

# **Veiligheid binnen**

## **Het Poortje**

*Locatie Veenpoort*

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 Poortje, locatie Veenpoort, 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 De Veenpoort een matig risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongere en voor het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden school.

Deze risico-inschatting komt voort uit het feit dat De Veenpoort op alle onderzochte risicogebieden de laatste jaren nieuw beleid heeft ontwikkeld, maar dat alleen van het beleid met betrekking tot preventie en beheersing van agressie en geweld de implementatie in voldoende mate is afgerond.

Voor een zorgvuldige uitvoering van het beleid met betrekking tot opvoeding en behandeling zijn nog onvoldoende waarborgen geschapen. Bovendien sluiten de verschillende activiteiten (onderwijs, pedagogische benadering, behandeling) onvoldoende aan bij de ontwikkelingsbehoefte van de jongeren.

Hier staat tegenover dat de inrichting in nauwe samenwerking met de school veiligheidsbeleid ontwikkeld en geïmplementeerd heeft. Voorts draagt een aantal organisatorische condities bij aan de veiligheid van de medewerkers van inrichting en school: de platte organisatiestructuur, het duale management, de wijze waarop medewerkers betrokken worden bij de beleidsontwikkeling en het feit dat nieuwe medewerkers in beginsel beschikken over de juiste attitude en competenties.



## Inhoudsopgave

Samenvatting .....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	7
Hoofdstuk 2 De veiligheid in Het Poortje, locatie De Veenpoort .....	9
2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld .....	9
2.1.1. Voorkómen van agressie en geweld.....	9
2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld.....	11
2.2 Bejegeningssklimaat .....	12
2.2.1. Waarborgen rechten jongeren .....	13
2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief.....	14
2.2.3. Omgang met de jongeren .....	16
2.3. Opvoeding en behandeling .....	17
2.3.1. Opvoeding.....	17
2.3.2. Behandeling .....	20
2.4. Deskundigheid van het personeel.....	22
Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties .....	25
Bieden en waarborgen van een veilig leef-, behandel- en werkklimaat.....	25
Bijlage 1 Het onderzoek .....	29
Bijlage 2 Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator .....	33
Bijlage 3 Geraadpleegde documenten .....	49



## 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 Poortje, locatie Veenpoort een veilig leef-, behandel- en werkklimaat biedt én waarborgt. De Veenpoort is gekoppeld aan de locatie Norgerhaven van de Penitentiaire Inrichting Veenhuizen, waarmee zij de toegang deelt. De Veenpoort is aanvankelijk gebouwd als gevangenisunit voor langgestraften en is in 2000 in gebruik genomen als behandelinrichting voor jongeren. Het onderwijs wordt gegeven door medewerkers van het ROC Het Noorderpoortcollege in een gebouw op het terrein van de JJI dat binnen het beveiligde terrein op ongeveer honderd afstand van de inrichting gelegen is.

### *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.

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 Score-classificaties en het Overzicht geraadpleegde documenten.

---

<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





## Hoofdstuk 2 De veiligheid in Het Poortje, locatie De Veenpoort

---

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 vierpuntschaal: *afwezig, aanwezig, operationeel en geborgd*. In bijlage 2 staat de uitwerking van de in de oordelen gehanteerde scoreclassificaties.

### 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>Criterium</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 inrichting is niet ontworpen als JJI, maar als een afdeling van een gevangenis voor langgestrafte volwassenen. Op enige afstand van de verblijfsafdelingen is het schoolgebouw neergezet. Om het dagprogramma goed uit te kunnen voeren in deze accommodatie en de fysieke veiligheid van jongeren en medewerkers te garanderen zijn onevenredig veel procedurele en organisatorische maatregelen noodzakelijk gebleken, die met inzet van veel menskracht gepaard gaan. Voorbeelden daarvan zijn: de inzet van een coördinerend groepsleider, de begeleiding door pedagogisch medewerkers van (groepen) jongeren van en naar school, de vaste aanwezigheid van acht pedagogisch medewerkers op school tijdens de lessen, de inzet van twee beveiligingsmedewerkers

voor de uitvoering van controles op contrabande met detectiepoortjes bij het binnentreden en verlaten van de school. Trappen en gangen in het inrichtingsgebouw zijn smal, waardoor ingrijpen bij agressie en geweld tussen jongeren bemoeilijkt wordt. De mogelijkheden om groepsgewijs in de buitenlucht te verblijven zijn beperkt, omdat het om gedeelde luchtplaatsen gaat. Het ontstaan van risicovolle één op één situaties tussen jongeren en medewerkers bij de tandarts of tijdens de nachtdienst is niet uitgesloten.

#### *Inzicht in veiligheidsbeleving*

In De Veenpoort is onvoldoende inzicht in de veiligheidsbeleving van jongeren en medewerkers. De veiligheidsbeleving van medewerkers is in 2003 onderzocht met behulp van de Basam. De knelpunten die daaruit voortvloeiden zijn aangepakt. Dit onderzoek zal in 2007 worden herhaald. Naar aanleiding van een incident tijdens Oud en Nieuw 2004 is een uitgebreid onderzoek gedaan naar de veiligheidsbeleving. Medio 2005 heeft de arbeidsinspectie het veiligheidsgevoel van medewerkers onderzocht. Dat heeft geleid tot een plan van aanpak dat is uitgevoerd. In het kader van een onderzoek naar de veiligheidsbeleving op school heeft in 2006 een onderzoek onder jongeren en medewerkers plaatsgevonden.

#### *Inventarisatie veiligheidsrisico's*

Risico's met betrekking tot agressie en geweld zijn middels een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) in 2003 onderzocht en in een plan van aanpak beschreven. De voorgestelde maatregelen zijn uitgevoerd. Een breed samengestelde arbo-stuurgroep onder leiding van de directeur heeft de aanpak van de gesignaleerde knelpunten bewaakt. Als onderdeel daarvan heeft een multidisciplinair samengestelde werkgroep "Veiligheidsbeleid op school" in januari 2006 aanbevelingen gedaan met betrekking tot de aanpak van knelpunten op dit terrein in de school en in de samenwerking tussen school en inrichting. De implementatie van die aanbevelingen is bijna afgerond. In 2007 wordt opnieuw een RI&E uitgevoerd.

#### *Beleid preventie en beheersing incidenten*

Het beleid met betrekking tot preventie en beheersing van incidenten is in beleidsprojecten aangepakt en vertaald in procedures, protocollen en brochures. Er is in De Veenpoort veel aandacht voor een zorgvuldige beleidsontwikkeling, waarbij medewerkers gestructureerd betrokken worden. De speerpunten en prioriteiten in het inrichtingsbeleid 2006 en 2007 zijn vertaald in afdelingsbeleidsplannen, waarvan de inhoud ook tussen de afdelingen onderling is afgestemd. De protocollen die betrekking hebben op preventie en beheersing van incidenten zijn digitaal en op schrift toegankelijk. Deze worden halfjaarlijks tegen het licht gehouden om te kijken of ze geactualiseerd moeten worden. Medewerkers zijn op de hoogte van de protocollen, al geldt dat niet voor alle nieuwe medewerkers in dezelfde mate. Wel is het op eigen manier aanpakken van problemen door medewerkers op veel terreinen teruggedrongen en vervangen door toepassing van geprotocolleerde werkwijzen. Evaluaties na ieder incident dragen aan die uniformering bij.

