

# **Veiligheid binnen Het Keerpunt**

Inspectie jeugdzorg

Inspectie van het Onderwijs

Inspectie voor de Gezondheidszorg

Inspectie voor de Sanctietoepassing

Utrecht, september 2007



## Samenvatting

---

Op verzoek van de minister van Justitie hebben de Inspectie jeugdzorg, de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Inspectie van het Onderwijs en de Inspectie voor de Sanctietoepassing onderzoek gedaan naar de veiligheid binnen de justitiële jeugdinrichtingen (JJI's) in Nederland.

Bij het onderzoek is door de inspecties het uitgangspunt gehanteerd dat het opsluiten in een beveiligde setting van jongeren met ernstige gedrags- en/of psychiatrische problemen, die al dan niet strafbare feiten hebben gepleegd, op zichzelf een risicovolle situatie is. Incidenten binnen JJI's zijn dan ook niet uit te sluiten. De inspecties verwachten echter wel dat de JJI's ernaar streven om een zo veilig mogelijk leef-, behandel- en werkklimaat te bieden en waarborgen.

In dit rapport beantwoorden de inspecties de vraag of de JJI Het Keerpunt, locatie Cadier en Keer, een veilig leef-, behandel- en werkklimaat biedt én waarborgt. De inspecties beantwoorden deze vraag door aan te geven óf en waar de inrichting risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat.

Samenvattend oordelen de inspecties dat Het Keerpunt een matig risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden school.

De belangrijkste factoren waardoor Het Keerpunt een veilig leef- en behandelklimaat *kan* bieden zijn terug te voeren naar de consequente hantering van de competentiemethodiek, de betrokkenheid van de medewerkers en de aandacht die jongeren in kleine groepen krijgen. De geïntegreerde werkwijze van groepsleiders en docenten met korte lijnen en frequent overleg levert ook een belangrijke bijdrage aan de veiligheid: deze resulteert in een gestructureerd dagprogramma, waarin groepsleiders en docenten jongeren vanuit een gemeenschappelijke visie benaderen en zo nodig elkaars taken overnemen. Hierdoor wordt continuïteit in de opvoeding geboden en is er goed zicht op de jongeren. Hun wordt op deze manier perspectief geboden en deze werkwijze biedt mogelijkheden escalatie van agressief of gewelddadig gedrag van jongeren te voorkomen.

Het waarborgen van de veiligheid van het leef-, behandel- en werkklimaat staat echter onder druk door de capaciteitsuitbreiding die in korte tijd is gerealiseerd. Om de positieve effecten van de werk- en handelwijze te handhaven en te borgen, dienen deze structureel te worden geëvalueerd en indien nodig te worden bijgesteld. Dit gebeurt in onvoldoende mate waardoor er sprake is van onvoldoende geformaliseerde werk- en handelwijzen.



## Inhoudsopgave

Samenvatting .....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	7
Hoofdstuk 2 De veiligheid in Het Keerpunt .....	10
2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld .....	10
2.1.1. Voorkómen van agressie en geweld.....	10
2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld.....	13
2.2 Bejegeningssklimaat .....	15
2.2.1. Waarborgen rechten jongeren .....	15
2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief.....	16
2.2.3. Omgang met de jongeren .....	18
2.3 Opvoeding en behandeling .....	19
2.3.1. Opvoeding.....	20
2.3.2. Behandeling .....	23
2.4. Deskundigheid van het personeel.....	25
2.4.1. Bedrijfscultuur .....	25
Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties .....	28
Bieden en waarborgen van een veilig leef- behandel- en werkklimaat.....	28
Bijlage 1 Het onderzoek .....	30
Bijlage 2 Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator.....	34
Bijlage 3 Geraadpleegde documenten .....	50



## Hoofdstuk 1 Inleiding

---

Op verzoek van de minister van Justitie hebben de Inspectie jeugdzorg, de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Inspectie van het Onderwijs en de Inspectie voor de Sanctietoepassing onderzoek gedaan naar de veiligheid binnen de justitiële jeugdinrichtingen (JJI) in Nederland.<sup>1</sup> De minister wil weten of zich binnen de JJI's en de daaraan verbonden scholen risicovolle situaties voordoen voor jongeren en personeel en of er door hem en/of de inrichtingen maatregelen ter verbetering genomen moeten worden.

Bij het onderzoek is door de gezamenlijke inspecties het uitgangspunt gehanteerd dat het opsluiten in een beveiligde setting van jongeren met ernstige gedrags- en/of psychiatrische problemen, die al dan niet strafbare feiten hebben gepleegd, op zichzelf een risicovolle situatie is. Incidenten binnen JJI's zijn dan ook niet uit te sluiten.

De gezamenlijke inspecties verwachten echter wel dat de JJI's ernaar streven om een zo veilig mogelijk leef-, behandel- en werkklimaat te bieden en te waarborgen.

Om dit te kunnen beoordelen hebben de inspecties een toetsingskader opgesteld waarbinnen vier risicogebieden onderscheiden worden die in belangrijke mate bijdragen aan de (on)veiligheid binnen een JJI en de daaraan verbonden school. Het betreft de volgende gebieden: *Preventie en beheersing van agressie en geweld, Bejegeningssklimaat, Opvoeding en behandeling en Deskundigheid van het personeel.*

Voor elke JJI wordt een rapport opgesteld. In dit rapport beantwoorden de inspecties de vraag of de JJI Het Keerpunt een veilig leef-, behandel- en werkklimaat biedt én waarborgt.

Het Keerpunt is een particuliere Justitiële Jeugd Inrichting, gevestigd in Cadier en Keer (nabij Maastricht), Het Keerpunt telt momenteel 138 plaatsen, verdeeld over drie verschillende afdelingen, te weten: Gesloten opvang (60 plaatsen), Gesloten behandeling (28 plaatsen) en Open behandeling (50 plaatsen, waarvan 10 jongere veelplegers).

Het onderwijs in Het Keerpunt wordt verzorgd door de so/vso school St. Jozef. Deze school biedt naast het leerstofaanbod voor het speciaal onderwijs ook een aanbod voor het vmbo. Naast de onderwijsfunctie voor Het Keerpunt heeft de school ook een externe functie (onderwijs cluster 4).

### *Leeswijzer*

In *hoofdstuk 2* staan de bevindingen van de inspecties over de situatie in de inrichting met betrekking tot de vier risicogebieden, met een toelichting.

In *hoofdstuk 3* staat het oordeel van de inspecties.

---

<sup>1</sup> De Arbeidsinspectie heeft medewerking verleend in de vorm van inbreng van kennis en ondersteuning bij de voorbereiding en uitvoering van het onderzoek

In *bijlage 1* staan de probleemstelling van het onderzoek, definities, de onderzoeksvraag, de wijze van beoordelen en de uitvoering van het onderzoek uitgewerkt.

De *bijlagen 2 en 3* bevatten respectievelijk de uitwerking van het toetsingskader met Scoreclassificaties en het Overzicht geraadpleegde documenten.





## Hoofdstuk 2 De veiligheid in Het Keerpunt

---

De paragrafen van dit hoofdstuk zijn gewijd aan de bevindingen op de risicogebieden *Preventie en beheersing van agressie en geweld, Bejegeningssklimaat, Opvoeding en behandeling en Deskundigheid van het personeel*. Elke risicogebied is verdeeld in een aantal criteria met indicatoren. Elke paragraaf bevat achtereenvolgens de uitwerking van een criterium in indicatoren en de scores van de inspecties per indicator en daarna de onderbouwing van de scores. De scores zijn weergegeven op een vierpuntsschaal: *afwezig, aanwezig, operationeel en geborgd*. In bijlage 2 staat de uitwerking van de in de oordelen gehanteerde score-classificaties.

### 2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld

Dit risicogebied kent twee criteria: *de inrichting neemt afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkómen* en *de inrichting treedt adequaat op tegen agressie en geweld*. Allebei de criteria komen hieronder achtereenvolgens aan bod. Elk met een aantal indicatoren.

#### 2.1.1. Voorkómen van agressie en geweld

##### Scores per indicator

<b>Criterion</b> De inrichting neemt afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkómen	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Veiligheid gebouw			√	
Inzicht in veiligheidsbeleving	√			
Inventarisatie veiligheidsrisico's	√			
Beleid preventie en beheersing incidenten		√		
Training medewerkers		√		
Beleid ongewenste omgangsvormen		√		
Beleid integriteitsbreuken		√		

##### Onderbouwing van de scores

###### *Veiligheid gebouw*

De indeling van het gebouw, de zichtlijnen, de technische en elektronische hulpmiddelen en de wijze waarop het gebouw is gecompartmenteerd, dragen bij aan een veilige verblijfssituatie voor jongeren en medewerkers.

De (ver)nieuwbouw is een belangrijke impuls geweest om aspecten van het veiligheidsbeleid opnieuw te doordenken. Daardoor is een veilig gebouw gecreëerd met een goede compartimentering en een effectief toezicht door begeleidende functionarissen op kleine groepen jongeren.

Maar ook is gebleken dat de medewerkers, die voorheen gewerkt hebben in een veel kleinere inrichting met kortere lijnen en veel informeel contact, nog vertrouwd moeten raken met de mogelijkheden en de beperkingen van het gebouw. Zo waarderen medewerkers de mogelijkheden van de nieuwbouw nog verschillend. Ook worden nieuwe voorzieningen als de detectiepoort en het alarmeringssysteem, nog niet optimaal benut.

#### *Inzicht in veiligheidsbeleving*

Er is onvoldoende inzicht in de veiligheidsbeleving van jongeren en medewerkers. Dit blijkt uit het feit dat er tot nu toe geen onderzoek naar de veiligheidsbeleving is gedaan.

Wel hebben medewerkers een idee over hoe veilig jongeren zich voelen, omdat er veel contact is tussen jongeren en medewerkers en er vaak in heel kleine groepen met jongeren gewerkt wordt. Ook geven medewerkers zelf signalen af als zij bepaalde werkwijzen als onveilig ervaren. Bovendien is veiligheidsbeleving van medewerkers een onderwerp in functioneringsgesprekken.

#### *Inventarisatie veiligheidsrisico's*

Het onderwerp agressie en geweld is niet opgenomen in de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). De in 2006 uitgevoerde RI&E bevat namelijk geen inventarisatie van onveilige plekken en situaties. Evenmin worden risicomomenten in het dagprogramma geanalyseerd. Er is ook geen aandacht gegeven aan de veiligheidsbeleving van de medewerkers. Wel beschrijft het rapport als risico's de emotionele belasting van medewerkers en de kennis van voorschriften en procedures. Op die beide terreinen worden nadere acties op dit moment niet noodzakelijk geacht.

#### *Beleid preventie en beheersing incidenten*

Er is een veiligheidsbeleid aanwezig, dat vertaald is in dienstinstructies, protocollen rond omgaan met agressief gedrag, een gedragscode en een sanctiebeleid. Zo zijn er protocollen die voorschrijven hoe medewerkers moeten optreden bij agressief gedrag of geweld. Tevens is er een duidelijk sanctiebeleid. Jongeren en medewerkers gaven namelijk aan te weten waartoe agressie en geweld leidt: er wordt altijd op gereageerd. Het beleid was ontoereikend toen recent een groep jongeren in de laatste fase van hun behandeling van Den Engh naar Het Keerpunt werd overgeplaatst. Alle jongeren moesten na incidenten via een correctieplaatsing worden overgeplaatst.

Het Keerpunt hanteert een restrictief invoerbeleid: toegangscontroles, visitaties na bezoek en inzet van drugshonden beperken de invoer van drugs en andere contrabande.

Daarnaast is gebleken dat er nog veel loos alarmmeldingen via de personen zoekinstallatie (PZI) zijn. Bij een alarmmelding worden alle medewerkers met een PZI gealarmeerd, waardoor er veel medewerkers toesnellen na ieder alarm. Daardoor blijft soms een minimumbezetting van één groepsleider op twaalf jongeren op de groepen achter.

Tot slot heeft het feit dat de functie van Hoofd Beveiliging vacant is geweest en partieel is waargenomen door een unitcoördinator, ertoe bijgedragen dat het veiligheidsbeleid niet op alle punten actueel is.

### *Training medewerkers*

Alle medewerkers worden getraind in het omgaan met agressie en geweld. Het beleid van de inrichting is om medewerkers in gemengde groepen te laten deelnemen aan trainingen Omgang met Agressie (OMA). Deze training behelst het omgaan met verbale agressie, het aanleren van deëscalerend gedrag en het handhaven van orde en veiligheid.

