid schept duidelijkheid en transparantie. Door trajectverantwoordelijkheid te nemen, worden middelen efficiënter ingezet, zowel inhoudelijk als logistiek, waardoor trajecten sneller en effectiever worden doorlopen.

Kortom: *alle zorg voor jeugdzorg!*

Strategie

LSG-Rentray bereikt haar strategische doelstellingen met het brede hulp- en behandelingsaanbod dat meerdere sectoren beslaat, door samen te werken met ketenpartners en door de interne organisatie, de zorginhoud en de zorglogistiek continu verder te ontwikkelen.

Breed behandelingsaanbod

Het hulp- en behandelingsaanbod van deze organisatie beslaat verschillende sectoren binnen de jeugdzorg, waardoor - waar nodig samen met collega-instellingen - sectorgrenzen worden overbrugd en aaneengesloten zorgtrajecten worden georganiseerd. De interne werkprocessen kunnen zodanig vormgegeven worden dat het hulpaanbod vanuit één regievoering geleverd kan worden. Omdat de organisatie vanuit de diagnostiek kan doorverwijzen naar aansluitende vormen van behandelingen en begeleiding (binnen de organisatie of naar samenwerkende partners), verloopt een traject veel sneller.

Samenwerking

Deze doelen bereikt LSG-Rentray niet alleen. Daarom zet zij sterk in op samenwerking met andere zorginstellingen in de regio.

33

Ontwikkeling zorginhoud

LSG-Rentray ontwikkelt een kwalitatief passend zorgaanbod door het behandelaanbod te verbeteren en te verbreden. Ook voert zij wetenschappelijk onderzoek uit naar nieuwe interventies of combinaties daarvan. Alle ontwikkelingen zijn gericht op erkende (evidence based) interventies.

Ontwikkeling zorglogistiek

De organisatie investeert veel in de inrichting en besturing van de zorgketen. Binnen dit domein wordt gewerkt aan transparantie in de keten, de inrichting van onze regisseursrol, trajectverantwoordelijkheid, samenwerking met ketenpartners, ontwikkeling van zorgprogramma's en de implementatie van zorglogistieke, ondersteunende systemen.

Ontwikkeling van de organisatie

Alle mogelijkheden die de organisatie tot haar beschikking heeft, gaan als één geheel werken voor de cliënt. De zorg en behandeling binnen een cliënttraject vinden bij voorkeur zo dicht mogelijk bij huis, in de regio, plaats. Het besturingsmodel is daarom ook regionaal ingericht. De onderdelen in de organisatie werken gezamenlijk volgens de principes en uitgangspunten van een holdingstructuur. Vanuit de holdinggedachte wordt van de onderdelen gevraagd om met elkaar de verantwoordelijkheid

te nemen voor de beslissingen die binnen de holding worden genomen. En om zowel over de grenzen heen te kijken, de organisatie te verbeteren als zorg te dragen voor een goede eigen uitvoering. Naast deze structurele ontwikkeling wordt stevig ingezet op management development en projectmanagement.

Ambities

De visie en missie van LSG-Rentray zijn vertaald naar tien strategische doelstellingen. Deze ambities dragen alle bij aan het hoofddoel: het bieden van de juiste zorg aan de kinderen en jongeren, zodat zij een maatschappelijk aanvaardbaar leven kunnen leiden.

1. LSG-Rentray biedt één ingang voor diagnose en behandeling voor kinderen en jongeren die vastgelopen zijn of dreigen vast te lopen in hun ontwikkeling.

De organisatie biedt de kinderen en jongeren uit haar zorggebied een sluitend en optimaal (diagnostisch, onderwijs-, zorg- en behandel-) programma, waar mogelijk met collega-instellingen en ketenpartners.

2. LSG-Rentray verzorgt een sluitende aanpak in trajecten.

Diagnose en behandeling zijn gecombineerd en verankerd in zorgprogramma's en trajecten, die leiden tot een aanvaardbare leefstijl en tot participatie in de samenleving.

3. LSG-Rentray is het expertisecentrum voor hulpvragen op het grensvlak van zorg & welzijn, zorg & veiligheid, zorg & onderwijs en arbeidstoeleiding.

Professionals in het vak (jeugdveld en ketenpartners) noemen LSG-Rentray als een top 3-instelling in Nederland.

4. LSG-Rentray staat voor kwaliteit.

De interventies zijn aantoonbaar effectief en worden professioneel uitgevoerd. De organisatie is HKZ-gecertificeerd.

5. LSG-Rentray werkt systeemgericht.

Het systeem bestaat uit de mensen die een jeugdige het meest nabij zijn (ouders, verzorgers, grootouders, etc.). Zij participeren in de behandeling en worden, indien nodig, therapeutisch begeleid.

6. LSG-Rentray staat voor resultaat.

De kinderen en jongeren functioneren een half jaar na het afsluiten van het traject nog stabiel. Zij doen het goed op de leefgebieden veilig wonen, sociale structuur, onderwijs, werk of opleiding die leidt tot werk. Indien nodig is er een professionele steunstructuur. De kinderen, jongeren en hun ouders zijn tevreden over de behandeling.

7. LSG-Rentray is de beste werkgever in de jeugdzorg.

In de organisatie zijn ruime mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling. De medewerkers worden in hun werk goed gefaciliteerd en gemanaged. Ze zijn tevreden en hebben plezier in hun werk.

8. LSG-Rentray levert een aantoonbare bijdrage aan maatschappij en veiligheid.

De organisatie draagt bij aan de veiligheid van de samenleving, bijvoorbeeld door participatie in de Centra voor Jeugd en Gezin of in veiligheidshuizen¹.

9. LSG-Rentray is kostenbewust.

De organisatie is transparant over de kosten van integrale behandeltrajecten voor haar kinderen en jongeren, en kan deze trajecten bieden tegen de beste prijs-prestatieverhouding.

10. LSG-Rentray levert een onderscheidende bijdrage aan lokale, landelijke en internationale kenniskringen.

De organisatie ontwikkelt gedragsinterventies die als effectief erkend worden, verricht wetenschappelijk onderzoek, publiceert in gezaghebbende tijdschriften en levert bijdragen aan werkgroepen en congressen.

35

Dashboard

Om de realisatie van de ambities te monitoren is begin 2010 gestart met het vaststellen van een set indicatoren in de vorm van een dashboard.

4.2. Algemeen beleid verslagjaar

4.2.1 Inleiding

Fusie

2010 was het eerste fusiejaar van de instellingen Leo Stichting Groep en Rentray. De fusie was inhoudelijk gedreven en heeft op veel belangrijke onderdelen resultaat opgeleverd. Deze resultaten worden in de betreffende paragrafen van dit jaarverslag toegelicht.

Hieronder volgt alvast een overzicht van de belangrijkste doelstellingen: de inhoudelijke ambitie op het gebied van zorginhoud/zorglogistiek en de ontwikkeling van de organisatie.

¹ Een samenwerkingsverband met o.m. de politie, dat zich richt op het terugdringen van overlast en criminaliteit.

● **Inhoudelijk Ambitie (zorginhoud en zorglogistiek)**

LSG-Rentray is een fusie van twee zorgaanbieders die op elkaar aansluiten in de jeugdzorgketen en werkzaam zijn in de verschillende sectoren (provinciale jeugdzorg, Jeugdzorg^{Plus}, LVB jeugdzorg, GGZ, justitiële jeugdzorg, onderwijs).

Het **Behandel Inhoudelijk Overleg** (BIO) heeft inmiddels een leidende rol in de ontwikkeling en afstemming van behandelprogramma's die worden ingezet. Dit overleg heeft ook als doel om de behandel mogelijkheden van de verschillende eenheden te leren kennen en versterken en kennisuitwisseling tussen de eenheden te bevorderen. De aansluiting van het BIO op het directeurenoverleg moet nog wel worden versterkt.

De afdeling **Onderzoek & Ontwikkeling** (O&O) heeft de onderzoeksagenda van de verschillende eenheden bij elkaar gebracht en in 2010 belangrijke resultaten geboekt door het binnenhalen van financiering voor bijvoorbeeld de Academische Werkplaats in Flevoland. De onderzoeks- en ontwikkelagenda voor de provinciale jeugdzorg kan op onderdelen nog worden verbeterd. Van belang is ook de besluitvorming over en de investering in de verbetering van de zorgprogrammering, zorglogistiek en digitalisering van het behandelproces. Het project **Sirius** dat als doel heeft de implementatie van het cliëntvolgsysteem (zie paragraaf 4.2.3), is een kernproject dat zonder de fusie niet had kunnen worden opgezet.

36

● **Organisatieontwikkeling**

Het fusiejaar heeft het hoofdkantoor een flinke integratieopdracht gebracht. Deze is met grote inzet van de betrokken afdelingen in goede orde verlopen. Afdelingen zijn samengevoegd en interne werkprocessen zijn geharmoniseerd bij Financiën, ICT en Bestuurssecretariaat. Bij Financiën en HRM zijn ook de ondersteunende systemen samengevoegd.

Daarnaast is de sturing nadrukkelijker bij de lijn neergelegd en worden hogere eisen gesteld aan het niveau van dienstverlening. Dit is een aandachtspunt voor alle afdelingen. Verder liggen er nog inhoudelijke ontwikkelopdrachten bij HRM, het Stafbureau en in de opzet van Huisvesting. De inhoudelijke ambitie heeft consequenties voor ICT. De verbeterpunten zijn in kaart gebracht maar nog niet daadwerkelijk in gang gezet. Ook zijn alle staf- en ondersteunende afdelingen onder één aansturing gebracht. Per saldo zijn we tevreden over het resultaat, zeker gegeven het feit dat we in 2010 in een gesplitst hoofdkantoor hebben gewerkt (Deventer en Apeldoorn).

Het Directeuren Overleg (DO) heeft zich ontwikkeld tot een steeds beter functionerend en beleidsbepalend overleg van de holding. Met een groot verantwoordelijkheidsgevoel en gemeenschappelijke inzet worden belangrijke problemen opgelost en ontwikkelingen aangepakt. In deze samenhang hebben we grote problemen als de sluiting van Rekken en de vraagstukken bij CommuJon kunnen oplossen.

Dat het geheel een forse wissel heeft getrokken op het betrokken management zal duidelijk zijn. Met enige spijt is geconstateerd dat niet iedereen de professionalisering van de organisatie heeft willen of kunnen meemaken. In 2010 heeft de organisatie afscheid moeten nemen van een aantal trouwe en betrokken leidinggevenden uit beide delen van de voormalige organisaties.

In de komende paragrafen worden per onderdeel de resultaten beschreven van de belangrijkste doelen voor 2010.

4.2.2 Ontwikkelingen op zorginhoudelijk gebied

Vanuit de visie, missie en ambities wil LSG-Rentray werken met interventies die resultaat opleveren en effectief zijn, oftewel evidence based hulpverlening bieden. Dit proces wordt vanuit het programma Behandelkracht ontwikkeld en uitgevoerd. Doel van het programma Behandelkracht is het verder ontwikkelen van kwalitatief, passend en 'evidence based' zorgaanbod voor onze jeugdigen, bestaande kennis en methodieken breder beschikbaar stellen door opleiding en samenwerking met partners en het uitbreiden en uitdiepen van het behandelaanbod, onder meer door wetenschappelijk onderzoek.

Oprichting centrale afdeling Onderzoek & Ontwikkeling

Met de oprichting van de afdeling Onderzoek & Ontwikkeling in 2010 worden alle onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten van LSG-Rentray gebundeld. Ook wordt vanuit deze afdeling bijgedragen aan de netwerkorganisatie ForCA (Forensisch Consortium Adolescenten) en aan internationale kenniskringen, zoals Intemat, Euromet en EFCAP. Daarnaast participeert Onderzoek & Ontwikkeling in de volgende kenniscentra:

- Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie
- Landelijk Kennis Centrum LVG
- Academische werkplaats forensische Kinder- en Jeugdpsychiatrie
- Expertisecentrum Jeugdzorg Twente
- ROM GGZ, expertgroep forensische psychiatrie
- Samenwerkingsverband Effectieve Jeugdzorg Nederland (SEJN)
- Denktank Jeugd en Zorg Flevoland

Inventarisatie basismethodieken en interventies

De hoofden behandeling/polikliniek hebben een inventarisatie gemaakt van alle gebruikte basismethodieken en interventies in de organisatie. Vervolgens is bepaald welke interventie het beste past bij welk probleem, met als criterium dat alleen interventies die erkend zijn door de Erkenningscommissie Straf en/of de Erkenningscommissie Civiel, toegepast worden. Met deze interventies willen we in 2011 het zorgaanbod verder verstevigen.

In 2010 zijn de volgende interventies ingediend en erkend:

Ingediend in 2010	Erkend in 2010	In afwachting voor erkenning
Leren van Delict	X	
Brains4Use	X	
Buitenprogramma WorkWise	X	
Solide Basis		X

Oprichting academische werkplaats

De aanvraag voor de oprichting van een academische werkplaats samen met Teylingereind, VUmc/de Bascule, Curium-LUMC, Hogeschool Leiden en Hogeschool Windesheim is gehonoreerd door ZonMW. Doel van deze 'academische werkplaats' is het doen van onderzoek vanuit de praktijk en het verankeren van de onderzoeksresultaten in opleidingen (van postacademisch onderwijs tot HBO) en praktijkinstellingen. Voor de academische werkplaats is inmiddels een coördinator aangesteld. Een kinder- en jeugdpsychiater is vrijgemaakt om de opleiding voor kinder- en jeugdpsychiater vanuit LSG-Rentray vorm te geven. Door de toekenning van de subsidie zal uitvoering op grotere schaal gerealiseerd kunnen worden.