De aandacht voor zorgvuldige uitvoering van elementen van het veiligheidsbeleid blijft soms achter bij die voor ontwikkeling van nieuw beleid. De onderhoudstoestand en de schoonmaak van de

isoleercellen krijgt beslist onvoldoende aandacht, terwijl er toch meer dan honderd keer per jaar gebruik van gemaakt wordt. Tegelijkertijd worden er plannen ontwikkeld voor de inrichting van nieuwe “zachte” isoleercellen, met een veel vriendelijker karakter.

#### *Training medewerkers*

Medewerkers worden getraind in het omgaan met agressie en geweld. In het kader van hun initiële opleiding volgen ze een tweedaagse opleiding. Daarenboven oefenen alle medewerkers twee dagen per jaar om de vaardigheden te onderhouden en de kennis te actualiseren. Aan het model van optreden ligt een document ten grondslag dat een visie beschrijft op fysieke en mentale weerbaarheid. De docenten volgen jaarlijks een herhalingsstraining, daardoor blijft de school op dit punt enigszins achter bij de inrichting.

#### *Beleid ongewenste omgangsvormen*

Er is een gedragscode die aan alle medewerkers bij indiensttreding verstrekt wordt. De gedragscode wordt besproken in de teams. Medewerkers worden hierop aangesproken. Dit heeft in een aantal gevallen geleid tot ontslag van medewerkers. Medewerkers kunnen terecht bij een externe vertrouwenspersoon. Deze verzorgt ieder jaar een jaarverslag. Soms leidt dat tot aanpassing van het beleid. Een voorbeeld hiervan is het besluit de gedragscode ook in toegankelijker brochurevorm te laten verschijnen.

#### *Beleid integriteitsbreuken*

De integriteitscode van Justitie is uitgangspunt van het veiligheidsbeleid, (zie beleid ongewenste omgangsvormen). Er is een externe vertrouwenspersoon voor medewerkers. Bij de vertrouwenspersoon zijn de afgelopen twee jaar enkele conflictsituaties tussen medewerkers en leidinggevenden gemeld, die door bemiddeling zijn aangepakt. Ook zijn er via die weg enkele integriteitskwesaties bij de directie gemeld die zijn onderzocht. In alle gevallen is onderzoek gedaan. De onderzoeken hebben in een aantal gevallen geleid tot maatregelen en ook tot het vertrek van enkele medewerkers.

## 2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld

### Scores per indicator

<b>Criterion</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 mbt incidenten			√	
Nazorg incidenten			√	

## Onderbouwing van de scores

### *Personele bezetting*

De personele inzet van pedagogisch medewerkers en beveiligingsmedewerkers is in de laatste jaren aangepast om de veiligheidssituatie van jongeren en medewerkers te verbeteren. Voorbeelden daarvan zijn de aanwezigheid en inzet van pedagogisch medewerkers op de school en de controles op contrabande die beveiligingsmedewerkers bij aankomst op en vertrek van school uitvoeren. De inzet van personeel is in het beleid en daarop gebaseerde protocollen vastgelegd. Ook wordt gevolgd in welke mate en waarom personeel van buiten een afdeling op een groep wordt ingezet.

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

Incidenten worden gemeld en geregistreerd volgens een uniforme procedure. Medewerkers weten welke incidenten gerapporteerd moeten worden. Toedracht en afhandeling van afzonderlijke incidenten wordt onderzocht en geëvalueerd. Er is een werkgroep ingesteld die de incidenten die zich over een langere periode op school hebben voorgedaan, tracht te analyseren. In haar eerste rapportage heeft de werkgroep gesignaleerd dat de wijze waarop incidenten geregistreerd worden, belemmerend is voor een analyse van oorzaken en trends.

### *Alarmeringsprocedure.*

De procedures en ondersteunende technieken bij alarm werken adequaat; procedures en systemen worden onderhouden. Medewerkers geven aan dat zij weten hoe zij moeten optreden bij calamiteiten. De verantwoordelijkheden van de coördinerend groepsleider, van de medewerker die alarm heeft geslagen en van pedagogisch medewerkers en beveiligingsmedewerkers zijn duidelijk.

### *Samenwerking inrichting en school m.b.t. incidenten*

De samenwerking tussen school en inrichting is geformaliseerd en maakt deel uit van het inrichtings- en schoolbeleid. De implementatie van aanbevelingen van de werkgroep "Veiligheidsbeleid op School" van januari 2006 is bijna afgerond.

### *Nazorg incidenten*

Er is een nazorgbeleid. Er zijn getrainde collega's die deel uitmaken van een opvangteam, dat na ernstige incidenten actief contact onderhoudt met medewerkers volgens een bekend protocol. Medewerkers zijn op de hoogte van deze werkwijze. Het opvangteam maakt een jaarverslag dat in het managementteam wordt besproken.

## 2.2 Bejegeningsklimaat

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 krijgen na binnenkomst een exemplaar van de huisregels. De mentor neemt de hoofdzaken uit de huisregels met hen door. Toch begrijpen de jongeren niet altijd hoe de huisregels gehanteerd worden. De maandcommissarissen van de Commissie van Toezicht bezoeken volgens een rooster de groepen; zij houden groepsgesprekken – meestal buiten aanwezigheid van de groepsleiding – waarin zij ingaan op vragen van jongeren. Er zijn mogelijkheden voor jongeren om invloed uit te oefenen op het beleid van de inrichting via wekelijkse groepsgesprekken, waar agendapunten voor de jongerenraad worden verzameld. Het protocol dat de positie en werkwijze van de jongerenraad regelt, wordt in onvoldoende mate gehanteerd.

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

Het indienen van klachten is een erkend middel voor jongeren om op te komen voor hun rechten. De Commissie van Toezicht bewaakt dat jongeren altijd over formulieren voor het indienen van klachten kunnen beschikken. Er worden in De Veenpoort relatief veel klachten ingediend. Een deel daarvan wordt na bemiddeling van de maandcommissaris van de Commissie van Toezicht ingetrokken. Bijna de helft van alle overblijvende klachten wordt gegrond verklaard. Volgens de Commissie van Toezicht is de reden voor gegrondverklaring vaak eerder slordigheid en nalatigheid van de inrichting om de juiste informatie te verschaffen, dan dat de rechten van jongeren werkelijk zijn aangetast. De pedagogisch medewerkers die betrokken zijn geweest bij een situatie die aanleiding gaf tot een klacht, worden onvoldoende direct betrokken bij de behandeling van klachten.

#### *Hulp en rechtsbijstand*

Jongeren kunnen zich laten bijstaan bij klachtprocedures. Jongeren worden daarover niet actief geïnformeerd. Deze informatie is ook niet terug te vinden in de huisregels, ook wordt daarin niet

voorzien in het kader van de klachtprocedure. Volgens de Commissie van Toezicht krijgen jongeren zelden of nooit hulp en bijstand bij klachtprocedures.

