

# **Veiligheid binnen**

## **De Heuvelrug**

*Locaties Eikenstein en De Lindenhorst*

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) 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 De Heuvelrug, locaties Eikenstein en De Lindenhorst, 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 Heuvelrug een ernstig risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden school.

De kern van het probleem is terug te voeren tot personeelsschaarste en een terugkerend gebrek aan eenduidigheid. Door het personeelstekort en een gebrek aan eenduidigheid op verschillende fronten komt het geformaliseerde beleid onvoldoende tot uitvoering in de praktijk. Hierdoor ontstaan risico's: medewerkers ervaren onduidelijkheid in de wijze waarop zij en hun collega's worden aangestuurd en zij kunnen zich onzeker en onveilig voelen in de dagelijkse omgang met jongeren. Jongeren hebben te maken met veelvuldig wisselend personeel en merken dat ze verschillend worden bejegend en behandeld. Ook leidt het personeelstekort tot meer kamerplaatsingen.

Hoewel de directie zich bewust is van deze problemen is voor het structureel waarborgen van een veilig leef-, behandel- en werkklimaat meer nodig. Waar het vooral aan schort binnen De Heuvelrug is duidelijkheid over de wijze waarop de inrichting haar doelstellingen wil realiseren en wie daarvoor op verschillende niveaus in de inrichting verantwoordelijk is. Van cruciaal belang hierbij is dat er meer zicht ontstaat op de doelgroep(en) die in huis is (zijn) en welke gevolgen dit heeft zowel voor de eisen die aan personeel worden gesteld als voor de wijze waarop het personeel wordt aangestuurd.



## Inhoudsopgave

Samenvatting .....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	7
Hoofdstuk 2 De veiligheid in De Heuvelrug, locaties Eikenstein en De Lindenhorst.....	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.....	12
2.2 Bejegeningssklimaat .....	13
2.2.1. Waarborging rechten jongeren .....	14
2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief.....	16
2.2.3. Omgang met de jongeren .....	18
2.3 Opvoeding en behandeling .....	19
2.3.1. Opvoeding.....	19
2.3.2. Behandeling .....	23
2.4 Deskundigheid van het personeel.....	25
2.4.1. Bedrijfscultuur .....	25
Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties .....	29
Bieden van een veilig leef-, behandel- en werkklimaat.....	29
Bijlage 1 Het onderzoek .....	31
Bijlage 2 Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator.....	35
Bijlage 3 Geraadpleegde documenten .....	51



## 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, Bejegeningsklimaat, 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 De Heuvelrug een veilig leef-, behandel- en werkklimaat biedt én waarborgt.

JJI De Heuvelrug bestaat uit drie locaties. Locatie Eikenstein in Zeist biedt gesloten opvang voor 55 jongens en 59 meisjes, verdeeld over 10 groepen. Locatie De Lindendorst, eveneens in Zeist, heeft 6 behandelgroepen voor meisjes, waarvan 4 gesloten en 2 open. Op elke groep verblijven 9 meisjes. Op locatie Overberg in Amerongen verblijven uitsluitend jongens. Er zijn 3 gesloten behandelgroepen (10 jongens per groep) en 4 open behandelgroepen (11 jongens per groep)<sup>2</sup>. Het onderwijs in JJI De Heuvelrug wordt verzorgd door VSO De Sprong, een neutraal bijzondere school met een eigen bestuur. Het onderzoek van de gezamenlijke inspecties vond plaats op de locaties Eikenstein en De Lindendorst. Als in het rapport wordt gesproken over De Heuvelrug, dan worden deze twee locaties bedoeld. Waar relevant worden verschillen tussen de twee locaties of aspecten die slechts op één locatie van toepassing zijn expliciet vermeld.

---

<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

<sup>2</sup> Bron: Jaarrapport 2007 JJI De Heuvelrug.

*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 Scoreclassificaties en het Overzicht geraadpleegde documenten.



## Hoofdstuk 2 De veiligheid in De Heuvelrug, locaties Eikenstein en De Lindenhorst

---

De paragrafen van dit hoofdstuk zijn gewijd aan de bevindingen op de risicogebieden *Preventie en beheersing van agressie en geweld, Bejegeningssklimaat, Opvoeding en behandeling en Deskundigheid van het personeel*. Elke risicogebied is verdeeld in een aantal criteria met indicatoren. Elke paragraaf bevat achtereenvolgens de uitwerking van een criterium in indicatoren en de scores van de inspecties per indicator en daarna de onderbouwing van de scores. De scores zijn weergegeven op een vierpuntsschaal: *afwezig, aanwezig, operationeel en geborgd*. In bijlage 2 staat de uitwerking van de in de oordelen gehanteerde 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>Criterion</b> De inrichting neemt afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkómen	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Veiligheid gebouw			√	
Inzicht in veiligheidsbeleving		√		
Inventarisatie veiligheidsrisico's		√		
Beleid preventie en beheersing incidenten		√		
Training medewerkers.		√		
Beleid ongewenste omgangsvormen		√		
Beleid integriteitsbreuken		√		

##### Onderbouwing van de scores

###### *Veiligheid gebouw*

De indeling van de gebouwen, de compartimentering, de technische en elektronische hulpmiddelen zoals elektronische sleutels, geluidsdetectie, personen zoekinstallatie (PZI) en camera's dragen bij aan een veilige verblijfssituatie voor jongeren en medewerkers. Er wordt gebruik gemaakt van detectiepoortjes bij de toegang van de inrichting en bij risicolocaties zoals de hout- en metaalbewerkingsruimten. Jaarlijks vindt er een huisvestingsoverleg plaats met betrekking tot de

veiligheid van het gebouw, met het oog op eventuele bijstelling/verbetering van gebouw en voorzieningen.

De collectieve douches bij de jongensafdeling van De Eikenhorst zijn een risico, omdat er geen toezicht binnen de doucheruimte is.

#### *Inzicht in veiligheidsbeleving*

De inrichting doet geen gesystemiseerd onderzoek naar de veiligheidsbeleving van jongeren en medewerkers. In een onderzoek dat het Bureau Integriteit en Veiligheid (BI en V) van DJI in opdracht van de directie heeft uitgevoerd naar de cultuur op locatie Eikenstein, komt de veiligheidsbeleving van medewerkers wel aan de orde als deelaspect (zie Beleid integriteitsbreuken). Op de school is veiligheidsbeleving van medewerkers een onderwerp bij exit- en functioneringsgesprekken. Daarnaast worden jongeren op school eens per jaar gevraagd naar hun gevoel van veiligheid middels een gestandaardiseerd enquêteformulier.

#### *Inventarisatie veiligheidsrisico's*

De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) geeft globale veiligheidsrisico's aan. Specifieke onveilige plekken, risicomomenten in het dagprogramma worden niet of nauwelijks benoemd. De inventarisatie geeft geen inzicht in veiligheidsbeleving. Als actiepoint in het plan van aanpak wordt genoemd de bespreking van risico's met betrekking tot sociale veiligheid en emotionele belasting van medewerkers in werkoverleggen. De uitvoering hiervan is echter sterk wisselend per team, afhankelijk van het functioneren van het werkoverleg en de keuzes die de teamleider maakt.

De beveiliging (AID) inventariseert veiligheidsrisico's en de school heeft op beide locaties een veiligheidscommissie die regelmatig de veiligheidssituatie doorlicht.

#### *Beleid preventie en beheersing incidenten*

Het beleid ten aanzien van preventie en beheersing van incidenten is met name als deelaspect vastgelegd in diverse documenten zoals het calamiteitenplan, het huishoudelijk reglement en het opleidingsbeleid. Er is een protocol met betrekking tot omgaan met agressief gedrag, een gedragscode en sanctiebeleid. De directie heeft recent onderzoeken laten uitvoeren door BI en V (zie boven) en de Departementale Auditdienst waarbij ook veiligheid aan de orde komt. Naar aanleiding van het rapport van BI en V is voor de locatie Eikenstein een stappenplan gemaakt om de aanbevelingen uit het onderzoek plenair en in de teams te bespreken. Uit deze onderzoeken en uit het huidige inspectieonderzoek blijkt dat de afstand tussen beleid vanuit de directie en uitvoering op de werkvloer groot is. Binnen een aantal teams is er sprake van vrijblijvendheid, wat een obstakel vormt voor de realisatie van het directiebeleid.