38

Very Intensive Care

JJI Lelystad heeft een landelijke specialisatie toegewezen gekregen voor de Very Intensive Care (VIC) doelgroep. Deze doelgroep bestaat uit LVB-jongeren met gedragsstoornissen en bijkomende psychische stoornissen. Deze specialisatie is overgenomen van de voormalige justitiële jeugdinrichting in Rekken.

Wetenschappelijk onderzoek en publicaties

In de bijlage treft u een lijst aan van wetenschappelijke onderzoeken en (inter)nationale publicaties die door medewerkers van LSG-Rentray zijn uitgevoerd en gepubliceerd.

4.2.3 Ontwikkelingen op zorglogistiek gebied

Trajectmatig werken en diagnostiek

De ontwikkeling van trajectmatig werken volgt uit de ambitie om cliënten een sluitende aanpak in trajecten te bieden, met continuïteit van zorg en begeleiding. Ook in de huidige sturingsvisie van provincies staat de omslag van product- naar trajectfinanciering centraal. Trajectfinanciering (PXQ+E) is een nieuwe financierings-systematiek waarmee de organisatie de ruimte en verantwoordelijkheid krijgt om aan zoveel mogelijk cliënten en cliëntsystemen passende zorg op maat (=vraaggericht) te leveren. Daarbij wordt afgerekend op prijs (P), hoeveelheid zorg (Q) en effect (E) per cliënttraject. De principes van trajectmatig werken sluiten hier naadloos op aan en geven antwoord op de vraag: hoe zorgt LSG-Rentray dat de juiste zorg op de juiste tijd beschikbaar komt? Diagnostiek aan de voordeur is daarbij onlosmakelijk onderdeel van een zorgtraject: ieder behandeltraject begint met diagnostiek.

In 2010 is een visie op zorglogistiek uitgewerkt. LSG-Rentray wil in alle cliënttrajecten een aantal zaken geborgd zien, zoals één ingang, één vast aanspreekpunt voor ouders en één dossier. Ook een aantal logistieke uitgangspunten is vastgesteld, zoals het doorlopen van fasen in een traject, het plannen van zorg en het sturen op perspectief.

39

Vervolgens zijn pilots met zorgtrajecten uitgezet op verschillende plekken in de organisatie. Doel was het leren werken met deze uitgangspunten en het maken van een vertaalslag naar operationele processen. In de pilots is ook meegenomen dat onderzoek en diagnostiek belangrijke startpunten voor een traject vormen. Om het principe 'diagnostiek aan de voordeur' vorm te geven heeft Traverse, onderdeel van de nieuwe organisatie, de samenwerking met de verschillende RVE's geïntensiveerd. Voor het uitvoeren van diagnostisch en behandelondersteunend onderzoek kan Traverse inmiddels op een groot aantal locaties worden ingeschakeld. Naast de al bestaande poliklinieken in Zutphen en de JJI Lelystad is in 2010 een derde locatie in Almelo geopend. Daarnaast is de voorbereiding gestart voor samenwerking met Joozt.

Er zijn op drie RVE's pilots met trajectmatig werken uitgevoerd. Vorig jaar startte de succesvolle 'Pilot Crisistrajecten Jeugdzorg^{plus}' bij LSG-Rentray Eefde, waarin het principe van trajectverantwoordelijkheid is uitgewerkt. De lessen uit de verschillende pilots worden gebruikt bij de invoering van trajectmatig werken in andere RVE's in 2011. Hierbij gaat het om het vaststellen van gemeenschappelijke werkwijzen en standaarden en om de invulling van rollen in een cliënttraject. Het sturen op cliënttrajecten betekent ook een omslag in denken.

Cliëntvolgsysteem

Trajectmatig werken vereist een stevig zorglogistiek-ondersteunend systeem. LSG-Rentray heeft daarom in 2010 een cliëntvolgsysteem (CVS) geselecteerd. Een CVS optimaliseert de informatie-uitwisseling, zodat zorgtrajecten en samenwerking in de keten mogelijk worden gemaakt. Hierdoor blijft het kind of de jongere gedurende het traject in beeld.

Het CVS heeft inmiddels officieel de naam 'Sirius' gekregen. LSG-Rentray Eefde is aangewezen als pilotlocatie voor aanschaf, inrichting en implementatie van een CVS. Eind 2010 heeft de kick-off van de pilot op deze locatie plaatsgevonden. De nadruk bij deze implementatie wordt gelegd op de vertaalslag van de visie op zorgtrajecten naar werkprocessen.

4.2.4. Ontwikkelingen in de organisatie

In deze paragraaf wordt een beschrijving gegeven van de belangrijkste interne ontwikkelingen.

Ontwikkeling nieuwe organisatie in Rekken

LSG-Rentray Rekken startte het jaar 2010 als justitiële jeugdinstelling met een capaciteit voor zo'n 120 jongeren. In maart 2010 maakte de toenmalige minister van Veiligheid en Justitie bekend dat een aantal justitiële jeugdinrichtingen in Nederland, waaronder die in Rekken, buiten gebruik zouden worden gesteld. Dit betekende dat er geen jongeren met een strafrechtelijke titel meer instroomden en dat de justitiële jeugdinrichting op den duur leeg zou komen te staan.

Na de bekendmaking heeft LSG-Rentray, samen met het ministerie, de mogelijkheden verkend om kennis, ervaring en medewerkers te behouden voor alternatieve doelgroepen. Geconcludeerd werd dat de jarenlange kennis en ervaring met LVB-cliënten en ernstige gedragsproblemen, zoals opgebouwd binnen het justitiële kader, bij uitstek konden worden ingezet voor AWBZ-geïndiceerde cliënten met een licht verstandelijke beperking.

De rest van het jaar stond in het teken van de transitie naar een AWBZ-instelling, waardoor een doorstart gemaakt kon worden.

Deze transitie betekende onder meer:

- het opstellen van een Sociaal Plan (vanwege de overgang van de CAO Jeugdzorg naar de CAO Gehandicaptenzorg en voor eventueel boventallige medewerkers);
- het trainen en opleiden van medewerkers;
- het aanpassen van de gebouwen aan de AWBZ-vereisten.

Voor het onderwijs op de locatie is een Sociaal Plan uitgevoerd. Inmiddels is de doelstelling bereikt. 24 medewerkers zijn herplaatst of hebben een betrekking buiten de organisatie gevonden.

Bij dit hele transitieproces hoorde een andere personele formatie. Ondanks dat er naar gestreefd is om voor zoveel mogelijk medewerkers werkgelegenheid te behouden, ook door middel van samenwerking met het OBC van Trajectum dat op het terrein van LSG-Rentray Rekken van start ging, is toch een klein aantal medewerkers boven-talig geworden na de gehele plaatsingsprocedure.

Communicatie-inzet was nodig om bij te dragen aan de profilering en positionering van de nieuwe organisatie in de markt. Ook was er veel aandacht voor interne communicatie om het personeel in deze onzekere tijden zo goed mogelijk te informeren en gemotiveerd te houden.

In oktober 2010 verlieten de laatste justitiële cliënten Rekken en werden de eerste AWBZ-cliënten opgevangen. Eind 2010 waren er zo'n 40 cliënten. In 2011 wordt alles op alles gezet om door te groeien naar 60 cliënten.

Samenwerking Jarabee

In maart 2010 ondertekenden LSG-Rentray en Jarabee een intentieverklaring voor verdergaande samenwerking. Zowel de wens tot samenwerking als de komende bezuinigingen vanuit regio Twente zijn in de keuze voor elkaar belangrijke factoren geweest. Beide organisaties zijn gericht op klantgerichte sluitende trajecten voor jongeren en ouders en opereren in de provincie Overijssel. Daarnaast sluiten beide organisaties op elkaar aan in jeugdzorgaanbod voor jongeren met (ernstige) gedragsproblemen. Jarabee als regionale jeugdzorgaanbieder en sterke aanbieder van verschillende vormen van ambulante hulp, en Commujon als achtervang voor de meer problematische jeugd in Overijssel en met opvang en behandeling in drie milieuvorzieningen (verblijf, onderwijs en vrijetijdsbesteding op één terrein) en specifieke crisisinterventie. De voorzitter van de Raad van Bestuur van Jarabee is aangesteld om Commujon en Jarabee te gaan leiden. In november 2010 is echter de conclusie getrokken dat een fusie nog niet aan de orde kan zijn. Hiervoor moesten nog een aantal complexe bestuurlijke en juridische vragen worden opgelost. Prioriteit wordt gegeven aan de inrichting van de regio's en de cliënttrajecten. Beide organisaties gaan door met de samenwerking. Voor de zuiverheid van het proces is de ontstane vervlechting van verantwoordelijkheden, waaronder die in de functie van de directeur van Commujon, vervolgens beëindigd.

Commissie Samson

LSG-Rentray is als grote en oude zorginstelling betrokken bij de onderzoeken van zowel de commissie-Samson als de commissie-Deetman. LSG-Rentray werkt mee aan de onderzoeken en zal begin 2011 daartoe een convenant met de commissie Samson ondertekenen.

Het voorkomen van seksueel misbruik in onze instellingen heeft al vele jaren prioriteit en heeft op instellingsniveau geleid tot heldere afspraken. Begin 2011 zullen de lopende afspraken in een herzien beleid op het niveau van geheel LSG-Rentray worden herbevestigd en aangescherpt.

Uitwerking besturingsmodel

In 2010 is het gekozen besturingsmodel voor de nieuwe organisatie, dat gebaseerd is op de principes van een holding, verder uitgewerkt. Dit heeft het afgelopen jaar geresulteerd in een duidelijke verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Ook de overlegstructuur in de jaarlijkse beleidscyclus is vastgesteld. In het kader van de fusie-implementatie is in 2010 een aantal systemen en werkwijzen vanuit de twee fusieorganisaties samengevoegd en geharmoniseerd.

42

Uitwerking tien ambities

De ambities zijn uitgewerkt en voor het jaar 2011 zijn er concrete doelen aan verbonden (zie ook paragraaf 4.1).

Instellen van een tijdelijk medezeggenschapsorgaan

De Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) is ingesteld ter overbrugging van de tijdelijke situatie tot na het moment van de fusie van beide stichtingen. Deze constructie blijft bestaan totdat in 2011 de verkiezingen plaatsvinden.

Harmoniseren en integreren van beleid en regelingen

- Het voorstel voor geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden is door HRM ingediend. Daarnaast is de personeelsadministratie geïntegreerd.
- Binnen de afdeling ICT zijn werkprocessen geharmoniseerd en werkzaamheden geïntegreerd en is een voorstel voor standaardisatie van werkplekken uitgewerkt. In het najaar heeft KPMG een audit uitgevoerd op onze huidige ICT-voorzieningen. Met de introductie van een cliëntvolgsysteem wordt de afhankelijkheid van een robuuste ICT-infrastructuur groter. De aanbevelingen van KPMG worden begin 2011 in een meerjarenplan uitgewerkt.
- Afdeling Financiën: per januari 2011 is er één administratie en zijn er uniforme werkprocessen. De migratie is in 2010 afgerond. Er is een nieuwe autorisatiematrix opgesteld en een digitaal systeem geïmplementeerd voor het afhandelen van facturen.

Inrichten nieuwe structuur en bezetting staforganisatie

De stafafdelingen ondersteunen de Raad van Bestuur en de RVE-directeuren. Ze hebben tot doel om toegevoegde waarde te realiseren aan het primaire proces. De stafafdelingen zijn per 1 januari 2010 ontstaan door samenvoeging van de stafafdelingen van de voormalige Leo Stichting Groep en Rentray. De stafafdelingen zijn: HRM, Financiën, ICT, het Directiesecretariaat en het Stafbureau (Strategie & Organisatieontwikkeling, Onderzoek & Ontwikkeling, Directie en bestuursondersteuning, Kwaliteitszorg, Inhoudelijke beleidsontwikkeling, Informatiemanagement, Corporate Communicatie). In 2010 is besloten tot het oprichten van een aparte afdeling Huisvesting. Daarnaast zijn de activiteiten op het gebied van onderzoek en ontwikkeling in een aparte afdeling herkenbaar gemaakt.

Invoering iTask

Binnen de RVE's Nieuw Veldzicht, Joozt en Commujon (provinciale jeugdzorg) is in 2010 iTask geïmplementeerd, een digitaal meldsysteem voor incidenten. Dankzij iTask wordt er adequaat gewerkt aan veiligheid en risicomanagement. Het systeem laat zien wat er wel/niet goed gaat en het levert een bijdrage aan een veilige omgeving voor cliënten én medewerkers. Het systeem komt ook tegemoet aan de nieuwe eisen ten aanzien van veiligheid en risicomanagement vanuit de overheid/provincie, Inspectie en HKZ.

43

iTask is een mooi traject waarmee LSG-Rentray landelijk voorop loopt. De Inspectie heeft bij verschillende bezoeken aangegeven de opzet van het hele meldsysteem graag als best practice te gebruiken voor andere (zorg)organisaties in het land.

Ontwikkelen strategisch huisvestingsbeleid/meerjarenprogramma (huisvestingsbeleid)

Huisvestingskosten zijn een significant deel van onze begroting, met name in alle RVE's residentiële voorzieningen. Het sturen op een optimale beschikbaarheid van gebouwen, aansluitend op de zorg en tegen de juiste kosten, is een onderwerp dat meer focus krijgt vanuit het vakgebied. In 2010 is over dit onderwerp een strategische nota opgesteld. Besloten is om een afdeling Huisvesting op te richten en daar expertise te bundelen. Het opstellen van meerjarige onderhoudsplannen, een lange termijn huisvestingsstrategie afgeleid van de zorgstrategie, en het inrichten van het rentmeesterschap betreffende de grond en gebouwen, zijn vraagstukken die in 2011 worden gecontinueerd.