Daarnaast is het beleid erop gericht dat medewerkers regelmatig oefenen in het onderhouden van hun vaardigheden op het terrein van de fysieke weerbaarheid (hanteren beperkende regels, toepassen proportioneel geweld). Voor de beveiligingsmedewerkers houdt dit in dat zij eenmaal per twee weken hun fysieke weerbaarheid zouden moeten oefenen.

Gebleken is echter, dat uitvoering van dit beleid de laatste jaren onder druk heeft gestaan door de snelle groei van de inrichting en de prioriteit die gegeven werd aan opleidingen bedrijfshulpverlening in het kader van de brandveiligheid. Hierdoor heeft de weerbaarheidstraining van beveiligingsmedewerkers al meer dan een jaar niet plaats gevonden. Tevens zijn er nieuwe medewerkers die al meer dan een jaar in dienst zijn, maar nog niet aan een OMA-training hebben deelgenomen. Dit geldt ook voor een aantal leerkrachten op de school.

### *Beleid ongewenste omgangsvormen*

Er is een beleid ongewenste omgangsvormen aanwezig. De inrichting beschikt namelijk over een schriftelijk protocol seksuele intimidatie. Dit protocol bevat informatie over vertrouwenspersoon, klachtenregeling en –procedure en klachtencommissie. Zo zijn er aparte vertrouwenspersonen voor jongeren en medewerkers en is er een klachtencommissie van drie personen die klachten op dit terrein onderzoekt.

Gebleken is echter dat de medewerkers niet goed van dit beleid op de hoogte zijn.

Van de regels die de medewerkers, in overleg met de leerkrachten op de school, hanteren met betrekking tot kleding en onderlinge bejegening, blijkt men wel goed op de hoogte te zijn. Deze zijn opgenomen in 'Huisregels Het Keerpunt voor jongeren'.

### *Beleid integriteitsbreuken*

Er is een beleidsnotitie met betrekking tot het integriteitsbeleid aanwezig. Deze blijkt heldere normen en gedragsregels te bevatten. De regels hebben betrekking op discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, hoe je wel en niet van je bevoegdheden gebruik mag maken en over privé-relaties tussen jongeren en medewerkers.

Er is echter ook geconstateerd dat de notitie niet aangeeft hoe de normen gehandhaafd worden en hoe sancties worden getroffen. Tevens is gebleken dat de bekendheid van medewerkers met dit beleid gering is.

## 2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld

### Scores per indicator

<b> criterium</b> De inrichting treedt adequaat op tegen agressie en geweld	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Personele bezetting			√	
Melding, registratie en analyse van incidenten			√	
Alarmeringsprocedure.		√		
Samenwerking inrichting en school m.b.t. incidenten			√	
Nazorg incidenten		√		

### Onderbouwing van de scores

#### *Personele bezetting*

De (extra) inzet van personeel op risicomomenten/locaties is geformaliseerd en maakt onderdeel uit van het inrichtingsbeleid.

Dit blijkt ten eerste uit het feit dat het ontstaan van toezichtloze situaties effectief wordt voorkomen, doordat de jongeren in alle compartimenten en ruimtes van het gebouw worden begeleid door medewerkers. De inrichting is namelijk sterk gecompartmenteerd en die compartimentering blijkt goed te zijn doordacht. Bij de inrichting van het gebouw is opzettelijk afgezien van het gebruik van andere toezichtmiddelen in die compartimenten, zoals geluidsdetectie of camera's. Alleen wanneer jongeren in hun (afgesloten) eigen kamer zijn, verblijven zij in een compartiment waarin geen direct toezicht wordt uitgeoefend.

Ten tweede is gebleken dat het pedagogisch beleid van de inrichting toezichtloze situaties helpt voorkomen. Zo wordt er (in de schoolsituatie) met zeer kleine groepen jongeren gewerkt. Bovendien zijn de functies van groepsleiders en leerkrachten zo sterk met elkaar verweven, dat zij indien nodig elkaars taken overnemen. Er is echter ook geconstateerd, dat het bij alarmmeldingen soms kan gebeuren dat er een minimumbezetting van één groepsleider op twaalf jongeren op de groep achterblijft.

De personeelsbezetting wordt periodiek geëvalueerd.

#### *Melding, registratie en analyse van incidenten*

De procedure voor het melden en registreren van incidenten is bij de medewerkers bekend en wordt als zodanig ook toegepast. Er is een overzichtelijke incidentenregistratie. Toedracht en afhandeling van incidenten worden grondig onderzocht en vastgelegd. Wanneer de afhandeling van incidenten tot een onvoorwaardelijke of voorwaardelijke disciplinaire maatregel leidt, wordt die maatregel in een beschikking vastgelegd.

Dit blijkt ten eerste uit het feit dat incidenten en de afhandeling ervan worden geregistreerd in de individuele dossiers van de jongeren, waarin het verloop van hun verblijf wordt bijgehouden. Ten

tweede wordt periodiek gerapporteerd over incidenten die zich hebben voorgedaan via de verantwoordingsrapportage naar DJI en via meldingen bijzondere voorvallen. De bekendheid van die registratieprocedure en de waardering van medewerkers voor het uitvoeren van deze taken is recent onderzocht. De medewerkers bleken hiervan goed op de hoogte te zijn.

Geconstateerd is echter ook dat er geen gegevens worden verzameld over aard en aantallen incidenten, om trends te analyseren en verbetering tot stand te brengen in het veiligheidsbeleid. Bovendien ontbreekt een normbeschrijving van wanneer er sprake is van een incident. Het aantal incidenten in Het Keerpunt lijkt evenwel heel laag te zijn.

#### *Alarmeringsprocedure.*

Er is een alarmeringsprocedure aanwezig. Dit blijkt uit het feit dat medewerkers weten wat ze moeten doen op het moment dat er een alarmering plaatsvindt. Wanneer er een alarmmelding plaatsvindt stromen medewerkers toe. Ter plekke wordt afgesproken welke functionarissen het incident afwikkelen. Zo nodig nemen beveiligingsmedewerkers, die op ieder alarm reageren, de afhandeling over.

De werkwijze na een alarmering blijkt echter niet te zijn vastgelegd in een schriftelijk protocol. Bovendien vinden oefeningen niet structureel plaats en is er geen differentiatie naar soorten calamiteiten. Er is een noodplan in ontwikkeling dat het bestaande noodplan zal gaan vervangen. Daarin wordt de alarmeringsprocedure opgenomen.

#### *Samenwerking inrichting en school met betrekking tot incidenten*

De samenwerking tussen school en inrichting is geformaliseerd en maakt deel uit van het inrichtingsbeleid. Onderwijs is namelijk geïntegreerd in de methodiek van Het Keerpunt. Zo voeren docenten en groepsleiders beiden onderdelen van het dagprogramma uit. De trajectkaarten die in het kader van het Competentiemodel gebruikt worden, worden zowel op school als op de leefgroep gehanteerd. Daarnaast zijn aan een leefgroep vaste docenten verbonden. Lessen worden gegeven aan jongeren van één leefgroep. De functies van groepsleiders en docenten blijken sterk met elkaar verweven te zijn. Indien nodig nemen ze elkaars taken over. Bovendien nemen de docenten deel aan de dienstoverdracht binnen de leefgroep, bij aanvang en afloop van hun dienst, en zijn zij ook bij andere vormen van werkoverleg betrokken.

#### *Nazorg incidenten*

Er is een (schriftelijke) procedure voor opvang en nazorg aanwezig. In het protocol "Handelen door pedagogisch medewerkers bij conflicten" blijkt een beknopt nazorgprotocol te zijn opgenomen. Hierin wordt aangegeven dat de leidinggevende zorg draagt voor begeleiding van medewerkers na een fysiek conflict. Leidinggevendens blijken hier echter niet voor te worden getraind.

Medewerkers maken melding van een zorgzame cultuur in de inrichting voor mensen die schokkende gebeurtenissen hebben meegemaakt tijdens het werk. Medewerkers geven namelijk aan het gevoel te hebben dat ze "overal" terecht kunnen. Er is echter weinig bekendheid bij medewerkers over wat de persoonlijke gevolgen van agressie- en geweldsincidenten kunnen zijn.

Met betrekking tot de zorg voor jongeren die mikpunt of slachtoffer zijn geweest van een agressie- of geweldsincident, is geconstateerd dat dit een onderdeel vormt van de begeleiding en behandeling die in de inrichting wordt gegeven.

## 2.2 Bejegeningssklimaat

Dit risicogebied kent drie criteria: *de inrichting waarborgt de rechten van de jongeren*, *de inrichting biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief* en *de inrichting gaat respectvol om met de jongeren*. Alle drie de criteria komen hieronder achtereenvolgens aan bod. Elk met een aantal indicatoren.

### 2.2.1. Waarborgen rechten jongeren

#### Scores per indicator

<b>Criterion</b> De inrichting waarborgt de rechten van de jongeren	Atwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Informereren van jongeren			√	
Klachtprocedures, verzoek- of bezwaarschriften		√		
Hulp en rechtsbijstand		√		
Recht op medische/psychiatrische behandeling			√	
Visie op geprotocolleerd uitvoeren van separaties en isolaties		√		
Dagbesteding jongeren (onderwijs of anderszins)			√	

#### Onderbouwing van de scores

##### *Informereren van jongeren*

Jongeren zijn op de hoogte van de rechten en plichten die aan hun verblijf in Het Keerpunt verbonden zijn. De huisregels en groepsregels zijn op hun kamer aanwezig en groepsleiders wijzen de jongeren erop dat het van belang is daarvan kennis te nemen. Jongeren informeren elkaar, kunnen bij vragen over hun rechtspositie terecht bij de groepsleider, de cliëntvertrouwenspersoon (de vaste maandcommissaris van de Commissie van Toezicht) en een vertegenwoordiger van de Kinderrechtswinkel die iedere twee weken de leefgroepen bezoekt.

##### *Klachtprocedures, verzoek- of bezwaarschriften*

Jongeren zijn op de hoogte van de mogelijkheid om klachten in te dienen. Het indienen van klachten wordt echter niet altijd door jongeren beschouwd als een vanzelfsprekend en geaccepteerd middel om op te komen voor hun rechten. Groepsleiders geven dubbelzinnige signalen af over het indienen van klachten. Jongeren worden soms aangemoedigd om een klacht in te dienen, soms wordt de suggestie gewekt dat het indienen van klachten eigenlijk verkeerd is en dat het de sfeer op de groep verpest. Jongeren krijgen het gevoel dat ze zich eerst naar de groepsleider moeten verantwoorden alvorens een klacht te mogen indienen en ze voelen zich onder druk gezet.

Veel klachten komen op de werkvloer (of door bemiddeling van de cliëntvertrouwenspersoon) tot een oplossing. Van door bemiddeling tot oplossing gekomen klachten maakt de cliëntvertrouwenspersoon een verslag waarmee hij de inrichting en de Commissie van Toezicht informeert. De jongere krijgt geen exemplaar van dat verslag.

#### *Hulp en rechtsbijstand*

Aan jongeren wordt de gelegenheid geboden om contact op te nemen met hun voogd of advocaat. Daarnaast kunnen jongeren een beroep doen op ondersteuning door de Kinderrechtswinkel. Bij de behandeling van klachten door de beklagcommissie worden jongeren maar in een enkel geval bijgestaan door een advocaat of andere ondersteuner.

#### *Recht op medische/psychiatrische behandeling*

Het Keerpunt biedt jongeren huisartsenzorg van dezelfde kwaliteit als in de vrije maatschappij. De huisartsenzorg is toegankelijk door tussenkomst van een verpleegkundige die de triage voor haar rekening neemt. Jongeren hebben op indicatie (door tussenkomst van de medische dienst of van een gedragsdeskundige) toegang tot psychiatrische zorg.

#### *Visie op geprotocolleerd uitvoeren van separaties en isolaties*

Hoewel de medewerkers van Het Keerpunt aangeven dat een terughoudend beleid wordt gevoerd bij het separeren en isoleren van jongeren en dat steeds naar alternatieven wordt gezocht, zijn deze uitgangspunten niet uitgewerkt en vastgelegd in een geformaliseerde visie. De inrichting hanteert wel een protocol met regels hoe separaties en isolaties moeten worden uitgevoerd.

#### *Dagbesteding jongeren (onderwijs of anderszins)*

Het onderwijs is een essentieel onderdeel van de behandeling, want voor alle jongeren die zijn opgenomen in Het Keerpunt is er een onderwijsprogramma. Dit programma komt tot stand op basis van de intake door de school en de gegevens die beschikbaar zijn van de voorgaande school.