De inspecties constateren verder dat functioneringsgesprekken niet altijd consequent plaatsvinden. In teamvergaderingen worden onderwerpen als risicosituaties en eigen omgang met pupillen onvoldoende of te vrijblijvend besproken en groepsleiders ervaren te weinig sturing en ondersteuning in de teams. Groepsleiders zien de teamleiders te weinig op de groep, deze zijn in hun ogen veelal

bezig met roosterproblemen. Senior-groepsleiders kunnen dit vacuüm niet overbruggen. De ondersteuning van praktijkbegeleiders wordt ervaren als positief, maar te weinig.

#### *Training medewerkers*

Al het nieuwe personeel van de inrichting is verplicht de cursus Gestructureerd Fysiek Optreden te volgen. Daarnaast is het verplicht om minimaal zes maal per jaar de instructie fysieke vaardigheden te volgen, die tweewekelijks gegeven wordt. In de praktijk staat er echter geen sanctie op wanneer een medewerker hieraan niet voldoet. Door het ziekteverzuim, de personeelskrapte en de inzet van uitzendkrachten komt het daardoor voor dat medewerkers niet aan de gestelde eisen voldoen. Ook komt het voor dat nieuwe medewerkers, voordat ze volledig zijn ingewerkt, al operationeel worden ingezet op de groep.

Voor de leerkrachten van de school is er de mogelijkheid om een training in het omgaan met agressie te volgen. De school investeert met name in relationele veiligheid en begeleidt nieuwe leerkrachten daarin.

#### *Beleid ongewenste omgangsvormen*

Er is beleid, een protocol en een stappenplan seksuele intimidatie voor zowel de inrichting als de school. Er zijn op de locaties contactpersonen Integriteit en er zijn twee vertrouwenspersonen seksuele intimidatie in De Heuvelrug. Deze personen vormen samen de Commissie Integriteit van De Heuvelrug. Twee maal per jaar evalueert deze commissie haar bevindingen met de directie. Er is een folder voor het personeel over ongewenst en ontoelaatbaar gedrag. Ook krijgen de partners van nieuwe medewerkers een brief waarin wordt uitgelegd hoe de inrichting opereert in geval van een klacht van een jongere met betrekking tot ongewenste intimiteiten of seksueel misbruik door een medewerker.

Medewerkers zijn niet altijd goed op de hoogte van dit beleid. Ook wordt niet op alle groepen volgens dit protocol gewerkt. In sommige groepen wordt verschillend gedacht en gehandeld met betrekking tot de grenzen die een groepsleider in acht hoort te nemen ten aanzien van de bejegening van jongeren en het nemen van voorzorgsmaatregelen zoals bij het alleen op de kamer zijn met een jongere.

#### *Beleid integriteitsbreuken*

Uitgangspunt voor gedragsregels is het gedragsprotocol van DJI. Mede naar aanleiding van het BI en V-rapport (zie Inzicht in veiligheidsbeleving) heeft de directie van De Heuvelrug de Departementale Auditdienst van het Ministerie van Justitie gevraagd een audit uit te voeren naar de mate waarin de inrichting de interne integriteit onder controle heeft. Dit rapport is verschenen in november 2006 en zou begin februari 2007 met de afdelingshoofden besproken worden. De strekking van de conclusies uit het rapport is dat de directie aandacht heeft voor het thema integriteit, maar dat de inhoud van het integriteitsbeleid op een aantal punten verbeterd kan worden. Bovendien is de inhoudelijke bekendheid en de borging van het integriteitsbeleid in de organisatie nog niet voldoende gerealiseerd. De mate waarin er aandacht wordt besteed aan het thema integriteit wisselt sterk per team(leider). Niet alle medewerkers voelen zich veilig om over integriteitsvraagstukken te praten. De directie praat

wel over integriteit, maar vertaalt dit onvoldoende naar de concrete, inhoudelijke betekenis en invulling daarvan op handelingsniveau van de medewerkers.

De leraren zijn wel bij de totstandkoming van het integriteitsbeleid betrokken, erover geïnformeerd en gaan zorgvuldig met integriteit om.

## 2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld

### Scores per indicator

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

### Onderbouwing van de scores

#### *Personele bezetting*

De (extra) inzet van personeel op risicomomenten is geformaliseerd en maakt onderdeel uit van het inrichtingsbeleid. Voor de gesloten groepen geldt dat er minimaal twee groepsleiders op een groep aanwezig zijn. Bij een alarmmelding of calamiteit zullen de jongeren eerst op hun kamers worden ingesloten waarna één groepsleider hulp kan verlenen. Wanneer er wegens uitval van een groepsleider maar één groepsleider beschikbaar is op een gesloten groep, worden de jongeren ingesloten of ze worden niet uitgesloten. Dit heeft tot een aantal klachten geleid. De commissie van toezicht monitort hoe vaak dit gebeurt.

Bij een open groep is er minimaal één groepsleider aanwezig en zullen bij een calamiteit de jongeren naar de kamer worden gestuurd, maar zal de kamerdeur niet op slot gaan. Het kan dan zijn dat vanwege assistentie bij de calamiteit er tijdelijk geen groepsleider op de open groep aanwezig is.

In de loge of centrale post zijn minimaal drie (Lindenhorst) of vier (Eikenstein) AID'ers (beveiligingspersoneel) aanwezig, zodat er twee kunnen assisteren op het terrein terwijl de derde (en eventueel vierde) op de centrale post achterblijft.

De school houdt bij de indeling in groepen zoveel als mogelijk rekening met mogelijke risico's. De groepsgrootte is maximaal zeven jongeren.

De directie geeft aan dat er sprake is van een personeelstekort. Het is moeilijk gekwalificeerd personeel aan te trekken. De grootste knelpunten worden door middel van de inzet van uitzendkrachten of het insluiten van jongeren opgelost. Dit leidt echter weer tot andere veiligheidsrisico's die elders in dit rapport besproken worden.

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

De procedure voor het melden en registreren van incidenten is bij de medewerkers bekend en wordt als zodanig toegepast. Er is een incidentenregistratie. Incidenten en de afhandeling ervan worden geregistreerd in de individuele dossiers van de jongeren waarin het verloop van hun verblijf wordt bijgehouden. Wanneer de behandeling van incidenten tot een onvoorwaardelijke of voorwaardelijke disciplinaire maatregel leidt, wordt die maatregel in een beschikking vastgelegd. Ordemaatregelen en disciplinaire straffen die leiden tot verwijdering uit de groep, worden geteld en in periodieke rapportages opgenomen.

### *Alarmeringsprocedure.*

Medewerkers zijn op de hoogte van de alarmeringsprocedure en passen deze toe. Er is een calamiteitenplan met alarmeringsprocedure aanwezig waarin acties en bevoegdheden en aansturinglijnen zijn beschreven. Er is differentiatie naar soorten calamiteiten. Wanneer er een alarmmelding plaatsvindt, gaan medewerkers die in de gelegenheid zijn snel naar de plaats waar de melding heeft plaatsgevonden. Ter plekke wordt afgesproken welke functionarissen het incident afwikkelen. De calamiteitenprocedure wordt maandelijks geoefend, op locatie Lindendorst ook samen met de brandweer. Op Eikenstein zit dat in de planning. De jongeren zijn nog niet bij de oefeningen betrokken. Een oefening wordt altijd geëvalueerd.

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

De school en de inrichting ondersteunen elkaar in geval van incidenten. De AID'ers op Eikenstein surveilleren ook in de school.

Er is weinig uitwisseling tussen de leerkrachten en de groepsleiders. De momenten dat groepsleiders en docenten elkaar zien (bij de begeleiding naar school) zijn niet geschikt om informatie uit te wisselen, omdat er ook jongeren bij zijn. Wel wordt aan de groepsleiders doorgegeven wanneer een jongere op school straf heeft gekregen. Bij de pupillenbespreking zijn geen leraren aanwezig. Dat is wel het geval bij bespreking van het behandelplan.