Organiseren verbouwing LSG-Rentray Eefde

Begin 2010 zijn de centrale afdelingen verhuisd naar Apeldoorn en Deventer, en vanaf medio 2010 is gestart het voormalig hoofdkantoor van Rentray in Eefde te verbouwen.

De verbouwing en inrichting van het vernieuwde hoofdkantoor is per 1 maart 2011 gereed. Vanaf die datum zijn alle afdelingen in de holding (Raad van Bestuur en Staf & Ondersteuning) op één locatie gehuisvest.

Invoering Projectmatig Creëren

In 2010 is gestart met de methodiek Projectmatig Creëren (PMC). Het doel is om vernieuwingen binnen LSG-Rentray op een projectmatige manier te organiseren en uit te voeren. De keuze voor deze methodiek komt voort uit een interne en externe analyse. Phaos is het externe bureau dat de implementatie van deze werkmethode ondersteunt.

Communicatie

2010, het eerste jaar na de fusie, stond in het teken van kennismaken en wennen aan elkaar, terwijl de gezamenlijke zoektocht naar een nieuwe identiteit nog gaande was. Begin 2010 is een tijdelijke huisstijl en website ontwikkeld. Afgelopen jaar zijn naast de visie, missie en strategie ook de kernwaarden uitgewerkt. Begin 2011 is een besluit genomen over de naamgeving. De uitwerking ervan in interne en externe communicatie vindt verder in 2011 plaats. In 2011 komt er een nieuwe website en een nieuw intranet.

44

Beleidsdagen

De beleidsdagen worden georganiseerd met als doel medewerkers te informeren en te verbinden.

• 11 januari (Verbindingsdag, alle medewerkers)

Deze dag stond in het teken van de start van de fusie en het kennismaken met elkaar. De dag was georganiseerd voor alle medewerkers.

• 15/16 maart (Van fuseren naar realiseren)

Deze beleidsdagen waren georganiseerd voor directeuren, hoofden behandeling en hoofden Staf & Ondersteuning. Het programma betrof het concretiseren van onze ambities, een discussie over onze positionering, en het inzichtelijk maken van lopende ontwikkelingen op dit gebied in de RVE's. Daarnaast kwamen de lopende onderzoeken en inventarisatie van interventies aan de orde, evenals informatie over het programma Operations.

• 26 mei (Realiseren van onze ambities, alle behandelaars, leidinggevenden en beleidsmedewerkers)

Ongeveer tachtig mensen gingen in Orpheus (Apeldoorn) met elkaar in gesprek. Er werd informatie uitgewisseld over de verschillende sectoren waarin de organisatie

actief is. De middag werd besteed aan 'de kunst van het implementeren'. Hieruit is later het ontwikkeltraject 'projectmatig werken' voortgekomen.

- **22/23 september (Plannen 2011, training projectmatig creëren)**

Op de eerste dag hebben Bestuur en directeuren de prioriteiten voor 2011 vastgesteld, afgeleid van de tien ambities. De tweede dag was in dezelfde samenstelling als in maart, en is gebruikt voor een kennismakingstraining Projectmatig Creëren, waarbij vooral de rol van opdrachtgever aan de orde kwam.

- **29 oktober (De wereld anno nu)**

De tweede grote beleidsdag (dezelfde groep als in mei) bestond uit de volgende onderdelen: bijpraten over externe ontwikkelingen, kennisexport en het holdingjaarplan 2011. Vervolgens konden deelnemers in workshops in gesprek over actuele ontwikkelingen: implicaties van het regeerakkoord, twee nieuwe therapieën, de pilots zorgtrajecten en het cliëntvolgsysteem.

Resultaten schooljaar 2009/2010

In bijlage 4 staat een overzicht van de behaalde resultaten van het cluster 4 onderwijs.

45

4.3 Kwaliteitsbeleid algemeen

LSG-Rentray werkt met de certificatieschema's van de Stichting Harmonisatiemodel Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (HKZ) en het INK-Model. Het Jaarplan 2010 was opgebouwd conform de INK-velden. Voor de justitiële jeugdinrichting is de A3-methodiek (afgeleid van het INK-model) verplicht. Een aantal RVE's binnen LSG-Rentray is al gecertificeerd conform specifieke certificatieschema's vanuit HKZ.

Stand van zaken certificering RVE's LSG-Rentray

RVE	Certificatieschema	Geldigheid certificaat	Certificerende instelling
Nieuw Veldzicht	HKZ-Jeugdzorg	Tot 2011. Laatste (tussentijdse) toetsing: 17 maart 2010.	Lloyd's
Onderdeel 'Nieuwe Perspectieven' van Nieuw Veldzicht	ISO	Tot 2013. Laatste (tussentijdse) toetsing: 19 november 2010.	Lloyd's
Commujon	Op dit moment niet (meer) gecertificeerd	Op 12, 13 en 14 januari 2011 start een nieuwe driejaarsperiode. Op 19 april is er een vervolgaudit. Laatste (tussentijdse) toetsing: 19 november 2010.	Lloyd's
Joozt	HKZ-Jeugdzorg	Tot 2013. Laatste (certificerings)toetsing 4, 5 en 6 oktober 2010.	Lloyd's
LSG-Rentray Eefde	HKZ-GGZ deelschema Jeugd	Tot 2012. Laatste (tussentijdse) toetsing: 15 november 2010.	KEMA
LSG-Rentray Rekken	-	Ambitie realisering certificaat HKZ-GZ schema in 2012.	
JJI Lelystad	HKZ-JJI	Ambitie realisering certificaat voorjaar 2011.	
LSG-Rentray Onderwijs	ISO 9001: 2008	Ambitie realisering certificaat 2012.	
Poliklinieken Traverse Gelderland en Flevoland	HKZ-GGZ deelschema Jeugd	Tot 2012. Laatste (tussentijdse) toetsing: november 2010.	DEKRA

46

In 2010 is gestart met het afstemmen en standaardiseren van een aantal processen, met name van de bestuurlijke en ondersteunende processen. De komende twee jaar wordt de focus gelegd op de ontwikkeling en borging van één kwaliteitsmanagementsysteem voor de hele organisatie. Hierin wordt rekening gehouden met de specifieke eisen van de diverse sectoren die binnen LSG-Rentray zijn vertegenwoordigd.

Binnen de (gecertificeerde) RVE's worden jaarlijks interne audits uitgevoerd, waarin wordt gekeken naar de processtappen binnen de zorg- en dienstverlening. Er wordt daarbij ingezoomd op mogelijke (veiligheids)risico's. De uitkomsten van de (interne) audits worden gebruikt om verbeteringen binnen de organisatie en/of in de processen door te voeren. De komende twee jaar wordt onderzocht wat de mogelijkheden zijn om een interne auditororganisatie in te richten op holdingniveau, naast de interne auditororganisatie binnen de RVE's.

Naast de resultaten uit de audits zijn er nog andere belangrijke bronnen voor (kwaliteits)verbeteringen. Dit zijn bijvoorbeeld de klachten (zie paragraaf 4.4.2), tevreden-

heidsmetingen, de registratie en analyse van incidenten. Voor de incidentenmelding en -registratie is een digitaal incidentenmeldsysteem (iTask) aangeschaft en geïmplementeerd binnen een aantal RVE's. Het jaar 2010 was daarvoor het ontwikkeljaar. Inmiddels hebben de eerste resultaten daarvan geleid tot verbeteracties. Vooral op het gebied van bejegening, maar ook bij medicatiebeheer en medicatieverstrekking. Via iTask is het ook mogelijk om voor de gehele organisatie een verbeterregister te ontwikkelen. Hiermee kunnen de verantwoordelijke leidinggevenden zicht houden op alle verbeteracties en het effect hiervan. Het inzicht in de samenhang tussen de verschillende verbeteracties is verbeterd, men leert van elkaar en deelt de best practices. De uitwerking hiervan vindt in de komende twee jaar plaats.

4.4. Kwaliteitsbeleid ten aanzien van cliënten

Deze paragraaf gaat in op de tevredenheid van cliënten (Cliënten-/Jongerenraden, metingen cliënttevredenheid en resultaten), inspectieonderzoeken en klachten.

Resultaten en verbeterpunten Kwaliteitskader Jeugdzorg

Sinds enige jaren werkt LSG-Rentray aan het inzichtelijk maken van de kwaliteit van de geleverde zorg. Vanuit de diverse sectoren worden er verschillende prestatie- en kwaliteitsindicatoren geëist. Voor de sector Jeugdzorg hebben cliënten, toezichthouders, zorgaanbieders, beroepsbeoefenaren en het ministerie van VWS gezamenlijk prestatie- en kwaliteitsindicatoren ontwikkeld. Het doel van deze prestatie- en kwaliteitsindicatoren is te beschikken over valide, betrouwbare, vergelijkbare en openbaar te publiceren informatie over de kwaliteit van onze zorg.

47

4.4.1 Cliënttevredenheidsmetingen

I Cliënttevredenheidsmeting in de Jeugdzorg (provinciale jeugdzorg)

De sector Jeugdzorg hanteert een set prestatie-indicatoren. Kwaliteitsinformatie op basis van cliëntervaringen wordt verzameld met de systematiek van de C-toets, exitlijst of doelrealisatie met consensuscore. Dit zijn goed gevalideerde methoden voor het meten van cliëntervaringen. De zorginhoudelijke indicatoren, zoals bijvoorbeeld doelrealisatie, betreffen uitkomstindicatoren. Hiermee worden onder meer de effectiviteit, de tijdigheid van de zorg en de kwaliteit van leven inzichtelijk gemaakt. Andere instrumenten zoals de veiligheidsbarometer, maken de veiligheidbeleving zichtbaar.

Er wordt in landelijke sectorale stuurgroepen vastgesteld welke indicatoren er gemeten moeten worden. De sector Jeugdzorg verantwoordt zich via de systematiek van het Kwaliteitskader vanuit de Stichting HKZ en de GGZ-sector via de systematiek van het project Zichtbare Zorg GGZ.

Nieuw Veldzicht - Resultaten exitvragenlijst

	Respons	Rapportcijfer
Kinderen/jongeren	31%	7,4
Ouders/verzorgers	50%	7,9

De norm lag op een 80 procent respons. Een lagere respons van de jongeren komt mede doordat het merendeel van de 205 definitief uitgestroomde jongeren hulp heeft gekregen in de vorm van korte crisisinterventie. Bij deze jongeren wordt geen exitvragenlijst afgenomen. Zij kunnen immers de meeste vragen uit de lijst (nog) niet beantwoorden.

Joozt - Resultaten exitvragenlijst

	Respons	Rapportcijfer
Kinderen/jongeren Joozt Gelderland	19%	8,3
Ouders/verzorgers Joozt Gelderland	21%	8,7

	Respons	Rapportcijfer
Kinderen/jongeren Joozt Utrecht	22%	8,1
Ouders/verzorgers Joozt Utrecht	33%	8,5

48

Voor 2010 was nog geen norm gekozen. Prioriteit was het behalen van een goede score zodat de resultaten gebruikt kunnen worden ter verbetering van het beleid. Hoewel de organisatie trots kan zijn op het resultaat voor deze groep cliënten kan hieruit - vanwege de lage respons - op dit moment nog niets afgeleid worden over de complete mate van cliënttevredenheid over Joozt. De ambitie van Joozt is om in 2011 de gewenste respons van 75 procent te behalen én eenzelfde resultaat neer te kunnen zetten.

Commujon - Resultaten exitvragenlijst

	Respons	Rapportcijfer
Kinderen/jongeren	N=43	6,5
Ouders/verzorgers	N=45	7,1

De waardering is in de tweede helft van 2010 gestegen van 5,8 naar 7,2. De jongeren waardeerden de organisatie dus gemiddeld met het rapportcijfer 6,5.

II Resultaten van Cliënttevredenheidsonderzoek Jeugdzorg^{Plus}

In de maanden oktober/november 2010 heeft het Jongerentevredenheidsonderzoek plaatsgevonden op de Jeugdzorg^{Plus}-locatie LSG-Rentray Eefde en op de cluster 4-school. Bijna alle jongeren (98 procent) hebben deelgenomen aan het onderzoek. De resultaten zijn met de medewerkers en jongeren besproken. Op basis daarvan worden er voor 2011 weer nieuwe verbeterpunten geselecteerd. De waarderingen die de jongeren over het geheel geven zijn dit jaar hoger dan in 2009. Goed is het om te

constateren dat bij de speerpunten die het afgelopen jaar zijn ingezet om de "jongeren te motiveren en te binden", de waarderingen in dit onderzoek op deze onderdelen hoger zijn dan in het jaar ervoor:

Tabel waardering "motiveren en binden" Jongerentevredenheidsonderzoek

Vragen uit JTO	Waarderingen 1 t/m10 2010	Waarderingen 1 t/m10 2009
Ik ken mijn eigen behandelplan (mijn werkpunten).	7,5	6,5
Ik heb regelmatig mentorgesprekken.	7,5	6,7
Mijn mentor komt zijn afspraken na.	7,8	6,9
Op school word ik op mijn toekomst voorbereid.	6,8	5,8
Ik vermaak mij op de groep	5,2	4,7

In 2011 zal dan ook met onverminderde inzet worden gewerkt om de resultaten verder te verbeteren.

Meting cliënttevredenheid jongeren

Aan het einde van de behandeling wordt bij jongeren door middel van de GGZ thermometer op een aantal aspecten gemeten hoe zij de behandeling ervaren hebben. De resultaten worden op de locatie met alle belanghebbenden besproken. Op basis van de resultaten van het onderzoek en de gevoerde gesprekken wordt beleid gecontinueerd, bijgesteld en/of worden nieuwe zaken opgepakt. Hieronder staan een paar voorbeelden van vragen en de waarderingen die de jongeren daarbij toekenden.