## **2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief**

### **Scores per indicator**

<b> criterium</b>				
<b>De inrichting biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief</b>	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Informatie jongeren over doel en perspectief verblijf			√	
Betrokkenheid jongeren bij verblijfs-/behandelplan.			√	
Betrokkenheid ouders/wettelijke vertegenwoordigers bij verblijfs-/behandelplan			√	
Informatie jongeren over doel en perspectief school			√	



## **Onderbouwing van de scores**

### *Informatie jongeren over doel en perspectief verblijf*

In Het Keerpunt worden systematisch gesprekken over het verblijfsperspectief gehouden met de jongeren. De aan de inrichting verbonden maatschappelijk werkers vormen een belangrijke schakel in de informatie-uitwisseling tussen binnen en buiten, tussen de jongere en de inrichting en instellingen in de buitenwereld die het besluit tot plaatsing genomen hebben. Jongeren die op dit terrein vragen hebben, worden door de groepsleiders naar de maatschappelijk werkers verwezen. Zo snel mogelijk na binnenkomst (soms al na een halve dag) stromen de jongeren in een opleidingsprogramma in dat zoveel mogelijk aansluit bij hun behoeften.

De competentiemethodiek waarmee Het Keerpunt werkt, waarin in fasen wordt gewerkt aan het bereiken van concrete gedragsdoelstellingen, geeft voor jongeren die langer in Het Keerpunt verblijven inhoud aan het verblijfsperspectief.

### *Betrokkenheid jongeren bij verblijfs-/behandelplan.*

Jongeren worden op verschillende wijze betrokken bij beslissingen over het verblijfs- of behandelplan. De concrete gedragsdoelstellingen waaraan tijdens het verblijf gewerkt wordt, worden in een overleg tussen hen en groepsleiders en gedragsdeskundigen vastgesteld. Bij dit overleg zijn structureel de leerkrachten betrokken, die een bijdrage leveren aan de verblijfs- behandelplanbespreking. De realisatie van de doelstellingen uit het verblijfs- of behandelplan wordt iedere drie maanden met hen besproken in een overleg dat voorgezeten wordt door de gedragsdeskundige en waaraan groepsleiders, maatschappelijk werker en hun ouders of wettelijke vertegenwoordigers deelnemen. Uit verslagen in de dossiers blijkt de deelname van de jongeren aan die besprekingen.

Voor jongeren voor wie nog geen verblijfs- of behandelplan is vastgesteld, wordt binnen de vaste structuur van het dagprogramma een programma van activiteiten vastgelegd. Zij hebben enige invloed op de invulling.

### *Betrokkenheid ouders/wettelijke vertegenwoordigers bij verblijfs-/behandelplan*

Het Keerpunt maakt gebruik van de ouders en de wettelijke vertegenwoordigers van de jongeren om het verblijfs-/behandelplan inhoud te geven. Snel na binnenkomst bespreken de maatschappelijk werkers met de jongere en diens netwerk (ouders, voogd) hoe het verblijf in Het Keerpunt zinvol kan worden ingevuld. Alle relevante informatie vanuit de plaatsende instelling wordt betrokken bij dat gesprek. De ouders en/of wettelijk vertegenwoordigers nemen zoveel mogelijk deel aan de driemaandelijke evaluatiebespreking van het verblijfs- en/of behandelplan. Uit de verslagen in de dossiers blijkt de betrokkenheid en de invloed van de ouders. De gezinsvoogden worden ingeschakeld bij het indicatieproces voor specifieke vormen van behandeling en (na)zorg waarvoor Bureau Jeugdzorg een indicatie moet afgeven.

### *Informatie jongeren over doel en perspectief school*

De school beschikt over een heldere intakeprocedure waarbij de onderwijssituatie in kaart wordt gebracht. Het intakegesprek wordt uitgevoerd door de leerkracht waar de jongere is geplaatst. Indien

noodzakelijk worden de cognitieve vaardigheden getoetst. Samen met de jongere wordt het onderwijsperspectief opgesteld.

### 2.2.3. Omgang met de jongeren

#### Scores per indicator

<b> criterium</b> De inrichting gaat respectvol om met de jongeren	Atwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer			√	
Naleving gedragsregels/omgangsvormen			√	
Nemen/verantwoorden van sanctionerende en geweldsmaatregelen			√	
Besluitvorming/verantwoording van intrekken vrijheden			√	

#### Onderbouwing van de scores

##### *Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer*

Medewerkers van Het Keerpunt hanteren het inrichtingsbeleid met betrekking tot de bescherming van de privacy en de persoonlijke levenssfeer van jongeren. Informatie over jongeren wordt vastgelegd in een contactjournaal en gedeeld tussen alle medewerkers die betrokken zijn bij de begeleiding en de behandeling van en het onderwijs aan jongeren. Belangrijke informatie wordt ook gedeeld met de beveiligingsmedewerkers met het oog op de veiligheid van de jongeren in de nachtelijke uren. Er zijn geen aanwijzingen dat niet zorgvuldig met de informatie wordt omgegaan.

De inrichting kent een restrictief beleid met betrekking tot de invoer van goederen (kleding en cd's uitgezonderd). Daarmee wordt de kans op het verhandelen of diefstal van eigendommen geminimaliseerd. Met zakgeld aangekocht snoep mag niet op de eigen kamer worden bewaard, maar wordt per persoon opgeslagen in een open kast in de groepsruimte.

Het uitvoeren van inspecties van de kamers, de wijze van openen van de deuren van en het binnentreden van de kamers, het uitvoeren van fouilleringen en visitaties en van urinecontroles is geprotocolleerd. Jongeren vinden dat ze hierbij door personeel zorgvuldig en respectvol benaderd worden.

Er is geen gemeenschappelijke bezoekszaal. Iedere jongere ontvangt bezoek in een aparte ruimte. Jongeren maken gebruik van douches in hun eigen kamers.

##### *Naleving gedragsregels/omgangsvormen*

Gedragsregels en gewenste omgangsvormen worden gehandhaafd. Daarbij wordt de methodiek van het Competentiemodel gebruikt. Jongeren oefenen in opeenvolgende fases in hun verblijf basale vaardigheden (tafelmannieren, lichaamsverzorging, kameronderhoud), omgangsvaardigheden (fatsoen en respect tonen, kritiek ontvangen, feedback geven) en vaardigheden die van belang zijn om zich ook buiten Het Keerpunt goed te kunnen handhaven. In de verschillende fases worden concrete leerdoelen vastgesteld en dagelijks worden punten toegekend voor nieuw getoond gewenst gedrag.

Besprekingen tussen groepsleiders en ondersteuning van groepsleiders door gedragsdeskundigen dragen bij aan een zorgvuldige toepassing van deze methodiek.

Er is een nauwe samenwerking tussen docenten en groepswerkers: de fasekaarten met leerdoelen worden zowel in de leefgroep (behandelgroepen) als op school gehanteerd. Onderwijs en andere programmaonderdelen vinden meestal in groepen plaats van niet meer dan vier jongeren.

Medewerkers zitten dicht op de jongeren en tonen voortdurend hun betrokkenheid bij het welbevinden van de jongeren.

Op ongewenst gedrag (geweld, verbale agressie) wordt consequent en voor jongeren ook voorspelbaar gereageerd met een maatregel van isolatie of een time-out. Deze aanpak draagt ertoe bij dat het aantal incidenten beperkt wordt en escalatie wordt voorkomen.

#### *Nemen/verantwoorden van sanctionerende en geweldsmaatregelen*

Er wordt consequent gereageerd op getoond positief gedrag. Dagelijks worden punten toegekend wanneer jongeren gedrag vertonen dat in de leerdoelen is vastgelegd. Met die punten kunnen extra faciliteiten worden verdiend.

Daarnaast zijn er algemene richtlijnen voor het treffen van sancties. Groepswerkers mogen jongeren voor maximaal één uur insluiten in een time-out cel. Zo snel mogelijk hervat de groepsleider die de maatregel heeft genomen het gesprek met de jongeren over de aanleiding voor de time-out en over de mogelijkheid tot herstel van deelname aan de groep en het dagprogramma. Bij alle vormen van afzondering of isolatie die langer dan één uur duren wordt een disciplinaire sanctie of maatregel opgelegd volgens de wettelijk vastgelegde regels. Er wordt een beschikking uitgereikt, waarmee de jongere ook in beklag kan gaan tegen de beslissing. De sanctierichtlijnen zijn overigens niet schriftelijk vastgelegd.

#### *Besluitvorming/verantwoording van intrekken vrijheden*

De criteria voor toekenning van verlof zijn bekend bij jongeren die daarvoor in aanmerking komen. De manier waarop met “goed gedrag” verdiende punten kunnen leiden tot extra verlofuren, is in regels vastgelegd en bekend bij de jongeren. Intrekking van reeds genomen verlofbeslissingen vindt plaats volgens de regelgeving en deze is bekend bij medewerkers en jongeren.

## **2.3 Opvoeding en behandeling**

Dit risicogebied kent twee criteria: *de inrichting stelt de opvoeding van de jongeren centraal* en *de inrichting behandelt jongeren met psychiatrische en gedragsproblematiek*. Allebei de criteria komen hieronder achtereenvolgens aan bod. Elk met een aantal indicatoren.

## 2.3.1. Opvoeding

### Scores per indicator

<b>Criterion</b> De inrichting stelt de opvoeding van de jongeren centraal	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Aansluiting dagprogramma bij ontwikkelingsbehoeften			√	
Afstemming leefomgeving op ontwikkelingsbehoeften			√	
Samenstelling leefgroepen		√		
Samenstelling schoolgroepen			√	
Multidisciplinair overleg over begeleiding jongeren/leerlingen			√	
Bepalen beginsituatie leerlingen			√	
Volgen vorderingen en ontwikkeling leerlingen		√		
Leerinhouden/dagprogramma in relatie tot handelingsplan		√		
Evaluatie uitvoering handelingsplan	√			

### Onderbouwing van de scores

#### *Aansluiting dagprogramma bij ontwikkelingsbehoeften*

In Het Keerpunt krijgt de opvoeding vorm in een dagprogramma dat aansluit bij de ontwikkelingsbehoeften van de jongeren.

Dit blijkt ten eerste uit het feit dat het dagprogramma – zelfs letterlijk – een prominente plek inneemt binnen de leefgroepen en richtinggevend is voor het dagelijks leven in de groep. Het dagprogramma wordt per week vastgesteld op basis van het per week geplande onderwijsschema en is voor alle groepen binnen een afdeling in principe gelijk. Het dagprogramma hangt op een zichtbare plek op de groep en is voor iedereen te raadplegen. De wijze waarop de dag wordt ingedeeld is helder en overzichtelijk. Jongeren weten hoe de dagindeling er in het algemeen uit ziet en zijn per dag op de hoogte van het programma; er zijn met name variaties op het gebied van onderwijs en sport.

Ten tweede is het dagprogramma een belangrijk onderdeel van de methodiek die het uitgangspunt vormt voor het handelen op de groep: het Competentiemodel. In Het Keerpunt kent het Competentiemodel aanpassingen: er wordt gewerkt met een geïntegreerd onderwijsbehandelprogramma en een 'token economy system'. Volgens het Competentiemodel ligt de nadruk op de mogelijkheden, en niet de beperkingen, van de jongere en wordt positief gedrag beloond. Een concrete uiting van dit pedagogische uitgangspunt zijn de fasekaarten die op een zichtbare plek op de groep worden bewaard. Op deze kaarten wordt het gedrag van de jongeren gescoord en worden hun vorderingen bijgehouden. Overigens wordt uitsluitend op de behandelgroepen gewerkt met het Competentiemodel. Het voornemen is in de toekomst de fasekaarten ook te introduceren op de opvanggroepen.

Opvallend is dat er in Het Keerpunt veel wordt gesport: dagelijks, zeven dagen per week. Sporten wordt gezien als een activiteit die veel leermomenten biedt voor de jongeren (bijvoorbeeld omgaan

met frustraties) en die groepsleiders in de gelegenheid stelt om de jongeren in verschillende situaties mee te maken.

#### *Afstemming leefomgeving op ontwikkelingsbehoeften*

De leefomgeving is afgestemd op de ontwikkelingsbehoeften van de jongeren. Bij het inrichten van de groepen is er duidelijk naar gestreefd een ruimte te creëren die huiselijk is en voor jongeren aantrekkelijk en uitnodigend. Er is rekening gehouden met sfeer. Tegelijkertijd wordt zorg gedragen voor veiligheid, bijvoorbeeld door gebruik te maken van plastic bekertjes en het aantal stukken (precies vijftien vorken, messen, lepels, theelepels) na elke afwasbeurt opnieuw te tellen. Jongeren worden betrokken bij het op orde houden van de ruimte en hebben inspraak in de inrichting van hun leefomgeving middels de bewonersraad, waarin één jongere per groep participeert.