### *Nazorg incidenten*

Nazorg is belegd bij de leidinggevende. Medewerkers zijn op de hoogte van de procedure nazorg en deze wordt ook als zodanig toegepast.

## **2.2 Bejegeningssklimaat**

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

## 2.2.1. Waarborging rechten jongeren

### Scores per indicator

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

### Onderbouwing van de scores

#### *Informereren van jongeren*

Jongeren zijn op de hoogte van de rechten en plichten die aan hun verblijf in De Heuvelrug verbonden zijn. Op de kamers liggen informatiemappen met huis- en groepsregels. Bij aankomst worden de jongeren voorgelicht over de regels en wordt bij hen getoetst of zij de regels voldoende beheersen. Deze procedures maken deel uit van het protocol 'Binnenkomst jongeren'.

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

Jongeren beschouwen het indienen van klachten als een vanzelfsprekend en geaccepteerd middel om op te komen voor hun rechten. Er is een duidelijk zichtbare klachtenbus waar jongeren hun klachten in kunnen deponeren. De Commissie van Toezicht geeft aan goed samen te werken met de directie. De nieuwe bezoekenregeling gaf bijvoorbeeld veel klachten van jongeren. In overleg met de directie heeft de Commissie van Toezicht een voorstel gedaan voor een nieuwe bezoekenregeling, die is overgenomen.

De maandcommissaris is zichtbaar aanwezig, ook op de groepen als daar tijd voor is tijdens een bezoek. Veel klachten gaan over kamerplaatsingen in verband met het personeelstekort. De Commissie van Toezicht heeft dit besproken met de directie en krijgt nu van de directie een overzicht hoe vaak kamerplaatsingen als gevolg van personeelstekort voorkomen. De directie probeert dit probleem tegen te gaan door uitzendkrachten in te zetten.

#### *Hulp en rechtsbijstand*

De inrichting ondersteunt de jongeren bij het betrekken van hulp en passende bijstand bij behandeling van klachten. Groepsleiders helpen jongeren bij het indienen van klachten als ze daarom vragen en aan jongeren wordt de gelegenheid geboden hun voogd of advocaat (al dan niet toegevoegd) mee te nemen naar de klachtbehandeling, hetgeen ook wel voorkomt. De jongeren zijn georganiseerd in de jongerenraad.

### *Recht op medische / psychiatrische behandeling*

De Heuvelrug biedt jongeren huisartsenzorg van dezelfde kwaliteit als in de vrije maatschappij. De huisartsenzorg is toegankelijk door tussenkomst van een verpleegkundige. Jongeren hebben op indicatie toegang tot psychiatrische zorg. Deze toegankelijkheid is echter niet gebaseerd op een expliciete beleidsuitwerking, waarin het recht van de jongeren op verantwoorde zorg uitgewerkt is in termen van diagnostisch en behandelingsinhoudelijk benodigde expertise.

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

De Heuvelrug beschikt niet over een vastgestelde visie waarin de uitgangspunten voor het plaatsen van jongeren in afzondering of isolatie wordt beschreven. Tevens ontbreekt een richtlijn die het personeel behulpzaam is bij het zorgvuldig inschatten of een insluiting nodig of wenselijk is, mede in het kader van een afweging van alternatieve oplossingen. Daarnaast ontbreekt een proactief beleid dat zich richt op preventie van onregelend, risicovol of agressief gedrag bij de jongeren of op het toepassen van alternatieve benaderingen ter voorkoming van insluiting.

In de dagelijkse praktijk besluiten de groepleiders op grond van hun percepties van het gedrag van de jongeren over het insluiten. Het is niet voldoende helder in hoeverre dit ertoe leidt dat er in de benadering van groepsleiders voldoende eenduidigheid in de wijze van inschatting van gevaar en in het omgaan hiermee aanwezig is. Bovendien is het niet duidelijk in hoeverre onderscheid wordt gemaakt tussen insluiting als sanctiemaatregel of insluiting als beschermingsmaatregel op grond van de aanwezigheid van ernstig gevaar (al dan niet in het kader van een psychiatrische ontregeling).

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

Het onderwijs op De Heuvelrug, locaties Eikenstein en Lindenhorst, is een vaststaand onderdeel in de aanpak. Het is vanzelfsprekend dat de leerplichtige jongeren naar school gaan of anderszins een onderwijsprogramma volgen. Het onderwijs vindt plaats vanaf het moment dat de jongeren instromen. Zij gaan eerst naar de intakegroep, waar de school het niveau vaststelt. Het onderwijs op de locaties van De Heuvelrug vindt plaats onder verantwoordelijkheid van vso-school De Sprong, een cluster 4 school.

## 2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief

### Scores per indicator

<b>Criterion</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 zijn goed op de hoogte van het doel van hun opname in de inrichting en van hun verblijfsperspectief. Groepsleiders en gedragswetenschappers besteden aan beide onderwerpen expliciet aandacht.

Ook ouders worden geïnformeerd over en betrokken bij doelen en perspectief van het verblijf (zie ook paragraaf 2.3.2). Belangrijke schakel in dit verband zijn de aan de inrichting verbonden maatschappelijk werkers.

Jongeren worden door de gedragsdeskundigen ook expliciet geïnformeerd over de methodiek die inrichtingsbreed wordt gehanteerd, het Sociaal Competentiemodel. Hun reacties op (de toelichting op) het Sociaal Competentiemodel worden in het dossier vastgelegd. De sterke fasering van het Sociaal Competentiemodel biedt duidelijkheid en enig houvast als het gaat om het verblijfsperspectief, in ieder geval op de behandelgroepen. Desgevraagd kunnen jongeren, ook in de opvanggroepen, aangeven in welke fase ze zich bevinden.

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

Jongeren op de behandelgroepen worden wel betrokken bij de opzet van hun behandelplannen, maar zijn niet altijd bij de bespreking ervan aanwezig. Dit heeft te maken met het feit dat de besprekingen meestal 's ochtends plaatsvinden, als de jongeren op school zijn. De gedragsdeskundige informeert expliciet naar de wensen van de jongeren en laat hen een verslag maken waarin zij ook aangeven hoe zij hun eigen toekomst zien. Na de behandelbespreking worden de vastgestelde doelen aan de jongere teruggekoppeld. Dit is de taak van de coach (zie ook paragraaf 2.3.2).

Op school vinden regelmatig gesprekken plaats tussen de jongere en zijn/haar mentor. Jongeren worden via hun mentor betrokken bij 5-weekse handelingsplannen, waarvan de doelen in overleg met de jongeren door de mentoren worden vastgesteld. De mate waarin mentoren op de hoogte zijn van actuele gebeurtenissen en de situatie van de jongeren op school, wisselt.



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

De Heuvelrug gebruikt de inbreng van ouders en gezinsvoogden om inhoud te geven aan de behandelplannen. Op De Lindenhorst vindt standaard een huisbezoek plaats door de maatschappelijk werker. Tijdens dit bezoek wordt voorlichting gegeven over de inrichting en worden ouders uitgenodigd deel te nemen aan het netwerkberaad.

Het netwerkberaad vindt plaats binnen zes weken na opname en wordt gevolgd door een gesprek met de behandelcoördinator, maatschappelijk werker en een systeemtherapeut van De Waag. Doel van het gesprek is dat rekening gehouden kan worden met het netwerk van de jongere bij het opstellen van het behandelplan. Ouders en gezinsvoogden zijn aanwezig bij de bespreking van het behandelplan en na deze bespreking wordt het advies van de gedragsdeskundige vastgesteld.

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

Voor alle jongeren op De Lindenhorst beschikt de school over individuele handelingsplannen, op Eikenstein is dit nog niet het geval. Op De Lindenhorst is inmiddels een format hiervoor ontwikkeld en in gebruik genomen, op de locatie Eikenstein is een systeem voor 5-weekse leerplanning aanwezig en staat de ontwikkeling van handelingsplannen op de agenda. Het is de bedoeling dit via de huidige OTK-A systematiek aan te pakken.