49

Vraag	Waardering
Heb je voldoende informatie gekregen over de behandel- en begeleidingsmogelijkheden van de instelling?	Ja (96%)
Welk rapportcijfer zou je geven aan de totale behandeling of begeleiding?	7,5
Zou je een ander aanraden hulp te zoeken bij deze instelling?	Ja (73%)
Kun je door de behandeling of begeleiding beter omgaan met mensen of situaties waarmee je eerder moeite had?	Ja (94%)
Kon (kun) je meebeslissen over de behandeling of begeleiding die je zou krijgen (krijgt)?	Ja (80%)

Meting cliënttevredenheid ouders

Ouders krijgen eveneens bij het einde van de behandeling van hun zoon of dochter het verzoek om mee te werken aan een tevredenheidsonderzoek. Deze gegevens worden ook besproken en gebruikt om de behandeling te verbeteren. De respons bij de ouders ten aanzien van de tevredenheidsmeting is laag. Er zijn slechts elf respondenten. Het ontbreekt nog aan een goed volgsysteem. In 2011 wordt dit verder ontwikkeld. Over het geheel genomen zijn de ouders tevreden over de behandeling van hun zoon of dochter bij LSG-Rentray. Echter ten opzichte van de jongeren zijn de

waarderingen bij de ouders lager. Vooral op het gebied van informeren en betrekken bij de behandeling scoorde de tevredenheid van de ouders lager.

Een paar voorbeelden uit het onderzoek:

Vraag	Waardering
Vond u de behandeling van uw kind de juiste aanpak voor de problemen van uw kind?	Ja (50%) weet niet (20%) nee (30%)
Vond u de hulpverlener van uw kind deskundig (goed in zijn/haar vak)?	Ja (80%)
Bent u tijdens de behandeling van uw kind voldoende geïnformeerd over de behandeling?	Ja (70%)
Hebt u voldoende informatie gekregen over de aanpak van de behandeling van uw kind?	Ja (70%)

Vanzelfsprekend is de inzet in 2011 ook om de respons omhoog te brengen.

Daarnaast zullen we ons inzetten om de tevredenheid van ouders bij meerdere aspecten te verhogen.

III Resultaten van cliënttevredenheidsonderzoek justitiële jeugdzorg

Vanaf 2004 hebben bij JJI Lelystad jongerentevredenheidsonderzoeken plaatsgevonden. Sinds twee jaar participeert de locatie daarvoor in de landelijke Jeugdsurvey. Dit is een onderzoek dat tegelijkertijd in alle justitiële jeugdinrichtingen plaatsvindt. De uitkomsten van het onderzoek dat in 2009 is uitgevoerd, zijn in 2010 bekend geworden. In de benchmark scoorde de locatie in de middenmoot. Vooral ten aanzien van activiteiten waren de jongeren minder positief, alsook ten aanzien van de handhaving van regels. Dit heeft ertoe geleid dat een werkgroep in 2010 nader onderzoek heeft gedaan naar de wensen van de jongeren. Met de Jongerenraad is overleg gevoerd. De regels zijn in 2010 verduidelijkt. Ten aanzien van de veiligheidsbeleving scoorde de locatie bovengemiddeld, alsook ten aanzien van de omgang tussen jongeren onderling. Eind 2010 heeft een nieuw onderzoek plaatsgevonden. De uitslagen hiervan zijn nog niet bekend.

Door de overgangssituatie bij de RVE LSG-Rentray Rekken en het lage aantal jongeren dat daar verbleef, zijn bij LSG-Rentray Rekken geen Cliënttevredenheidsonderzoeken uitgevoerd.

IV Cliënttevredenheid GGZ

Traverse voert jaarlijks een extern belegd Cliënttevredenheidsonderzoek uit via de GGZ-thermometer.

4.4.2 Inspectieonderzoeken

Commujon

Het verscherpt toezicht van de inspectie Jeugdzorg is naar aanleiding van twee incidenten uitgesproken in oktober 2009. Twee externe onderzoeken zijn tijdens deze periode uitgevoerd. Als vervolg op de onderzoeken en adviezen is een organisatiebreed verbeterplan gemaakt dat in de loop van 2010 is uitgewerkt in een aantal actiepunten. Het verscherpt toezicht heeft de medewerkers flink geroerd, maar is wel tot steun geweest om structurele verbeteringen in te zetten op het terrein van veiligheid, seksualiteit, deskundigheid van medewerkers en de inrichting van de organisatie. Ook is het gedigitaliseerd melden van incidenten (via iTask) succesvol geïmplementeerd. Eind 2010 kon de Inspectie constateren dat Commujon op deze terreinen een kwaliteitsslag heeft gemaakt. Het besluit over het opheffen van het verscherpte toezicht door de Inspectie zou in december 2010 plaatsvinden. Medio maart 2011 is het verscherpt toezicht opgeheven.

51

Joozt

Vanuit de overheid en inspectie worden steeds hogere eisen gesteld aan met name veiligheid en risicomanagement. Om de klachten en incidentmeldingen voor de medewerkers efficiënter te laten verlopen is in 2010 overgegaan op een digitaal systeem van het melden van incidenten: iTask. Joozt heeft in 2010 twee meldingen gedaan bij de inspectie Jeugdzorg. Beide meldingen betroffen het werkgebied Gelderland en gingen over seksueel overschrijdend gedrag van jeugdigen naar andere jeugdigen. De Inspectie is van oordeel dat Joozt beide meldingen adequaat heeft afgehandeld. Overigens heeft Joozt reeds naar aanleiding van eerdere soortgelijke meldingen speerpunt gemaakt van het thema seksualiteit, onder meer door aan te sluiten bij de landelijke pilot van de Rutger Nissogroep.

Nieuw Veldzicht

De inspectie Jeugdzorg heeft op 15 en 17 februari 2010 een hertoets 'veilig verblijf' uitgevoerd. In de rapportage constateerde de Inspectie dat de organisatie er in de afgelopen jaren in geslaagd is om wezenlijke verbeteringen door te voeren op het gebied van veiligheid. Het eindoordeel luidde dat Nieuw Veldzicht zorgt voor een voldoende veilig verblijf op de groepen en tevens voldoende adequaat omgaat met incidenten. Hiermee werd een periode van drie jaar toezicht positief afgesloten. Nieuw Veldzicht heeft een zorgvuldige procedure waarbij incidenten worden gemeld

en afgehandeld. Deze procedure wordt met ingang van 2010 ondersteund door het (software)programma iTask. Elk kwartaal zijn alle gemelde incidenten door het hoofd behandeling geanalyseerd en aansluitend in het MT besproken. De meeste incidenten hebben betrekking op verbaal en soms fysiek agressief gedrag van jongeren jegens elkaar of jegens de groepsleiding. Ook weggelopen van jongeren uit de verblijfssituatie vormt een substantieel deel van de incidentmeldingen. Een aantal incidenten is bij de inspectie Jeugdzorg gemeld. De inspectie toonde zich ontevreden over de wijze van aanleveren en wil hierover in 2011 in gesprek gaan met de organisatie. Op basis van de analyse zijn voortdurend maatregelen genomen om de ontstane incidenten in het vervolg zoveel mogelijk te voorkomen. Als zich een serie vergelijkbare incidenten voordeed, bijvoorbeeld veelvuldig weggelopen, dan werd een nader onderzoek ingesteld om te achterhalen in hoeverre hier een structurele oorzaak aan ten grondslag lag. De beoordeling van de inspectie, maar ook de externe toetsing door de HKZ-certificerder Lloyd's vormen een extra stimulans om optimaal te presteren. In de organisatie is voldoende elan en geestdrift om zich hiervoor sterk in te zetten.

LSG-Rentray Rekken

Begin 2010 heeft bij LSG-Rentray Rekken een inspectieonderzoek plaatsgevonden. Hier kwam uit dat er een matige risicobeoordeling was op het gebied van de veiligheid van jongeren. Dit betrof echter de justitiële jeugdinstelling Rekken. Eind 2010 heeft de inspectie Gezondheidszorg de AWBZ-locatie Rekken beoordeeld als gerechtigd om BOPZ-cliënten op te nemen. In de loop van 2011 zal een definitieve en uitgebreide beoordeling plaatsvinden.

LSG-Rentray Eefde

Deze RVE heeft in 2010 een positieve beoordeling van de inspectie gekregen. De inspectie stond vooral in het teken van het pedagogisch leefklimaat. Hiervoor zijn de jongeren met behulp van stemkastjes geïnterviewd en hebben gesprekken plaatsgevonden met jongeren, groepsleiding, behandelcoördinatoren en onderwijsmedewerkers.

De inspectie heeft aangegeven dat de behandeling en het onderwijs beter geïntegreerd kunnen worden. Dit punt is meegenomen in het verbeterplan van de locatie in het kader van HKZ.

LSG-Rentray Onderwijs

In 2010 heeft de RVE Onderwijs voor locatie Eefde een positieve beoordeling gekregen en voor locatie Deventer een zwak arrangement. In Deventer is een interim-directeur aangenomen die de opdracht heeft vóór augustus 2011 een voldoende te halen. De locatie Rekken is aangehouden voor beoordeling.

JJI Lelystad

Met het toezicht op de inrichting zijn belast de Inspectie Jeugdzorg, de Inspectie Sanctietoepassing, de Arbeidsinspectie, de Inspectie Gezondheidszorg en voor het onderwijsdeel de Onderwijsinspectie. In 2010 hebben de inspecties gezamenlijk een vervolgoordeel gevormd over de veiligheid in de inrichting. In hun oordeel bekrachtigen zij het oordeel dat zij zich in 2007 hadden gevormd, namelijk dat de inrichting een laag risico kent op veiligheidsgebied. De school (Stedenschool, onderdeel van de Stichting Eduvier) is in 2010 onderworpen aan een breed onderzoek van alle onder deze stichting ressorterende scholen. De Stedenschool heeft een positief oordeel gekregen van de Onderwijsinspectie. In mei 2010 heeft de inrichting bij de Inspectie Jeugdzorg een ingevulde vragenlijst aangeleverd. De antwoorden gaven geen aanleiding voor onderzoek. In 2010 heeft de Inspectie Jeugdzorg (mede namens de andere betrokken inspecties) twee keer nadere informatie opgevraagd naar aanleiding van vijf gemelde voorvallen (drie keer een strafbaar feit door jongeren tijdens een verlofsituatie, één keer een voorval van fout medisch handelen door een medewerker en één keer een voorval waarbij een medewerker letsel heeft opgelopen). De inspectie was in alle gevallen tevreden over de wijze waarop de inrichting had gehandeld.

4.5 Klachten

53

De klachtenafhandeling van LSG-Rentray is een belangrijke graadmeter voor de situatie van de kinderen en jongeren. De juridisch medewerker van het Stafbureau is verantwoordelijk voor het klachtenproces. Zij begeleidt het proces vanaf het moment dat de klacht binnenkomt tot aan de definitieve afhandeling en zorgt voor de afstemming met de betrokken commissies. 75 procent van de ingediende klachten blijft gehandhaafd na het gesprek van de klagers met de maandcommissaris of een lid van de klachtencommissie. In dat geval schrijft de juridisch medewerker op basis van de informatie van de Resultaat Verantwoordelijke Eenheid (RVE) het verweerschrift namens de directeur behandeling van LSG-Rentray. De RVE's krijgen elk kwartaal via gegevens van het Stafbureau een rapportage van het Bedrijfsbureau. Die bespreken zij met hun eigen managementteam en tijdens het kwartaalgesprek met de Raad van Bestuur. Jaarlijks stelt de juridisch medewerker een evaluatie van de klachten op, die wordt verwerkt in de jaarverslagen van de RVE's.

De RVE's hebben een klachtenbeleid conform de voorschriften van het wettelijk kader waaronder zij vallen:

RVE	Wettelijk kader
Commujon	Wet op de jeugdzorg Klachtenregeling cliënten Instellingen Jeugdzorg Overijssel 8-6-2007, versie 3.
Joozt	Wet op de jeugdzorg Klachtenregeling Jeugdzorg Utrecht 1 juli 2005 en de klachtenregeling GKC ¹ , oktober 2009.
Nieuw Veldzicht	Wet op de jeugdzorg Klachtenreglement Zorgaanbieder Jeugdzorg Flevoland, 25-10-2010.
JJI Lelystad	Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen
LSG-Rentray Eefde	Wet op de jeugdzorg
LSG-Rentray Rekken	Formeel tot 1 januari 2011: Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen. Vanaf 4 oktober 2010 zijn de eerste AWBZ-clients opgenomen. Voor hen gold de Wet klachtrecht cliënten zorgsector.
Traverse	Wet klachtrecht cliënten zorgsector.
LSG-Rentray Onderwijs	De leerlingen die naar school gaan in LSG-Rentray Eefde, JJI Lelystad en LSG-Rentray Rekken vallen onder het klachtenbeleid van de bijbehorende RVE waar de leerling verblijft.

54

Commissie van Toezicht (CvT)/Klachtencommissie

De leden van de Commissie van Toezicht (CvT) zijn benoemd door de Minister. LSG-Rentray Rekken heeft een CvT bestaande uit negen leden. Bij JJI Lelystad bestaat deze uit elf leden. In Eefde is er een klachtencommissie die uit negen leden bestaat. Deze commissie behandelt ook klachten van Traverse. Commujon, Joozt en Nieuw Veldzicht werken met een provinciale klachtencommissie. Hieronder volgt een overzicht van de klachten in 2010.