#### *Samenstelling leefgroepen*

Het Keerpunt brengt differentiatie aan in de leefgroepen op basis van een vaste set van criteria: naast geslacht ook verblijfstitel (civiel-/strafrechtelijk), mate van beveiliging (beperkt beveiligd versus gesloten) en – waar mogelijk, met name bij interne doorstroom – de scholings- en opleidingsmogelijkheden van de jongere. Jongeren worden echter niet in een groep geplaatst op basis van een screening en/of vooraf verzamelde informatie over hun problematiek, delictgeschiedenis en specifieke ontwikkelingsbehoefte. Dit betekent dat niet wordt overwogen welke type leefgroep en groepsgrootte het best passen bij de kenmerken en achtergrond van de individuele jongere. Vooruitlopend op de scheiding van civiel en straf heeft Het Keerpunt na de verbouwing de strafrechtelijk en civielrechtelijk geplaatste jongeren in afzonderlijke groepen ondergebracht.

#### *Samenstelling schoolgroepen*

De schoolgroepen worden samengesteld op basis van de opname in Het Keerpunt. Hierbij is de plaatsing in de leefgroep leidend. Binnen de verschillende fases van behandeling is het wel mogelijk om het onderwijs te variëren. Naast theoretische vakken wordt er ook een aantal praktijkvakken aangeboden. Leerkrachten zijn verbonden aan een leefgroep of meerdere leefgroepen. De opvanggroepen werken met vaste leerkrachten.

Schoolgroepen zijn gekoppeld aan fases van behandeling in de opvang- en behandelgroepen. Afhankelijk van de mate van vrijheid vinden er intern en extern stages plaats.

#### *Multidisciplinair overleg over begeleiding jongeren/leerlingen*

In Het Keerpunt vindt structureel multidisciplinair overleg plaats gericht op de kwaliteit van de dagelijkse begeleiding.

Ten eerste is er dagelijks in de namiddag overleg rond de overdracht. Aan dit overleg wordt deelgenomen door vier pedagogisch medewerkers (twee die klaar zijn met hun dienst en twee die beginnen met een nieuwe dienst), twee leerkrachten en zo vaak als mogelijk de unitcoördinator en gedragsdeskundige. Doel van dit overleg is zorgen voor continuïteit in de begeleiding. Zo blijft men zicht houden op hoe de jongere zich in de loop van de dag en in verschillende settings (op school én

op de groep) gedraagt en welke gevolgen dit heeft voor hem persoonlijk en voor de groep, inclusief de leiding. Ook wordt er dagelijks een algemene groepsrapportage bijgehouden en een individuele rapportage per jongere. De maatschappelijk werker, gedragsdeskundige en unitcoördinator hebben hier inzage in, zo mogelijk lezen ze de rapportage ook voorafgaand aan de overdracht.

Ten tweede is er een wekelijks teamoverleg onder leiding van de gedragsdeskundige waarin inhoudelijke (bijvoorbeeld bespreking van een casus) en praktische zaken worden besproken.

Omgang met en bejegening van jongeren door groepsleiders is in dit overleg onderwerp van gesprek.

#### *Bepalen beginsituatie leerlingen*

Voor alle jongeren wordt de beginsituatie bepaald. Van belang hierbij is de onderwijstrajectkaart (OTK). Onderwijsgegevens volgen de jongere en volgens de school zijn de gegevens adequaat en tijdig aanwezig. Dit met uitzondering van jongeren in de opvangsituatie. Soms is privacybescherming een beperking voor het tijdig aanleveren van de gegevens. Daar waar gegevens ontbreken of onvolledig zijn, doet de school zelf aanvullend – didactisch – onderzoek. De leerkrachten verzorgen de intake van de jongere die in hun groep wordt geplaatst.

#### *Volgen vorderingen en ontwikkeling leerlingen*

Op basis van het leerlingvolgsysteem worden de vorderingen gevolgd en waar nodig worden de doelen bijgesteld.

Jongeren worden betrokken bij de opzet en uitvoering van het onderwijsprogramma.

#### *Leerinhouden/dagprogramma in relatie tot handelingsplan*

Het onderwijs wordt gegeven aan de hand van het aanbod dat grotendeels ontleend is aan het voortgezet middelbaar onderwijs (vmbo). Naast theoretische vakken is er ook een mogelijkheid om een aantal praktijkvakken te volgen. Dit aanbod is beperkt en men is bezig om dit uit te breiden en ook de gebouwelijke voorzieningen aan te passen.

Jongeren kunnen examen doen.

#### *Evaluatie uitvoering handelingsplan*

Op dit moment ontbreekt een Commissie voor de begeleiding voor de jongeren van Het Keerpunt. Zowel de opstelling van het handelingsplan als de uitvoering en eventuele bijstelling vinden hierdoor niet of onvoldoende plaats. Tevens vindt er geen analyse plaats van het onderwijsaanbod los van individuele jongeren.

## 2.3.2. Behandeling

### Scores per indicator

<b> criterium</b> De inrichting behandelt jongeren met psychiatrische en gedragsproblematiek	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Visie op het voorkomen van psychiatrische stoornissen		√		
Herkennen en diagnosticeren van behandelbare psychiatrische stoornissen			√	
Intern en/of extern behandel aanbod behandelbare psychiatrische stoornissen		√		
Visie op het uitvoeren van geprotocolleerde geneeskundige behandelingen onder dwang			√	
Multidisciplinaire vaststelling medisch-psychiatrisch behandelbeleid		√		
Behandeling PIJ'ers en civielrechtelijk geplaatste jongeren op basis van behandelplan			√	

### Onderbouwing van de scores

#### *Visie op het voorkomen van psychiatrische stoornissen*

Het management, de gedragsdeskundigen, de medische dienst, de psychiater en de groepsleiding hebben oog voor het vóórkomen van psychiatrische stoornissen in engere zin bij jongeren en de betekenis hiervan binnen het orthopedagogische klimaat. Er wordt echter tussen en binnen de verschillende geledingen verschillend gedacht over hetgeen als psychiatrische stoornis moet worden gezien. De inrichting heeft dan ook geen eenduidige en vastgestelde visie die richting geeft aan het psychiatrisch (behandel)beleid. De IGZ heeft dit ook al in 2004 geconstateerd. Daarnaast is onvoldoende zicht op de psychische problematiek van de totale populatie jongeren in Het Keerpunt.

#### *Herkennen en diagnosticeren van behandelbare psychiatrische stoornissen*

Door een verbeterde samenwerking ten opzichte van 2004 tussen (gz) psycholoog, orthopedagoog, verpleegkundige en de psychiater, leiden signalen van in het bijzonder de groepsleiding over mogelijke psychiatrische symptomen bij jongeren toenemend gestructureerd tot diagnostiek en behandeling. De psychiater ziet alle jongeren die psychofarmaca gebruiken en doet dientengevolge vooral medicatiecontrole en -revisie. De psychiater heeft zicht op ongeveer 20% van de jongeren en veronderstelt onderdiagnostiek van psychiatrische stoornissen anders dan depressieve en psychotische stoornissen en ADHD.

Het voornemen is om per 1 december 2006 een assistent in opleiding geestelijke gezondheidkunde bij de medische dienst aan te stellen. Deze medewerker krijgt als taak alle jongeren bij binnenkomst te screenen op psychiatrische symptomen (in het kader van promotieonderzoek). Tevens loopt de werving voor een sociaal psychiatrisch verpleegkundige voor 18 uur per week, die idealiter een gedeelte van de psychiatrische zorg van de psychiater kan overnemen.

### *Intern en/of extern behandelaanbod behandelbare psychiatrische stoornissen*

Het interne behandelaanbod voor psychiatrische stoornissen in engere zin bestaat vooral uit psychofarmacotherapie onder verantwoordelijkheid van de psychiater. Tevens ontwikkelt de psychiater een behandelprogramma voor agressiviteit en impulsiviteit. De effectiviteit van dit programma wordt onderzocht.

Het Keerpunt maakt gebruik van het (externe) behandelaanbod van de forensisch psychiatrische polikliniek Sedna. De indicatie voor een verwijzing naar Sedna loopt via het Bureau Jeugdzorg. De samenwerking tussen Het Keerpunt en Sedna verloopt niet in alle opzichten vlekkeloos. De communicatie- en afstemmingsproblemen tussen behandelaren van beide instellingen kan de continuïteit van zorg in gevaar brengen. Het probleem wordt onderkend door de directie, die voornemens is dit op te lossen.

### *Visie op het uitvoeren van geprotocolleerde geneeskundige behandelingen onder dwang*

De mogelijkheid om geneeskundige handelingen onder dwang (in casu het gedwongen toedienen van medicatie) uit te voeren is nauwelijks een gespreksonderwerp bij medewerkers van Het Keerpunt. Groepsleiders hebben de opvatting dat in ieder geval altijd de ouders/verzorgers hierover zouden moeten meebeslissen. Het medicamenteus behandelen in crisissituaties tegen de zin van de jongeren wordt in het algemeen niet als behandelmogelijkheid gezien. Daarnaast zal in voorkomende gevallen de betreffende jongere worden overgeplaatst naar een van de FOBA's. Deze uitgangspunten van beleid zijn vastgelegd in het protocol "Plaatsing in een FOBA".

### *Multidisciplinaire vaststelling medisch-psychiatrisch behandelbeleid*

Het Keerpunt heeft in de strikte zin nog steeds (sinds situatie 2004) geen periodiek overleg (zogenoemd psychomedisch overleg) waarbij afstemming plaatsvindt tussen de medische dienst, de psychiater en de gedragsdeskundigen met als doel de psychomedische zorg aan individuele jongeren te waarborgen en te coördineren. De reden die wordt aangegeven, is dat elke groep een eigen gedragsdeskundige heeft die verantwoordelijk is voor het behandelbeleid en dat frequent collectief overleg niet haalbaar is. Wel vindt eenmaal per zes weken beleidsmatig overleg plaats tussen de pedagogisch directeur, de psychiater en de verpleegkundige. Twee maal per jaar overlegt de psychiater met de gedragsdeskundigen.

### *Behandeling PIJ-ers en civielrechtelijk geplaatste jongeren op basis van behandelplan*

PIJ-ers en civielrechtelijk geplaatste jongeren worden in Het Keerpunt behandeld volgens een behandelplan. Er worden concrete individuele doelen gesteld die systematisch en regelmatig (om de drie maanden) worden geëvalueerd. Hierbij wordt zichtbaar gewerkt aan de problemen van de jongere en aan het vergroten van relevante vaardigheden. Ter ondersteuning van de evaluatie vullen groepsleiders de TVA vragenlijst in voor alle jongeren bij binnenkomst, iedere zes maanden en bij uitplaatsing.



Wat de inhoud van de behandeling betreft is Het Keerpunt bezig met een professionaliseringslag. Momenteel wordt de behandeling bijvoorbeeld beschreven in behandelmodules voor de erkenningscommissie. Men geeft aan gehecht te zijn aan de wijze waarop het Competentiemodel in Het Keerpunt wordt ingevuld en met name de mogelijkheden die het geïntegreerde onderwijsdagprogramma biedt om jongeren intensief en doelgericht te begeleiden. Tevens is er een werkgroep van gedragsdeskundigen en groepsleiders die evaluatienormen vaststelt; doel is de methodiek onderling bespreekbaar te maken en te verbeteren. Onderwerpen zijn bijvoorbeeld het opstellen van eenduidige groepsregels en het concretiseren van leerdoelen.

De huidige stand van zaken is dan ook dat, terwijl de pedagogische aanpak goed ontwikkeld en gecoördineerd is – de groepsleider en leerkracht als spil in de begeleiding van jongeren en integratie tussen het verblijf op de groep en het onderwijs –, de vormgeving van de behandeling nog niet is uitgekristalliseerd. Hieraan is het reeds genoemde ontbreken van een eenduidige en samenhangende behandelvisie debet. Zo is bijvoorbeeld niet helder op welke wijze en op grond van welke overwegingen deskundige zorg wordt ingezet. Een knelpunt dat medewerkers in dit verband noemen is dat de indicatiestelling voor Sedna (via Bureau Jeugdzorg) als een tijdrovend en vaak moeizaam proces wordt ervaren.

## 2.4. Deskundigheid van het personeel

Dit risicogebied kent één criterium: *de inrichting draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur*. Het criterium komt hieronder aan bod met een aantal indicatoren.