Op beide locaties betreft de inrichting de jongeren bij de keuze van het onderwijs- en vakkenpakket. Het vaststellen van het ontwikkelingsperspectief is formeel een taak voor de Commissie voor de begeleiding (CvB), evenals het bepalen van de beginsituatie en het opstellen en evalueren van het handelingsplan. Op beide locaties vindt overleg plaats over de (handelings)plannen/leerplanning tussen de behandelcoördinator en de onderwijscoördinator en is de aanwezigheid van een CvB onduidelijk.

In de handelingsplannen, die deel uitmaken van het totale behandel- of verblijfsplan op De Lindenhorst, is het ontwikkelingsperspectief geschetst. De pedagogische doelen worden door inrichting en school gezamenlijk vastgesteld. Voor de locatie Eikenstein, die voor een groot deel van de populatie een opvangfunctie vervult, is dat in verband met het ontbreken van handelingsplannen niet het geval. Voor de langer verblijvende jongeren zullen de leraren moeten vastleggen op welke wijze zij hem/haar willen ondersteunen en begeleiden. Daarbij is het belangrijk in de (in ontwikkeling zijnde) handelingsplannen aan te geven op welke wijze de leraren hun handelen zowel in (ortho)pedagogisch als in (ortho)didactisch opzicht willen afstemmen op de kenmerken van de jongeren en op de doelen die zij met hen willen bereiken.

## 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 bescherming van informatie over jongeren, van eigendommen en de persoonlijke levenssfeer is in beleid vastgelegd. Het uitvoeren van inspecties van de kamers, de wijze van openen van de deuren en het binnentreden van de kamers, het uitvoeren van fouilleringen en visitaties en van urinecontroles is geprotocolleerd.

Niet alle groepsleiders zijn goed op de hoogte van de regels. Soms wordt het beleid opzettelijk niet uitgevoerd, zoals bij het visiteren van meisjes. Op één locatie worden meisjes wel gevisiteerd, op de andere nooit, vanwege de psychische impact die dat kan hebben.

Bij celinspecties worden kamers nog wel eens rommelig achtergelaten. Ook gaat er soms iets mis met de in- en uitvoer van eigendommen.

#### *Naleving gedragsregels / omgangsvormen*

Er is inrichtingsbeleid met betrekking tot de gedragsregels en omgangsvormen. Inherent aan de methodiek van het Sociaal Competentiemodel is dat de jongere opeenvolgende fasen 'verdient', met bijbehorende vrijheden.

De mate waarin de dagroutine wordt gevolgd, afspraken worden nagekomen en gedragsregels en omgangsvormen worden gehandhaafd wisselt sterk per team, maar ook tussen de leefgroepen en de school. Door gebrek aan sturing en collegiaal aanspreken ontstaan er zelfs onveilige situaties die leiden tot ziekteverzuim van medewerkers. In andere teams is hier geen sprake van. Jongeren ervaren verschillen in de mate waarin regels worden gehandhaafd.

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

Het opleggen van sancties en maatregelen gebeurt volgens protocollen die gebaseerd zijn op de BJJ. Daaronder begrepen zijn time-out en kortdurende kamerplaatsing. Sancties worden schriftelijk vastgelegd. Groeps werkers mogen jongeren voor maximaal een half uur insluiten in een time-out cel. Die termijn wordt wel eens overschreden zonder dat dat gemeld wordt. Bij langer verblijf moet de geconsigneerde de time-out goedkeuren.

### *Besluitvorming / verantwoording van intrekken vrijheden*

De inrichting heeft een beleid met betrekking tot het toekennen van beloningen en het intrekken van vrijheden. Soms gaat de inrichting hier niet consequent mee om. Bijvoorbeeld wanneer als gevolg van personeelstekort jongeren te lang op kamer zitten en daarom als compensatie televisie ter beschikking krijgen.

## 2.3 Opvoeding en behandeling

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

### 2.3.1. Opvoeding

#### Scores per indicator

<b>Criterion</b> De inrichting stelt de opvoeding van de jongeren centraal	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*

Voor elke leefgroep heeft De Heuvelrug een vastgelegd dagprogramma, dat afgestemd is op de ontwikkelingsbehoefte van de jongeren in de groep. Deze werkwijze, waarin de dagelijkse routine als pedagogisch uitgangspunt dient voor het handelen op de groep, vormt een belangrijk onderdeel van het Sociaal Competentiemodel.

De methodiek van het Sociaal Competentiemodel is ook duidelijk en zichtbaar geïmplementeerd op beide locaties. Echter, het feit dat jongeren vanwege het personeelstekort vaker en langer op hun kamer moeten verblijven dan wenselijk, maakt dat op zulke momenten niet de opvoeding maar het beheersaspect de overhand krijgt. Uit gesprekken met jongeren op Eikenstein blijkt daarnaast dat zij het dagprogramma niet altijd ervaren als bekend en voorspelbaar. Het is in het weekend zelfs voorgekomen dat jongeren niet gelucht werden, wat tot klachten heeft geleid.

### *Afstemming leefomgeving op ontwikkelingsbehoeften*

Bij de inrichting van de leefgroepen wordt in De Heuvelrug aandacht besteed aan het creëren van een optimale leefomgeving voor jongeren, mét behoud van veiligheid. De teamleider van de leefgroep is eindverantwoordelijk voor de inrichting van de leefruimtes en laat zich hierover adviseren door de beveiligingsdienst.

De leefruimtes zijn uitnodigend en – zeker op de open groepen voor meisjes – kleurrijk en gezellig ingericht. De fasekaarten, waarop het gedrag van jongeren volgens de methodiek wordt gescoord en hun vorderingen worden bijgehouden, hangen op een zichtbare plek op de groep. Daarnaast worden de jongeren actief betrokken bij het schoonmaken en op orde houden van de ruimtes.

### *Samenstelling leefgroepen*

Jongeren worden niet systematisch toegewezen naar leefgroepen op basis van hun individuele kenmerken en behoeften. Dit betekent dat niet wordt overwogen welk type leefgroep en welke groepsgrootte het beste passen bij de problematiek en achtergrond van de jongere.

Ondanks toenemende aandacht voor dit punt in De Heuvelrug wordt er op dit moment slechts gedifferentieerd naar geslacht en waar mogelijk naar verblijfstitel. De interne scheiding van civiel- en strafrechtelijk geplaatste jongeren is in gang gezet, vooruitlopend op de (naar verwachting) definitieve scheiding vanaf 2009, maar is nog niet overal gerealiseerd. Daarnaast vindt er geen screening plaats van in De Heuvelrug geplaatste jongeren, hoezeer de wenselijkheid hiervan door geïnterviewde medewerkers wordt onderkend. De huidige formatie gedragsdeskundigen komt hier niet aan toe en baseert zich vrijwel volledig op de diagnostiek van verwijzers (bij De Lindenhorst) of informatie uit het dossier over reden van opname/legitimatie van gesloten plaatsing (Eikenstein). Momenteel wordt bezien in hoeverre samenwerkingspartner De Waag een grotere rol kan spelen bij het verzorgen van screening en/of diagnostiek.

### *Samenstelling schoolgroepen*

De school bepaalt de samenstelling van de schoolgroepen deels aan de hand van de ontwikkelingsbehoefte van individuele jongeren, maar er is wel een beperking van de mogelijkheden tot differentiatie. Op beide locaties, maar vooral in locatie Eikenstein zijn verschillende subgroepen in de jongerenpopulatie aanwezig. Voor beide locaties geldt dat het onduidelijk is wat de samenhangende visie is op onderwijs en leren als basis voor de invulling van het onderwijs gericht op de verschillende doelgroepen en begeleidingsbehoeften.

Afgelopen jaar is er in de locatie Eikenstein aan gewerkt het aanbod meer vraaggestuurd te maken en daarin is vooruitgang geboekt. In De Lindenhorst bespreekt het team in het dagelijkse overleg, onder meer, of de samenstelling van de groepen verandering behoeft. Het onderwijs vindt plaats in niveaugroepen en jongeren worden zoveel mogelijk in een bij hun (cognitieve) niveau passende groep geplaatst. Daarnaast is er in de locatie Eikenstein sprake van een onderscheid tussen jongens en meisjes en biedt De Lindenhorst, waar alleen meisjes ingesloten zijn, een voorbereiding op uitstroom in de 'open' groepen.