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

De Veenpoort respecteert het recht op medische en psychiatrische zorg. Jongeren hebben door tussenkomst van een verpleegkundige toegang tot huisartsenzorg en op indicatie vindt een psychiatrisch consult plaats.

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

Thans zijn drie bij elkaar gelegen ruimten ingericht als isoleerruimte. Deze zijn ondergebracht buiten de leefgroepen. Het inrichten van een “zachte” isoleerruimte (met aangepaste bekleding) is in onderzoek.

Ondanks dat er een protocol is voor dit soort interventies dat gevolgd wordt door de betrokkenen en ondanks de actieve controle vanuit het management hierop, wordt hier niet een hogere score gegeven dan “aanwezig”. De reden hiervoor is dat de ruimten in desolate staat verkeren. Muren en de overgangen van vloer naar muur zijn beschadigd en houden hierdoor een potentieel gevaar in voor jongeren. Daarnaast zijn de muren volgeschreven met uitingen van de aldaar geplaatste jongeren. De aanblik van de ruimten geeft er blijk van dat onderhoud lange tijd niet heeft plaatsgevonden.

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

Het onderwijs is een essentieel onderdeel van de behandeling, want voor alle jongeren die zijn opgenomen in De Veenpoort is er een onderwijsprogramma. Dit programma komt tot stand op basis van de (uitgebreide) 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> De inrichting biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief	Atwezig	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*

De jongeren worden geïnformeerd over het doel en ook over het perspectief van hun verblijf in de inrichting. De inrichting stelt spoedig na opname een introductieverslag op, dat in gesprek met de

jongere tot stand komt. In dit verslag zijn (lange) termijndoelen opgenomen en voor zover mogelijk ook het perspectief van het verblijf. Gedurende het verblijf wordt de jongere geïnformeerd door de pedagogisch medewerker, zijn individuele coach of de netwerkcoach over ontwikkelingen in zijn persoonlijke situatie. Daarnaast heeft hij eventueel op verzoek, contact met de gedragsdeskundige van de leefgroep over de voortgang en invulling van zijn behandeling.

De mate waarin de jongeren geïnformeerd worden over het doel en perspectief van hun verblijf verschilt per team en per individuele medewerker.

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

Het beleid van De Veenpoort is jongeren te betrekken bij het opstellen van het verblijfs- en behandelplan. Zij worden in de gelegenheid gesteld om aan de bespreking over het plan deel te nemen. Hierin komt onder andere aan de orde of en in hoeverre de behandeldoelen zijn gerealiseerd. Jongeren met wie de inspecties gesproken hebben, geven aan dat hun inbreng zichtbaar opgenomen wordt in het behandelplan. Zij zijn minder positief over de wijze waarop zij door de medewerkers betrokken worden bij de uitvoering van het plan en merken op dat dit afhangt van de werkwijze van de betrokken individuele (netwerk-)coach en/of gedragsdeskundige.

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

De Veenpoort betreft ouders en/of de wettelijke vertegenwoordigers van de jongeren bij de totstandkoming en wijziging van het verblijfs-/behandelplan. Ouders en eventueel bij de jongere betrokken (gezins-)voogden worden standaard uitgenodigd voor de bespreking die aan de vaststelling van het behandelplan voorafgaat. Daarnaast organiseert de inrichting ouderavonden waarbij ouders in de gelegenheid worden gesteld om onder meer een bezoek te brengen aan de inrichting en de leefgroep. De betrokkenheid van de ouder(s) bij de uitvoering van de behandeling is georganiseerd via de inzet van de netwerkcoach. Hij onderhoudt in eerste instantie de contacten met de thuissituatie en stemt met de ouder(s) af in het kader van bel- of bezoeksafspraken en andere zaken van min of meer praktische aard.

Over de rol van de (gezins-)voogd is opgemerkt dat het vaak voorkomt dat deze functionarissen regelmatig door hun afwezigheid bij de bespreking geen actieve bijdrage (kunnen) leveren aan de vormgeving van de behandeling.

Opvallend is dat de inrichting aangeeft dat de mate van actieve betrokkenheid van ouders en het gezinssysteem bij de uitvoering van de behandeling van grote invloed kan zijn op de voortgang van de behandeling. Vanuit financieel oogpunt heeft De Veenpoort echter (nog) geen specifiek modulair aanbod (gecreëerd) voor de actieve participatie van de ouder(s) in het realiseren van behandeldoelen.

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

De school beschikt over een heldere intakeprocedure waarbij de beginsituatie uitgebreid en op onderwijsrelevante onderwerpen in kaart wordt gebracht. 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*

De inrichting heeft in een nota "Rapporteren, overdragen en dossiervormen" het beleid met betrekking tot het verzamelen, gebruiken en verstrekken van informatie uitgewerkt. De gedragsdeskundigen hebben een belangrijke rol in het vaststellen welke informatie gedeeld wordt met functionarissen in de buitenwereld en in het toegankelijk maken van de informatie voor de jongeren. De gedragsdeskundige bewaakt dat alleen informatie die van belang is, gedeeld wordt met anderen en zorgt ervoor dat de jongere daarvan op de hoogte is.

Het beleid van de inrichting is om jongeren stelselmatig te visiteren na bezoek, tenzij er een contra-indicatie is afgegeven in het behandelplan. Daarmee tracht de inrichting te voorkomen dat druk op jongeren wordt uitgeoefend om bijvoorbeeld drugs naar binnen te smokkelen. De inspecties vinden dit een ontoelaatbare praktijk, gezien de aan de directeur toegekende (beperkte) bevoegdheid dat hij jongeren kan onderwerpen aan visitatie na bezoek en gezien de overige middelen die hem ten dienste staan om het uitvoeren van druk op jongeren te beperken en invoer van contrabande terug te dringen.

Er zijn duidelijke regels over welke zaken jongeren wel en niet in bezit mogen hebben en over de verantwoordelijkheden voor voorwerpen die jongeren op hun kamer hebben of die door de inrichting bewaard worden.

#### *Naleving gedragsregels / omgangsvormen*

Het beleid op het terrein van naleving gedragsregels en omgangsvormen is duidelijk geformuleerd. De huisregels/gedragsregels worden twee keer per jaar door de jongerenraad, door de teams van medewerkers, door de beveiliging en door het managementteam geëvalueerd en aangepast. Afgezien van de basisregels worden de regels ten aanzien van jongeren in verschillende fase verschillend toegepast.

Uit de gesprekken met zowel jongeren als medewerkers komt naar voren dat de handhaving van gedragsregels niet altijd eenduidig en consequent uitgevoerd wordt. Hierdoor ontstaat voor de direct betrokkenen onduidelijkheid over wat een gedragsregel of omgangsvorm inhoudt.



