

# **Veiligheid binnen Het Jongeren Opvang Centrum**

Inspectie jeugdzorg

Inspectie van het Onderwijs

Inspectie voor de Gezondheidszorg

Inspectie voor de Sanctietoepassing

Utrecht, september 2007



## Samenvatting

---

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

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

In dit rapport beantwoorden de inspecties de vraag of de JJI Het Jongeren Opvang Centrum (J.O.C.) een veilig leef-, behandel- en werkklimaat biedt én waarborgt. De inspecties beantwoorden deze vraag door aan te geven óf en waar de inrichting risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat.

Samenvattend oordelen de inspecties dat Het J.O.C. een ernstig risico heeft op een onveilig behandel- en werkklimaat voor jongeren en voor het personeel van de inrichting en de school.

De kern van het probleem is dat op alle risicogebieden de uitwerking en uitvoering van het inrichtingsbeleid tekortschiet, waardoor de kans op onveilige situaties toeneemt. Tijdens het inspectiebezoek bleek dat de directie zich bewust is van een aantal knelpunten dat zich in het J.O.C. voordoet en hier nieuw beleid op heeft geformuleerd. De vraag hierbij is of binnen het J.O.C. voldoende veranderingsbereidheid en veranderingsbekwaamheid aanwezig is om de nodige veranderingen door te voeren. Na een recente reorganisatie en mede als gevolg van de ingezette renovatie is er sprake van een behoorlijke mate van onrust en een afwachtende houding onder medewerkers. In bepaalde gevallen is zelfs sprake van openlijk wantrouwen tussen medewerkers onderling of tussen jongeren en medewerkers. Het primaire proces, waaronder het creëren van een consequent pedagogisch klimaat, maar ook het bieden van basale, 'objectieve' veiligheid, staat ernstig onder druk.



# Inhoudsopgave

---

Samenvatting .....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	7
Hoofdstuk 2 De veiligheid in Het Jongeren Opvang Centrum .....	9
2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld .....	9
2.1.1. Voorkómen van agressie en geweld.....	9
2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld.....	11
2.2 Bejegeningssklimaat .....	13
2.2.1. Waarborgen rechten jongeren .....	13
2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief.....	15
2.2.3. Omgang met de jongeren .....	16
2.3 Opvoeding en behandeling .....	17
2.3.1. Opvoeding.....	18
2.3.2. Behandeling .....	20
2.4 Deskundigheid van het personeel.....	22
2.4.1. Bedrijfscultuur .....	23
Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties .....	27
Bieden en waarborgen van een veilig leef- behandel- en werkklimaat.....	27
Bijlage 1 Het onderzoek.....	29
Bijlage 2 Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator .....	33
Bijlage 3 Geraadpleegde documenten .....	45



## Hoofdstuk 1 Inleiding

---

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

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

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

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

Voor elke JJI wordt een rapport opgesteld. In dit rapport beantwoorden de inspecties de vraag of de JJI Het Jongeren Opvang Centrum een veilig leef-, behandel- en werkklimaat biedt én waarborgt. Het Jongeren Opvang Centrum (in het vervolg: het J.O.C.) is een opvanginrichting in Amsterdam met plaats voor 84 jongens. Deze zijn verdeeld over 5 gesloten units en 2 open units, ook wel de beperkt beveiligde afdeling (BBA) genoemd. Binnen de BBA ligt de nadruk op resocialisatie en is het mogelijk om jongens voor nachtdetentie te plaatsen. Het J.O.C. is een onderdeel van de zorgaanbieder Spirit. De interne school van het J.O.C. is een vso-zmok school die deel uitmaakt van het Altra College.

### *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.

---

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





## Hoofdstuk 2 De veiligheid in Het Jongeren Opvang Centrum

---

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

### 2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld

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

#### 2.1.1. Voorkómen van agressie en geweld

##### Scores per indicator

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

##### Onderbouwing van de scores

###### *Veiligheid gebouw*

Het gebouw voor de gesloten groepen is vijftientig jaar geleden gebouwd als open inrichting. Vanaf 2006 wordt het gebouw gerenoveerd volgens BOCA (Brandveiligheid, Organisatie, Capaciteit, Arbo)-visie. De huidige indeling van het gebouw, de technische installaties, de afwezigheid van cameratoezicht binnen het gebouw, de afwezigheid van de mogelijkheid tot intercomcontact met de kamers, slecht functionerende piepers en een slecht functionerend sleutel-ontgrendelingssysteem zorgen voor onveilige situaties. Zo geeft het systeem valse meldingen door of komt een verkeerde alarmlocatie in het scherm van de piepers. Op enkele groepen is geen toilet op de kamer, zodat de jongeren 's nachts als ze ingesloten zijn een beroep moeten doen op de beveiligers om hen naar het

toilet te begeleiden. Het gebouw is slecht geventileerd en er hangen 'luchtjes'. Een aantal groepen heeft geen luikjes in de deur.

#### *Inzicht in veiligheidsbeleving*

Door middel van exitgesprekken met jongeren wordt onder andere de veiligheidsbeleving gemeten en gemonitord over meerdere jaren. Inzicht in de veiligheidsbeleving van medewerkers (inclusief docenten) wordt periodiek verkregen middels de BASAM en een onderzoek dat in opdracht van Spirit door een extern bureau wordt uitgevoerd.

#### *Inventarisatie veiligheidsrisico's*

In 2005 heeft er een (Spirit-brede) Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) plaatsgevonden waarin veiligheid en agressie een belangrijk thema was. Deze RI&E is beperkt tot de inrichting en omvat niet de school. Op de RI&E is een plan van aanpak gebaseerd. Dit Plan van aanpak behelst onder andere het opstellen van een gedragscode ongewenst gedrag en het ontwikkelen van een sociaal veiligheidsbeleid inclusief protocollen ten aanzien van melding, registratie, opvang, nazorg en sanctionering van agressie-incidenten. Volgens het agressieprotocol dienen agressie en onveiligheid in het werkoverleg aan de orde te komen.

Maatregelen ter verhoging van de materiële veiligheid komen in het Plan van aanpak minder naar voren. De regelgeving van justitie is met betrekking tot materiële veiligheid de belangrijkste stimulans. De inrichting redeneert vanuit de gedachte dat een klimaat dat gericht is op deëscaleren, persoonlijk contact, aandacht voor de achter het gedrag liggende problematiek en communicatie tussen groepsleiding en jongeren effectiever is dan controlegerichte voorzieningen zoals hekken, camera's en handboeien. Maatregelen met betrekking tot fysieke en technische veiligheid enerzijds en de relationele veiligheid anderzijds worden niet in samenhang gezien.