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

Er vinden verschillende vormen van multidisciplinair overleg plaats. In pupilbesprekingen worden eens in de twee weken alle jongeren in een team uitgebreid besproken door groepsleiders en de bij het team behorende teamleider en gedragsdeskundige.

Wat de contacten tussen school en groepsleiders betreft is er in De Lindenhorst informeel veel gelegenheid tot overleg en de mentoren en de groepsleiders benutten deze gelegenheden. In de locatie Eikenstein is er sprake van groei in de informele contacten, maar blijken de systematische contacten, zoals bij de leerlingbesprekingen en het werkoverleg, deels te ontbreken.

Voor de veiligheidssituatie in de dagelijkse praktijk is in de locatie Eikenstein het 'schoolplein' een belangrijk moment van overgang tussen leefgroep en onderwijs en is in de locatie De Lindenhorst het 'wandelingetje naar de school' van dezelfde orde. Beide verlopen in de regel positief.

De contacten tussen inrichting en school, onder meer over inhoud, duur en frequentie van behandeling, zijn voor verbetering vatbaar.

### *Bepalen beginsituatie leerlingen*

Het eerste verblijf voor elke jongere op Eikenstein begint op de afdeling 'Intake en Assessment'. Aan de hand van observaties, gesprekken en indien mogelijk informatie van de school van herkomst bepaalt de school het onderwijstraject. Naast het niveau van kennis en vaardigheden betreft de school ook de interessegebieden van de jongeren en het zelfbeeld van taak- en houdingsaspecten bij de analyse. De afspraken over het traject maakt de school in overleg met de jongere en deze afspraken legt de school vast. Ook de leefgroep is daarin betrokken.

In De Lindenhorst is sprake van een intakeprocedure die zich vooral richt op het vaststellen van een passend vakkenpakket en op niveaubepaling. De school stelt op basis daarvan een handelingsplan op dat deel uitmaakt van het behandelplan.

### *Volgen vorderingen en ontwikkeling leerlingen*

Op beide locaties ontbreekt nog een voldoende functionerend leerlingvolgsysteem. Gestimuleerd door de landelijke initiatieven rond de onderwijstrajectkaart (OTK-B), leggen beide locaties de gegevens over de kenmerken en de ontwikkeling van de jongeren al wel systematischer vast.

In de locatie De Lindenhorst is het gebruik van handelingsplannen inmiddels ingevoerd, waardoor nu de mogelijkheid bestaat daaraan het leerlingvolgsysteem te koppelen. In Eikenstein is het nog niet zover. Daar gebruiken de leraren de (week)taakkaarten en Vova-kaarten om de vorderingen van de jongeren bij te houden. Ook zijn er per vak observatieformulieren die de leraren voorafgaand aan de leerlingbespreking invullen. Tijdens de leerlingbesprekingen, die één keer per vijf weken plaatsvinden, spreekt de school af welke wijzingen in het onderwijstraject eventueel noodzakelijk zijn. Door het ontbreken van handelingsplannen is het volgen van de jongeren niet voldoende systematisch.

Daardoor is het ook niet goed mogelijk te bepalen hoe leraren aan willen sluiten bij het ontwikkelingsperspectief van de jongere en de ontwikkelingstrajecten willen ondersteunen.

Nu het opstellen van handelingsplannen op De Lindenhorst gestalte heeft gekregen en op Eikenstein gepland is, zijn beide scholen op weg naar een meer planmatige werkwijze.

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

De jongeren hebben slechts ten dele een programma dat in overeenstemming is met hun onderwijsbehoeften. De scholen op beide locaties zijn zich ervan bewust dat het belangrijk is de beschikbare gegevens uit de eerste weken van het verblijf meer te gaan benutten voor assessment van de jongeren om inzicht te krijgen in de mogelijkheden en probleemvelden van de jongeren, niet alleen cognitief maar ook wat de sociale en emotionele ontwikkeling betreft. De analyse en duiding van de hulp- en ontwikkelingsvragen, bijvoorbeeld op het gebied van leerstijlen, krijgt op dit moment nog niet voldoende aandacht. Het orthopedagogisch en orthodidactisch handelen richt zich daardoor vooral op de kenmerken van de jongeren en minder op de mogelijkheden van leraren daarop in te spelen en ernaar te streven gestelde doelen op deze terreinen te realiseren. Een deel van de jongeren verblijft te kort (Eikenstein) om hen gericht hierop te kunnen begeleiden. Voor de jongeren die langer verblijven zijn die mogelijkheden er wel. Voor een deel van de jongeren is het mogelijk ambities te formuleren voor hun cognitieve en hun sociaal-emotionele ontwikkeling. Deze kunnen resulteren in groepsgerichte aanpakken met individuele accenten daarbinnen. Zo stellen leraren vast hoe zij jongeren willen ondersteunen en begeleiden. De scholen geven aan zich hiervan bewust te zijn door op de ene locatie al gebruik te maken van handelingsplannen en op de andere daaraan te werken. Evaluatie van de vorderingen van de jongeren maakt vervolgens het effect van de aanpak en de ontwikkeling van de jongere zichtbaar.

#### *Evaluatie uitvoering handelingsplan*

Het werken met handelingsplannen verkeert op de ene locatie (De Lindenhorst) nog in een beginstadium en moet in de andere locatie (Eikenstein) nog starten. Daardoor is het nog niet mogelijk al tot een evaluatie van de handelingsplannen over te gaan. De scholen doen er goed aan in de ontwikkelingen van de leerlingenzorg de noodzaak tot en werkwijze bij de evaluatie van de handelingsplanning expliciet mee te nemen.

## 2.3.2. Behandeling

### Scores per indicator

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

In De Heuvelrug beseft men dat er bij vele jongeren ernstige psychische problematiek en psychiatrische stoornissen kunnen voorkomen. Een schriftelijke inrichtingsbrede vastlegging van een zorgvisie inclusief een aanduiding van de plaats van diagnostiek en behandeling hierbinnen, is echter niet aanwezig. Wel zijn in diverse nota's elementen hiervan opgenomen. Een continue registratie en inventarisatie van de aanwezige zorgbehoefte en vastgestelde psychische en psychiatrische problematiek is niet beschikbaar.

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

Het accent dat De Heuvelrug legt op geestelijke gezondheidszorg verschilt enigszins per afdeling/locatie, maar in het algemeen beperkt de aandacht voor preventie, diagnostiek en behandeling zich tot psychiatrisch onderzoek en diagnostiek als daarvoor een indicatie bestaat. Uit een intern uitgevoerde inventarisatie komt naar voren dat er vele jongeren zijn die in hun voorgeschiedenis ernstige en langdurige traumatisering hebben meegemaakt. Toch worden er blijkens deze overzichtstudie in De Heuvelrug in slechts enkele gevallen traumagerelateerde diagnoses gesteld. Ofschoon er zeker gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om psychiatrisch onderzoek uit te voeren en zo nodig een psychiatrische behandeling in te stellen, gebeurt dit niet op een systematische wijze en in een daartoe opgezette multidisciplinaire benadering. De reikwijdte van het onderzoek beperkt zich tot de meest om aandacht vragende zaken. As I- stoornissen volgens DSM IV krijgen hierin relatief de meeste aandacht, in zoverre de inschatting is dat een medicamenteuze behandeling de symptoomdruk bij de jongere kan verlichten. Hierdoor ontstaat een discrepantie tussen de inschatting van het voorkomen van psychiatrische problematiek door de medische dienst (10%) en de gegevens zoals die in het hierboven genoemde interne onderzoek naar voren treden (prevalentie van 70%). Overigens constateert ook de psychiater dat hij slechts geconfronteerd wordt met het topje van de ijsberg. De gedragsdeskundigen bevestigen dat zij

onvoldoende toekomen aan het uitvoeren van een grondig diagnostisch onderzoek. In zoverre de gegevens over diagnostiek beschikbaar zijn, zijn deze afkomstig van de diverse externe instanties, zoals van Bureau Jeugdzorg.