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

Sanctionerende en geweldsmaatregelen worden terughoudend en proportioneel toegepast. Enkele jaren geleden was het gebruik, dat jongeren na iedere escalatie afgevoerd werden naar een isoleercel. Nu gebeurt dat alleen wanneer de betrokken groepsleider dat noodzakelijk acht. Een coördinerend groepsleider waakt over een zorgvuldige uitvoering van het protocol dat bij afzondering en isolatie gehanteerd wordt. Na iedere opgelegde sanctie wordt de jongere gehoord door de leidinggevende, er wordt een schriftelijke beslissing gemaakt en die wordt aan de jongere uitgereikt. Beslissingen worden geregistreerd in Tulp. De gegevens van uit Tulp worden in de viermaandsrapportage opgenomen. De rapportage wordt besproken in de managementbesprekingen. Zo nodig wordt het beleid aangepast. De nota "Interventies", waarin de pedagogische interventies en de formele vrijheidsbeperkende sancties en maatregelen in hun samenhang worden geschetst, is daarvan het resultaat.

### *Besluitvorming / verantwoording van intrekken vrijheden*

De groepsleiders en de jongeren zijn op de hoogte van de mogelijkheid om binnen de methodiek van het Sociaal Competentiemodel vrijheden en privileges toegekend te krijgen. Dat bijvoorbeeld drugsgebruik kan leiden tot intrekking van verlof, is bekend bij jongeren. De wijze waarop de besluitvorming hierover plaatsvindt, is in een protocol vastgelegd.

## **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> criterium</b> <b>De inrichting stelt de opvoeding van de jongeren centraal</b>	Atwezig	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*

De inrichting biedt de jongere een dagprogramma aan dat in de basis aansluiting heeft bij de ontwikkelingsbehoeften van de jongeren.

De opvoeding en behandeling nemen een centrale plek in bij het aanbod en worden zoveel mogelijk vorm gegeven binnen het kader van de gekozen methodiek, het Sociaal Competentiemodel. Het personeel van de school werkt niet volgens deze methodiek bij het aanbieden van onderwijs. Passend bij de methodiek is het programma in de leefgroep geheel afgestemd op de dagroutine, waarin de dagstructuur volledig is uitgeschreven. De jongeren worden gedurende de dag aangesproken op hun gedrag en kunnen punten verdienen die recht geven op privileges die van te voren zijn vastgesteld. Medewerkers geven aan dat deze werkwijze bij hen voldoende bekend is. Ook de jongeren zeggen deze werkwijze te herkennen. Het methodische handelen van de pedagogisch medewerkers is echter nog niet uniform. De mate waarin dit zichtbaar is in het aanbod van het dagprogramma verschilt per afdeling, team en individuele medewerker. Hier is sprake van een afstemmingsprobleem.

De Veenpoort beschikt ook over een activiteitenprogramma waar de jongeren op indicatie gebruik van kunnen maken buiten de leefgroep. Opgemerkt is dat de aansluiting en afstemming van deze activiteiten op het dagprogramma (= de school) nog in de kinderschoenen staan.

De inrichting geeft aan dat de methodische invulling van het dagprogramma verdere ontwikkeling en implementatie behoeft.

### *Afstemming leefomgeving op ontwikkelingsbehoeften*

De leefomgeving is afgestemd op de ontwikkelingsbehoeften van de jongeren.

De Veenpoort beschikt over afdelingen voor opvang en behandeling van de geplaatste jongeren. De afdelingen zijn verdeeld in acht leefgroepen, die elk plaats bieden aan twaalf jongeren. De leefruimtes maken een verzorgde indruk, van een huiselijke sfeer is echter in mindere mate sprake. Jongeren kunnen te allen tijde bij het team van pedagogisch medewerkers terecht om een bijdrage te leveren aan de inrichting van de leefgroep. Daarnaast wordt doorgaans wekelijks een bespreking georganiseerd, waarin de gang van zaken in de leefgroep besproken kan worden.

### *Samenstelling leefgroepen*

De leefgroepen in De Veenpoort worden niet op grond van de problematiek of de individuele hulpvraag van de jongeren categoriaal samengesteld. De inrichting neemt de leeftijd van de jongere als uitgangspunt voor de keuze van de leefgroep waar hij geplaatst wordt. Daarnaast worden jongens en meisjes niet tezamen in één leefgroep opgenomen.

De inrichting heeft geen invloed op het opname-beleid van Bureau Individuele Jeugdzaken van DJI. Dit betekent dat De Veenpoort jongeren opneemt met verschillende problematieken. Medewerkers zijn onvoldoende gefaciliteerd en toegerust om jongeren met een specifieke achtergrond, zoals zedendelinquentie of een licht verstandelijke handicap, volwaardig te laten integreren in de leefgroep.

### *Samenstelling schoolgroepen*

De schoolgroepen worden in principe samengesteld op basis van de onderwijsvragen van de jongeren. Hierbij is de plaatsing in de leefgroep niet het criterium, maar de vakkendifferentiatie die de jongere wenst. Het bestaande aanbod van de school is hierin wel (te) leidend: een jongere met een onderwijsvraag die niet overeenkomt met het aanwezige aanbod, loopt grote kans in de verkeerde (een bestaande) differentiatie te worden geplaatst, dat wil zeggen in één van de secties bouwtechniek, consumptief/horeca, metaaltechniek, servicemedewerker ICT of zorg en welzijn. Er is ook een klas voor jongeren die een vmbo theoretische leerweg willen volgen, waarin ook jongeren geplaatst worden aan wie geen passende beroepsopleiding kan worden aangeboden. Jongeren die voorafgaand aan plaatsing in De Veenpoort geen onderwijs meer volgden, worden soms om organisatorische redenen (onvoldoende beschikbare plaatsen bij de sectie van hun keuze) geplaatst in een andere sectie, met motivatieproblemen tot gevolg. Voor de meeste jongeren vindt de school wel een passende plek, maar voor een kleine groep slaagt zij daar onvoldoende in.

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

Er vindt geen structureel multidisciplinair overleg plaats over de dagelijkse begeleiding en de voortgang in de behandeling van de jongeren waarbij inrichting én school zijn betrokken. Wel vindt er dagelijks een ochtendoverleg plaats, waarbij relevante gegevens over jongeren uitgewisseld worden. Verder wordt dagelijks informatie tussen school en inrichting uitgewisseld via het Veenpoort Journaal en het DOK-journaal.

### *Bepalen beginsituatie leerlingen*

De beginsituaties van de jongeren worden over het algemeen grondig vastgesteld. De beschreven beginsituaties bevatten algemene leerlingkenmerken; cognitieve vorderingen, maar ook onderwijsrelevante sociale en emotionele kenmerken. De start van de leerlingenzorg is dus in ieder geval voldoende. Daarna loopt het systeem van leerlingenzorg vast door het ontbreken van de noodzakelijke vervolgpcedures.

### *Volgen vorderingen en ontwikkeling leerlingen*

De wijze waarop de school de vorderingen van de jongeren volgt en registreert, is voor de praktijkvakken voldoende vastgesteld. Voor de overige lessen is dit onvoldoende het geval. De school volgt jongeren die een examentraject vmbo doen in hun voortgang met behulp van de programma's van toetsing en afsluiting (pta's) van een reguliere school voor voortgezet onderwijs.