#### *Beleid preventie en beheersing incidenten*

De inrichting heeft protocollen rond omgaan met agressief gedrag, een gedragscode en een sanctiebeleid. Als belangrijke uitgangspunten voor fysiek optreden geeft de inrichting aan dat medewerkers voorbeeldgedrag dienen te vertonen, dat ongewenst gedrag van jongeren als een vaardigheidstekort gezien dient te worden en dat medewerkers over voldoende vaardigheden en deskundigheid dienen te beschikken voordat zij mogen ingrijpen in een fysiek conflict.

Er is geen waterdichte handhaving op het "piepvrij" door een detectiepoort gaan en afgeven van mobiele telefoons bij de ingang.

#### *Training medewerkers*

De inrichting voorziet in een groot aanbod van cursussen. Bedrijfshulpverlening (BHV)- en Gestructureerd Fysiek Optreden (GFO)-trainingen zijn verplicht voor het uitvoerend personeel. De GFO trainingen worden uitgevoerd door interne GFO-trainers. Het beveiligingspersoneel heeft een lagere frequentie van GFO-training dan de groepsleiders. Ondanks het feit dat ze worden

meegenomen in de GFO-trainingen, voelen medewerkers van de school zich onvoldoende toegerust voor het hanteren van agressie.

Nieuwe vaste medewerkers draaien tien diensten mee voordat ze volledig ingeroosterd worden. Stagiaires worden na drie maanden in een team geëvalueerd voordat ze volledig op een groep meedraaien (tot maximaal het niveau van tweede op een groep).

#### *Beleid ongewenste omgangsvormen*

De inrichting hanteert een gedragscode en een sanctiebeleid. Ook in het agressieprotocol wordt ongewenst gedrag en de reactie daarop aangegeven. Er wordt geprobeerd op de jongere gericht maatwerk te leveren. Daarbij is er een spanningsveld tussen de doelstelling om een probleem door middel van gesprek en aandacht op te lossen en de noodzaak van rust en orde op een groep. Hier wordt door de teams wisselend mee omgegaan. Daarnaast voelen medewerkers zich niet altijd gehoord en gesteund als ze hun eigen ervaringen met seksuele intimidatie bespreekbaar proberen te maken met leidinggevenden.

#### *Beleid integriteitsbreuken*

In 2005 heeft het Bureau Integriteit en Veiligheid (BI en V) van DJI op verzoek van de toenmalige directeur van het J.O.C. onderzoek gedaan naar vermoedelijke integriteitsschendingen. Hoewel er geen integriteitsschendingen zijn geconstateerd, was het BI en V van oordeel dat de combinatie van een matige objectieve veiligheid, een zwaar gevoelde werkdruk en een sterke betrokkenheid op de eigen unit en directe collega's een risicovolle omgeving vormde. Naar aanleiding van dit rapport heeft de directie, onder andere door middel van dilemmatrainingen en bespreking in overleggen, aandacht gevraagd voor de in het J.O.C. geldende gedragscode. De gedragscode wordt nog steeds op een aantal punten onvoldoende nageleefd. Het komt voor dat wanneer een beveiligiger vraagt aan een personeelslid om "piepvrij" door de toegangspoort te gaan of de eis stelt dat deze zijn toegangspasje bij zich draagt, dit door een teamleider overruled wordt. Ook het ontbreken van voorbeeldgedrag zoals op tijd komen en niet schelden wordt niet altijd gemeld en aangepakt.

## **2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld**

### **Scores per indicator**

<b>Criterion</b> <b>De inrichting treedt adequaat op tegen agressie en geweld</b>	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 personeelsbezetting is krap, er staan veel vacatures voor groepsleiders uit. Uitstroom en ziekteverzuim vormen geen grote problemen, maar het is moeilijk nieuw personeel te werven. De nachtdetentiegroepen hebben te maken met onderbezetting van jongeren. Voor invalkrachten wordt gebruik gemaakt van een vaste poule van medewerkers met een nul-urencontract.

Het uitgangspunt is dat er minimaal twee groepsleiders per groep aanwezig zijn, maar het komt voor dat groepsleiders alleen op een groep van twaalf jongeren staan als een collega plotseling weg moet, zoals bij een alarmmelding. Het is geen standaard werkwijze dat in dat geval de helft van de jongeren wordt ingesloten.

De beveiligers worden met name ingezet in de portiersloge en in de nachtdienst. Ze surveilleren overdag niet door het gebouw en lopen niet standaard op alarmmeldingen. In de uitvoering van het veiligheidsbeleid hebben ze een ondersteunende, maar geen centrale rol.

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

Er is een systeem voor het melden en registreren van incidenten, dat door de medewerkers wordt toegepast. Incidentbespreking is vast onderdeel van het teamoverleg. Geweldpleging tegen personeel, van jongeren onderling en ordemaatregelen en disciplinaire straffen worden bijgehouden en in het jaarverslag opgenomen. De school kent geen overzichtelijke incidentregistratie noch een gedegen systematische analyse van incidenten.

### *Alarmeringsprocedure*

Er is een uitgebreid calamiteitenplan met onderscheid naar typen calamiteiten. Daarin staan de alarmeringsprocedures beschreven. Er wordt geoefend met ontruiming, waarbij ook jongeren worden betrokken. Alarmsituaties worden in principe geëvalueerd, maar soms ontbreekt de tijd daarvoor.

Jongeren willen de brandmelders nog wel eens onklaar maken, waardoor ze op de kamer kunnen roken. Een groot probleem bij het alarm is de slecht werkende pieperinstallatie. Doordat deze veel valse meldingen geeft, kan het voorkomen dat er niet op een alarm gelopen wordt. De planning is dat er in de loop van 2007 een nieuwe installatie komt.

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

De school werkt net als de inrichting met het Sociaal Competentiemodel. Er is structureel overleg op het niveau van de teamleiders en de coördinator van de school. Bij gelegenheid komen docenten in een groepsleidersoverleg of groepsleiders in een overleg van leerkrachten. De jongeren worden door de leerkrachten teruggebracht naar de leefgroepen. Daardoor zijn er ook docenten aanwezig tijdens de overdracht van de vroege en late dienst en is er ruimte voor overleg en uitwisseling van informatie. Er is sprake van een spanningsveld tussen het bewaren van de rust in een klas en de doelstelling om een verwijdering uit de les maximaal een half uur te laten zijn. Daardoor komt het voor dat jongeren langer dan een half uur uit de les verwijderd worden. Door verschillen in inzicht tussen docenten en

groepsleiding staat de samenwerking onder druk. De samenwerking met de school wordt met name gestuurd door ad hoc situaties.