Tabel 1 Totaaloverzicht klachten⁵

Klachten	Commujon		Joozt		Nieuw Veldzicht		Traverse	
	Aantal	% van totaal	Aantal	% van totaal	Aantal	% van totaal	Aantal	% van totaal
Totaal	3	100%	7	100%	2	100%	1	100%
Geground	2	67%	1	14%	0	0%	1	100%
Ongegrond	0	0%		0%	0	0%	0	0%
Niet ontv.	0	0%	1	14%	0	0%	0	0%
Ingetrokken	0	0%	4	57%	2	100%	0	0%
Lopend	1	33%	1	14%	0	0%	0	0%

¹ GKC staat voor gemeenschappelijke klachtencommissie.

⁵ Klachten over Onderwijs zijn verwerkt in de cijfers van de desbetreffende RVE. Klachten van jongeren die buiten de instelling naar school gaan worden afgehandeld volgens het reglement dat voor die school geldt.

Klachten	LSG-Rentray Eefde		JJI Lelystad		LSG-Rentray Rekken	
	Aantal	% van totaal	Aantal	% van totaal	Aantal	% van totaal
Totaal	89 ⁵	100%	78 ⁶	100%	743 ⁸	100%
Gegronnd	5	6%	4	5%	3	7%
Ongegrond	7	8%	7	9%	5	12%
Niet ontv.	1	1%	1	1%	2	5%
Ingetrokken	57	64%	65	83%	33 ⁹	77%
Lopend	19	21%	1	1%	0	0%

Voor inzicht in de aard en afhandeling van de klachten, zie de jaarverantwoordingen van de RVE's.

4.6 Kwaliteit ten aanzien van medewerkers

De verantwoording over kwaliteit voor medewerkers omvat het personeelsbeleid en de kwaliteit van het werk.

4.6.1. HRM-beleid

De medewerkers van LSG-Rentray zijn belangrijk. Zij zijn bepalend voor de dienstverlening aan de cliënten. Leidinggevend zijn verantwoordelijk voor de aansturing en begeleiding van de medewerkers. Het HRM-beleid van LSG-Rentray is erop gericht te zorgen voor voldoende, gekwalificeerd en tevreden personeel. Daarnaast is het gericht op de ambitie de beste werkgever in de jeugdzorg te willen zijn.

55

4.6.1.1. Fusie

De fusie en de daarbij behorende harmonisatie zullen in een gefaseerde aanpak geïmplementeerd worden. De afdeling HRM heeft zich de ambitie gesteld om binnen twee jaar het HRM-beleid, de werkprocessen en de HRM-systemen van beide organisaties op elkaar af te stemmen, te laten integreren en verder te optimaliseren. In het najaar van 2010 is gestart met het verder inhoud geven aan het HRM-beleid. Het doel is dit in 2011 vast te stellen en verder vorm te geven.

Door één werkproces, HRM-systeem en/of arbeidsvoorwaardenpakket voor de gehele organisatie vast te stellen, wordt eenheid en gelijkheid gecreëerd. Dit leidt tot minder administratie en meer efficiency en effectiviteit.

⁵ In 2009 was het aantal klachten 43.

⁶ In 2009 was het aantal klachten 189. Dit verschil in aantal klachten is mogelijk een gevolg van de lagere bezetting van de RVE. De Commissie van Toezicht heeft naast de 81 klachten nog vier klachten rogatoir behandeld. Dit zijn klachten over een andere instelling, waarvan de jongere inmiddels in de JJI Lelystad verblijft. Verder heeft één jongere vier klachten ingediend, die de commissie uiteindelijk heeft samengevoegd en waarover zij één gegronde uitspraak heeft gedaan.

⁸ In 2009 was het aantal klachten 65.

⁹ Twee klachten zijn niet meer behandeld omdat de jongeren zijn weggelopen. Deze klachten zijn ondergebracht onder de ingetrokken klachten.

In 2010 is de afdeling HRM gestart met de harmonisatie. De afdeling heeft ondersteuning geboden bij het opstellen en de uitvoering van het fusieconvenant. Daarnaast zijn de verschillen in arbeidsvoorwaarden van voormalig LSG en voormalig Rentray in kaart gebracht en is er een integraal voorstel betreffende de harmonisatie van de verschillende arbeidsvoorwaarden voorbereid ter vaststelling door bestuur en management.

4.6.1.2. Nieuwe organisatie in Rekken

LSG-Rentray Rekken

De sluiting van de justitiële jeugdinrichting te Rekken en de transitie naar de nieuwe AWBZ-behandelinstelling heeft veel teweeg gebracht bij medewerkers en overige organisatieonderdelen. De nieuwe organisatie biedt werkgelegenheid aan 75 fte. Daarnaast biedt Stichting Trajectum in Rekken ook nog werkgelegenheid voor 75 fte. Deze nieuwe werkgelegenheid wordt in eerste instantie aangeboden aan de medewerkers van LSG-Rentray Rekken.

56

De totstandkoming van het nieuwe organisatieplan, de financiering, het opstellen van het Sociaal Plan en het verkrijgen van instemming van de BOR heeft een grote wissel getrokken op de medewerkers van Rekken. Daarnaast heeft het veel inzet gevraagd van de ondersteunende diensten, waaronder de afdeling HRM.

Er is een gedeeltelijke vacaturestop ingesteld en er zijn medewerkers tijdelijk gedetacheerd om de teruggang in capaciteit gedeeltelijk op te vangen.

Om de medewerkers zo goed mogelijk te informeren en te betrekken bij het transitieproces, zijn meerdere voorlichtingsbijeenkomsten gehouden. Hierbij is nauw samen-gewerkt met Trajectum.

LSG-Rentray Onderwijs in Rekken

Bovengenoemde reorganisatie heeft ook gevolgen voor Stichting LSG-Rentray Onderwijs, in het bijzonder voor de aan de JJI verbonden onderwijslocatie Rekken. Deze moet zich richten op een nieuwe doelgroep. Daarnaast heeft de reorganisatie tot gevolg dat het aantal leerlingen afneemt. Deze daling heeft consequenties voor de benodigde personele formatie binnen onderwijslocatie Rekken. De benodigde reductie van de personele formatie is 24,31 fte van de in totaal 104,5 fte. Om de sociale gevolgen van de afnemende werkgelegenheid op te vangen is met de werknemers-organisaties een Sociaal Plan opgesteld. De afdeling HRM heeft ook binnen Onderwijs een grote bijdrage geleverd aan de totstandkoming en uitvoering van het Sociaal Plan binnen de Stichting LSG-Rentray Onderwijs.

4.6.1.3. Werving en selectie

Vacatures

Door de reorganisatie in Rekken zijn in 2010 de regels met betrekking tot de invulling van vacatures aangepast. Zo is er een vacaturestop ingevoerd voor LSG-Rentray Eefde, Commujon, Traverse Gelderland en Overijssel en het hoofdkantoor in Eefde. Met deze vacaturestop is getracht zoveel mogelijk vacatures vast te houden voor de medewerkers van LSG-Rentray Rekken, zodat zij een interne overstap konden maken naar de andere werkorganisaties binnen LSG-Rentray. Joozt, Nieuw Veldzicht, JJI Lelystad, locatie Nijkerk en Traverse Flevoland konden de vacatures na een interne procedure ook extern uitzetten.

Binnen LSG-Rentray zijn in 2010 97 vacatures vervuld. Op 31 december 2010 stonden er nog slechts zes vacatures open.

	Totaal St. LSG-Rentray & St. LSG-Rentray Onderwijs
Aantal openstaande vacatures eind 2010	6
Totaal aantal vervulde vacatures 2010	97

4.6.1.4 Ontwikkeling en opleiding

57

Beleidskader GZ-opleiding

In 2010 is het opleidingsbeleid specifiek voor de GZ-opleiding ontwikkeld en vastgesteld. Daarmee voldoet LSG-Rentray aan de eisen die gesteld worden aan een praktijkopleidingsinstelling. In het beleidskader is vastgelegd op welke wijze opleidingen geselecteerd worden, welke taken en verantwoordelijkheden de verschillende betrokkenen hebben, hoe de studie is opgebouwd en welke faciliteiten LSG-Rentray de medewerker biedt.

Het streven is om in 2012 ongeveer 50 procent van de gedragswetenschappers gecertificeerd te hebben als GZ-psycholoog. Daarvoor zijn afspraken gemaakt met de opleidingsinstituten in Nijmegen en Utrecht. Ieder jaar kunnen hierdoor zeven psychologen of orthopedagogen die werkzaam zijn in de organisatie, met de opleiding starten.

Professionalisering groepsleiders

Het ministerie van Justitie eist dat 75 procent van de groepsleiders in JJI's in 2014 HBO-opgeleid is. LSG-Rentray hanteert deze doelstelling voor JJI Lelystad en voor LSG-Rentray Eefde (Jeugdzorg^{Plus}). Ook op de overige locaties worden groepsleiders, voor zover het budget dat toelaat, gefaciliteerd voor het volgen van een HBO-opleiding.

In 2007 en 2008 heeft voormalig Rentray in samenwerking met Saxion Hogescholen een opleidingstraject ontwikkeld. Dit opleidingstraject betreft de eerste twee jaar van de SPH-opleiding. Het programma is opgebouwd rondom relevante psychiatrische stoornissen en thema's, zoals het functioneren binnen een team, pedagogisch handelen, oudercontacten, etc. In 2010 is het programma verder ontwikkeld en is een nieuwe lesgroep gestart.

Eind 2010 zijn vijftien medewerkers bezig met een interne HBO-opleiding. Daarnaast zijn in 2010 72 groepsleiders bezig met een externe HBO-opleiding. Hiervan zijn er 20 groepsleiders vanuit de interne HBO-opleiding doorgestroomd naar het derde jaar van het reguliere onderwijs.

Opleidingstraject Rekken

De sluiting van voormalig Nieuw Veldzicht en de start van de nieuwe organisatie LSG-Rentray Rekken in de vorm van een LVB-instelling heeft uiteraard veel gevraagd van de medewerkers. In 2010 is een kort opleidingstraject gerealiseerd om medewerkers in de opbouwfase te ondersteunen wat betreft kennis en kunde.

Competentiemanagement

In 2010 is het werken met competenties door de hiertoe opgerichte projectgroep binnen voormalig LSG gecontinueerd. De projectgroep heeft in 2010 de voortgang bewaakt, knelpunten gesignaleerd en naar oplossingen gezocht.

Organisatie

Een groot deel van de opleidingsactiviteiten wordt decentraal georganiseerd. In 2009 is een opleidingscoördinator aangesteld, waardoor een aantal zaken gecentraliseerd is georganiseerd. De RVE's binnen de organisatie krijgen advies en ondersteuning van de opleidingscoördinator. In samenwerking met verschillende opleidingsinstituten wordt getracht effectieve en kwalitatief goede opleidingsactiviteiten te ontwikkelen en te borgen.

4.6.1.5. Ziekteverzuim

Op dit moment ligt het ziekteverzuimpercentage binnen heel LSG-Rentray op 6,75 procent. Hiermee zitten we boven het gemiddelde van rond de 5,2 procent in de jeugdzorg. Binnen Stichting LSG-Rentray Onderwijs bedroeg het ziekteverzuimpercentage 4,77 procent. Het landelijke ziekteverzuimpercentage van 6,2 procent in het primair onderwijs.

In 2010 is aandacht besteed aan de reductie van het ziekteverzuim. In samenwerking met het externe bureau Falke en Verbaan zijn eind 2010 acties opgestart met

als doel een reductie in het ziekteverzuim te bewerkstelligen die in 2011 haar uitwerking krijgt. Ook is een samenwerking aangegaan met arbodienst Maetis. Uit analyses blijkt dat vooral het langdurig verzuim binnen de organisatie extra aandacht vraagt.

Ziekteverzuim 2010	verzuim%	Meldings-frequentie
LSG-Rentray Totaal	6,75	1,18
St. LSG-Rentray Onderwijs	4,77	1,35
St. LSG-Rentray	6,93	1,18
Staf & Ondersteuning	4,08	1,12
LSG-Rentray Eefde	3,63	0,88
Crisis	0,49	0,45
Moeder&Kindhuis	7,65	0,71
Traverse	5,62	1,21
Locatie Nijkerk	9,55	0,90
LSG-Rentray Rekken	7,80	0,93
JJI Lelystad	10,99	1,56
Nieuw Veldzicht	7,30	1,16
Commujon	8,05	1,24
Joozt Gelderland	5,67	1,32
Joozt Utrecht	7,31	1,23

* exclusief WAO en zwangerschap.