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

Door het ontbreken van een uitgewerkte zorgvisie is er in het diagnostische en behandelings- en zorginhoudelijke aanbod van De Heuvelrug weinig consistentie en systematiek herkenbaar. Het behandelaanbod bestaat in het bijzonder uit farmacotherapie en individuele ondersteunende gesprekken. Daarnaast heeft de afdeling Behandeling en Diagnostiek het initiatief genomen om, al dan niet in samenwerking met externe partners een aantal behandelprogramma's op te zetten die specifiek zijn toegesneden op de doelgroep van De Lindenhorst. De betreffende beroepsbeoefenaren tonen zich allen zeer betrokken en ervaren in hun bemoeienis met de jongeren, maar de diverse gedragslijnen zijn vooral het gevolg van ingeslopen gewoonten en vanuit de veronderstelling dat het allemaal goed loopt.

De gedragsdeskundigen zijn positief over het beschikbaar zijn van de externe expertise die de forensische polikliniek De Waag levert. Wel zijn de mogelijkheden voor behandeling beperkt, deels ten gevolge van de beperkte mogelijkheden voor het invoeren van externe expertise, deels door de gebrekkige afstemming tussen de behoefte aan behandelactiviteiten en onderwijsactiviteiten en deels ten gevolge van tekortschietende kennis, deskundigheid en vaardigheden bij de groepsleiding om zorgactiviteiten uit te voeren.

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

Er is geen visie op de uitvoering van geneeskundige handelingen onder dwang beschikbaar. Er vindt geen toepassing van medicatie onder dwang plaats.

#### *Multidisciplinaire vaststelling medisch-psychiatrisch behandelbeleid*

Het gebrek aan behandelssystematiek tekent zich af in de gebrekkige interdisciplinaire samenwerking tussen psychiater en verpleegkundige vis-à-vis de groepsleiding. Ook is de toedeling van taken, rollen en bevoegdheden van de verschillende disciplines lacunair of vervagend, inclusief in termen van samenwerking met de gedragswetenschappelijke staf.

De medische dossiervorming vindt deels schriftelijk, deels elektronisch plaats. Dit maakt dat informatie niet gemakkelijk en eenduidig beschikbaar komt. Ook wordt er niet systematisch aantekening gemaakt van bevindingen van de medische staf en overige behandelaren over diagnostiek en verloop van de medisch psychiatrische behandeling. Zo kunnen verschillende medicatievoorschriften van bijvoorbeeld de huisarts en de psychiater negatieve interactie-effecten veroorzaken, die onopgemerkt blijven en daardoor risico's op gezondheidsschade bij de jongeren veroorzaken. Wel kan de apotheker een signaal afgeven, als deze een risicovolle interactie tussen farmaca constateert, maar het is niet duidelijk of in dat geval deze signalering tijdig bij de medische dienst aankomt en door de betrokken beroepsbeoefenaren tijdig onderkend wordt. Dit risico is mede aanwezig omdat er tussen psychiater en huisarts nog geen systematisch werkoverleg bestaat.



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

PIJ'ers en civielrechtelijk geplaatste jongeren worden in De Heuvelrug behandeld op basis van een behandelplan. In het behandelplan wordt expliciet gebruik gemaakt van vooraf verzamelde informatie over de jongere, zoals Raadsrapporten, PO's, Pro Justitia rapportages en hulpverleningsplannen van Bureau Jeugdzorg. Het behandelplan bevat concrete doelen gericht op de ontwikkeling van de jongere en uitgewerkt in aan te leren vaardigheden. De doelen en ingezette middelen worden driemaandelijks geëvalueerd. Bij de eerste behandelplanbespreking is in ieder geval de zorgcoördinator van school aanwezig. Ouders, gezinsvoogden en jongeren worden eveneens betrokken bij deze en de daarop volgende voortgangsbesprekingen.

De dossiers van de jongeren geven een consistent beeld en zijn zorgvuldig en helder opgebouwd. Dit geldt tevens voor de behandelplannen zelf. De dossiers geven daarnaast blijk van de betrokkenheid van jongeren bij het opstellen en evalueren van hun behandelplannen, bijvoorbeeld in de vorm van met de hand geschreven verslagen, reacties of delictanalyses. Daarnaast valt op dat er duidelijk rekening wordt gehouden met het netwerk van de jongeren; voorbeelden hiervan zijn het netwerkberaad en (vanuit De Lindenhorst) ouderbijeenkomsten en huisbezoeken door maatschappelijk werk.

Aandachtspunt op beide locaties is dat de functie van gedragsdeskundige onvoldoende tot zijn recht komt. De samenwerking tussen staf en lijn is veelal van personen afhankelijk en daarmee is, vooral op Eikenstein, de inzet van de deskundigheid van de staf niet altijd vanzelfsprekend.

## **2.4 Deskundigheid van het personeel**

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

### **2.4.1. Bedrijfscultuur**

#### **Scores per indicator**

<b>Criterion</b> <b>De inrichting draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur</b>	Afwezig	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 Heuvelrug, locaties Eikenstein en De Lindenhorst tezamen
1 fte verpleegkundige op 50 jongens en 1 fte verpleegkundige op 33,5 meisjes	56 uur per week
1fte arts op 192 jongeren	8 uur per week
1 fte K&J psychiater op 57,5 jongeren	24 uur per week

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

De beschikbaarheid en bereikbaarheid van de medische staf, inclusief psychiater zijn goed geregeld. Ook is er goede samenwerking met aanpalende instanties, waardoor bijvoorbeeld een uit- of overplaatsing naar de FOBA snel en effectief kan plaatsvinden.

Een aandachtspunt betreft de beschikbaarheid van zorg gedurende de nachten. Er bestaat geen consignatiedienst voor de gedragsdeskundigen en als er 's nachts jongeren zijn die aandacht behoeven, dan wordt deze slechts geboden door het bewakingspersoneel, dat hiervoor niet is opgeleid.

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

Er zijn selectienormen vastgelegd voor het personeel (inclusief het onderwijspersoneel) in De Heuvelrug. Deze normen sluiten in principe ook aan op de behoefte van de doelgroep. In de praktijk blijkt echter dat als gevolg van de personeelsschaarste de lat soms minder hoog wordt gelegd bij het aannemen van nieuwe groepsleiders. Zo kunnen stagiaires met wie positieve ervaringen zijn opgedaan, maar die nog niet hun diploma hebben behaald, op de groep komen te staan. De directie is zich bewust van dit probleem en van de moeilijkheden bij het werven van nieuw personeel. De spanning tussen kwantiteit en kwaliteit in dit verband komt echter in veel van de gevoerde gesprekken aan bod. Voor het zittend personeel brengt de situatie, in combinatie met het veelvuldig inzetten van uitzendkrachten, onzekerheid en onduidelijkheid met zich mee. Zo hebben groepsleiders het gevoel naast collega's te staan die niet specifiek toegerust zijn voor de zware doelgroep van De Heuvelrug en/of die nog onvoldoende ingevoerd zijn in de methodiek en de consequente handelwijze die deze met zich meebrengt. Op De Lindenhorst leeft de vraag of de mbo-eis überhaupt toereikend is voor de zeer kwetsbare doelgroep.

### *Beleid professionele ontwikkeling medewerkers*

Op school krijgen nieuwe medewerkers een inwerkprogramma. Daarnaast wordt jaarlijks een vast aantal uren toegekend aan personeelsleden voor functioneringsgesprekken; in functioneringsgesprekken dient men de toegekende uren te verantwoorden. Op beide schoollocaties is echter nog geen sprake van een voldoende professioneel scholingsbeleid gericht op de doelgroep.