### *Nazorg incidenten*

In het agressieprotocol is de nazorgprocedure vastgelegd. Er is een Zorgteam actief binnen de inrichting op het gebied van grensoverschrijdend gedrag en ingrijpende gebeurtenissen. Deze geeft een eigen folder uit om maximaal onder de aandacht van het personeel te zijn. Medewerkers van de inrichting en de school zijn bekend met het Zorgteam en maken er indien nodig gebruik van.

## 2.2 Bejegeningsklimaat

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

### 2.2.1. Waarborgen rechten jongeren

#### Scores per indicator

<b> criterium</b> De inrichting waarborgt de rechten van de jongeren	Afwezig	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*

Op de kamers van de jongeren zijn de huisregels aanwezig, waarin de rechten en de plichten van de jongeren zijn beschreven. De maandcommissaris komt enkele keren per maand op de groepen waar klachten zijn, maar gaat dan niet alle groepen af. In exitgesprekken wordt gevraagd of de rechten en plichten voor de jongeren duidelijk zijn. De resultaten hiervan worden statistisch verwerkt (in het zogeheten exit-onderzoek) en laten een gunstig beeld zien.

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

Er is een vastgelegde klachtenregeling. Bijna alle klachten worden via bemiddeling door de maandcommissaris afgehandeld. Jongeren hebben vaak geen goed inzicht in de tweeledige taak van

de Commissie van Toezicht betreffende bemiddeling en rechtspraak. Veel klachten hebben betrekking op bejegening door personeel en vermeende oneerlijkheid van een straf.

#### *Hulp en rechtsbijstand*

In de huisregels voor de jongeren staat niet dat zij rechtsbijstand kunnen krijgen bij het indienen van een klacht. Het gebeurt in de praktijk een enkele keer per jaar. In principe mogen de jongeren hun advocaat altijd bellen en de kinderrechtswinkel houdt een spreekuur in de inrichting. De maandcommissaris heeft echter geen spreekuur in de inrichting.

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

In het J.O.C zijn de regelingen voor medische en medisch-psychiatrische zorg schriftelijk vastgelegd. Het J.O.C. biedt jongeren huisartsenzorg van dezelfde kwaliteit als in de vrije maatschappij. Jongeren hebben op indicatie toegang tot psychiatrische zorg. De jongere kan zichzelf via de groepsleider aanmelden voor het psychomedisch overleg (PMO), waarna een psychiatrisch consult kan plaatsvinden. Het gegeven dat de gedragsdeskundigen niet aan de groepen zijn verbonden, maar georganiseerd zijn binnen de zorgstaf zorgt ervoor dat signalen die wijzen op psychiatrische problematiek een lange weg dienen te gaan. Daarnaast werkt de beperkte personele (gezondheidszorg)formatie belemmerend op de toegankelijkheid van zorg.

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

Het J.O.C. beschikt over een schriftelijk vastgelegd protocol voor het insluiten van jongeren in de separeerruimte of isoleer. Eveneens is er beleid dat de vereiste mogelijkheden biedt tot medische controle op de gezondheidstoestand van de jongere die is gesepareerd. In de uitwerking van dit beleid valt echter op dat het separeren in ieder geval ook als een sanctiemaatregel wordt toegepast, die aansluit op een in verhouding in sterke mate aanwezige beheerscultuur die de medewerkers van het J.O.C. met elkaar delen.

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

Voor jongeren die worden opgenomen is er een dagbesteding in de vorm van onderwijs. School en behandeling staan in de praktijk feitelijk los van elkaar. Hoewel het onderwijs een belangrijk onderdeel van de dagbesteding is, blijkt er sprake van een geringe structurele inbedding van onderwijs in de opvang/behandeling. Dit blijkt onder meer uit het feit dat de school en interne trajectbegeleiders van de inrichting nauwelijks samenwerken. Het lijkt zo te zijn dat de Interne Trajectbegeleiders (ITB-ers) hun werkzaamheden uitvoeren en dat de groepsleiders en school hier min of meer buiten staan. Uit gesprekken met leraren en groepsleiding komt het beeld naar voren dat beide disciplines vooral bezig zijn met de eigen werkzaamheden en er niet of nauwelijks ruimte is voor overleg.

Negatief op de invulling van het dagprogramma werkt de uitval van lessen door ziekte en/of afwezigheid van de docent. Doordat er sprake is van structurele lesuitval en onderbezetting van personeel op school, waarborgt de school geen volledige dagbesteding voor alle jongeren. Bij lesuitval

zitten de jongeren meestal op hun kamer. Wel heeft de school in het afgelopen schooljaar extra dagen onderwijs gepland als compensatie voor de lesuitval.

## 2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief

### Scores per indicator

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

### Onderbouwing van de scores

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

De ITB-ers van het J.O.C. voeren systematisch gesprekken met de jongeren waarin het verblijfsperspectief aan de orde komt. Daarnaast wordt in het exit-onderzoek aan de jongeren gevraagd of hun coach regelmatig gesprekken met hen had en of het verblijfs- of trajectplan werd besproken. Tevens wordt gevraagd in hoeverre de jongere heeft samengewerkt met zijn coach in het behalen van inhoudelijke resultaten. De resultaten van het exit-onderzoek worden statistisch verwerkt en laten een redelijk gunstig beeld zien op dit punt.

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

In beleid en daarop gebaseerde procedures is vastgelegd hoe jongeren bij (beslissingen over) verblijfs- of trajectplannen betrokken worden. Het J.O.C. gebruikt de inbreng van jongeren om het trajectplan vorm te geven en de inbreng wordt schriftelijk vastgelegd. Tijdens een zogenoemd trajectoverleg zijn naast de jongere ook zijn coach en de ITB-er (indien het rooster dit toelaat) aanwezig. Indien nodig geacht wordt ook de gedragsdeskundige en/of de kinder- en jeugdpsychiater uitgenodigd. In dit overleg wordt het plan vastgesteld.

De consequente uitvoering van de plannen stuit op knelpunten binnen de inrichting, waardoor deze indicator niet operationeel is. Door de huidige onderbezetting binnen de gedragswetenschappelijke staf staat de uitvoering van de taken van de gedragsdeskundigen onder druk. Daar komt bij dat de staf nog een betrekkelijk geïsoleerde positie heeft binnen de inrichting en dat samenwerking en informatie-uitwisseling tussen groepsleiders en gedragsdeskundigen rond individuele jongeren geen vanzelfsprekendheid is.