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

Nog steeds ontbreekt de al sinds augustus 2003 wettelijk verplichte, multidisciplinaire Commissie voor de begeleiding (CvB). Deze moet zich na de intake bezig houden met het opstellen van de handelingsplannen, het begeleiden van de uitvoering ervan en het regelmatig evalueren van die plannen.

De wettelijk verplichte handelingsplannen zijn in het geheel niet aanwezig. Wel zijn er voor de jongeren behandelingsplannen door De Veenpoort opgesteld, maar de bijdrage van de school aan

deze plannen is minimaal. De school voldoet hiermee nog steeds niet aan de minimale verplichtingen voor de leerlingenzorg. De intake leidt weliswaar tot relevante informatie over de leerlingkenmerken en het tot dan toe verworven onderwijsniveau van een jongere, maar er is geen team(lid) belast met de leerlingbegeleiding (interne begeleiding) op die onderdelen die betrekking hebben op het vormgeven, implementeren en begeleiden van de vereiste onderdelen van het systeem van leerlingenzorg.

Al met al voldoet de leerlingenzorg niet aan de kernindicatoren voor de kwaliteit van het onderwijs. De school heeft de ontwikkeling en invoering van een en ander wel gepland voor het volgende jaar. De inspectie heeft benadrukt dat de achterstand van de school op dit gebied zo groot is dat het de hoogste prioriteit verdient binnen de schoolontwikkeling.

De leerinhouden zijn in hoofdzaak gericht op praktijkopleidingen waarbinnen het leerstofaanbod is geënt op de eisen van door de brancheorganisaties landelijk erkende certificaten. Nog niet voor alle secties is dit voldoende uitgewerkt. De certificaten bieden de jongeren doorstrommogelijkheden naar de niveaus 1 en 2 van het middelbaar beroepsonderwijs. Afronding tot volledige bevoegdheden zijn niet mogelijk door het ontbreken van de mogelijkheden voor externe praktijkervaringen. Het leerstofaanbod van de theoretische vakken is weinig inzichtelijk. Het streven is er wel op gericht de inhoud van de theorielessen en de lessen sociale vaardigheid af te stemmen op de praktijklessen. De jongeren zien die verbanden nog onvoldoende en worden daarom over het algemeen door deze theorielessen weinig gemotiveerd. Recent heeft de school nu wel een (volledig) aanbod voor jongeren die vmbo volgen. Een aantal jongeren heeft zelfs al met goed gevolg deelgenomen aan het eindexamen vmbo.

#### *Evaluatie uitvoering handelingsplan*

Van evaluatie van het handelingsplan is uiteraard geen sprake; deze plannen ontbreken immers geheel.

## **2.3.2. Behandeling**

### **Scores per indicator**

<b> criterium</b> <b>De inrichting behandelt jongeren met psychiatrische en gedragsproblematiek</b>	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 behandelaanbod 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*

De visie van De Veenpoort is dat ingesloten jongeren kunnen lijden aan verschillende psychiatrische stoornissen. Om in een gedifferentieerd behandelaanbod te kunnen voorzien is een samenwerkingsovereenkomst gesloten met de forensische afdeling van de inrichting voor Kinder- en Jeugdpsychiatrie Accare te Assen. Jongeren worden voor het volgen van behandelmodules gebracht naar en opgehaald uit Assen. De inrichting en Accare overleggen over de mogelijkheid dat Accare bepaalde behandelmodules ook binnen de muren van De Veenpoort gaat uitvoeren.

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

Na binnenkomst krijgen jongeren binnen drie dagen een intakegesprek bij een verpleegkundige van de medische dienst, waarbij een somatische en psychiatrische anamnese wordt afgenomen.

Bij een vermoeden op psychopathologie, suïcidaliteit en/of bij gebruik van psychofarmaca, wordt een psychiatrisch consult geregeld. Dit verloopt meestal via het Psycho Medisch Overleg, maar de verpleegkundige kan ook direct met de psychiater overleggen.

Signalering van (een vermoeden van) psychiatrische problematiek gebeurt tevens gedurende het verblijf via observatie door vooral de groepsleiders, die de gedragsdeskundigen over hun bevindingen informeren.

Een psychiater is aanwezig bij het Psycho Medisch Overleg (PMO) en werkt daarnaast op consultbasis. Tijdens het PMO kunnen cliënten ingebracht worden door huisarts en gedragsdeskundigen. Daar kunnen consultvragen voor de psychiater geformuleerd worden.

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

Het interne behandelaanbod bestaat voornamelijk uit psychofarmaca therapie. De recepten daarvoor worden door de huisarts op advies van de psychiater geschreven. De psychiater volgt de voortgang in de behandeling via het PMO. Pedagogisch medewerkers zijn onvoldoende op de hoogte van de werking van de voorgeschreven medicatie en zij weten ook niet wat zij daaromtrent moeten observeren en rapporteren. Cliënten die een andere behandeling behoeven of voor nadere diagnostiek in aanmerking komen, kunnen gebruik maken van de faciliteiten van Accare te Assen.

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

De Veenpoort beschikt over een protocol geneeskundige handelingen onder dwang conform het model van DJI.

In De Veenpoort worden geen geneeskundige handelingen onder dwang uitgevoerd.

### *Multidisciplinaire vaststelling medisch-psychiatrisch behandelbeleid*

Eenmaal per veertien dagen wordt een PMO georganiseerd. Aanwezig zijn een huisarts, een verpleegkundige medische dienst en een gedragsdeskundige.

Dit is het gremium waar gedragsdeskundige en huisarts de psychiater inschakelen bij vermeende psychiatrische problematiek.

Bij de uitvoering van het behandelbeleid is het niet altijd voor alle partijen helder hoe de verantwoordelijkheden liggen.

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

De behandeling van PIJ'ers en de civielrechtelijk geplaatste jongeren wordt in De Veenpoort uitgevoerd op basis van een behandelplan.

Rondom de opnamedatum stelt de inrichting een introductieverslag op, waarin naast de persoonlijke gegevens een bondige weergave is opgenomen van de problematiek van de jongere en de eerste doelen voor de startfase. Het beeld over de jongere wordt nader bepaald middels observaties, die resulteren in één of meer vastgelegde observatieverslagen. De inrichting stelt daarna een plan op waarin zij aangeeft op welke wijze de behandeling vorm wordt gegeven.

Inrichtingsbreed is de implementatie van de gekozen Sociaal Competentiemodel-methodiek nog niet volledig zichtbaar. De uitvoering van de behandeling gebeurt niet altijd conform de afgesproken werkwijze.