### 2.4.1. Bedrijfscultuur

#### Scores per indicator

<b><i>Criterium</i></b> <b>De inrichting draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur</b>	Atwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b><i>Indicatoren</i></b>				
Formatie gezondheidszorgfuncties volgens DJI adviesnorm.	√			
7x24 uurs bereikbaarheid arts en psychiater			√	
Kwaliteit en deskundigheid personeel in relatie tot behoefte doelgroep			√	
Beleid professionele ontwikkeling medewerkers		√		
Scholingsaanbod gezondheidszorggebied		√		
Handelen medewerkers in relatie tot behoefte doelgroep			√	

## Onderbouwing van de scores

*Formatie gezondheidszorgfuncties volgens DJI adviesnorm*

<b>DJI adviesnorm</b>	<b>Realisatie Het Keerpunt</b>
1 fte verpleegkundige op 50 jongens en 1 fte verpleegkundige op 33,5 meisjes	Ca. 0,6 fte verpleegkundige op 138 jongeren
1 fte arts op 192 jongeren	Huisarts houdt 1 x per week spreekuur
1 fte K&J psychiater op 57,5 jongeren	0,3 fte K&J psychiater op 138 jongeren

De verpleegkundige is tevens hoofd medische dienst.

In 2004 is door de IGZ geconstateerd dat de verpleegkundige ook buiten haar reguliere werktijd en tijdens vakanties bereikbaar is en geen vervanger heeft. Deze situatie bestaat nog steeds. Het voornemen is een sociaal psychiatrisch verpleegkundige aan te trekken die tevens voorkomende somatische klachten kan behandelen. De vraag is echter of een sociaal psychiatrisch verpleegkundige hiervoor voldoende kennis bezit.

De huisarts werkt op consultatiebasis en de psychiater is bij Het Keerpunt gedetacheerd vanuit het Academisch Ziekenhuis Maastricht.

Zeker tegen de achtergrond van bijna een verdubbeling van de populatie jongeren sinds 2004 is de formatie over de hele linie beneden de adviesnorm die DJI hiervoor stelt.

### *7x24 uren bereikbaarheid arts en psychiater*

Binnen kantooruren kan een beroep worden gedaan op de huisarts. Buiten kantooruren kunnen de jongeren van de open behandelgroepen naar de huisartsenpost en voor de jongeren in de gesloten groepen is een GGD-arts oproepbaar.

De psychiater is ook buiten de consultatie-uren bereikbaar of, indien dit niet kan, de dienstdoende unitcoördinator. Bij een (psychiatrische) crisis wordt de reguliere crisisdienst ingeschakeld.

### *Kwaliteit en deskundigheid personeel in relatie tot behoefte doelgroep*

In Het Keerpunt worden objectieve selectieprocedures gehanteerd en vindt selectie plaats volgens de vastgestelde normen en procedures. De inrichting geeft aan geen problemen te hebben met het vinden van voldoende gekwalificeerde medewerkers. Zowel leidinggevend als uitvoerende medewerkers hebben een duidelijk beeld van wat hun functie inhoudt en wat de grenzen van hun taken en bevoegdheden zijn. Bij de instroom van grote aantallen nieuwe groepsleiders (door de capaciteitstoename) is er wederzijdse kennisoverdracht en goede samenwerking ontstaan.

### *Beleid professionele ontwikkeling medewerkers*

Het Keerpunt heeft beleid vastgelegd voor de professionele ontwikkeling van medewerkers (inclusief een uitgebreid scholingsprogramma voor inhoudelijke deskundigheidsbevordering), maar dit beleid is nog niet operationeel. Een belangrijk deel van de interne scholing moet nog in 2007 plaatsvinden. Daarnaast is er voor alle functies een inwerkprogramma, maar dit is vooralsnog niet consequent

geïmplementeerd.

Positief is dat Het Keerpunt erin slaagt interne loopbaanontwikkeling te realiseren: groepsleiders stromen bijvoorbeeld door naar de functie van unitcoördinator of maatschappelijk werker. Voordelen hiervan zijn expertiseopbouw en het behoud van betrokken, ervaren medewerkers.

Eveneens positief is dat er in Het Keerpunt geen gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten. Er wordt gewerkt met centrale roostering: in principe staat er een vast team op de groep, maar indien nodig zijn groepsleiders inzetbaar op andere groepen. Dit uitgangspunt wordt ook gehanteerd bij de selectie van personeel: iedere groepsleider moet op elke groep kunnen staan.

#### *Scholingsaanbod gezondheidszorggebied*

Er is een conceptplan ontwikkeld om binnen de basisopleiding van pedagogisch medewerkers scholing te verzorgen op het gebied van psychiatrische stoornissen. Het plan omvat een breed scala van stoornissen. Het is nog niet uitgevoerd en medewerkers zijn niet volledig op de hoogte van het voornemen meer aandacht te besteden aan psychiatrische problematiek.

De psychiater signaleert dat er veel behoefte is aan deze deskundigheidsbevordering, ook bij gedragsdeskundigen en bij de verpleegkundige.

#### *Handelen medewerkers in relatie tot behoefte doelgroep*

Medewerkers in Het Keerpunt stemmen hun handelen in hoge mate af op de behoefte van de doelgroep. De mate waarin men dit doet en het werken volgens de competentiemethodiek zijn onderwerp van gesprek, zowel 'informeel' – er wordt veel gesproken over het *waarom* van de aanpak – als formeel, tijdens functioneringsgesprekken.

De aansturing van de groepsleiders vindt plaats volgens het duaal managementmodel, waarbij de gedragsdeskundige op inhoud aanstuurt en de unitcoördinator meer op het proces en als personeelsmanager. In dit kader zijn gedragsdeskundigen verantwoordelijk voor teambegeleiding en sturen ze groepsleiders en leerkrachten aan op hoe ze met de jongeren omgaan. Een mogelijkheid hiertoe biedt in ieder geval het wekelijkse teamoverleg onder leiding van de gedragsdeskundigen, waarin de bejegening van jongeren door de groepsleiders wordt doorgenomen.

Functioneringsgesprekken van groepsleiders worden door gedragsdeskundigen en unitcoördinatoren samen gevoerd.

De wijze waarop Het Keerpunt zicht houdt op het handelen van medewerkers in relatie tot de doelgroep wordt door de inspecties als zeer positief gewaardeerd. Dit aspect voldoet dan ook grotendeels aan de omschrijving bij de score 'geborgd' (zie bijlage 2). Omdat het werken volgens de competentiemethodiek echter nog niet is geïmplementeerd in de opvanggroepen en de uitvoering van interne deskundigheidsbevordering nog achter loopt (zie boven), wordt echter voor nu volstaan met de score 'operationeel'.

## Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties

---

In dit hoofdstuk wordt de vraag beantwoord of de inrichting een veilig leef-, behandel- en werkklimaat biedt én waarborgt. De inspecties beantwoorden deze vraag door aan te geven óf en waar de inrichting risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat. Als er sprake is van een risico wordt hieraan een waardering toegekend. Deze waardering varieert van laag, via matig, naar ernstig tot onaanvaardbaar en is afhankelijk van de mate waarin de inrichting op de onderscheiden risicogebieden op operationeel of geborgd niveau functioneert en de samenhang hiertussen.

### **Bieden en waarborgen van een veilig leef- behandel- en werkklimaat**

Samenvattend oordelen de inspecties dat Het Keerpunt een matig risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden school. Deze risicoschatting heeft vooral betrekking op onvoldoende geformaliseerde werk- en handelwijzen binnen alle risicogebieden.

De belangrijkste factoren waardoor Het Keerpunt een veilig leef- en behandelklimaat *kan* bieden zijn terug te voeren naar de consequente hantering van de competentie-methodiek, de betrokkenheid van de medewerkers en de aandacht die jongeren in kleine groepen krijgen. De geïntegreerde werkwijze van groepsleiders en docenten met korte lijnen en frequent overleg levert ook een belangrijke bijdrage aan de veiligheid: deze resulteert in een gestructureerd dagprogramma, waarin groepsleiders en docenten jongeren vanuit een gemeenschappelijke visie benaderen en zo nodig elkaars taken overnemen. Hierdoor wordt continuïteit in de opvoeding geboden en is er goed zicht op de jongeren. Hun wordt op deze manier perspectief geboden en deze werkwijze biedt mogelijkheden escalatie van agressief of gewelddadig gedrag van jongeren te voorkomen.

Het waarborgen van de veiligheid van het leef-, behandel- en werkklimaat staat echter onder druk door de capaciteitsuitbreiding die in korte tijd is gerealiseerd. Om de positieve effecten van de werk- en handelwijze te handhaven en te borgen, dienen deze structureel te worden geëvalueerd en indien nodig te worden bijgesteld. Dit gebeurt in onvoldoende mate. In relatie tot de vier risicogebieden, *preventie en beheersing agressie en geweld, bejegeningklimaat, opvoeding en behandeling, deskundigheid van het personeel*, zijn hierbij de volgende punten van belang.

#### ***Agressie en geweld worden beheerst door de persoonlijke inzet van het personeel***

Het Keerpunt neemt onvoldoende geformaliseerde maatregelen om agressie en geweld te voorkómen. Het ontbreekt aan inzicht in de veiligheidsbeleving en aan een inventarisatie van veiligheidsrisico's. Desondanks wordt over het algemeen, mede door de goede samenwerking tussen school en inrichting, in de praktijk adequaat gehandeld bij agressie en geweld.

### ***Het bejegensklimaat is het sterke punt van de inrichting***

De medewerkers gaan respectvol met de jongeren om, bieden een voorspelbaar perspectief en waarborgen de rechten van de jongeren. Meer aandacht is echter nodig voor de afhandeling van klachtprocedures, verzoek- en bezwaarschriften, hulp en rechtsbijstand en voor het ontwikkelen van een visie op het isoleren en separeren van jongeren.

### ***Beleid nog onvoldoende gericht op tekortkomingen in opvoeding en behandeling***

Het lukt de inrichting in voldoende mate om de opvoeding van jongeren centraal te stellen. Hierbij dient echter meer aandacht te worden besteed aan de samenstelling van de groepen, het volgen van de vorderingen en de ontwikkeling van de jongeren op school en de afstemming van de leerinhoud en het dagprogramma op het handelingsplan.

De medewerkers hebben oog voor het diagnosticeren en voor het behandelen van jongeren met psychiatrische- en/of gedragsproblematiek, maar het ontbreekt aan een samenhangende en eenduidige visie op (psychiatrische) behandeling van jongeren en de afstemming met de belangrijkste poliklinische behandelpartner schiet tekort. Door een te krappe formatie voor de medische en de psychiatrische zorg, is de continuïteit van deze zorg teveel afhankelijk van de persoonlijke inzet van medewerkers en daardoor kwetsbaar.

### ***Deskundigheid van het personeel niet gesteund door geformaliseerd beleid***

Hoewel de medewerkers voldoende zijn gekwalificeerd en in het algemeen handelen op basis van de behoefte van de jongeren, zou de inrichting meer moeten investeren in het ontwikkelen van beleid ten behoeve van de professionele ontwikkeling van medewerkers.

## Bijlage 1                      Het onderzoek

---

Naar aanleiding van het onderzoek van de Inspectie jeugdzorg naar de justitiële inrichting Harreveld<sup>2</sup>, heeft de minister van Justitie gevraagd om een nader onderzoek naar de veiligheid binnen *alle* justitiële jeugdinrichtingen (JJI's).

In zijn brief aan de Tweede Kamer formuleerde de minister dit als volgt: "Omdat ik niet kan uitsluiten dat zich in andere justitiële jeugdinrichtingen vergelijkbare risico's voordoen, heb ik besloten de Inspectie Jeugdzorg [in samenwerking met andere inspecties] te vragen een onderzoek naar genoemde risico's te doen bij alle justitiële jeugdinrichtingen"<sup>3</sup>

Het inspectieonderzoek moet inzicht verschaffen in de veiligheid van de jeugdigen en het personeel in justitiële jeugdinrichtingen in Nederland.

Om de veiligheid in de justitiële jeugdinrichtingen vanuit verschillende gezichtspunten te toetsen, is het onderzoek uitgevoerd door de Inspectie jeugdzorg, de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Onderwijsinspectie en de Inspectie sanctietoepassing. De Arbeidsinspectie heeft medewerking verleend door inbreng van kennis en ondersteuning bij de voorbereiding en uitvoering van het onderzoek.