Wat de inrichting betreft is er beleid voor het inwerken, ontwikkelen en ondersteunen van medewerkers, maar dit beleid is niet operationeel te noemen. Het inwerken vindt niet eenduidig plaats;

zo is er met name op De Lindenhorst onduidelijkheid ontstaan over regels met betrekking tot kwetsbare handelingen en komt het voor dat nieuwe groepsleiders gedurende hun eerste zes weken alleen op de groep staan. Belangrijkste bevinding in dit verband echter is dat medewerkers zich onvoldoende gesteund voelen bij het uitvoeren van hun dagelijks werk. Op beide locaties vindt er geen structurele intervisie en onvoldoende supervisie plaats. De inzet van praktijkbegeleiders op Eikenstein (en nu op De Lindenhorst) wordt gewaardeerd, maar er is meer nodig om de teams, met veel nieuwe medewerkers, de benodigde kwaliteit en professionaliteit te laten bereiken. Functioneringsgesprekken dienen jaarlijks te worden gehouden, maar dit gebeurt in de praktijk niet. Daarnaast is het onduidelijk welke sancties volgen als medewerkers zich niet aan afspraken houden of niet aan verwachtingen voldoen. Dit alles versterkt de ervaring onder medewerkers van vrijblijvendheid in plaats van het – wenselijker geachte – gevoel structureel gesteund te worden vanuit gezamenlijkheid en eenduidigheid.

#### *Scholingsaanbod gezondheidszorggebied*

Het scholingsbeleid op het gebied van de gezondheidszorg is, vooral voor de groepsleiding, achtergebleven. Er is daarom onvoldoende expertise beschikbaar om professionele richtlijnen en protocollen voor verschillende aspecten van de opvang en zorg toe te passen; er is ook onvoldoende deskundigheid, kennis en vaardigheid beschikbaar om veiligheid en zorg op geïntegreerde wijze te realiseren. De gedragswetenschappelijke expertise blijft te veel vastkleven aan de gedragswetenschappelijke staf. De therapeutische mogelijkheden van de gesprekken tussen gedragsdeskundigen en jongeren blijven daardoor onbenut en eilandjes op zichzelf.

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

Op de scholen ontbreekt het nog aan een visie op de ontwikkelings- en begeleidingsbehoefte van de verschillende doelgroepen. Omdat er ook nog geen handelingsplannen voor alle jongeren zijn (alleen sinds kort op De Lindenhorst), is de methodiek alleen zichtbaar in de roosters en de afspraken in de weektaken. Over het leraarhandelen is nog niets vastgelegd. Daarover zouden ook de handelingsplannen uitsluitend moeten geven. Positief is evenwel dat de aanpak (informeel) aan de orde komt in gesprekken op de scholen en ook onderwerp is in functioneringsgesprekken aldaar.

In de inrichting is het Sociaal Competentiemodel duidelijk neergezet als methodiek en handelingsrichtlijn. Positief is dat de methodiek steeds meer wordt 'toegeëigend' door lijnfunctionarissen (onder andere door deelname in de stuurgroep competentiemodel) en hiermee niet meer uitsluitend iets is van de staf. Met betrekking tot het dagelijks handelen volgens de methodiek gaan de directie en het middelmanagement er echter van uit dat medewerkers elkaar aanspreken en dat de intercollegiale toetsing vorm krijgt in teamvergaderingen en gesprekken tussen senior en medior groepsleiders.

De inspecties constateren dat deze werkwijze geen gemeengoed is op de bezochte locaties, juist omdat er, zoals hierboven geschetst, een hoge mate van vrijblijvendheid geldt. Collega's willen elkaar niet aanspreken of durven dit niet. Het gevolg is onder meer dat jongeren de regels als onduidelijk

ervaren. Structurele mogelijkheden om deze impasse te doorbreken – intervisie, het handelen volgens de methodiek en bejegening van de jongere standaard aankaarten in functioneringsgesprekken – worden niet of onvoldoende benut. Daar komt bij dat functioneringsgesprekken uitsluitend worden gevoerd door de teamleiders (sinds kort met senior groepsleiders als informant), die in wisselende mate zicht hebben op het functioneren van groepsleiders op de werkvloer. Van de inbreng van gedragsdeskundigen wordt in dit verband geen gebruik gemaakt, terwijl zij vanuit hun deskundigheid en contact met de groep en het team wel degelijk input kunnen leveren.

## 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 van een veilig leef-, behandel- en werkklimaat**

Samenvattend oordelen de inspecties dat De Heuvelrug een ernstig risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden school. Deze risicoschatting heeft betrekking op alle risicogebieden.

De kern van het probleem is terug te voeren tot personeelsschaarste en een terugkerend gebrek aan eenduidigheid. Door het personeelstekort en een gebrek aan eenduidigheid op verschillende fronten komt het geformaliseerde beleid onvoldoende tot uitvoering in de praktijk. Hierdoor ontstaan risico's: medewerkers ervaren onduidelijkheid in de wijze waarop zij en hun collega's worden aangestuurd en zij kunnen zich onzeker en onveilig voelen in de dagelijkse omgang met jongeren. Jongeren hebben te maken met veelvuldig wisselend personeel en merken dat zij verschillend worden bejegend en behandeld. Ook leidt het personeelstekort tot meer kamerplaatsingen.

Hoewel de directie zich bewust is van deze problemen, is voor het structureel waarborgen van een veilig leef-, behandel- en werkklimaat meer nodig. Waar het vooral aan schort binnen De Heuvelrug is duidelijkheid over de wijze waarop de inrichting haar doelstellingen wil realiseren en wie daarvoor op verschillende niveaus in de inrichting verantwoordelijk is. Van cruciaal belang hierbij is dat er meer zicht ontstaat op de doelgroep(en) die in huis is (zijn) en welke gevolgen dit heeft zowel voor de eisen die aan personeel worden gesteld als voor de wijze waarop het personeel wordt aangestuurd.

Tegen deze achtergrond zijn in relatie tot de vier risicogebieden *preventie en beheersing agressie en geweld, bejegeningsklimaat, behandeling en opvoeding, deskundigheid van het personeel*, de volgende punten van belang.

### ***Omgaan met agressie en geweld is geen vanzelfsprekend onderdeel van de cultuur***

Hoewel de minimale personele bezettingsnormen worden behaald, blijkt dat het ziekteverzuim, de personeelskrapte en de inzet van uitzendkrachten tot gevolg hebben dat beleidsvoornemens in de praktijk niet worden gerealiseerd. Zo staat er geen sanctie op het niet volgen van de (verplichte) instructies fysieke vaardigheden en zijn onderwerpen als omgaan met risicosituaties, eigen omgang met pupillen en integriteitsvraagstukken niet in alle teamvergaderingen onderwerp van bespreking. Evenmin bestaat er in alle teams een cultuur waarbinnen men elkaar op deze punten aanspreekt.

Nieuwe medewerkers of uitzendkrachten worden hierdoor niet vanzelfsprekend meegevoerd in de werkwijze van De Heuvelrug, wat tot gevoelens van onzekerheid en onveiligheid leidt onder het personeel.

### ***Medewerkers spreken elkaar niet aan op de bejegening van jongeren***

Hoewel De Heuvelrug de rechten van de jongeren waarborgt en jongeren een voorspelbaar perspectief biedt, wordt onvoldoende respectvol omgegaan met de jongeren. Het beleid rond aspecten als het werken volgens het Sociaal Competentiemodel, de naleving van gedragsregels en het treffen van sancties wordt niet consequent vertaald in het handelen van groepsleiders en leraren. Er zijn teams waar de groepsleiders eigen normen hanteren en beleidsafspraken niet nakomen. Collega's willen elkaar niet aanspreken of durven dit niet. Hierdoor ervaren jongeren de regels zowel op de groep als in de school als onduidelijk.

### ***De Heuvelrug stelt de opvoeding en behandeling van jongeren niet centraal***

Ook rond de opvoeding en behandeling van jongeren is er gebrek aan eenduidigheid. Zo vindt tussen leraren en groepsleiders onvoldoende structurele afstemming plaats. Van een vloeiende overgang in de aanpak van groep naar school en weer terug is geen sprake.

Door het ontbreken van een uitgewerkte en bij de medewerkers bekende zorgvisie is weinig consistentie en systematiek herkenbaar in het diagnostische en behandelingsaanbod van De Heuvelrug. Daarnaast is de samenwerking tussen staf en lijn veelal van personen afhankelijk en daarmee is de inzet van de deskundigheid van de gedragswetenschappers niet altijd vanzelfsprekend. Ook komt het voor dat de groepsleiding voorgeschreven medicatie niet aan de jongeren verstrekt, omdat men van mening is dat (de betreffende) medicatie niet zinvol is.