## 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.

### Scores per indicator

<b>Criterium</b> De inrichting draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur	Atwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Formatie gezondheidszorgfuncties volgens DJI adviesnorm.		√		
7x24 uren 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.*

DJI adviesnorm	Realisatie De Veenpoort
1 fte verpleegkundige op 50 jongens en 1 fte verpleegkundige op 33,5 meisjes	1,4 fte (volgens DJI adviesnorm zou dit 2,14 fte moeten zijn voor de 72 jongens en 24 meisjes)
1 fte arts op 192 jongeren	0,2 fte, exclusief diensten (volgens DJI adviesnorm zou dit 0,5 fte moeten zijn)
1 fte K&J psychiater op 57,5 jongeren	geen dienstverband, werkt op consultbasis

De formatie voor verpleegkundigen ligt met 1.4 fte onder de norm van DJI.

De huisarts houdt tweemaal per week spreekuur in de inrichting.  
De psychiater is niet in dienst van de inrichting, maar werkt op consultbasis.

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

De huisarts is via de medische dienst tijdens kantoortijden bereikbaar. De waarneming wordt geregeld via de FFMU.

De 7X24 uurs bereikbaarheid van de psychiater is gegarandeerd door de waarneemgroep van de psychiaters van Accare. Voor deze waarneming is een contract opgesteld.

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

Het personeel beschikt over voldoende kwaliteit en deskundigheid om aan de basale behoefte van de doelgroep te kunnen voldoen.

De inrichting heeft de organisatie en ook een deel van de uitvoering van de opvoeding en behandeling van de geplaatste jongeren gecentraliseerd in de functie van de gedragsdeskundigen, waarvan een deel bezig is om de BIG-registratie te realiseren. Deze functionarissen bekleden in de inrichting een spilfunctie om erop toe te zien of aan de behoefte van de doelgroep voldaan wordt. De jongere heeft dagelijks te maken met een team van pedagogisch medewerkers, waarvan één zijn coach is. Deze groep van medewerkers heeft veelal een mbo dan wel hbo opleiding gevolgd. Voor specifieke interventies in de behandeling kan de jongere in-/direct te maken krijgen met een huisarts en/of een psychiater. Het contact met de thuissituatie of anderen uit de context van de jongere wordt via de netwerkcoach geregeld en geregistreerd.

De inrichting heeft de laatste jaren actief de uitstroom van pedagogisch medewerkers bevordert om ruimte te maken voor de ontwikkeling van een meer professionele werkcultuur en om de rol van medewerkers die niet aan de opleidings- en functie-eisen konden voldoen terug te dringen. Ook is met het oog op dat doel een nieuwe functie gecreëerd van pedagogisch medewerker A, die in staat geacht wordt collega's te coachen en coördinerende taken uit te voeren.

Er is een wervings- en selectiebeleid waarin de werkwijze van de sollicitatiecommissie en het beoordelen van competenties van sollicitanten op basis van een functie- en teamprofiel is opgenomen. Dit beleid wordt periodiek geëvalueerd.

Zowel leidinggevenden als uitvoerend medewerkers hebben een overeenkomstig beeld van hun taken en de wijze waarop zij in overleg kunnen treden om hun handelen zoveel mogelijk af te stemmen op de behoefte van de jongere.

#### *Beleid professionele ontwikkeling medewerkers*

De Veenpoort heeft in het document "Opleidingsbeleid" haar voornemens vastgesteld voor de professionele ontwikkeling van haar medewerkers. Personeel dat aangesteld wordt als pedagogisch medewerker volgt een inwerkprogramma (ABC-cursus), waarin naast een kennismaking met de inrichting ook een module over de methodiek, het Sociaal Competentiemodel, is opgenomen. Ook krijgt men een fysieke weerbaarheidstraining aangeboden. De inrichting biedt daarnaast in samenwerking met een hogeschool haar mbo geschoolde pedagogisch medewerkers een opleiding

aan die leidt tot een hbo certificering. Deze kwalificatie maakt het voor de medewerker mogelijk om door te stromen naar de functie van pedagogisch medewerker A, waarvoor een hbo opleiding vereist is.

De pedagogisch medewerker A heeft een taak in de ondersteuning van de overige pedagogisch medewerkers. Door een hoge mate van uitstroom van medewerkers, is de werkdruk bij de in dienst zijnde medewerkers vergroot. Er was weinig ruimte om het scholingsaanbod zoals dat is opgenomen in het inrichtingsbeleid daadwerkelijk te realiseren. Opgemerkt wordt dat met name degenen die langer in dienst zijn in staat zijn om consequent conform de methodiek hun taken uit te voeren. De aansturing en ondersteuning door de gedragsdeskundige is weliswaar intensief, maar kan niet voldoen aan de vraag en behoefte van alle pedagogisch medewerkers.

#### *Scholingsaanbod gezondheidszorggebied*

Deskundigheid van medewerkers is in afgelopen jaren duidelijk toegenomen. Het beleid is erop gericht om groepsleiders van mbo en hbo niveau in een verhouding van 50/50 in dienst te hebben. De (bij)scholingsbehoefte in zijn algemeenheid is erg groot, mede door eisen van externe partijen. Ook in de afgelopen jaren is er een groot personeelsverloop geweest.

Behoud van deskundigheid op het gebied van de gezondheidszorg blijft mede hierdoor moeilijk.

Een onderdeel van die deskundigheid is psychopathologie. Er zijn plannen om voor gedragsdeskundigen klinische lessen te organiseren in psychopathologie door de psychiaters van Accare. Zij kunnen vervolgens hun kennis overdragen op de groepsleiders. Psychopathologie is een onderdeel van de inwerk cursus voor medewerkers.

Een ander aspect betreft kennis bij de groepsleiding over (bij)werking van medicatie in het algemeen en psychofarmaca in het bijzonder.

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

Daar waar de jongere vanuit zijn individuele behoefte een beroep doet op de dagelijkse zorg en ondersteuning, geeft de pedagogisch medewerker blijk van een adequate wijze van handelen.

Wanneer de jongere specifiekere begeleiding nodig heeft, is hij vaak afhankelijk van de kennis en kunde van de individuele pedagogisch medewerker, als ook van de gedragsdeskundige en diens beschik- en bereikbaarheid. Deze functionaris draagt de eindverantwoordelijkheid voor de invulling van de opvoeding en behandeling en voert, soms in samenwerking met een coach van de jongere, specifieke modules uit die een therapeutisch karakter hebben. Bijvoorbeeld de module "actie-reactie training" om de jongere te helpen zicht te krijgen op zijn handelen.



## 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 De Veenpoort een matig risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongere en voor het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden school. Deze risico-inschatting komt voort uit het feit dat De Veenpoort op alle onderzochte risicogebieden de laatste jaren nieuw beleid heeft ontwikkeld, maar dat alleen van het beleid met betrekking tot preventie en beheersing van agressie en geweld de implementatie in voldoende mate is afgerond.