### *Definities*

De inspecties hanteren het uitgangspunt dat het opsluiten in een beveiligde setting van jeugdigen met ernstige gedrags- en/of psychiatrische problemen, die al dan niet strafbare feiten hebben gepleegd, een risicovolle situatie is. In dit licht bezien is het de taak van de JJI om de risico's zoveel mogelijk het hoofd te bieden en hiermee de veiligheid van jeugdigen en medewerkers te waarborgen zodat begeleiding en behandeling kan plaatsvinden. Een veilig leef-, behandel- en werkklimaat binnen de JJI definiëren de inspecties als volgt:

- de jeugdigen vormen geen gevaar voor zichzelf, in termen van zelfbeschadiging en (poging tot) zelfdoding;
- de jeugdigen vormen geen gevaar voor elkaar, in termen van verbaal, fysiek en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- de jeugdigen vormen geen gevaar voor het personeel, in termen van verbaal, fysiek en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- het personeel vormt geen gevaar voor de jongeren, in termen van verbaal, fysiek en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Hoewel incidenten binnen JJI's niet uit te sluiten zijn, verwachten de inspecties dat de JJI's ernaar streven een zo veilig mogelijk leef-, behandel en werkklimaat te realiseren. Dit kunnen de inrichtingen doen door risicovolle situaties tot een minimum te beperken om zo de kans op veiligheid van jeugdigen en personeel maximaal te verhogen. Wat risicovolle situaties zijn, hebben de inspecties op

---

<sup>2</sup> Onderzoek naar aanleiding van incidenten op Harreveld, mei 2006

<sup>3</sup> Brief van minister Donner aan de Tweede Kamer (5421727/06/DJJ/23 mei 2006)

basis van een risicoanalyse en een literatuurstudie gedefinieerd. Zij onderscheiden vier risicogebieden, die in belangrijke mate bijdragen aan de (on)veiligheid binnen een JJI en de daaraan verbonden school. Het betreft de volgende gebieden:

- *Preventie en beheersing van agressie en geweld:* de JJI hanteert beleid gericht op preventie en beheersing van incidenten en omgang met agressie.
- *Bejegeningsklimaat:* de JJI bejegt de jeugdigen op zodanige wijze dat onveilige situaties zo min mogelijk ontstaan of worden uitgelokt.
- *Opvoeding en behandeling:* het verblijf in de JJI wordt aangewend voor de (her)opvoeding en behandeling van jeugdigen op basis van hun individuele behoeften en problematiek.
- *Deskundigheid van het personeel:* het personeel van de JJI beschikt over voldoende (specialistische) kennis en professionaliteit om een veilig leef-, behandel- en werkklimaat te waarborgen.

#### *Onderzoeksvraag*

De vraagstelling van het onderzoek luidt als volgt:

*Voldoet de justitiële jeugdinrichting aan de taak om een veilig leef-, behandel- en werkklimaat te bieden en te waarborgen voor de jeugdigen en het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden school?*

De vraagstelling wordt door middel van de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

- heeft de JJI geformaliseerd beleid gericht op het voorkomen en terugdringen van agressie en geweld en zo ja, in hoeverre is dit beleid operationeel?
- bejegt de JJI de jeugdigen op zodanige wijze dat onveilige situaties zo veel mogelijk worden uitgesloten?
- wordt het verblijf in de JJI aangewend voor de (her)opvoeding en behandeling van jeugdigen op basis van hun individuele behoeften en problematiek?
- beschikt de JJI over voldoende (specialistische) kennis en professionaliteit om een veilig leef-, behandel- en werkklimaat te waarborgen?

#### *Wijze van beoordelen*

De inspecties hebben in een toetsingskader voor elk van de vier risicogebieden criteria geformuleerd. De inrichting krijgt een score voor elk criterium. Hierin maken de inspecties concreet of de inrichting voldoet aan wat de inspecties verwachten en hoe de inspecties dit beoordelen. Het uitgewerkte toetsingskader met de gehanteerde score-classificaties staat in bijlage 2.

De inspecties hebben hun verwachtingen en oordeel gebaseerd op de Beginselenwet JJI, de gezondheidswetgeving en de onderwijswetgeving.

#### *Uitvoering van het onderzoek*

De inspecties hebben het onderzoek gezamenlijk uitgevoerd. Zij hebben beleidsdocumenten geanalyseerd, zij hebben de inrichting twee dagen bezocht en daar cliëntendossiers getoetst en

gesprekken gevoerd met de (school)directie, jongeren, groepsleiders (waaronder pedagogisch medewerkers, gastvrouwen, beveiligingmedewerkers, en een maatschappelijk werker), leerkrachten, een geestelijk verzorger, de medische dienst, leidinggevenden en de Commissies van Toezicht en Begeleiding. De inspecties hebben ook observaties gedaan in de inrichting. Zij hebben daarna hun bevindingen geanalyseerd en beoordeeld.





## Bijlage 2      Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator

### Toelichting op scoreclassificaties per indicator

#### Risicogebied preventie en beheersing agressie en geweld

##### De inrichting neemt afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkómen

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Veiligheid gebouw	Het ontwerp en de constructie van de gebouwen dragen bij aan het ontstaan van onveilige situaties	Bij de bouw van de inrichting is het risico van het ontstaan van onveilige situaties goed doordacht	Indeling van het gebouw, zichtlijnen, technische of elektronische hulpmiddelen dragen bij aan een veilige verblijfssituatie voor jongeren en medewerkers	De bijdrage van het gebouw en de technische voorzieningen aan de veiligheid voor jongeren en medewerkers wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig verbeterd
Inzicht in veiligheidsbeleving	Er is onvoldoende inzicht in de veiligheidsbeleving van jongeren en medewerkers	Er is onderzoek gedaan naar de veiligheidsbeleving van jongeren en medewerkers.	De veiligheidsbeleving van jongeren en medewerkers wordt periodiek onderzocht met gestandaardiseerde instrumenten. Medewerkers en jongeren hebben respect voor sekse, cultuur en godsdienst. Er is ruimte voor het uiten van kritiek en het erkennen van fouten. De leiding toont zich betrokken bij dit onderwerp	Trends en ontwikkelingen in de veiligheidsbeleving van jongeren en medewerkers worden onderzocht en gebruikt om het veiligheidsbeleid aan te passen en te verbeteren

Inventarisatie veiligheidsrisico's	Er is geen RIE of het onderwerp agressie en geweld is hierin niet opgenomen	De risico's m.b.t. agressie en geweld zijn onderzocht en beschreven in de RIE en PvA. De risico-inventarisatie en – evaluatie behelst ten minste: Inventarisatie onveilige plekken en situaties; Inventarisatie risicomomenten m.b.t. het dagprogramma; Inventarisatie veiligheidsbeleving jongeren en medewerkers	Maatregelen om agressie en geweld tegen te gaan zoals gesteld in het PvA worden ook uitgevoerd	Het effect van de genomen maatregelen wordt onderzocht en geëvalueerd. De risico's mbt agressie en geweld worden regelmatig opnieuw geïnventariseerd
Beleid preventie en beheersing incidenten	Er wordt geen aantoonbaar veiligheidsbeleid gevoerd	Er is een (schriftelijk) veiligheidsbeleid aanwezig, dat vertaald is in dienstinstructies, protocollen rond omgaan met agressief gedrag, een gedragscode en een sanctiebeleid	Medewerkers zijn op de hoogte van het veiligheidsbeleid en passen dit (waar nodig) toe in het dagelijks contact met de gedetineerden. Jongeren en andere relevante groepen worden geïnformeerd over (aspecten van) het veiligheidsbeleid	Het veiligheidsbeleid wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
Training medewerkers.	Medewerkers worden niet of niet voldoende getraind in het omgaan met agressie en geweld	De medewerkers worden getraind in het omgaan met agressie en geweld. Deze training behelst ten minste het omgaan met verbale agressie (intimidatie, bedreigingen), het aanleren van deëscalerend gedrag, handhaven orde en veiligheid, hanteren beperkende regels/toepassen proportioneel geweld	De medewerkers kunnen het geleerde in de training (waar nodig) toepassen	De training in het omgaan met agressie en geweld wordt periodiek herhaald, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

Beleid ongewenste omgangsvormen	Er is geen of onvoldoende (aantoonbaar) beleid Ongewenste Omgangsvormen	Er is een (schriftelijk) beleid Ongewenste Omgangsvormen aanwezig. Het beleid bevat ten minste een gedragscode, sanctionering, Vertrouwenspersoon, klachtenregeling/procedure, klachtencommissie, voorlichting. Op school zijn daarnaast pestprotocollen, omgangsregels, regels voor het dragen van bepaalde kleding/symbolen	Medewerkers zijn op de hoogte van het beleid Ongewenste Omgangsvormen en kunnen het waar nodig toepassen. Seksuele intimidatie, pesten, discriminatie wordt voorkomen	Het beleid Ongewenste Omgangsvormen wordt (mede n.a.v. meldingen/klachten) periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Beleid integriteitsbreuken	Er is geen of onvoldoende (aantoonbaar) beleid integriteit	Er is een (schriftelijk) beleid integriteit aanwezig. Het beleid bevat ten minste een gedragscode, risicoanalyse, voorlichting, inventarisatie, risicofuncties, procedure en afhandelen incidenten etc.	Medewerkers zijn op de hoogte van het beleid integriteit en kunnen het waar nodig toepassen	Het beleid integriteit wordt (mede nav meldingen/klachten) periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

**Risicogebied preventie en beheersing agressie en geweld****De inrichting treedt adequaat op tegen agressie en geweld**

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Personele bezetting	M.b.t. de inzet van personeel is niet (aantoonbaar) rekening gehouden met de risico's in de inrichting	M.b.t. de inzet van personeel is aantoonbaar rekening gehouden met de risico's in de inrichting	De (extra) inzet van personeel op risicomomenten/locaties is geformaliseerd en maakt onderdeel uit van het inrichtingsbeleid	De personeelsinzet wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Melding, registratie en analyse van incidenten	Er is geen systeem voor het melden en registreren van incidenten of dit wordt niet/onvoldoende gebruikt. Nav incidentmeldingen wordt niet onverwijld actie ondernomen door het bevoegd gezag	Er is een systeem voor het melden en registreren van incidenten. Hieronder vallen ook het vaststellen van meldingsnormen, meldplicht, meldpunt, meldings-/MIP-commissie. Het bevoegd gezag treedt sanctionerend op	De procedure voor het melden en registreren van incidenten is bij de medewerkers bekend en wordt als zodanig ook toepast. Er is een overzichtelijke incidentenregistratie. Toedracht en afhandeling van incidenten wordt grondig onderzocht en vastgelegd	Incidenten worden geanalyseerd en teruggekoppeld. De incidentenregistratie wordt periodiek geëvalueerd, wat zo nodig leidt tot bijstelling van beleid
Alarmeringsprocedure.	De inrichting heeft geen alarmeringsprocedure.	Er is een (schriftelijke) alarmeringsprocedure aanwezig met daarin werkwijze alarmering, voorlichting en onderricht, praktijkoefeningen, registratie en evaluatie alarmmeldingen	Medewerkers zijn op de hoogte van de alarmeringsprocedure en passen deze toe	De alarmeringsprocedure wordt (mede n.a.v. alarmmeldingen en praktijkoefeningen) periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Samenwerking inrichting en school mbt incidenten	Er is geen (aantoonbare) samenwerking tussen school en inrichting	De samenwerking tussen school en inrichting is vastgelegd in overlegvormen en schriftelijke afspraken.	De samenwerking tussen school en inrichting is geformaliseerd en maakt deel uit van het inrichtingsbeleid	De samenwerking tussen school en inrichting wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

---

Nazorg incidenten	Er is geen (aantoonbare) procedure m.b.t. opvang en nazorg	Er is een (schriftelijke) procedure voor opvang en nazorg aanwezig. Betrokkenen worden getraind	Medewerkers zijn op de hoogte van de procedure voor opvang en nazorg en deze wordt als zodanig ook toegepast	De procedure voor opvang en nazorg wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
-------------------	--	---	--	---