De plannen worden niet op vaste momenten geëvalueerd. Wel is de gedragswetenschappelijke staf begonnen met (vooralsnog kleinschalig) tevredenheidsonderzoek waarin jongeren gevraagd wordt naar hun tevredenheid over het trajectoverleg en het plan dat tijdens het trajectoverleg is geformuleerd.

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

Het J.O.C. heeft eveneens in beleid en daarop gebaseerde procedures vastgelegd hoe ouders en wettelijke vertegenwoordigers betrokken worden bij de traject- of verblijfsplannen. Ouders worden standaard gebeld en gevraagd om aanwezig te zijn bij het trajectoverleg. Dit geldt ook voor gezinsvoogden, jeugdreclasseerders, eventuele hulpverleners en anderen die in het netwerk van de jongere een belangrijke rol spelen. De inbreng van ouders wordt schriftelijk vastgelegd en ouders ondertekenen aan het eind van het trajectoverleg mede het trajectplan. Daarnaast geven ze op een tevredenheidsformulier aan wat ze van het trajectoverleg vonden.

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

De intakeprocedure van de school is helder en brengt in beeld wat de jongere aangeboden moet krijgen. Dit wordt ook met de jongere besproken. Op grond van de uitslag van de testen van de OTK biedt men de jongeren een perspectief voor wat betreft het niveau. De intakeprocedure is erop gericht om zicht te krijgen op het aanbod van een aantal vakken waaronder Nederlands, Engels en Wiskunde en of de leerstof aansluit bij het tot dan toe bereikte niveau. Jongeren worden wel geïnformeerd over school, maar daarbij ligt het accent met name op het doel van het onderwijs als daginvulling.

## **2.2.3. Omgang met de jongeren**

### **Scores per indicator**

<b>Criterion</b> <b>De inrichting gaat respectvol om met de jongeren</b>	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*

In de Huisregels staat vermeld welke persoonlijke bezittingen een jongere mag hebben en wat de regels zijn rond kamerinspectie, urinecontrole en visitatie. Bij het toepassen van veiligheidsmaatregelen wordt bescherming van de persoonlijke levenssfeer expliciet betrokken in de afwegingen. Het personeel volgt trainingen in kamerinspectie en fouilleren.

#### *Naleving gedragsregels / omgangsvormen*

Er is inrichtingsbeleid met betrekking tot de gedragsregels en omgangsvormen. Handhaving ervan is echter zeer wisselend. Met betrekking tot de handhaving van regels heeft maatwerk soms de overhand, bijvoorbeeld bij het toestaan van roken door jongeren. Een ander voorbeeld is



inconsequent optreden tegen te harde muziek. Daarbij is het lastig dat de stroom of radio's op de kamers niet van buiten de kamers te bedienen zijn. Daarom wordt 's nachts soms gekozen voor non-interventie, in plaats van confrontatie als er harde muziek of onrust op de kamers is.

Groepsleiders verschaffen onvoldoende duidelijkheid over welk gedrag acceptabel is en welk gedrag niet; uitlokkend gedrag van jongeren wordt door de ene groepsleider opgevat als 'een grap' en door de andere als een opzettelijke obstructie. Het onlangs reorganiseren van de teams heeft verder bijgedragen aan de onduidelijkheid rond het handhaven van regels. Jongeren ervaren dat regels niet consequent gehandhaafd worden.

Door personeelskrapte en te laat komen van medewerkers treden er verschuivingen op in het dagprogramma waardoor de vaste regelmaat afneemt.

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

Het opleggen van sancties en maatregelen gebeurt volgens protocollen die gebaseerd zijn op de Bij. Deze staan in de huisregels beschreven. Naast sancties kent de inrichting maatregelen in het kader van pedagogisch handelen (tot maximaal een half uur afkoelen op de kamer). Bij een plaatsing op kamer wordt altijd de gedragsdeskundige en/of leidinggevende op de hoogte gebracht. Wanneer er sprake is van een sanctie, wordt er een rapport gemaakt met motivatie. Dit wordt aan de jongere uitgereikt en in het registratiesysteem van de inrichting verwerkt. Eventueel wordt de sanctie in de teamvergadering besproken.

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

Het J.O.C. heeft een beleid met betrekking tot het toekennen van beloningen en het intrekken van privileges. Dit past binnen het werken volgens de methodiek van het Sociaal Competentiemodel, waarvan het belonen en intrekken van vrijheden onderdeel uitmaakt. Het intrekken van verlof kan in het J.O.C. ook als strafmaatregel plaatsvinden.

## **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*

In het J.O.C. is er onvoldoende sprake van een samenhangend dagprogramma voor jongeren, waarin dagbesteding, vrijetijdsbesteding inclusief sport, geestelijke verzorging en trainingen een duidelijke plaats krijgen binnen zevendaagse cycli. Zoals blijkt uit paragraaf 2.2.1 is er veel lesuitval, waardoor jongeren regelmatig overdag op de groep moeten verblijven. De routinetaken van groepsleiders (zoals het bijwerken van de rapportages, het voeren van coachingsgesprekken en het bijwonen van overleggen) komen hiermee in het gedrang en er ontstaan irritaties over en weer. Jongeren hebben het idee dat groepsleiders het altijd druk hebben, groepsleiders hebben moeite met het feit dat jongeren halve dagen op de groep zijn op doordeweekse dagen. In de praktijk komt het erop neer dat jongeren dan vaak op hun kamer zitten. Daarnaast heerst bij groepsleiders het gevoel dat leerkrachten soms te snel overgaan tot het wegsturen van jongeren uit de klas. In hun ogen wordt het jongeren die toch al niet gemotiveerd zijn voor het onderwijs, hiermee te 'makkelijk' gemaakt om niet aan lessen deel te hoeven nemen.

Momenteel wordt de lesuitval gemonitord. In een projectgroep worden verbetervoorstellen voor een samenhangend dagprogramma voorbereid.

#### *Afstemming leefomgeving op ontwikkelingsbehoeften*

Met uitzondering van de twee beperkt beveiligde afdelingen, die nieuw gebouwd zijn en eind 2006 van start zijn gegaan, voldoen de leefgroepen niet aan de verwachtingen van de inspecties. Drie van de vijf gesloten units verkeren zelfs in deplorabele staat: ze zijn vies, onvoldoende geventileerd, er zijn ramen kapot en de ruimtes trekken met warm weer ongedierte aan. Daarnaast zijn er op die units geen toiletten op de kamers. Zowel in de gesloten units als in de nieuwbouw valt op dat er – soms agressieve – uitingen van jongeren op de muren en deuren van de kamers te vinden zijn, ook in kamers die op het moment van toezicht leeg stonden maar binnenkort bewoond zouden worden. Dit

houdt in dat jongens die nieuw zijn in het J.O.C., niet altijd in een schone kamer terecht komen. Tot slot hangen er aanstootgevende posters in de kamers van jongens en is onduidelijk welke regels hiervoor gelden.