**Het gemiddelde aantal keren dat een medewerker zich ziek meldt.

Aantal meldingen per reden verzuim	Alle verzuimredenen	Fysiek-niet-werkgerelateerd	Fysiek-werkgerelateerd	Psychisch-niet-werkgerelateerd	Psychisch-werkgerelateerd	Bedrijfsongeval	A.O. n.a.v. zwangerschap	Zwangerschap	Onbekend
St. LSG-Rentray	1.512,00	1.386,00	6,00	26,00	11,00	6,00	21,00	49,00	7,00
Staf & Ondersteuning	140,00	134,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	4,00	0,00
LSG-Rentray Eefde	172,00	153,00	2,00	4,00	1,00	1,00	3,00	6,00	2,00
Crisis	8,00	7,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00
LSG-Rentray Rekken	14,00	11,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00
Commujon	231,00	213,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	7,00	2,00
JJI Lelystad	309,00	280,00	1,00	8,00	6,00	4,00	5,00	4,00	1,00
Nieuw Veldzicht	129,00	122,00	0,00	2,00	0,00	0,00	1,00	3,00	1,00
Joozt Gelderland	238,00	220,00	0,00	6,00	0,00	0,00	2,00	10,00	0,00
Joozt Utrecht	190,00	169,00	1,00	5,00	0,00	0,00	5,00	10,00	0,00
Moeder&Kindhuis	19,00	18,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Traverse	47,00	45,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00
Locatie Nijkerk	15,00	14,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
LSG-Rentray Onderwijs	161,00	154,00	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	2,00
Totaal	1512,00	91,67%	0,40%	1,72%	0,73%	0,40%	1,39%	3,24%	0,46%

60

4.6.1.6. Verloop

In 2010 hebben we 168 nieuwe medewerkers bij LSG-Rentray mogen verwelkomen. In hetzelfde jaar zijn 174 medewerkers bij LSG-Rentray vertrokken. Bij LSG-Rentray Onderwijs zijn er geen nieuwe medewerkers gekomen. Dit is te verklaren door de reorganisatie in Rekken. Door de benodigde personeelsreductie zijn interne vacatures opgevuld door eigen medewerkers binnen Onderwijs, waardoor er geen mensen van buiten de organisatie zijn aangetrokken. In 2010 hebben zestien medewerkers van de Stichting LSG-Rentray Onderwijs een betrekking elders gevonden.

Het verlooppercentage bedraagt in 2010 13,19 procent binnen LSG-Rentray en 14,35 procent binnen de Stichting LSG-Rentray Onderwijs.

Verlooperpercentages 2010 per RVE	Verloop 2009	Verloop 2010	Instroom 2010	Gem. bezetting 2010
Totaal LSG-Rentray	12,32	12,43	144	1449
St. LSG-Rentray	9,6	12,40	144	1330
Commujon	4,12	14,81	3	169
LSG-Rentray Eefde	Nvt	13,83	33	235
Jeugdzorg ^{plus}	16,77	12,68	14	178
Moeder&Kindhuis	4,17	3,92	3	26
Locatie Nijkerk	0	5,97	16	17
Crisisplaatsen	7,55	7,14	0	14
Joozt	5,41	11,11	34	279
Joozt Utrecht	5,85	10,37	23	116
Joozt Gelderland	5,12	11,69	11	163
JJI Lelystad	16,86	15,91	34	195
Nieuw Veldzicht	11,98	14,35	21	119
LSG-Rentray Rekken	6,99	11,70	0	184
Staf & Ondersteuning	5,16	8,85	9	113
Traverse	9,26	7,88	10	38
Projecten LSG-Rentray	Nvt	66,67	0	2
LSG-Rentray Onderwijs	9,34	12,97	0	116

Het verloop is een percentage dat wordt berekend door de uitstroom in een jaar te delen door de gemiddelde bezetting van dat jaar. De bezetting wordt berekend op basis van begrote dienstverbanden.

61

4.6.1.7. Managementinformatie

In een organisatie is juiste, tijdige en betrouwbare managementinformatie van groot belang. De afdeling HRM heeft daarom in 2010 hard gewerkt aan een efficiënte, effectieve en flexibele managementinformatievoorziening.

4.6.2. Kwaliteit van het werk

In 2010 is ook geïnvesteerd in de kwaliteit van werk. Hierbij valt te denken aan de voorbereidingen voor het onderzoek naar medewerkerstevredenheid in 2011 en het arbobeleid.

4.6.2.1. Medewerkerstevredenheid (MTO)

Het structureel meten van medewerkerstevredenheid staat aan de basis van het personeelsbeleid van LSG-Rentray. In 2007 is het laatste organisatiebrede onderzoek gehouden. In 2010 zijn met een extern onderzoeksbureau afspraken gemaakt om de komende zes jaar drie onderzoeken te houden. Dit betekent dat elke twee jaar het onderzoek wordt herhaald. Eind 2010 is gestart met de voorbereidingen van het eerstvolgende MTO. Het doel van het MTO is primair de tevredenheid van alle medewerkers binnen LSG-Rentray te meten. De uitkomsten van het MTO leveren verbeter-

punten op voor de organisatie en kunnen 'gebenchmarked' worden in de branche. De resultaten van het MTO geven mede inzicht in het bereiken van de ambitie 'de beste werkgever in de jeugdzorg te worden'.

4.6.2.2. Arbobeleid

Arbodienst

In het kader van de fusie heeft voormalig Rentray in 2010 een overstap gemaakt van arbodienst WOSM naar Maetis. Er is nu één aanspreekpunt met een korte afstemmingslijn waardoor de aansturing/beïnvloeding van de gewenste arbodienstverlening vanuit de centrale organisatie effectiever kan plaatsvinden.

4.7 Samenleving en belanghebbenden

Maatschappelijke opdracht

LSG-Rentray is een organisatie met een maatschappelijke opdracht. Door de kinderen en jongeren te helpen, investeert de organisatie ook in de leefbaarheid van de samenleving. Het is de ambitie van LSG-Rentray om bij deze kinderen en jongeren, waar mogelijk in samenwerking met hun ouders/verzorgers, een blijvend effect te bereiken op het gebied van veilig wonen, onderwijs, behoud van werk en participatie in een beschermend sociaal netwerk.

Duurzaamheid

LSG-Rentray is de eerste zorginstelling die subsidie ontvangt voor duurzaam bouwen. Het door LSG-Rentray ontvangen subsidiebedrag van € 1,9 miljoen maakt deel uit van de crisismiddelen van het kabinet voor energiebesparende maatregelen in woningen, scholen en (jeugd)zorginstellingen. Daarnaast heeft LSG-Rentray € 1 miljoen geïnvesteerd in de duurzame renovatie van het hoofdkantoor te Eefde. Het gebouw is geheel aangepast aan de nu geldende eisen voor een energiezuinig gebouw. Onderdeel van het hoofdkantoor is het bedrijfsrestaurant dat gerund wordt door de jongeren van LSG-Rentray Eefde, dat op hetzelfde terrein gehuisvest is. Voormalig minister Cramer van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer heeft op 25 januari 2010 de aftrap gegeven voor de campagne van meer duurzaamheid in de jeugdzorg.

Maatschappelijke doelen

LSG-Rentray sponsort geen maatschappelijke doelen, omdat het zelf een gesubsidieerde organisatie is. Wel worden regelmatig door medewerkers (particuliere) initiatieven ontplooid, die de organisatie ondersteunt met bijvoorbeeld interne communicatie of het op andere manieren (door roosterwijzigingen bijv.) mogelijk maken van deelname aan een maatschappelijk project.

4.8 Financieel Beleid

Hieronder vindt u de geconsolideerde balans en de staat van baten en lasten van de Stichting LSG-Rentray, de Stichting LSG-Rentray Onderwijs en de Stichtingen tot Steun LSG-Rentray 1, 2 en 3.

Geconsolideerde balans LSG-Rentray (na resultaatbestemming)

	Totaal 31-12-2010 € 1.000	Totaal 31-12-2009 € 1.000		Totaal 31-12-2010 € 1.000	Totaal 31-12-2009 € 1.000
ACTIVA			PASSIVA		
Vaste activa			Eigen vermogen		
Materiële vaste activa	93.837	113.570	Kapitaal	1.976	2.258
Financiële vaste activa	107	107	Gebonden vermogen	16.288	18.158
Totaal vaste activa	93.944	113.677	Vrij vermogen	6.455	6.093
			Totaal eigen vermogen	24.719	26.509
Vlottende activa			Overige voorzieningen	3.093	3.369
Vorderingen	7.853	8.347	Langlopende schulden	65.040	84.328
Liquide middelen	30.538	13.894	Kortlopende schulden	39.483	21.713
Totaal vlottende activa	38.391	22.241	Totaal passiva	132.335	135.918
Totaal activa	132.335	135.918			

Overzicht baten en lasten	Baten		Lasten		Saldo baten en lasten	
	Totaal 31-12-'10	Totaal 31-12-'09	Totaal 31-12-'10	Totaal 31-12-'09	Totaal 31-12-'10	Totaal 31-12-'09
	€ 1.000,-	€ 1.000,-	€ 1.000,-	€ 1.000,-	€ 1.000,-	€ 1.000,-
Stichting LSG-Rentray						
Justitieel	30.637	34.341	31.712	34.717	-1.075	-376
Jeugdzorg ^{plus}	15.294	13.173	15.383	13.885	-89	-712
Moeder&Kindhuis	2.797	3.065	2.681	2.809	116	257
Pilot Crisisplaatsen	1.199	1.158	1.199	1.158	0	0
Commujon Almelo	12.366	12.302	12.366	12.327	0	-26
Joozt Gelderland	11.024	10.549	10.917	10.928	107	-380
Joozt Utrecht	7.745	7.790	7.867	7.861	-123	-71
Nieuw Veldzicht Almere	9.131	8.159	9.138	8.226	-7	-67
Poliklinieken	3.132	1.795	3.127	2.109	6	-314
ESF	1.344	1.844	1.344	1.844	0	0
Hoofdkantoor (na eliminatie interne leveringen)	871	1.494	1.946	1.318	-1.075	176
Stichting LSG-Rentray	95.540	95.668	107.969	107.638	-2.140	-1.514
Stichting LSG-Rentray Onderwijs	8.275	8.513	7.927	8.481	347	32
Stichting Kionda	0	175	0	165	0	10
Stichting tot Steun LSG-Rentray 1-2-3	1.663	898	1.705	1.524	-42	-626
-Eliminatie interne leveringen	-2.125	-2.397	-2.125	-2.397	0	0
Totaal LSG-Rentray	103.353	102.858	117.601	117.809	-1.834	-2.098

64

Algemeen

Het geconsolideerde resultaat over 2010 is € 1.834.000 negatief ten opzichte van een negatief resultaat van € 2.098.000 over 2009. Het resultaat over 2010 wordt vertekend door de in de exploitatiekosten opgenomen lasten voor met name fusiekosten (€ 776.000) en afschrijvingskosten (€ 710.000), waarvoor in voorgaande jaren bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen zijn gevormd. De vrijval uit deze posten wordt pas na resultaatbestemming in het eigen vermogen verwerkt. Verder wordt het resultaat ook sterk beïnvloed door de sluiting van de justitiële jeugdinrichting in Rekken en de met de doorstart naar nieuwe zorgactiviteiten gemaakte programma-kosten (€ 1.120.000).

Justitieel

De opbrengsten zijn in 2010 door een aantal factoren gedaald. Deze factoren zijn de per 1 januari doorgevoerde groepsverkleining en het begin 2010 door het ministerie van Justitie genomen besluit om een aantal inrichtingen, waaronder Rekken, te sluiten. Door de groepsverkleining is de capaciteit van JJI Lelystad verkleind van 127 plaatsen naar 102 plaatsen en de capaciteit van LSG-Rentray Rekken van 137 plaatsen naar 108 plaatsen.

Verder is door het besluit om de justitiële jeugdinrichting in Rekken te sluiten door LSG-Rentray een plan uitgewerkt om door te starten als AWBZ-instelling. Om deze doorstart te verwezenlijken zijn de justitieel geplaatste jongeren in Rekken over- en uitgeplaatst om per 1 oktober 2010 te kunnen starten met het opnemen van AWBZ-jongeren. Dit heeft enerzijds geleid tot een grotere onderbezettingskorting op de subsidie van het ministerie van Justitie en anderzijds tot extra opbrengsten vanuit de AWBZ.

De exploitatiekosten voor JJI Lelystad zijn in lijn met de mindere opbrengsten verlaagd. Dit heeft geleid tot een positief resultaat van € 45.000. Voor LSG-Rentray Rekken zijn de exploitatiekosten enerzijds verlaagd door het detacheren van tijdelijk niet benodigd personeel en anderzijds opgelopen door de programmakosten voor het ontwikkelen en opstarten van de AWBZ-activiteiten. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in een negatief resultaat voor LSG-Rentray Rekken van € 1.120.000.

Jeugdzorg^{Plus}

Onder Jeugdzorg^{plus} vallen de activiteiten van de locaties Eefde en Nijkerk. Deze laatste is in september 2010 van start gegaan. Deze uitbreiding verklaart ook de toegenomen opbrengst ten opzichte van 2009. Door een lagere bezetting dan eerder aangenomen, zijn de opbrengsten van de locatie Eefde enigszins achtergebleven, wat heeft geresulteerd in een negatief resultaat van € 112.000. De locatie Nijkerk heeft 2010 afgesloten met een positief resultaat van € 23.000.

65

Moeder&Kindhuis

De opbrengsten van het Moeder&Kindhuis zijn in 2010 gedaald ten opzichte van 2009. Dit wordt met name veroorzaakt door een lagere bezetting dan in 2009. Door de exploitatiekosten in lijn met de lagere opbrengsten aan te passen is het resultaat over 2010 uiteindelijk uitgekomen op € 116.000.

Pilot Crisisplaatsen

Deze in 2008 gestarte pilot om ervaring op te doen met het financieren van jeugdzorg op basis van zorgtrajecten in plaats van bedden, heeft in 2010 geresulteerd in 33 beëindigde trajecten. In 2010 zijn 34 nieuwe trajecten gestart. Evenals in voorgaande jaren zijn de projectkosten lager uitgekomen dan begroot. Het overschot is als terug te betalen subsidie op de balans verantwoord.

Commujon

In 2010 is de opbrengst vrijwel gelijk aan 2009. Wel heeft er in 2010 een ombouw van de activiteiten plaatsgevonden naar minder jongeren op een groep, kortere zorgtrajecten en ambulante hulpverlening. Binnen de exploitatiekosten wordt het tekort

op de huisvestingscomponent met name gecompenseerd door de lagere rentelasten op de lopende hypothecaire leningen. Hiermee is het resultaat over 2010 op vrijwel nihil uitgekomen.