### ***De aansturing is niet eenduidig***

De directie en het middenmanagement gaan er ten onrechte van uit dat medewerkers elkaar aanspreken en dat de intercollegiale toetsing vorm krijgt in teamvergaderingen en coachingsgesprekken tussen senior en medior groepsleiders. Deze werkwijze is immers geen gemeengoed op de bezochte locaties, juist omdat er, zoals hierboven geschetst, een hoge mate van vrijblijvendheid geldt. Structurele mogelijkheden om deze vrijblijvendheid te doorbreken – controle op het volgen van scholingsmodules, intervisie en supervisie, regelmatige functioneringsgesprekken waarin het handelen volgens de methodiek en de bejegening van de jongeren expliciet aan de orde komen – worden niet of onvoldoende benut.

## Bijlage 1                    Het onderzoek

---

Naar aanleiding van het onderzoek van de Inspectie jeugdzorg naar de justitiële inrichting Harreveld<sup>3</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>4</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

---

<sup>3</sup> Onderzoek naar aanleiding van incidenten op Harreveld, mei 2006

<sup>4</sup> Brief van minister Donner aan de Tweede Kamer (5421727/06/DJJ/23 mei 2006)

jeugdigen en personeel maximaal te verhogen. Wat risicovolle situaties zijn, hebben de inspecties op 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.
- *Bejegeningssklimaat:* 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 1.

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 m.b.t. 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 n.a.v. 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. N.a.v. 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 m.b.t. incidenten	Er is geen (aantoonbare) samenwerking tussen school en inrichting	De samenwerking tussen school en inrichting is vastgelegd in overlegvormen en schriftelijke afspraken.	De samenwerking tussen school en inrichting is geformaliseerd en maakt deel uit van het inrichtingsbeleid	De samenwerking tussen school en inrichting wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

---

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

---

**Risicogebied bejegeningssklimaat****De inrichting waarborgt de rechten van de jongeren**

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



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

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Informatie jongeren over doel en perspectief verblijf	De inrichting heeft geen actieve rol in het informeren van de jongere over de maatregel of het vonnis dat tot plaatsing in de JJI leidde	Er is beleid met betrekking tot het verzamelen van informatie over de aanleiding tot de plaatsing van jongeren en met betrekking tot de wijze waarop de jongere daarover geïnformeerd wordt	Gesprekken waarin het verblijfsperspectief aan de orde is worden systematisch gehouden met de jongeren, en de verslagen ervan worden in het persoonsdossier van de jongere opgeslagen	De inrichting onderzoekt periodiek de redenen waarom jongeren in een JJI worden geplaatst, en stelt zijn opname- en behandlingsbeleid 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 m.b.t. 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 m.b.t. 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 m.b.t. 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 behandeling en opvoeding

### 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 behandeling en opvoeding

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

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

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

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



## Risicogebied deskundigheid van het personeel

### De inrichting draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur

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

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

## Bijlage 3                      Geraadpleegde documenten

---

Algemene Rekenkamer. (2006)

- Algemene rekenkamer; onderzoeksvoorstel presteren en functioneren van de JJI's: vragenlijsten.  
Den Haag: Algemene Rekenkamer

*De Heuvelrug. (ongedateerd)*

- Calamiteitenplan. Zeist: De Heuvelrug
- Gemiddelde verblijfsduur uitgeschreven jongeren. Zeist: De Heuvelrug
- Geweldpleging tussen jeugdigen en personeel. Zeist: De Heuvelrug
- Herkomst jeugdigen JJI De Heuvelrug. Zeist: De Heuvelrug
- Huisreglement JJI De Heuvelrug – Locatie De Lindenhorst OBA/GBA. Zeist: De Heuvelrug
- Huisreglement JJI De Heuvelrug – Locatie De Lindenhorst OBA/GBA. Zeist: De Heuvelrug
- Huisreglement JJI De Heuvelrug – Locatie Overberg OBA/GBA. Zeist: De Heuvelrug
- Huisreglement JJI De Heuvelrug – Locatie Overberg OBA/GBA. Zeist: De Heuvelrug
- Jaarplan 2006 Afdeling Beveiliging. Zeist: De Heuvelrug
- Jaarplan 2006 JJI De Heuvelrug. Zeist: De Heuvelrug
- Jaarplan 2006 Locatie Overberg. Zeist: De Heuvelrug
- Jaarplan 2007 JJI De Heuvelrug. Zeist: De Heuvelrug
- Jaarverslag 2005 JJI De Heuvelrug. Zeist: De Heuvelrug
- Opgenomen jeugdigen naar afkomst. Zeist: De Heuvelrug
- Ordemaatregelen en disciplinaire straffen. Zeist: De Heuvelrug
- Protocol ongewenste intimiteiten / seksueel misbruik van jongere door medewerk(st)er Eikenstein  
- De Lindenhorst. Zeist: De Heuvelrug

*De Heuvelrug: De sprong. (ongedateerd)*

- Calamiteitenplan JJI De Heuvelrug locatie Eikenstein. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Evaluatieformulier. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Exit-formulier. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Huisreglement JJI De Heuvelrug locatie Eikenstein. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Inspectierapport. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Instructie bij evacuatie en ontruiming. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Instructies alarm gebruik. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Inwerkprogramma nieuwe medewerkers. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Jaarverslag 2005-2006. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Klachtenregeling + klachtenbrief. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Leidraad kleding op school. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Omgangsprotocol. Zeist: De Heuvelrug: De sprong

- Protocol geweld tegen het personeel. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Protocol veiligheid binnen het onderwijs. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Registratieformulier agressie en geweld voor intern gebruik. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Richting aan bewegen, beweging richten. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Richtlijnen t.b.v. veiligheid en beveiliging. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Schoolplan. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Schoolregels + toets. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Verwijderprotocol, Verwijderformulier + inzichtbevorderend formulier. Zeist: De Heuvelrug: De sprong
- Visie veiligheid VSO de Sprong. Zeist: De Heuvelrug: De sprong

*De Heuvelrug. (2004)*

- Huisreglement JJI De Heuvelrug. Zeist: De Heuvelrug
- Huisreglement JJI De Heuvelrug – Locatie Eikenstein. Zeist: De Heuvelrug
- Huisreglement Justitiële Jeugdinstelling De Heuvelrug: Eikenstein, De Lindenhorst en Overberg. Zeist: De Heuvelrug
- Ongewenst gedrag & Ontoelaatbaar gedrag. Zeist: De Heuvelrug

*De Heuvelrug. (2005)*

- De Heuvelrug in vogelvlucht. Zeist: De Heuvelrug

*De Heuvelrug. (2006)*

- Deeljaarplan 2006 Locatie De Lindenhorst. Zeist: De Heuvelrug
- Eerste viermaandsrapportage 2006 JJI De Heuvelrug. Zeist: De Heuvelrug
- Inventarisatie t.b.v. opleidingsplan 2006. Zeist: De Heuvelrug
- Jaarplan 2006 afdeling Behandeling en Diagnostiek. Zeist: De Heuvelrug
- Maandstaat capaciteit en bezetting JJI's augustus-november 2006. Zeist: De Heuvelrug
- Opleidingskosten en inventarisatie t.b.v. opleidingsplan 2006. Zeist: De Heuvelrug
- Rapportage Audit Baseline P&O. Zeist: De Heuvelrug
- RI&E JJI De Heuvelrug. Zeist: De Heuvelrug
- Tweede viermaandsrapportage 2006 JJI De Heuvelrug. Zeist: De Heuvelrug

*Kampinga, M.G. (2006)*

- Hoe waarden medewerkers van JJI Eikenstein de huidige cultuur binnen de instelling en wat vinden zij een wenselijke cultuur. Den Haag: Bureau Integriteit & Veiligheid

*Scheltes, A.; Numan, B. (2006)*

- Integriteit bij de JJI De Heuvelrug. Den Haag: Ministerie van Justitie: Departementale Auditdienst