Zowel jongeren als groepsleiders klagen over de leef- en werkomstandigheden in alle units, met uitzondering van de nieuwbouw. Jongeren geven aan zich te schamen voor de staat van het gebouw (en de 'luchtjes' die er hangen) als hun ouders op bezoek komen.

De ongewenste situatie heeft de aandacht van de directie en heeft geleid tot een uitgebreid, meerjarig renovatieplan (zie ook paragraaf 2.1.1), dat begin 2007 van start is gegaan.

### *Samenstelling leefgroepen*

In de eerste periode na binnenkomst verblijven de jongeren in één van de twee gesloten opname units met een strak regime (de eerste fase van het Sociaal Competentiemodel). Hier vindt in principe screening plaats en wordt met behulp van gestandaardiseerde vragenlijsten bepaald in welke leefgroep de jongere terechtkomt. Het gaat echter om een vrij grove differentiatie; er zijn twee zorgunits en er is één 'gewone' gesloten groep, waar veel PIJ-passanten verblijven. De mogelijkheid bestaat om jongeren versneld vanuit een opname unit te laten doorstromen naar een zorgunit als duidelijk wordt dat dit nodig is gezien hun problematiek. Zoals in paragraaf 2.2 vermeld, staat – door de huidige onderbezetting binnen de gedragswetenschappelijke staf – de uitvoering van de taken van de gedragsdeskundigen, waaronder de screening, onder druk.

### *Samenstelling schoolgroepen*

De samenstelling van de schoolgroepen wordt met name bepaald door de fase waarin de jongeren verkeren en niet op basis van de onderwijsbehoeften van de jongere. De school maakt een onderscheid tussen jongeren in de eerste fase, waarbij intake en schoolperspectief plaatsvinden en de fase waarin jongeren langer verblijven. Hier ligt het accent op het onderwijsaanbod van het vmbo. Naast de onderwijsprogramma's is er in alle schoolgroepen aandacht voor training van de sociale vaardigheden (SOVA).

Elke leefgroep wordt opgesplitst in twee schoolgroepen. Binnen de beperkte mogelijkheden worden jongeren soms overgeplaatst naar een andere groep als daar het onderwijs beter aansluit bij de individuele behoefte. Er is een aparte schoolgroep voor zeer laag functionerende, kwetsbare jongeren.

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

Structureel multidisciplinair overleg over de jongeren vindt onvoldoende plaats. De school wordt incidenteel uitgenodigd bij de trajectbespreking door de interne trajectbegeleider. Aan deze bespreking nemen de jongere, ouders, vertegenwoordiging van de plaatsende instantie en de ITB-er deel.

De school bespreekt wel wekelijks de zorgleerlingen (zorglijst) en overlegt indien nodig met de gedragsdeskundige en/of groepsleiding.

Overleg tussen leraren en groepsleiders vindt plaats bij de overdracht van jongeren.

Per dag wordt tussen school en inrichting wel (veelal telefonisch) informatie uitgewisseld over bijzonderheden op de groep en de school. Dit heeft echter geen structureel karakter en is met name gericht op incidenten.

#### *Bepalen beginsituatie leerlingen*

De beginsituatie van alle jongeren wordt bepaald door de Commissie voor de begeleiding en vastgelegd in de onderwijstrajectkaart. Voor alle jongeren die worden opgenomen in het J.O.C. wordt op deze wijze de beginsituatie in kaart gebracht.

#### *Volgen vorderingen en ontwikkeling leerlingen*

De vorderingen en ontwikkeling van de jongeren worden niet structureel bijgehouden in een leerlingvolgsysteem. Individuele leraren houden de ontwikkeling wel bij. Als jongeren certificaten en of diploma's behalen, wordt dat wel goed begeleid en geregistreerd. Bij overplaatsing naar een andere inrichting wordt er wel een eindverslag opgesteld.

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

Het onderwijsprogramma is slechts gedeeltelijk in overeenstemming met de onderwijsbehoeften. Bij de vakken Nederlands, Engels en Wiskunde wordt zo goed mogelijk aangesloten bij het niveau van de jongere. Daarnaast krijgen alle jongeren een standaardprogramma aangeboden. Via een systeem van specialisatie (door een jongere als 'onderwijsassistent' aan te wijzen) en afspraakleerlingen (waardoor jongeren extra lessen in een vak krijgen) wordt waar mogelijk gedifferentieerd.

#### *Evaluatie uitvoering handelingsplan*

Er wordt wel een onderwijstrajectkaart opgesteld, maar deze wordt niet omgezet in een handelingsplan. Evaluatie van handelingsplannen is dan ook niet aan de orde. De school bespreekt wel wekelijks de zorgleerlingen en overlegt indien nodig met de gedragsdeskundige en/of groepsleiding.

## **2.3.2. Behandeling**

### **Scores per indicator**

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

## **Onderbouwing van de scores**

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

De visie die binnen het J.O.C. bestaat ten aanzien van het vóórkomen van psychiatrische problematiek en stoornissen is beperkt in haar reikwijdte en is versmald tot het aanduiden van psychopathologische verschijnselen als een relatief bijzondere conditie, die in slechts geringe mate voorkomt onder de groep jongeren die in het J.O.C. verblijft. Deze visie is consistent met de beperkte mogelijkheden waarover het J.O.C. als opvanginrichting beschikt, maar wijkt af van het feitelijke beeld dat uit inschattingen van de medische staf van het J.O.C. (en wetenschappelijk onderzoek) naar voren treedt.

De medische dienst schat in dat de meeste jongeren rondlopen met angst- en affectieve stoornissen. Er is geen systematische inventarisatie uitgevoerd naar het vóórkomen hiervan. Binnen het J.O.C. ontbreekt een beleidsvisie die een relevante uitwerking biedt van de ernst en omvang van psychopathologie bij jongeren.