Joozt Gelderland

De hogere opbrengsten worden veroorzaakt door een extra toegekende subsidie voor gezinshuisbedden en meer opbrengsten vanuit gemeenten. Door de kosten vrijwel gelijk te houden aan 2009 is er een positief resultaat gerealiseerd van € 107.000 (2009: € -380.000).

Joozt Utrecht

De opbrengsten en de exploitatiekosten zijn vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van 2009. Het exploitatieresultaat is € 123.000 negatief en wordt veroorzaakt door afschrijvingslasten van € 153.000 waarvoor een bestemmingsfonds is gevormd.

Nieuw Veldzicht

De hogere opbrengsten ten opzichte van 2009 worden veroorzaakt door een aantal nieuwe activiteiten die pas in de loop van 2010 zijn opgestart en waarvoor in 2009 en 2010 subsidie is ontvangen. De in 2009 niet gebruikte middelen zijn in 2010 aangewend voor zorg. De in 2010 ontvangen extra middelen zijn gedeeltelijk aangewend voor zorg en het resterende deel zal in overleg met de provincie in 2011 worden ingezet. Het resultaat is uitgekomen op € 7.000 negatief. Ook hier wordt het resultaat negatief beïnvloed door afschrijvingskosten van € 179.000 waarvoor een bestemmingsfonds is gevormd.

66

Traverse

De opbrengst voor de poliklinieken Traverse is in 2010 enerzijds autonoom gegroeid door toename van de activiteiten op de bestaande locaties Lelystad en Zutphen en anderzijds door de opening van een nieuwe vestiging in Almelo. Het resultaat is in 2010 sterk verbeterd ten opzichte van 2009 door een betere interne beheersing op de bedrijfsprocessen.

Europees Sociaal Fonds (ESF)

De daling in de ESF-opbrengsten voor 2010 komt met name voort uit de daling van het aantal deelnemende jongeren in Rekken en Lelystad door de groepsverkleining en door het besluit om Rekken als justitiële inrichting per eind 2010 te sluiten.

Hoofdkantoor

Het negatieve resultaat binnen het hoofdkantoor wordt met name veroorzaakt door de in 2010 gemaakte fusiekosten en de afschrijvingskosten op de verbouwing van

het kantoor in Apeldoorn. Voor beide posten zijn in voorgaande jaren bestemmings-reserves gevormd.

LSG-Rentray Onderwijs

De opbrengsten van LSG-Rentray Onderwijs zijn in 2010 afgenomen in lijn met de door de groepsverkleining in Rekken gedaalde plaatsen. Door met name lagere uitgaven aan onderwijs gerelateerde kosten zijn de kosten lager uitgekomen dan begroot en is er een positief resultaat behaald van € 347.000.

Stichtingen tot Steun LSG-Rentray 1, 2 en 3

De hogere opbrengsten in 2010 van € 1.663.000 ten opzichte van € 898.000 in 2009 worden veroorzaakt door het oprichten per 1 januari 2010 van Steunstichting 3. In deze stichting is met name het onroerend goed in Borculo ondergebracht. Dit onroerend goed en de daaraan gerelateerde opbrengsten werden tot en met 2009 verantwoord binnen de Leo Stichting Groep. Het resultaat over 2010 is uitgekomen op € 42.000 negatief ten opzichte van € 626.000 negatief over 2009. Het resultaat is met name verbeterd door een beter resultaat bij Steunstichting 2 ten opzichte van 2009.

Bijlage 1 Deelname aan wetenschappelijke onderzoeken

Project	Trauma-onderzoek bij meisjes
Doel	Effectiviteit EMDR + stabilisatietraining
In samenwerking met	VUmc, AMC
RVE	LSG-Rentray Eefde
Status	Loopt
Rol LSG-Rentray	Initiator

Project	Preventieterugval en recidive bij jongeren met psychische/psychiatrische problematiek
Doel	Onderzoekt de ontwikkeling van behoeften, risicofactoren en beschermende factoren tijdens de behandeling in de instellingen en de associaties met recidive en psychiatrische terugval een jaar na ontslag uit de instelling.
In samenwerking met	Universiteit van Tilburg, WODC
RVE	LSG-Rentray Eefde, JJI Lelystad
Status	Loopt
Rol LSG-Rentray	Faciliterend, lid begeleidingscommissie

Project	Validering MAYSI-2
Doel	Validering van het gebruikte screeningsinstrumentarium psychopathologie bij binnenkomst JJI
In samenwerking met	VUmc, Curium-LUMC, Teylingereind
RVE	JJI Lelystad
Status	Loopt
Rol LSG-Rentray	Mede-initiator

Project	Onderzoek effectiviteit Jeugdzorg ^{Plus}
Doel	Opstellen Jeugdzorg ^{Plus} -monitor en daarvoor aanleveren van gegevens
In samenwerking met	Directeuren Jeugdzorg ^{Plus}
RVE	LSG-Rentray Eefde
Status	Loopt
Rol LSG-Rentray	Initiator

Project	Moeder&Kindhuis
Doel	In kaart brengen kenmerken moeder, kind en effect moeder-baby-interventie
In samenwerking met	Dimence, VU
RVE	LSG-Rentray Eefde
Status	Loopt
Rol LSG-Rentray	Initiator

Project	Motivatie-instrument binnen arbeidstoeleidingstraject
Doel	Motivatie niet alleen van de jongere, maar ook van de omgeving
In samenwerking met	Workwise, Hunnerberg en OGH. Universiteit van Utrecht begeleidt de promotie.
RVE	LSG-Rentray Eefde
Status	Afgerond
Rol LSG-Rentray	Faciliterend/lid begeleidingscommissie

Project	Praktijkgestuurd effectonderzoek
Doel	Effectonderzoek op drie prestatie-indicatoren: cliënttevredenheid, doelrealisatie, reden beëindiging hulp
In samenwerking met	NJI
RVE	Joozt
Status	Loopt
Rol LSG-Rentray	Initiator

Project	Onderzoek naar Antilliaanse versus Nederlandse PIJ-jongeren
Doel	Achterhalen of verschillen tussen NL en AN liggen in sociale achterstand of cultuur
In samenwerking met	Universiteit Utrecht, Willem Pompe Instituut
RVE	JJI Lelystad
Status	Loopt
Rol LSG-Rentray	Faciliterend

Project	Effectiviteit Nieuwe Perspectieven en bij terugkeer
Doel	RCT naar effect NPT versus overige behandeling
In samenwerking met	UvA
RVE	Joozt
Status	Loopt
Rol LSG-Rentray	Faciliterend

Project	Onderzoek effect vaktherapie
Doel	Onderzoek naar de effecten van vaktherapie en beschrijving werkzame factoren
In samenwerking met	KenVak, Hogeschool Zuid
RVE	LSG-Rentray Rekken, JJI Lelystad
Status	Afgerond
Rol LSG-Rentray	Voert mede uit

Project	Academische werkplaats forensische zorg voor jeugd
Doel	Verbetering van zorg door gezamenlijk uitvoeren van onderzoek, onderwijs en opleiding
In samenwerking met	Teylingereind, Curium-LUMC, VUmc, De Bascule, Universiteit Leiden/mc, Hogeschool Windesheim, Hogeschool Leiden
RVE	m.n. JJI Lelystad
Status	Werkplaats is opgezet, onderzoek gaat in 2011 van start
Rol LSG-Rentray	Mede-initiator

Project	Opgeteld het verschil maken
Doel	Dossieronderzoek in het kader van trajectfinanciering
In samenwerking met	BMC
RVE	Commujon
Status	Afgerond
Rol LSG-Rentray	Voert mede uit

Project	Weerbaarheidstraining
Doel	Onderzoek naar effect van de methodiek
In samenwerking met	Intern
RVE	Commujon
Status	Afgerond
Rol LSG-Rentray	Initiator

Project	Effectonderzoek
Doel	Herhalingsonderzoek naar mate van tevredenheid ouders twee jaar na plaatsing
In samenwerking met	Hogeschool Windesheim
RVE	Commujon
Status	Afgerond
Rol LSG-Rentray	Initiator

Bijlage 2 Publicaties (inter)nationaal

Nationaal:

- Boonmann, **C. Domburgh**, L. van, Vinkers, D., & Doreleijers, Th. (2010). Antilliaanse Nederlanders in contact met justitie; een onderzoek naar prevalentie van psychiatrische stoornissen en verstandelijke beperkingen. Onderzoeksrapport in opdracht van ministerie van VROM.
- **Breuk**, R., Th. Doreleijers, L. Loef, B. Brown, & W. Slot (2010). Een gezinsgerichte dagbehandeling ter voorkoming van herhaalde detentie of gesloten behandeling. *Kind en Adolescent Praktijk*, 2, 78-87.
- **Domburgh**, L. van, Vermeiren, R., en Doreleijers, Th. (2010). Screening en assessment. In: Rolf Loeber, Wim Slot, Peter van der Laan, Machteld Hoeve, Dorien Graas (EDS), *Misdadigers van Morgen*, Amsterdam: SWP
- Laan, P. van der, **Domburgh**, L. van, & Hoeve, M. (2010). Kindercriminaliteit zoals waargenomen door kinderen, politie en justitie. In: Rolf Loeber, Wim Slot, Peter van der Laan, Machteld Hoeve, Dorien Graas (EDS), *Misdadigers van Morgen*, Amsterdam: SWP
- **Lodewijks**, H.P.B. (2010). Zwaarwegende argumenten bij de toepassing van het jeugd- of het volwassenstrafrecht. In T.A.H. Doreleijers, J.M. Ten Voorde, J.M. & M. Moerlings (Red.), *Strafrecht en forensische psychiatrie voor 16- tot 23 jarigen* (pp. 133-140). Den Haag: Boom Juridische Uitgevers.

Internationaal:

- Borum, R., **Lodewijks**, H.P.B., Bartel, P.A., Forth, A.E. (2010). Structured assessment of violence risk in youth (SAVRY). In R.K. Otto & K.S. Douglas, *Handbook of violence risk assessment* (pp. 63-80). New York: Routledge.
- **Kroneman**, L.M., A.E. Hipwell, R. Loeber, H.M. Koot, & D.A. Pardini (2010) Contextual risk factors as predictors of disruptive behavior disorder trajectories in girls: the moderating effect of callous-unemotional features. *The Journal of Child Psychology and Psychiatry*, online publication.
- **Lodewijks**, H.P.B., Ruiters, C. de, & Doreleijers, Th.A.H. (2010). The impact of protective factors in desistance from violent reoffending: A comparative study in three cohorts of adolescent offenders. *Journal of Interpersonal Violence*, 25, (3), 568-587.
- **Mulder**, E.A. (2010). Unraveling serious juvenile delinquency: risk and needs assessment by classification into subgroups.
- **Mulder**, E.A., Brand, E.F.J.M., Bullens, R.A.R. & Van Marle, H.J.C. (2010). Profiling serious juvenile offenders: static and dynamic risk factors, *International journal of forensic mental health*, vol. 9, no. 2, p. 93-100.
- **Mulder**, E.A., Brand, E.F.J.M., Bullens, R.A.R. & Van Marle, H.J.C. (2010). Risk

factors for overall recidivism and severity of recidivism in serious juvenile offenders, *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, advance online publication.

- **Mulder**, E.A., Brand, E.F.J.M., Bullens, R.A.R. & Van Marle, H.J.C. (2010). A classification of risk factors in serious juvenile offenders and the relation between patterns of risk factors and recidivism, *Criminal Behaviour and Mental Health*, vol. 20, no.1, p. 23-38.
- **Mulder**, E.A., Brand, E.F.J.M., Bullens, R.A.R. & Van Marle, H.J.C. (2010). Towards a classification of juvenile offenders: subgroups of serious juvenile offenders and severity of recidivism, *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, advance online publication.
- Scholte, E.M., Stoutjesdijk, R., Van Oudheusden, M.A.G., **Lodewijks**, H.P.B., & Van der Ploeg, J.D. (2010). Screening of egocentric and unemotional characteristics in incarcerated and community children. *International Journal of Law and Psychiatry*, 33, (3), 164-170.

Bijlage 3 Medezeggenschap cliënten

JJI Lelystad

Jongerenraad

Frequentie	Tweewekelijks (m.u.v. schoolvakanties en de vakanties van de activiteitencoördinator).
Ondersteuning	Begeleiding door activiteitencoördinator. Budget ca. € 1000,- per jaar
Bijzonderheden	In 2010 waren gemiddeld zes jongeren per vergadering aanwezig. Er zijn regelmatig gasten naar de Jongerenraad gekomen, zoals de locatiedirecteur, het hoofd behandeling, het hoofd beveiliging, de facilitaire manager, de begeleider van de winkel, de unitmanager en de commissie van toezicht (tweemaal per jaar).
Aansluiting bij landelijke commissie	Aangesloten bij het JeugdWelzijnsBeraad (JWB).
Adviezen/ beleidsissues	<p>Advies over nieuwe activiteiten voor de jongeren. Zo is er een Pannakooi aangeschaft, een flipperkast gekomen in de soos, en heeft de Jongerenraad verschillende activiteiten georganiseerd in de vakanties.</p> <p>Advies over de producten in de winkel. De begeleider van de winkel komt regelmatig naar een vergadering om producten te bespreken. Wat blijft er in het assortiment en welke producten willen jongeren graag in de winkel kopen.</p> <p>Advies over de beloningen die jongeren kunnen verdienen met YOUTURN.</p> <p>Advies over een enquête met als onderwerp 'activiteiten' die de meeste jongeren hebben ingevuld. Dit om een beter beeld te krijgen van wat de jongeren van de activiteiten vinden.</p> <p>Advies over televisiezenders. Ieder jaar maakt de Jongerenraad een enquête waarin de leefgroepen kunnen aangeven welke televisiezenders zij graag op de groep ontvangen.</p> <p>Het aantal televisiekanalen is hier beperkt omdat de locatie niet op de kabel is aangesloten.</p> <p>Advies aan management naar aanleiding van de uitslag van de Jeugd-Survey 2009.</p>

LSG-Rentray Eefde

Cliëntenraad

In 2010 is de oprichting van een Cliëntenraad voorbereid. Het wordt een Cliëntenraad bestaande uit zes tot tien leden en één onafhankelijk lid gekozen door de Jongerenraad. Verder kiest de Cliëntenraad uit haar midden een voorzitter, secretaris en plaatsvervangend secretaris. De leden worden benoemd voor een periode van twee jaar. Daarna kunnen zij opnieuw benoemd worden.