De belangrijkste factoren waardoor De Veenpoort een matig risico heeft zijn terug te voeren op het feit dat voor een zorgvuldige uitvoering van het beleid met betrekking tot opvoeding en behandeling nog onvoldoende waarborgen zijn geschapen en dat de verschillende activiteiten (onderwijs, pedagogische benadering, behandeling) onvoldoende aansluiten bij de ontwikkelingsbehoefte van de jongeren. Hier staat tegenover dat de inrichting in nauwe samenwerking met de school veiligheidsbeleid ontwikkeld en geïmplementeerd heeft. Voorts draagt een aantal organisatorische condities bij aan de veiligheid van de medewerkers van inrichting en school: de platte organisatiestructuur, het duale management, de wijze waarop medewerkers betrokken worden bij de beleidsontwikkeling en het feit dat nieuwe medewerkers in beginsel beschikken over de juiste attitude en competenties.

In relatie tot de vier risicogebieden *preventie en beheersing van agressie en geweld*, *bejegeningssklimaat*, *behandeling en opvoeding* en *deskundigheid van het personeel* zijn hier de volgende punten van belang.

#### ***De inrichting neemt voldoende maatregelen om agressie en geweld te voorkomen en te beheersen***

Aan een basale voorwaarde voor de ontwikkeling van een veilige inrichting wordt voldaan door de aandacht voor het veiligheidsbeleid, waarbij de school is betrokken. Een belangrijke factor waardoor de veiligheid van jongeren in gevaar kan komen is dat de technische en procedurele veiligheidsmaatregelen in de bijzondere setting van De Veenpoort gepaard gaan met een grote inzet van menskracht en middelen en dat daardoor de aandacht voor de relationele beveiliging in het

gedrang kan komen.

### ***De bejegening van jongeren kan zorgvuldiger en met meer respect***

Veel aspecten zijn op papier goed geregeld: hoe jongeren betrokken worden bij hun behandeling, hoe ze geïnformeerd worden over de gang van zaken in de inrichting en aan welke regels en omgangsvormen zij zich hebben te houden. In de praktijk wordt hiermee echter te vaak verschillend omgegaan. De Veenport zou jongeren individueel beter dan nu het geval is moeten betrekken bij de besluitvorming over de voortgang van hun behandeling. De participatie van jongeren via de jongerenraad bij het reilen en zeilen van de inrichting is ook voor verbetering vatbaar. (Geground verklaarde) klachten van jongeren prikkelen de inrichting onvoldoende om haar werkwijze te verbeteren. Een belangrijk aandachtspunt, tenslotte, is dat de condities waaronder jongeren geïsoleerd worden onder de maat zijn. De inspecties achten de stelselmatige uitvoering van visaties na bezoek een disproportionele ingreep in de persoonlijk levenssfeer.

### ***De uitvoering van het opvoedings- en behandelbeleid schiet tekort***

Het dagprogramma sluit onvoldoende aan bij de ontwikkelingsbehoeften van de jongeren. Daarnaast geeft het inrichtingsbeleid aan dat er structureel multidisciplinair overleg dient te zijn, gericht op het opstellen van het behandelplan, maar in de praktijk wordt deze doelstelling onvoldoende gerealiseerd. Op beleidsniveau is de afstemming tussen het medisch-psychiatrisch en (ortho)-pedagogisch behandelbeleid geregeld. Ook hier geldt echter dat de uitvoering van dat beleid tekort schiet door lacunes in de deskundigheid van de groepsleiding of omdat de verantwoordelijkheidstoedeling niet helder is. De wijze waarop de opvoeding vorm krijgt binnen De Veenpoort wordt niet systematisch geëvalueerd en bijgesteld. Dat geldt evenzeer voor het onderwijs, waar de ontwikkeling van handelingsplannen niet op gang is gekomen, waardoor evaluatie niet kan plaatsvinden.

### ***De professionele bedrijfscultuur staat nog in de kinderschoenen***

De inrichting heeft in de afgelopen drie jaar belangrijke stappen gezet in de richting van een professionele organisatie. Voor een deel wordt die ontwikkeling teruggevonden in de uitvoering, maar dat geldt niet over de volle breedte. De inrichting heeft in de laatste drie jaar de uitstroom bevorderd van medewerkers die niet aan de functie-eisen voldeden. Gedragsdeskundigen zijn geworven die een spilfunctie vervullen in de afstemming van behandeling en opvoeding op de behoefte van de jongere. Er is een functie pedagogisch medewerker A gecreëerd die collega's coacht en coördinerende taken vervult. De inrichting heeft een opleidingsbeleid waarbij nieuwe medewerkers worden ingewerkt volgens een vastgesteld modulair programma. Het opleidingsbeleid is erop gericht om mbo-geschoolde medewerkers zich verder te laten ontwikkelen, zodat zij op hbo-niveau functioneren. De uitstroom van medewerkers heeft veel druk gelegd bij de zittende medewerkers, waardoor de uitvoering van het inwerk-opleidingsprogramma van nieuwe medewerkers niet optimaal geschiedt. Een aandachtspunt is dat de deskundigheid van pedagogisch medewerkers niet altijd toereikend is om de door de competentiemethodiek voorgeschreven rol in de behandeling van de jongeren te

vervullen. De pedagogisch medewerkers zijn nog onvoldoende bekwaam om jongeren met specifieke problematiek doelgericht te begeleiden.



## 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>
Informereren 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 bejegeningssklimaat****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 behandlungsbeleid 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 behandelaanbod behandelbare psychiatrische stoornissen	De inrichting biedt geen intern en/of extern behandelaanbod voor jeugdigen met een behandelbare psychiatrische stoornis	Het intern en/of extern behandelaanbod voor jeugdigen met een psychiatrische stoornis is (beperkt) aanwezig en niet geformaliseerd in het inrichtingsbeleid	Het intern en/of extern behandelaanbod voor jeugdigen met een psychiatrische stoornis is geformaliseerd en maakt onderdeel uit van het inrichtingsbeleid	Het geformaliseerde 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 uren bereikbaarheid arts en psychiater	De 7x24 uren 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 uren bereikbaarheid van de huisarts of inrichtingsarts en psychiater functioneert en is schriftelijk vastgelegd	De geformaliseerde 7x24 uren 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



## Bijlage 3                      Geraadpleegde documenten

---

Algemene Rekenkamer (2006)