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

De procedure voor het signaleren van psychiatrische problematiek is beschreven in de notitie "Screening van psychiatrische stoornissen". Ofschoon de groepsleiding signalen die wijzen op het bestaan van psychiatrische stoornissen bij de jongeren kan doorgeleiden naar het psychomedisch overleg, doen zich hierin enkele problemen voor die een effectieve signalering bemoeilijken. Op de eerste plaats is de periode dat de jongeren in het J.O.C. verblijven van gemiddeld korte duur. Dit beperkt de mogelijkheden om gegevens die op basis van langere periodes van observatie kunnen worden verkregen te gebruiken in het kader van een daarop gerichte diagnostiek. Het J.O.C. is minder geschikt voor een adequate uitvoering van observatie en diagnostiek. Op de tweede plaats is de groepsleiding gebrekkig toegerust met de kennis, vaardigheden en bekwaamheid om signalen voor de aanwezigheid van psychopathologie (tijdig) te herkennen en te behandelen. De overwegende beroepsoriëntatie is niet zozeer het perspectief van de hulpverlener maar van de bewaker.

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

Zoals aangegeven beschikt het J.O.C. over een medische staf, mede in samenwerking met de Bascule. Deze dienst verzorgt een diagnostisch en behandelingsaanbod dat in ieder geval de meest in het oog springende psychiatrische stoornissen dekt. Binnenshuis bestaat de mogelijkheid voor jongeren om een deeltijdbehandeling vanuit de forensische kinder- en jeugdpsychiatrie te volgen. Daarnaast hebben gedragsdeskundigen kortdurende zorgcontacten met jongeren. Binnen de groepen is de aandacht voor behandeling beperkt, mede door de traditie waarin de groepsleiding een sterk autonoom functionerende groep medewerkers is geworden. De groepsleiding is niet structureel opgeleid om aan de complexe zorgbehoeften van de jongeren tegemoet te komen. Het accent ligt vrij sterk op beheersing.

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

Hiervoor wordt verwezen naar paragraaf 2.2.1: “Visie op geprotocolleerd uitvoeren van separaties en isolaties”.

*Multidisciplinaire vaststelling medisch-psychiatrisch behandelbeleid*

Binnen de medische staf en het PMO vindt het multidisciplinaire overleg systematisch en zorgvuldig plaats. Eveneens is het onderhoud van het medisch dossier en van kwaliteitsborgende registraties van zorgindicatoren zeer goed te noemen.

Het medicatiebeleid, als belangrijk onderdeel van het medische beleid, is binnen de medische staf goed uitgewerkt en geborgd. Er zijn duidelijke procedures vastgesteld die de diverse veiligheidsaspecten van het medicatiebeleid garanderen met betrekking tot het voorschrijven van medicatie, de aandacht voor mogelijke negatieve interactie-effecten tussen meerdere soorten medicatie, de signalerende rol van de apotheek en de verslaglegging daarvan in het elektronisch medisch dossier. Ook het afstemmingsoverleg tussen huisarts, verpleegkundigen en psychiater verloopt zonder problemen.

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

Het J.O.C. is een opvanginrichting en als zodanig is deze indicator niet van toepassing op het J.O.C. Deze indicator wordt alleen gescoord bij behandelinrichtingen. Er worden wel PIJ'ers en OTS-ers geplaatst in het J.O.C., evenals in andere opvanginrichtingen.

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

### Onderbouwing van de scores

#### *Formatie gezondheidszorgfuncties volgens DJI adviesnorm*

<b>DJI adviesnorm</b>	<b>Realisatie Het Jongeren Opvang Centrum</b>
1 verpleegkundige op 50 jongens en 1 verpleegkundige op 33,5 meisjes	0,89 fte verpleegkundige
1 fte arts op 192 jongeren	1 uur per week spreekuur 24 uur bereikbaarheidsdienst
1 K&J psychiater op 57,5 jongeren	8 uur per week, 12 uur per week vanaf 1 juni 2007

De norm die aan de opvangfunctie gesteld wordt wijkt af van die van de inrichting die een behandel functie heeft. Opvang wordt als een beperktere taakstelling gezien dan behandeling. De personele formatie van de gedragsdeskundigen en de medische staf, waaronder de psychiater, en andere vakgerichte beroepen is, rekening houdend met deze norm, desondanks relatief beperkt. Zo werkt de psychiater op basis van 8 uur per week. Dit staat niet in een afgewogen verhouding tot de geschatte omvang en ernst van de zorgbehoefte onder de jongeren. Er zijn plannen om de formatie enigszins uit te breiden.

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

Ofschoon er afspraken zijn gemaakt over de 24-uurs bereikbaarheid van de psychiater, blijkt de praktijk een moeizame te zijn. Hiervoor dient een stevigere basis te worden gelegd, om te zorgen dat de bereikbaarheid tijdig en adequaat kan zijn.

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

Het J.O.C. hanteert objectieve selectienormen en procedures. Ondanks het hoge aantal openstaande vacatures houdt de directie vast aan de functie-eisen. Er wordt geen gebruik gemaakt van uitzendkrachten, alleen van vaste invalkrachten met een nul-uren contract.

Tegelijk met de start van de renovatie van het J.O.C. vond eind 2006 een reorganisatie van het personeel plaats. De groepsleiders werden 'herschikt' over de groepen. Tijdens dit proces is er onvoldoende aandacht geweest voor de gevolgen van een reorganisatie, wat tot veel onrust heeft geleid. Zo hebben groepsleiders ervaren dat lange tijd onduidelijk geweest wie in welk team zou komen, onder welke teamleider, en is in sommige nieuwe teams meer aandacht besteed aan teambuilding en het 'wennen aan elkaar' dan in andere. Inmiddels is er meer duidelijkheid en vinden groepsleiders dat de teams beter beginnen te draaien en dat een sfeer ontstaat waarin collega's elkaar kunnen aanspreken.

Op de interne school is er aandacht voor de kwaliteit van het personeel, maar dit staat onder druk omdat er een behoorlijk verloop is van onderwijzend personeel. Tevens is het niet mogelijk om alle (vak-)inhoudelijke deskundigheid beschikbaar te hebben. Complicerend voor een professionele bedrijfscultuur zijn de verschillen tussen het onderwijs en de leefgroep. Betrokkenen ervaren dit als gescheiden werelden en zijn slechts ten dele op de hoogte van elkaars handelen.

#### *Beleid professionele ontwikkeling medewerkers*

Het verhogen van de professionaliteit en deskundigheid van medewerkers is een beleidsspeerpunt van het J.O.C. voor 2007. De aandacht voor het onderwerp kwam voort uit intern onderzoek waaruit bleek dat niet alle medewerkers over voldoende deskundigheid beschikken om met de doelgroep te werken. In samenwerking met Spirit is een J.O.C.-breed opleidings- en trainingsbeleid ontwikkeld en in gang gezet. De implementatie van het beleid wordt door het J.O.C. gemonitord.