Resultaat oprichting Cliëntenraad LSG-Rentray Eefde

- Drie cliënten hebben zich aangemeld om te starten met de Cliëntenraad.
- Afsproken is dat de Cliëntenraad, de locatiedirecteur en het hoofd behandeling eenmaal in de zes weken samenkomen. De vergadering wordt genotuleerd door de locatiesecretaresse.
- Er zijn twee bijeenkomsten geweest.
- Er zijn afspraken gemaakt over onkostenvergoedingen, met name over de reiskostenvergoeding.
- In 2010 zijn de volgende onderwerpen besproken:
 - Kennismaking
 - Werving nieuwe leden
 - Organisatorische voorwaarden
 - Inbedding van de Cliëntenraad in de organisatie

74

Jongerenraad

Frequentie	Tweewekelijks
Ondersteuning	Begeleiding door activiteitenbegeleider Bijkomende kosten kunnen worden gedeclareerd.
Bijzonderheden	Eenmaal in de vier weken zijn het hoofd behandeling en de locatiedirecteur bij de vergadering aanwezig. De notulen worden door de jongeren zelf gemaakt en zijn een verplicht agendapunt op alle overleggen: van de leefgroepen, het unitmanagement en de behandelcoördinatoren.
Aansluiting bij landelijke commissie	Nee
Adviezen/beleidsissues	Adviezen over aanpassing en toepassing regels: de huisregels worden geherformuleerd om meer eenduidigheid te creëren.

Traverse

De dienstverlening van Traverse betreft kortdurend, ambulant onderzoek, diagnostiek en behandeling. Voor vertegenwoordiging van de doelgroep die hiervan gebruik maakt, is geen aparte Cliëntenraad of Jongerenraad geïnstalleerd. Traverse voert jaarlijks een extern belegd Cliënttevredenheidsonderzoek uit via de GGZ-Thermometer. Op deze wijze krijgt het management feedback vanuit zijn cliënten op de werkwijze en de behandeling.

Joozt

Jongerenraden (2)

Frequentie	Eenmaal per maand
Ondersteuning	Begeleiding door cliëntmedewerker. Bijkomende kosten zijn declarabel.
Bijzonderheden	Eens in de twee maanden is de RVE-directeur aanwezig. De cliëntmedewerker heeft tijdens de Week van de Jeugdzorg (landelijk georganiseerd in elke provincie) de Jeugdzorg Award gewonnen voor beste jeugdzorgwerker van het jaar 2010; dit vanwege haar inspanningen voor de Jongerenraad in Utrecht.
Aansluiting bij landelijke commissie	In Gelderland aangesloten bij Zorgbelang, in Utrecht bij het AKJ.
Adviezen/beleidsissues	<ul style="list-style-type: none"> - Advies over verlichting en veiligheid. Op locatie Maarsbergen, Valkenheide, is de verlichting op het terrein verbeterd zodat jongeren zich er 's avonds veiliger voelen. - Advies over jongerenintranet. Aan de komst hiervan wordt gewerkt. - Advies over onduidelijkheid van de 24 uren maatregel (jongeren die voor straf 24 uur op hun kamer verblijven) en het beleid over reiskostenvergoeding. Maatregel en beleid zijn verduidelijkt.

Nieuw Veldzicht

Cliëntenraad

Frequentie	Vier à zes keer per jaar
Ondersteuning	Door een medewerker van Nieuw Veldzicht op basis van drie uur per maand. Bijkomende kosten zijn declarabel.
Bijzonderheden	De Cliëntenraad bestaat uit zes tot twaalf leden. Het is een gemengde raad van jongeren en ouders. De zittingstermijn is twee jaar. Waar nodig wordt een extra bijeenkomst belegd op initiatief van de voorzitter of op verzoek van de RVE-directeur.
Aansluiting bij landelijke commissie	Aangesloten bij het JWB en het LCFJ (Landelijk Cliënten Forum Jongeren).
Adviezen/beleidsissues	<ul style="list-style-type: none"> - Het reglement Cliëntenraad is besproken en vastgesteld. - Het jaarplan en de begroting zijn in januari besproken in het bijzijn van de directeur. - In het jaarplan 2010 zijn de onderwerpen vastgesteld die binnen de Cliëntenraad aan bod moesten komen. In 2010 is het reglement van de Cliëntenraad, de c-toets, de veiligheidsenquête, het rapport van de Inspectie en het jaarplan en de begroting van Nieuw Veldzicht besproken. De c-toets, veiligheidsenquête en het inspectierapport hebben daarbij een heel direct raakvlak met het belang van de cliënt voor een optimale kwaliteit van de zorg. - De werving van nieuwe leden heeft in 2010 centraal gestaan. Er zijn in totaal vier nieuwe leden geworven waarvan er drie daadwerkelijk zitting hebben genomen in de Cliëntenraad. - Bekendheid Cliëntenraad vergroten en informatieverbreiding. In 2010 is de nieuwe flyer van de Cliëntenraad verspreid onder ouders en jongeren. Daarnaast is de Cliëntenraad actief bezig geweest met de voorbereiding voor het houden van telefonische enquêtes. Deze peilingen zullen in 2011 worden gerealiseerd. Afgezien van de inhoudelijke informatieverzameling zal deze werkwijze ook bijdragen aan de bekendheid van de Cliëntenraad bij ouders en jongeren. - De Cliëntenraad heeft zowel aan de jaarverantwoording 2009 als aan het jaarplan 2010 een bijdrage geleverd. Deze vormt een integraal onderdeel van de desbetreffende documenten en de subsidievoorwaarden van de provincie. - Vanuit de Cliëntenraad wordt contact onderhouden met het Centrum Maatschappelijke Ontwikkeling (CMO) Flevoland en het Landelijk Cliëntenforum Jeugdzorg (LCFJ). Samen met CMO Flevoland zijn er voorbereidingen getroffen om in 2011 telefonische enquêtes af te nemen onder een aantal cliënten van Nieuw Veldzicht.

Jongerenraad

Frequentie	Tweewekelijks
Ondersteuning	Begeleiding door muziektherapeut op basis van vier uur per week. Bijkomende kosten op declaratiebasis.
Bijzonderheden	Er is een actieve uitwisseling met andere jongerenraden in Nederland.
Aansluiting bij landelijke commissie	Aangesloten bij het JWB en het LCFJ.
Adviezen/beleidsissues	<ul style="list-style-type: none"> - In 2010 is er geen training voor vergadertechnieken geweest wegens gebrek aan financiële ruimte. - De Soos is verder gecontinueerd. Deze wordt zo mogelijk elke vrijdag gedraaid door twee leden van de Jongerenraad en drie stagiaires van de groepshuizen. Elke maand is er een speciale avond waarin een thema centraal staat of een film wordt gedraaid. - Doelstelling ontwikkeling nieuwsbrief voor jongeren op het terrein is niet gerealiseerd. Staat voor 2011 gepland. - Wisselwerking tussen afzonderlijke groeps gesprekken en de Jongerenraad blijven bevorderen. De groeps gesprekken in de verschillende leefgroepen leveren een goede input voor de agenda van de Jongerenraad. Deze wisselwerking bevordert een goede samenhang tussen de activiteiten van de Jongerenraad en datgene wat in de leefgroepen speelt. - Drie afgevaardigden uit de Jongerenraad zijn gekozen om deel te nemen aan de Cliëntenraad. - Energieverbruik op de groepen verminderen: in 2010 is dit initiatief opgeschort. Wordt weer opgepakt in 2011. - De begeleider van de Jongerenraad bezoekt elke drie à vier maanden het 'coachesoverleg' van de andere jongerenraden van LSG-Rentray. Hier worden ervaringen uitgewisseld met de collega's uit de andere werkorganisaties over sponsoring, subsidieaanvragen en initiatieven die de andere jongerenraden ontplooiën. - De voltallige Jongerenraad nam voor de tweede achtereenvolgende keer deel aan het jongerendebat in de Statenzaal van het Provinciehuis. De jury onder voorzitterschap van gedeputeerde Witteman wees de voorzitter van de Jongerenraad van Nieuw Veldzicht aan als beste debater.

Commujon

Cliëntenraad

Frequentie	Zeven maal per jaar
Ondersteuning	Door ambulante medewerker (8 uur p.m.). Bedrag ter beschikking gesteld aan CR: € 7500,- (€ 4000,- voor reiskosten, catering, attenties, vergoedingen, vertalingen in het Turks en Marokkaans en eventuele vacatiegelden. € 3500,- is uitgetrokken voor drukwerk, het Cliëntenraadboekje (Eenmaal per kwartaal) om cliënten/ouders op de hoogte te houden van de diverse ontwikkelingen binnen Commujon of van landelijke maatregelen, in het belang van ouder(s). Wanneer aan het einde van het boekjaar geld overblijft in de begroting van de Cliëntenraad dan mag men dit reserveren voor een cursus. En anders vloeit het geld weer terug naar LSG-Rentray.
Bijzonderheden	De Raad bestaat uit vijf volwassen leden en vier jongerenleden. Aan de Cliëntenraad is minder advies gevraagd dan voorgaande jaren. Dit heeft te maken met de vele directeurswisselingen van de laatste anderhalf jaar.
Aansluiting bij landelijke commissie	Geen aansluiting, wel nauwe contacten met LCFJ.
Adviezen/beleidsissues	Agendapunten ter advisering waren: - De voordracht van een lid voor de Raad van Toezicht. - Fusie LSG-Rentray. - Incidenten binnen de kindgroepen. - Nieuwe organisatiestructuur Commujon. - Procedure nieuwe directeur. - Alcohol- en drugsbeleid. - Organiseren van voorlichtingsavonden aan ouders. - Benoeming van cliëntvertrouwenspersoon. - Het pedagogisch klimaat. - Cliënten trainen medewerkers. - Advisering richting Gedeputeerde Staten van Overijssel (dhr. Ranter) over de diverse uitvoeringsprogramma's Jeugdzorg, etc. - Jaarplan 2011.

78

Jongerenraden (2)

Frequentie	Twee- of driewekelijks
Ondersteuning	Door Jongerenraadcoach Totaal budget voor de jongerenraden is € 2000,- per jaar
Bijzonderheden	-
Aansluiting bij landelijke commissie	De Jongerenraad is aangesloten bij het JWB en het LCFJ. Daarnaast zijn er veel goede contacten met collega-jeugdinstituten.
Adviezen/beleidsissues	- Middelen die de jongeren direct betreffen, bijvoorbeeld Budgettering. - Meedenken over vrijetijdsbesteding. - Poster klachtenregeling. - Aanbevelingen vanuit Kwaliteitsprijs overgenomen. - Veiligheid in de breedste zin van het woord. - Uitkomst C-toets bespreken. - Participeren in de aanstelling van een cliëntvertrouwenspersoon. - Meepraten over het middelenbeleid. - Meepraten over diverse protocollen, onder meer het wegloopprotocol.

Bijlage 4 Resultaten schooljaar 2009/2010

In onderstaande tabel zijn alleen de gegevens van landelijk erkende certificaten en examens verwerkt, niet van de verstrekte schoolcertificaten.

Resultaten 2009/2010 LSG-Rentray Rekken

In onderstaande tabel gaat het om deelcertificaten voor LVB-jongeren voor de vakken Nederlands, Engels en Rekenen.

	Aantal deelnemers	Geslaagd	Gezakt	Niet opgekomen
Deelcertificaten	37	31	4	2

In onderstaande tabel staan de resultaten voor de cursussen Basisveiligheid, Werken in de keuken en Schoonmaken in de groothuishouding voor LVB-jongeren.

	Aantal deelnemers	Geslaagd	Gezakt	Niet opgekomen
Cursussen	25	24	1	0

Resultaten Trajectklassen Deventer 2009/2010

	Aantal deelnemers	Geslaagd	Gezakt	
VMBO bb ec	2		2	
VMBO bb z+w	1		1	
VMBO k ec	6		5	1
VMBO k z+w	1		1	
VMBO TL	1		1	
HAVO	14		11	3
VWO	2		2	

Resultaten 2010 Beatrixstraat en ATC

	Aantal deelnemers	Geslaagd	Gezakt	Niet opgekomen
KSE 1	25	16	7	2
KSE 2	30	22	4	4
KSE 3	44	14	24	6
KSE 4	1	1	0	0
KSE 1	2	2	0	0
KSE 2	7	5	2	0
KSE 3	19	9	6	4
KSE 4	2	0	0	2
KSE 1	6	4	2	0
KSE 2	14	7	5	2
KSE 3	28	15	13	0
KSE 4	7	6	1	0
KSE 1	10	6	4	0
KSE 2	43	36	5	2
KSE 3	18	7	11	0
KSE 4	2	1	0	1

LSG-Rentray

Mettrayweg 25

Eefde

Postbus 94

7200 AB Zutphen

T: 088 - 547 70 00

F: 088 - 547 80 00

E: info@lsg-rentray.nl

W: www.lsg-rentray.nl