---

## Risicogebied bejegeningssklimaat

### De inrichting waarborgt de rechten van de jongeren

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Informeren van jongeren	De inrichting informeert jongeren niet systematisch over rechten en plichten	Er is een protocol dat wordt gehanteerd om jongeren te informeren over rechten en plichten	Jongeren zijn op de hoogte van de rechten en plichten die aan hun verblijf in de JJI verbonden zijn	De effecten van het informeren van jongeren worden onderzocht en geëvalueerd en de werkwijze en te hanteren middelen worden verbeterd
Klachtprocedures, verzoek- of bezwaarschriften	Er is geen beleid gericht op benutten van klachten en klachtprocedures om de rechten van jongeren te borgen en op een voortvarende afhandeling van klachten	Er is een vastgelegd beleid dat voorziet in een zorgvuldige en voortvarende afhandeling van klachten van jongeren	Jongeren beschouwen het indienen van klachten als een vanzelfsprekend middel om op te komen voor hun rechten	Een periodieke analyse van ingediende en gegrond verklaarde klachten wordt besproken met medewerkers en jongeren. De uitkomsten van dat gesprek worden in beleid vertaald. Er is aandacht voor "harde" en "zachte" klachten
Hulp en rechtsbijstand	Er is geen beleid gericht op het bieden van ondersteuning aan jongeren die klachten willen indienen	Jongeren worden in de gelegenheid gesteld om contact op te nemen met voogd/advocaat of andere personen of instanties die hen bij het indienen bij de behandeling van klachten kunnen ondersteunen	De inrichting ondersteunt de jongeren actief bij betrekken van hulp en passende bijstand bij behandeling van klachten	Ondersteuners bij klachtbehandeling worden actief betrokken bij het wegnemen van de oorzaken die aan klachten ten grondslag liggen
Recht op medische/psychiatrische behandeling	De inrichting onthoudt jongeren het recht op een medisch/psychiatrische behandeling	De inrichting heeft een geformaliseerde visie op het recht van jongeren op een medisch/psychiatrische behandeling	De visie op het recht van jongeren op een medisch/psychiatrische behandeling is bij medewerkers bekend en er wordt conform gehandeld	Periodiek wordt de geformaliseerde visie inzake psychiatrische stoornissen getoetst en zo nodig bijgesteld
Visie op geprotocolleerd uitvoeren van separaties en isolaties	De inrichting heeft geen beleidsvisie op het plaatsen in afzondering en isolatie	De inrichting heeft een beleidsvisie op het plaatsen in afzondering en isolatie	De beleidsvisie is bekend bij medewerkers en is sturend voor hun handelen	De beleidsvisie wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Dagbesteding jongeren (onderwijs of anderszins)	Niet voor alle jongeren is er direct een plaats op school of binnen een andere dagbesteding. Jongeren moeten dagdelen op kamer/cel doorbrengen	Jongeren gaan naar school of een andere dagbesteding als programmavulling	Het onderwijs is een essentieel onderdeel van de behandeling en heeft een vanzelfsprekende plaats	School en inrichting evalueren frequent het onderwijs en/of de dagbesteding en trekken waar nodig beleidsconclusies

**Risicogebied bejegeningsklimaat****De inrichting biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief**

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Informatie jongeren over doel en perspectief verblijf	De inrichting heeft geen actieve rol in het informeren van de jongere over de maatregel of het vonnis dat tot plaatsing in de JJI leidde	Er is beleid met betrekking tot het verzamelen van informatie over de aanleiding tot de plaatsing van jongeren en met betrekking tot de wijze waarop de jongere daarover geïnformeerd wordt	Gesprekken waarin het verblijfsperspectief aan de orde is worden systematisch gehouden met de jongeren, en de verslagen ervan worden in het persoonsdossier van de jongere opgeslagen	De inrichting onderzoekt periodiek de redenen waarom jongeren in een JJI worden geplaatst, en stelt zijn opname- en behandelingsbeleid daarop bij
Betrokkenheid jongeren bij verblijfs-/behandelplan.	De wijze waarop jongeren gehoord en betrokken worden bij (wijzigingen in) verblijfs- en behandelplannen is niet in beleid vastgelegd	In beleid en daarop gebaseerde procedures is vastgelegd hoe jongeren bij beslissingen over verblijfs- en behandelplannen betrokken worden	Groepsleiding/ gedragsdeskundigen bespreken (voorgenomen wijzigingen in) verblijfs- en behandelplannen met de jongeren, en maken daarvan verslag t.b.v. het dossier. Jongeren zijn van deze werkwijze op de hoogte	De inrichting onderzoekt en evalueert de invloed die de jongeren hebben op verblijfs- en behandelplan
Betrokkenheid ouders/wettelijke vertegenwoordigers bij verblijfs-/behandelplan	De wijze waarop wettelijke vertegenwoordigers en ouders betrokken worden bij beslissingen over verblijfs- en behandelplannen is niet in beleid vastgelegd	In beleid en daarop gebaseerde procedures is vastgelegd hoe de inrichting wettelijke vertegenwoordigers en ouders wil betrekken bij het vaststellen van verblijfs- en behandelplannen	De inrichting gebruikt de inbreng van wettelijke vertegenwoordigers en ouders om het verblijfs- behandelplan inhoud te geven. Deze inbreng wordt schriftelijk vastgelegd	De inrichting onderzoekt regelmatig welke factoren van invloed zijn op het effectief betrekken van wettelijke vertegenwoordigers en ouders bij het inhoud geven aan verblijfs- en behandelplannen, en stelt zijn beleid daarop bij



---

Informatie jongeren over doel en perspectief school	Jongeren gaan naar school omdat ze overdag niet op de groep mogen blijven en dit is tevens het belangrijkste argument voor het schoolbezoek	De school bespreekt met iedere jongere de plaats en functie van het onderwijs binnen de behandeling	School heeft een heldere intakeprocedure waarbij voorgeschiedenis en toekomstige schoolloopbaan expliciet worden vastgelegd samen met de jongere	De school analyseert frequent de toelatingsprocedure van het onderwijs in het perspectief van de jongeren
---	---	---	--	---

---

**Risicogebied bejegeningssklimaat****De inrichting gaat respectvol om met de jongeren**

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer	De inrichting heeft geen beleid mbt de bescherming van eigendommen, de persoonlijke levenssfeer van de jongeren en het delen van informatie over de jongere	De bescherming van informatie over jongeren, van eigendommen en de persoonlijke levenssfeer is in beleid vastgelegd	Medewerkers hanteren het inrichtingsbeleid mbt de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van jongeren. Incidenten en dilemma's op dit terrein worden besproken	Het beleid met betrekking tot de bescherming van de persoonlijke levenssfeer wordt op basis van onderzoek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Naleving gedragsregels/omgangsvormen	Er is geen beleid (of slechts beleid op onderdelen) met betrekking tot het handhaven van gedragsregels en omgangsvormen, die binnen de leefgroep of de onderwijssituatie gelden	Er is inrichtingsbeleid m.b.t. de gedragsregels en omgangsvormen. Medewerkers onderkennen het belang van regelmaat, voorspelbaarheid en consequent optreden	Het beleid m.b.t. gedragsregels en omgangsvormen is schriftelijk vastgelegd, en bekend bij de jongeren. Het wordt consequent uitgevoerd door de medewerkers. Op afwijkingen wordt adequaat gereageerd	De handhaafbaarheid van gedragsregels wordt periodiek geëvalueerd. Zo nodig wordt het beleid bijgesteld
Nemen/verantwoorden van sanctionerende en geweldsmaatregelen	Het opleggen van sancties aan jongeren vindt niet altijd plaats volgens de in de Bjj en afgeleide regels vastgelegde procedures. Medewerkers zijn niet allemaal geschoold en geoefend voor het gebruik van veiligheidsmiddelen en geweld	Het opleggen van sancties en maatregelen gebeurt volgens protocollen die gebaseerd zijn op de Bjj. Daaronder begrepen zijn time out en kortdurende kamerplaatsing. Alle sancties worden schriftelijk vastgelegd. Alle daarbij betrokken medewerkers zijn getraind en geoefend mbt hantering geweld en veiligheidsmiddelen	Er zijn algemene richtlijnen voor het opleggen van sancties voor gedragingen van jongeren. Afwijkingen daarvan worden in beeld gebracht. Aan een zorgvuldige communicatie met de jongeren over opgelegde sancties wordt zichtbaar aandacht besteed	Het sanctiebeleid van de inrichting wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

---

Besluitvorming/verantwoording van intrekken vrijheden	De voorwaarden waaronder vrijheden kunnen worden genoten en worden ingetrokken zijn niet in een beleid vastgelegd en niet altijd bekend bij de jongeren	De inrichting heeft een beleid met betrekking tot het toekennen van beloningen en het intrekken van vrijheden	Het beleid m.b.t. het toekennen van beloningen en het intrekken van vrijheden is schriftelijk vastgelegd. Het wordt consequent toegepast. Medewerkers en jongeren zijn ervan op de hoogte	Het beleid m.b.t. straffen en belonen en het intrekken van vrijheden wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
---	---	---	---	---

---

## Risicogebied opvoeding en behandeling

### De inrichting stelt de opvoeding van de jongeren centraal

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Aansluiting dagprogramma bij ontwikkelingsbehoeften	De inrichting heeft geen vastgelegd dagprogramma per groep	Voor elke groep heeft de inrichting een vastgelegd dagprogramma dat afgestemd is op de ontwikkelingsbehoefte van de jongeren in de groep	Het dagprogramma is bij alle jongeren en groepsleiders bekend en wordt consequent uitgevoerd. Afwijkingen van het dagprogramma moeten worden onderbouwd	Het dagprogramma wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig aangepast
Afstemming leefomgeving op ontwikkelingsbehoeften	De fysieke inrichting van de leefruimtes is uitsluitend bepaald door veiligheidsoverwegingen	De leefruimtes maken een verzorgde indruk, ze zijn opgeruimd, ordelijk en schoon. Daarnaast hebben de leefruimtes kenmerken van een huiselijk interieur (bijv. zithoek, eettafel, TV)	De leefruimtes hebben een uitnodigend karakter voor jongeren en groepsleiding en er zijn uitingen van hedendaagse jongerencultuur (bijv. posters), afgestemd op de doelgroep. (let wel: geen agressieve/seksueel getinte posters). Jongeren worden betrokken bij het op orde houden van de ruimtes	De fysieke inrichting, aankleding en verzorging van de leefruimtes is onderwerp van gesprek tussen jongeren en medewerkers en wordt zo nodig verbeterd en bijgesteld
Samenstelling leefgroepen	De leefgroepen worden samengesteld op basis van capaciteit en niet op basis van individuele kenmerken van de jongere	Enige gerichte toewijzing van jongeren naar leefgroepen vindt plaats binnen de inrichting maar dit is niet systematisch (d.w.z. op basis van een screening van alle jongeren nadat ze geplaatst zijn)	De inrichting bepaalt naar welke leefgroep individuele jongeren gaan op basis van een screening binnen de inrichting en (indien van toepassing) met gebruikmaking van vooraf verzamelde informatie. Er wordt rekening gehouden met de problematiek en delictgeschiedenis van jongeren	Periodiek evalueert de inrichting de wijze waarop en de mate waarin de leefgroepen worden samengesteld op basis van de ontwikkelingsbehoefte van individuele jongeren. Zo nodig vinden aanpassingen plaats.
Samenstelling schoolgroepen	De samenstelling van de schoolgroepen is volledig willekeurig	De school bepaalt de samenstelling van de schoolgroepen	De school bepaalt de samenstelling van de schoolgroepen aan de hand van de ontwikkelingsbehoeften van individuele jongeren	De school evalueert periodiek de samenstelling van de schoolgroepen en past de samenstelling zo nodig aan
Multidisciplinair overleg over begeleiding jongeren/leerlingen	Er is geen multidisciplinair overleg geregeld	Frequentie en samenstelling van het multidisciplinair overleg is vastgelegd	De inhoud van het multidisciplinair overleg is vastgelegd en betreft in ieder	De functie en invulling van het multidisciplinair overleg wordt periodiek geëvalueerd en zo

			geval de dagelijkse begeleiding van individuele jongeren, zowel op de groepen als op school	nodig aangepast
Bepalen beginsituatie leerlingen	Bij plaatsing wordt er geen beginsituatie geformuleerd en/of ontbreken essentiële gegevens van de leerlingen	Voor leerlingen van wie gegevens beschikbaar zijn wordt de beginsituatie vastgesteld	CvB bepaalt voor alle leerlingen de beginsituatie	De school heeft een systeem waarbij voor alle leerlingen de beginsituatie wordt vastgesteld en dit systeem wordt frequent geëvalueerd
Volgen vorderingen en ontwikkeling leerlingen	Er ontbreekt een functionerend leerlingvolgsysteem	Er is een leerlingvolgsysteem	Voor alle leerlingen is er een leerlingvolgsysteem en op basis van dit systeem wordt het onderwijs vormgegeven	De school gebruikt het systeem om leerlingen te volgen ook om onderwijsinhoudelijke keuzes te maken en het beleid bij te stellen
Leerinhouden/dagprogramma in relatie tot handelingsplan	De leerinhouden en het dagprogramma komen voort uit het aanbod van de school	Leerlingen hebben slechts ten delen een programma dat in overeenstemming is met hun onderwijsbehoeften	De school heeft een aanbod en aanpak die past bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen verwoord in het handelingsplan	De school analyseert systematisch of het aanbod aansluit bij de behoeften van de leerlingen. Dit leidt tot aanpassingen
Evaluatie uitvoering handelingsplan	Voor evaluatie is geen tijd	De CvB bespreekt met het personeel de uitvoering van de handelingsplannen	Bespreeken en evalueren van de handelingsplannen is ingebed in de overlegstructuur van de school	De evaluatie van de handelingsplannen leidt op schoolniveau tot aanpassingen en bijstellingen. Belanghebbenden zijn hierbij betrokken (team, inrichting etc.)