Momenteel is er geen sprake van systematische werkbegeleiding, interne supervisie of intervisie voor alle groepsleiders. Ook is er geen differentiatie binnen de functie van groepsleider in bijvoorbeeld senior en medior. Groepsleiders geven aan onvoldoende uitdaging te ervaren in hun dagelijks werk, mede omdat veel taken rond de begeleiding van individuele jongeren door de ITB-ers worden uitgevoerd. Overigens geldt dit niet voor de groepsleiders op de open groepen (de BBA).

#### *Scholingsaanbod gezondheidszorggebied*

Het meest in het oog springende aandachtspunt betreft de positie van de groepsleiding. De groepsleiding is binnen het J.O.C. grotendeels werkzaam op een mbo niveau. Dat hoeft op zichzelf geen probleem te zijn in zoverre dat er onder hen medewerkers zijn die een grote affiniteit met de doelgroep vertonen en die consciëntieus en professioneel hun werk uitvoeren. Doorstroming naar een hbo niveau wordt echter niet actief aangemoedigd vanuit een daartoe opgesteld opleidingsplan of systeem van bezoldiging. Doorstroming naar een hbo niveau, onder andere uitgewerkt in een opleiding die is gericht op het professioneel leren werken met groepen en het herkennen, benoemen en hanteren van diverse fenomenen op het gebied van groepsdynamica en van psychopathologie, zou een forse bijdrage aan kwaliteitsverbetering van de zorg voor jongeren in deze inrichting kunnen leveren.



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

In het J.O.C. wordt in principe gewerkt volgens het Sociaal Competentiemodel. Groepsleiders worden opgeleid om volgens dit model te werken en er vindt uitwisseling plaats met andere JJI's om het competentiegericht werken nader invulling te geven. Elk team heeft een 'aandachtsfunctionaris Sociaal Competentiemodel'. In de praktijk is er echter onvoldoende zicht op de mate waarin groepsleiders handelen conform het model. Dit komt ten eerste doordat functioneringsgesprekken nog niet regelmatig gevoerd worden, ondanks het feit dat de directie hier gericht aandacht aan besteedt. Ten tweede is de duale aansturing van teams door gedragsdeskundigen en afdelingsmanagers, zoals beoogd in een recent projectvoorstel voor de inzet van gedragsdeskundigen in het J.O.C., nog niet operationeel. Oorzaak hiervan is onder andere de krappe personele bezetting binnen de staf. Daarnaast laat de samenwerking tussen staf en lijn momenteel te wensen over. Het oppakken en opvolgen van de adviezen van gedragsdeskundigen is geen vanzelfsprekendheid en er is sprake van wantrouwen over en weer.



## Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties

---

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

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

Samenvattend oordelen de inspecties dat het J.O.C. 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 risico-inschatting heeft betrekking op alle risicogebieden.

De kern van het probleem is dat op alle risicogebieden de uitwerking en uitvoering van het inrichtingsbeleid tekortschiet, waardoor de kans op onveilige situaties toeneemt. Tijdens het inspectiebezoek bleek dat de directie zich bewust is van een aantal knelpunten dat zich in het J.O.C. voordoet en hier nieuw beleid op heeft geformuleerd. De vraag hierbij is of binnen het J.O.C. voldoende veranderingsbereidheid en veranderingsbekwaamheid aanwezig is om de nodige veranderingen door te voeren. Na een recente reorganisatie en mede als gevolg van de ingezette renovatie is er sprake van een behoorlijke mate van onrust en een afwachtende houding onder medewerkers. In bepaalde gevallen is zelfs sprake van openlijk wantrouwen tussen medewerkers onderling of tussen jongeren en medewerkers. Het primaire proces, waaronder het creëren van een consequent pedagogisch klimaat, maar ook het bieden van basale, 'objectieve' veiligheid, staat ernstig onder druk.

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

#### ***Het veiligheidsbeleid schiet over de hele linie tekort***

Het beleid en in het bijzonder de implementatie van het beleid rond preventie en beheersing van agressie en geweld is niet adequaat voor een gesloten inrichting. Er is onvoldoende zicht op de risico's die de gesloten setting met zich meebrengt en de gevolgen hiervan in termen van een samenhangende set van maatregelen om de fysieke, technische en relationele veiligheid van jongeren en medewerkers te verhogen. De inrichting redeneert vanuit de gedachte dat een klimaat dat gericht is op de-escaleren, persoonlijk contact, aandacht voor de achter het gedrag liggende problematiek en communicatie tussen groepsleiding en jongeren effectiever is dan controlegerichte voorzieningen zoals hekken, camera's, handboeien en het gericht inzetten van beveiligers. In de

praktijk is echter van een dergelijk consequent pedagogisch klimaat nauwelijks sprake, waardoor een spagaat is ontstaan tussen ideaal en werkelijkheid.

### ***Er is onvoldoende aandacht voor de bejegening van jongeren***

In beginsel heeft het J.O.C. beleid om de rechten van jongeren te waarborgen en hen een voorspelbaar perspectief te bieden. Om twee redenen komt dit beleid echter niet tot consequente uitvoering in de praktijk. Ten eerste omdat de gedragsdeskundigen geen duidelijke plek hebben in de uitvoering van het beleid. Er zijn te weinig gedragsdeskundigen in dienst en deze zijn niet aan de leefgroepen verbonden. Dit heeft tot gevolg dat de groepsleiders autonoom en redelijk geïsoleerd hun werk doen. Van een gedeelde, eenduidige visie hoe respectvol met jongeren om te gaan in verschillende situaties is dan ook weinig sprake. Ten tweede worden regels zowel door groepsleiders als leidinggevenden niet consequent gehandhaafd en nageleefd, wat tot onzekerheid en wantrouwen onder de jongeren leidt.

### ***Opvoeding staat niet centraal in het J.O.C. en het behandelbeleid komt niet uit de verf***

Aan elementaire voorwaarden voor een goed pedagogisch klimaat, zoals het bieden van een dagprogramma en een leefomgeving die aansluiten op de ontwikkelingsbehoeften van de jongeren, wordt door het J.O.C. niet voldaan. Het onderwijsprogramma is slechts gedeeltelijk in overeenstemming met de onderwijsbehoeften. Daarnaast vindt er onvoldoende structureel multidisciplinair overleg plaats over (de problematiek van) individuele jongeren en is er geen operationeel systeem om problematiek tijdig te signaleren. Medewerkers van de school en de inrichting ervaren het onderwijs en de leefgroep als gescheiden werelden en zijn slechts ten dele op de hoogte van elkaars handelen. Het externe zorgaanbod voor psychiatrische stoornissen is niet afgestemd met de dagelijkse begeleiding op de groep. Doordat de samenwerking tussen staf en lijn te wensen overlaat, is het oppakken en opvolgen van de adviezen van gedragsdeskundigen geen vanzelfsprekendheid; er is eerder sprake van onderling wantrouwen.