- ARK - Vragenlijsten 2006. Den Haag: Algemene Rekenkamer

*Het Poortje. (ongedateerd)*

- Aandachtspunten en veiligheidstips. Groningen: Het Poortje
- ABC-cursus en handleiding 'Competentievergroting in een jeugdinstelling'. Groningen: Het Poortje
- Afdelingsjaarplannen Veenpoort 2006. Groningen: Het Poortje
- Anamnese. Groningen: Het Poortje
- ARBO-plan en plan van aanpak ARBO-commissie. Groningen: Het Poortje
- Basisregels crisissituaties. Groningen: Het Poortje
- BOB-poster 2006 en organisatie BOB-dagen. Groningen: Het Poortje
- BOB-poster 2007 (concept). Groningen: Het Poortje
- Boek 'Traject op maat'. Groningen: Het Poortje Brochure "De Veenpoort maakt werk van behandelen" voor professionals. Groningen: Het Poortje
- Brochure "Op de goede weg" voor ouders. Groningen: Het Poortje
- Brochure "Vooruit!" voor jongeren. Groningen: Het Poortje
- Controleronden beveiliging. Groningen: Het Poortje
- Cursusboek "Geweldsbeheersing" inclusief geweldsinstructie. Groningen: Het Poortje
- Document BHV-opleiding. Groningen: Het Poortje
- Documenten over alarmeringssystemen. Groningen: Het Poortje
- Extra inzet op scholing. Groningen: Het Poortje
- Fasering behandeling Veenpoort. Groningen: Het Poortje
- Format behandelplan. Groningen: Het Poortje
- Format introductieverslag. Groningen: Het Poortje
- Format observatieverslag. Groningen: Het Poortje
- Format rapportage. Groningen: Het Poortje
- Format verblijfsplan. Groningen: Het Poortje
- Formulier intakegesprek onderwijs. Groningen: Het Poortje
- Formulier melding en registratie incidenten. Groningen: Het Poortje
- Functieomschrijvingen pedagogisch medewerker A en B en activiteitenbegeleider. Groningen: Het Poortje
- Gedragscode. Groningen: Het Poortje
- Gedragsregels e-mail en internetgebruik. Groningen: Het Poortje
- Handleiding 'Competentievergroting in een jeugdinstelling'. Groningen: Het Poortje
- Imago-onderzoek externen. Groningen: Het Poortje
- Implementatie functie pedagogisch medewerker A. Groningen: Het Poortje

- Informatie bezoek. Groningen: Het Poortje
- Instelling incidentencommissie. Groningen: Het Poortje
- Instelling opvangteam. Groningen: Het Poortje
- Instelling vertrouwenspersoon. Groningen: Het Poortje
- Inwerkprogramma. Groningen: Het Poortje
- Inzet op intensivering psychiatrische hulpverlening. Groningen: Het Poortje
- Jaarplan 2006. Groningen: Het Poortje
- Jaarplan 2007. Groningen: Het Poortje
- Jaarplan Poortjeschool 2006. Groningen: Het Poortje
- Jaarplan Veenpoort 2006. Groningen: Het Poortje
- Jaarplan Veenpoort 2007. Groningen: Het Poortje
- Kamerinspectie. Groningen: Het Poortje
- Klachtenformulier jeugdigen. Groningen: Het Poortje
- Klachtenprocedure ouders. Groningen: Het Poortje
- Maatwerk Hbo-opleiding. Groningen: Het Poortje
- Multidisciplinaire samenwerking internaat school. Groningen: Het Poortje
- Norderhaven en Veenpoort samenwerking beveiliging. Groningen: Het Poortje
- Nota "gebruik portofoon". Groningen: Het Poortje
- Onderwijstrajectkaart. Groningen: Het Poortje
- Opleidingsbeleid (concept). Groningen: Het Poortje
- Overige intakedocumenten. Groningen: Het Poortje
- Overlegstructuur locatie Veenhuizen. Groningen: Het Poortje
- Overzicht opleidingsniveau medewerkers op de groepen. Groningen: Het Poortje
- Procedure urinecontrole. Groningen: Het Poortje
- Protocol aangifte en schade. Groningen: Het Poortje
- Protocol lesverwijdering. Groningen: Het Poortje
- Protocol pieperweigerings. Groningen: Het Poortje
- Protocol toezicht bij sport. Groningen: Het Poortje
- Regels fouilleren. Groningen: Het Poortje
- Roosterschema Veenpoort. Groningen: Het Poortje
- Scholingsplan Behandeling en Opvoeding en scholingsaanbod. Groningen: Het Poortje
- Startnotitie integraal personeelsbeleid. Groningen: Het Poortje
- Taken coördinerend groepsleider bij alarm. Groningen: Het Poortje
- Telex melding. Groningen: Het Poortje
- Telprocedure. Groningen: Het Poortje
- Verlofprocedure. Groningen: Het Poortje
- Werkinstructie automutilatie / suïcidaal gedrag. Groningen: Het Poortje

*Het Poortje. (2002)*

- Beleid uitvoering preventietaken en afhandeling bedrijfsongevallen. Groningen: Het Poortje
- Beveiligingsbeleidsplan. Groningen: Het Poortje

*Het Poortje. (2003)*

- BASAM-onderzoek. Groningen: Het Poortje
- Inkomsten proces. Groningen: Het Poortje

*Het Poortje. (2004)*

- Informatie visitatieregeling voor professionals. Groningen: Het Poortje

*Het Poortje. (2005)*

- Contract met PI Veenhuizen over beschikbaarheid IBT. Groningen: Het Poortje
- Contractafspraken Ardyn. Groningen: Het Poortje
- Dagelijkse routine. Groningen: Het Poortje
- Fasering JJI Het Poortje. Groningen: Het Poortje
- Gebruikersvergunning brandweer. Groningen: Het Poortje
- Nota door- en overplaatsing. Groningen: Het Poortje
- Verantwoording werkzaamheden ARBO stuurgroep. Groningen: Het Poortje

*Het Poortje. (2006)*

- Concept nota dossiervorming. Groningen: Het Poortje
- Contract Accare. Groningen: Het Poortje
- Huisregels Veenpoort. Groningen: Het Poortje
- ISO plaatsing en verzorging. Groningen: Het Poortje
- Overzicht regionale herkomst jongeren uit TULP. Groningen: Het Poortje
- Protocol inzet IBT. Groningen: Het Poortje
- Rapport "Veiligheidsbeleid op school". Groningen: Het Poortje
- Scholingplan voor leidinggevenden in de Veenpoort. Groningen: Het Poortje
- Schoolgids 2006/2007. Groningen: Het Poortje
- Viermaandsrapportages 2006. Groningen: Het Poortje

*Het Poortje. (2007)*

- Afdelingsjaarplannen Veenpoort 2007. Groningen: Het Poortje
- Bestemmingen leefgroepen en schoolgroepen. Groningen: Het Poortje
- Evaluatie van incidentencommissie. Groningen: Het Poortje
- Format observatieverslag school. Groningen: Het Poortje
- Formatie gezondheidszorgfuncties. Groningen: Het Poortje
- Nota "Interventies". Groningen: Het Poortje

*Huisman, T.I.; Bijker, A. (2004)*

- Integriteitbeleid. Groningen: Het Poortje

Janssen, H. (2006)

- Vervangingsdrukregeling. Groningen: Het Poortje

PriceWaterhouseCoopers. (ongedateerd)

- Jaarverslag 2005. Groningen: Het Poortje

Van Kemenade Consultants. (ongedateerd)

- Nota Sybes over roostering. Groningen: Het Poortje

Veiligheidsadviesbureau Elbersen. (2006)

- Calamiteitenplan Veenpoort. Veenendaal: Veiligheidsadviesbureau Elbersen

Veldman, S. (2006)

- Leefwijsbewust personeelsbeleid. Groningen: Het Poortje
- Verlofbeleid. Groningen: Het Poortje
- Ziekteverzuimbeleid. Groningen: Het Poortje

Wittens, F.J.T. (2005)

- Auditrapport 2005. Den Haag: Ministerie van Justitie, Directie Personeel & Organisatie, Cluster Kwaliteit