### Risicogebied opvoeding en behandeling

#### De inrichting behandelt jongeren met psychiatrische en gedragsproblematiek

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Visie op het voorkomen van psychiatrische stoornissen	De inrichting heeft geen visie op psychiatrie binnen JJI	De inrichting heeft visie op psychiatrie binnen JJI, maar niet schriftelijk vastgelegd	De visie op psychiatrie in JJI is schriftelijk vastgelegd (geformaliseerd) en maakt onderdeel uit van beleid inrichting	Periodiek wordt de geformaliseerde visie inzake psychiatrische stoornissen getoetst en zo nodig bijgesteld
Herkennen en diagnosticeren van behandelbare psychiatrische stoornissen	De inrichting hanteert geen methodiek om psychiatrische stoornissen bij jeugdigen te herkennen en te diagnosticeren	Binnen de inrichting wordt gewerkt met een methodiek om psychiatrische stoornissen bij jeugdigen te herkennen en te diagnosticeren	De methode om psychiatrische stoornissen bij jeugdigen te herkennen en te diagnosticeren is beschreven en maakt onderdeel uit van het inrichtingsbeleid	Het beleid inzake het herkennen en diagnosticeren van psychiatrische stoornissen wordt periodiek getoetst en zo nodig bijgesteld
Intern en/of extern	De inrichting biedt geen intern	Het intern en/of extern	Het intern en/of extern	Het geformaliseerde

behandelaanbod behandelbare psychiatrische stoornissen	en/of extern behandelaanbod voor jeugdigen met een behandelbare psychiatrische stoornis	behandelaanbod voor jeugdigen met een psychiatrische stoornis is (beperkt) aanwezig en niet geformaliseerd in het inrichtingsbeleid	behandelaanbod voor jeugdigen met een psychiatrische stoornis is geformaliseerd en maakt onderdeel uit van het inrichtingsbeleid	behandelaanbod wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Visie op het uitvoeren van geprotocolleerde geneeskundige behandelingen onder dwang	De inrichting heeft geen beleidsvisie op het toepassen van geneeskundige handelingen onder dwang	De inrichting heeft een beleidsvisie op het toepassen van geneeskundige handelingen onder dwang	De beleidsvisie is bekend bij medewerkers en is sturend voor hun handelen	De beleidsvisie wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Multidisciplinaire vaststelling medisch-psychiatrisch behandelbeleid	Er is geen structureel overleg tussen medische dienst, psychiater, gz-psychologen om psychomedische zorg te waarborgen en te coördineren	De (multidisciplinaire) samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de overlegvorm zijn beschreven	Het psychomedisch- of behandeloverleg vindt structureel plaats en voldoet aan de doelstelling	Het psychomedisch- of behandeloverleg maakt structureel onderdeel uit van het inrichtingsbeleid en jaarlijks brengt het overleg een verslag uit dat deel uitmaakt van het jaarverslag van de inrichting

Behandeling PIJ'ers en civielrechtelijk geplaatste jongeren op basis van behandelplan	Behandelplannen worden niet opgesteld voor alle te behandelen jongeren	Voor iedere PIJ'er en civielrechtelijk geplaatste jongere wordt een behandelplan opgesteld waarin minimaal is opgenomen: een omschrijving van de problematiek van de jongere en een beschrijving van een passend begeleidings-/of behandeltraject	De in te zetten behandeling is uitgewerkt in termen van concrete, aan termen gebonden doelen en middelen. Hierbij wordt expliciet gebruik gemaakt van vooraf verzamelde informatie (bijv. het Raadsonderzoek, de BARO, evt. PO). De behandeling wordt conform plan uitgevoerd en geëvalueerd Er wordt expliciet stilgestaan bij het behalen van de behandeldoelen	De behandelingen van PIJ'ers en civielrechtelijk geplaatste jongeren en de kwaliteit van de behandelplannen worden op inrichtingsniveau periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
---	--	---	---	--

## Risicogebied deskundigheid van het personeel

### De inrichting draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Formatie gezondheidszorgfuncties volgens DJI adviesnorm.	De formatie van gezondheidszorgfuncties is over de hele linie beneden de adviesnorm van DJI	De formatie van gezondheidszorgfuncties is voor een aantal functies (bijna) conform de adviesnorm van DJI	De formatie van gezondheidszorgfuncties voldoet aan de adviesnorm van DJI	De DJI adviesnorm is operationeel en het beleid inzake de gezondheidszorgformatie wordt periodiek geëvalueerd
7x24 uurs bereikbaarheid arts en psychiater	De 7x24 uurs bereikbaarheid van de huisarts of inrichtingsarts en psychiater is niet geregeld	Er zijn (mondelinge) afspraken over de 7x24uurs bereikbaarheid van de huisarts of inrichtingsarts en psychiater en deze functioneren	De 7x24 uurs bereikbaarheid van de huisarts of inrichtingsarts en psychiater functioneert en is schriftelijk vastgelegd	De geformaliseerde 7x24 uurs bereikbaarheid van de huisarts of inrichtingsarts en psychiater wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Kwaliteit en deskundigheid personeel in relatie tot behoefte doelgroep	Er zijn geen selectienormen vastgesteld voor het personeel.	Selectienormen voor het personeel zijn vastgelegd. De normen sluiten aan op de behoefte van de doelgroep en op in functieomschrijvingen vastgelegde taken en verantwoordelijkheden	Er worden objectieve selectieprocedures gehanteerd en selectie vindt plaats volgens de vastgestelde normen en procedures. De medewerkers zijn op de hoogte van hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden	De inrichting bewaakt dat de kwaliteit en niveau van nieuwe medewerkers in verhouding staat tot de eisen van het werk en de behoefte van de jongeren. De selectienormen en –procedure en de functiedocumenten worden periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld



Beleid professionele ontwikkeling medewerkers	Er is geen vastgelegd beleid voor het inwerken, ontwikkelen en ondersteunen van medewerkers.	De inrichting voert (vastgelegd) beleid dat voorziet in het inwerken, ontwikkelen en ondersteunen van medewerkers (denk aan: inwerkprogramma; interne opleiding; persoonlijke ontwikkelplannen; vormen van deskundigheidsbevordering als onderlinge coaching, intervisie, vaardigheidstraining, etc; vormen van ondersteuning als collegiale consultatie en werkbegeleiding)	Medewerkers worden structureel ondersteund bij het uitvoeren van hun dagelijkse werkzaamheden en maken gebruik van inwerkprogramma's, interne opleidingen en andere ondersteuningsvormen	Professionele houding en ontwikkeling van medewerkers is onderwerp van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het beleid voor inwerken, ontwikkelen en ondersteunen van medewerkers wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Scholingsaanbod gezondheidszorggebied	De inrichting biedt medewerkers geen gezondheidszorg (bij)scholingsmogelijkheden.	Het scholingsaanbod van de inrichting voorziet in gezondheidszorg deskundigheidsbevordering	Medewerkers worden gestimuleerd of verplicht gesteld gebruik te maken van het scholingsaanbod	Het scholingsaanbod wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Handelen medewerkers in relatie tot behoefte doelgroep	Er wordt niet gewerkt volgens een vastgelegde methodiek	Het gewenste handelen van medewerkers is vastgelegd in een methodiek die toegespitst is op de ontwikkelingsbehoeften van de doelgroep	Medewerkers werken volgens de vastgelegde methodiek. Medewerkers zijn flexibel en kunnen hun handelen aanpassen naar gelang de specifieke eisen van de situatie	De leidinggevenden hebben zicht op de mate waarin medewerkers werken conform de methodiek. Dit is onderwerp van gesprek tijdens o.a. functioneringsgesprekken. Indien nodig wordt deskundigheidsbevordering ingezet

*Algemene Rekenkamer (2006) ARK*

- Vragenlijst keerpunt jaarverslag. Algemene Rekenkamer: Den Haag
- Vragenlijst itb-er inrichtingen Keerpunt. (Algemene Rekenkamer: Den Haag
- Vragenlijst directeur Keerpunt. Algemene Rekenkamer: Den Haag
- Vragenlijst behandelstaf Keerpunt. Algemene Rekenkamer: Den Haag
- Vragenlijst administratie inrichtingen Keerpunt. Algemene Rekenkamer: Den Haag
- Uitstroomgegevens Keerpunt. Algemene Rekenkamer: Den Haag
- Gemiddelde verblijfsduur Keerpunt. Algemene Rekenkamer Den Haag
- Vragenlijsten Algemene Rekenkamer t.b.v. onderzoek presteren en functioneren van de justitiële jeugdinstellingen'. Algemene Rekenkamer Den Haag

*ArboNed Zuid Nederland (2006)*

- Basis Risico-Inventarisatie en Evaluatie. Cadier en Keer: Het Keerpunt

*Het Keerpunt (ongedateerd)*

- Methodiek RGB besloten. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Missie & Visie. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Opzet administratieve ondersteuning. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Residentieel gedragstherapeutisch behandelingsprogramma RGB. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Welkomstpresentatie Het Keerpunt in powerpoint. Cadier en Keer: Het Keerpunt

*Het Keerpunt (1998)*

- Handelen door pedagogisch medewerkers bij conflicten. Cadier en Keer: Het Keerpunt

*Het Keerpunt (1999)*

- Protocol Seksuele Intimidatie voor het personeel van Het Keerpunt. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Exit-interviewformulieren voor medewerkers. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Klachtregeling jeugdigen. Cadier en Keer: Het Keerpunt

*Het Keerpunt (2000)*

- Clientvertrouwenspersoon. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Gedragscode integriteit. Cadier en Keer: Het Keerpunt

*Het Keerpunt (2001)*

- Hongerstaking. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Intern traject overplaatsing naar open behandelgroep. Cadier en Keer: Het Keerpunt

#### *Het Keerpunt (2002)*

- Huisregels Het Keerpunt. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Maatregel en afzondering. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Methodiek gesloten behandeling. Cadier en Keer: Het Keerpunt

#### *Het Keerpunt (2003)*

- Nota Kerntaken en Kerncompetenties van Het Keerpunt. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Suicide en suicidaliteit. Cadier en Keer: Het Keerpunt

#### *Het Keerpunt (2004)*

- Gedwongen geneeskundige handelingen. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Human resource management in Het Keerpunt. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Methodisch Integratiemodel Keerpunt, Aanpak veelplegers: Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Verhalenderwijs. Cadier en Keer: Het Keerpunt

#### *Het Keerpunt (2005)*

- Jaarplan 2006, Het Keerpunt. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Jaarverslag 2005, Het Keerpunt. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Registratie ordemaatregel & disciplinaire straf: Cadier en Keer: Het Keerpunt

#### *Het Keerpunt (2006)*

- 1e viermaandenrapportage 2006. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- 2e viermaandenrapportage 2006. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Behandelingstraject en besprekingscyclus. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Beleidsnota deskundigheidsvorming. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Capaciteit van de inrichtingen uitgesplitst in producten (uit jaarplan 2007). Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Concept Schoolgids SO-VSO St. Jozef, Onderwijsafdeling Het Keerpunt. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Jaarplan 2006, Onderwijsafdeling van Het Keerpunt en Geïntegreerd Onderwijs Dagprogramma. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Jaarplan 2007, Het Keerpunt. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Kleur geven aan je leven. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Ongevallenregistratie 2006. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Ongevallenregistratie 2006. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Opleidingsoverzicht Het Keerpunt. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Overzicht uitschrijvingen. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Prijs Korczak Stichting. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Regionale herkomst jongeren. Cadier en Keer: Het Keerpunt

*Laan Infra Consult BV (2004)*

- Noodplan Het Keerpunt 'oude versie'. Cadier en Keer: Het Keerpunt

*Laan Infra Consult BV (2006)*

- Calamiteitenplan JJI Het Keerpunt. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Ontruimingsplan JJI Het Keerpunt. Cadier en Keer: Het Keerpunt
- Statusrapportage brandveiligheidsvoorzieningen. Cadier en Keer: Het Keerpunt

*Raad voor Strafrechttoepassing en Jeugdbescherming. (2003).*

- Rapportage naar aanleiding van het toezichtsbezoek op 13 februari 2003. Den Haag: Raad voor Strafrechttoepassing en Jeugdbescherming

*Raad voor Strafrechttoepassing en Jeugdbescherming (2005)*

- Rapportage naar aanleiding van het toezichtsbezoek op 2 september 2005. Den Haag: Raad voor Strafrechttoepassing en Jeugdbescherming

*Rijksgebouwendienst. (2006)*

- Smaak, paleizen en kastelen. Den Haag: Rijksgebouwendienst