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

Niet alle medewerkers beschikken over voldoende deskundigheid om met de doelgroep te werken. Recent is gestart met het implementeren van een inrichtingsbreed opleidings- en trainingsbeleid. Belangrijk voor het welslagen hiervan is echter een sfeer waarin het personeel zich gesteund en gewaardeerd voelt en waarin sprake is van eenduidige, consequente aansturing. Momenteel lijken deze randvoorwaarden binnen het J.O.C. in onvoldoende mate aanwezig te zijn.

## Bijlage 1      Het onderzoek

---

### *Probleemstelling*

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

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

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

Om een breed beeld van de veiligheid in de justitiële jeugdinrichtingen te krijgen, is het onderzoek uitgevoerd door de Inspectie jeugdzorg, de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Onderwijsinspectie en de Inspectie sanctietoepassing. De Arbeidsinspectie heeft medewerking verleend in de vorm van inbreng van kennis en ondersteuning bij de voorbereiding en uitvoering van het onderzoek.

### *Definities*

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

---

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

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

gezamenlijke 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 centrale 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 inspectie dit beoordeelt. Het uitgewerkte toetsingskader met de gehanteerde score-classificaties staan in bijlage 2.

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

### *Uitvoering van het onderzoek*

De inspecties hebben het onderzoek gezamenlijk uitgevoerd. Zij hebben beleidsdocumenten geanalyseerd, zij hebben de inrichting twee dagen bezocht en daar cliëntendossiers getoetst en gesprekken gevoerd met de (school)directie, jongeren, groepsleiders (waaronder pedagogisch medewerkers, gastvrouwen, beveiligingmedewerkers, en een maatschappelijk werker), leerkrachten, een geestelijk verzorger, de medische dienst, leidinggevenden en de Commissies van Toezicht en Begeleiding. De inspecties hebben ook observaties gedaan in de inrichting. Zij hebben daarna hun bevindingen geanalyseerd en beoordeeld.





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

### Toelichting op scoreclassificaties per indicator

<b>Risicogebied preventie en beheersing agressie en geweld</b>				
<b>De inrichting neemt afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkómen</b>				
<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 de-escalierend 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 en geaccepteerd middel om op te komen voor hun rechten	Een periodieke analyse van ingediende en gegrond verklaarde klachten wordt besproken met medewerkers en jongeren. De uitkomsten van dat gesprek worden in beleid vertaald. Er is aandacht voor "harde" en "zachte" klachten
Hulp en rechtsbijstand	Er is geen beleid gericht op het bieden van ondersteuning aan jongeren die klachten willen indienen	Jongeren worden in de gelegenheid gesteld om contact op te nemen met voogd/advocaat of andere personen of instanties die hen bij het indienen bij de behandeling van klachten kunnen ondersteunen	De inrichting ondersteunt de jongeren actief bij betrekken van hulp en passende bijstand bij behandeling van klachten	Ondersteuners bij klachtbehandeling worden actief betrokken bij het wegnemen van de oorzaken die aan klachten ten grondslag liggen
Recht op medische/psychiatrische behandeling	De inrichting onthoudt jongeren het recht op een medisch/psychiatrische behandeling	De inrichting heeft een geformaliseerde visie op het recht van jongeren op een medisch/psychiatrische behandeling	De visie op het recht van jongeren op een medisch/psychiatrische behandeling is bij medewerkers bekend en er wordt conform gehandeld	Periodiek wordt de geformaliseerde visie inzake psychiatrische stoornissen getoetst en zo nodig bijgesteld
Visie op geprotocolleerd uitvoeren van separaties en isolaties	De inrichting heeft geen beleidsvisie op het plaatsen in afzondering en isolatie	De inrichting heeft een beleidsvisie op het plaatsen in afzondering en isolatie	De beleidsvisie is bekend bij medewerkers en is sturend voor hun handelen	De beleidsvisie wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Dagbesteding jongeren (onderwijs of anderszins)	Niet voor alle jongeren is er direct een plaats op school of binnen een andere dagbesteding. Jongeren moeten dagdelen op kamer/cel doorbrengen	Jongeren gaan naar school of een andere dagbesteding als programmavulling	Het onderwijs is een essentieel onderdeel van de behandeling en heeft een vanzelfsprekende plaats	School en inrichting evalueren frequent het onderwijs en/of de dagbesteding en trekken waar nodig beleidsconclusies

## Risicogebied bejegeningssklimaat

### De inrichting biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Informatie jongeren over doel en perspectief verblijf	De inrichting heeft geen actieve rol in het informeren van de jongere over de maatregel of het vonnis dat tot plaatsing in de JJI leidde	Er is beleid met betrekking tot het verzamelen van informatie over de aanleiding tot de plaatsing van jongeren en met betrekking tot de wijze waarop de jongere daarover geïnformeerd wordt	Gesprekken waarin het verblijfsperspectief aan de orde is worden systematisch gehouden met de jongeren, en de verslagen ervan worden in het persoonsdossier van de jongere opgeslagen	De inrichting onderzoekt periodiek de redenen waarom jongeren in een JJI worden geplaatst, en stelt zijn opname- en behandelingsbeleid daarop bij
Betrokkenheid jongeren bij verblijfs-/behandelplan.	De wijze waarop jongeren gehoord en betrokken worden bij (wijzigingen in) verblijfs- en behandelplannen is niet in beleid vastgelegd	In beleid en daarop gebaseerde procedures is vastgelegd hoe jongeren bij beslissingen over verblijfs- en behandelplannen betrokken worden	Groepsleiding/ gedragsdeskundigen bespreken (voorgenomen wijzigingen in) verblijfs- en behandelplannen met de jongeren, en maken daarvan verslag t.b.v. het dossier. Jongeren zijn van deze werkwijze op de hoogte	De inrichting onderzoekt en evalueert de invloed die de jongeren hebben op verblijfs- en behandelplan
Betrokkenheid ouders/wettelijke vertegenwoordigers bij verblijfs-/behandelplan	De wijze waarop wettelijke vertegenwoordigers en ouders betrokken worden bij beslissingen over verblijfs- en behandelplannen is niet in beleid vastgelegd	In beleid en daarop gebaseerde procedures is vastgelegd hoe de inrichting wettelijke vertegenwoordigers en ouders wil betrekken bij het vaststellen van verblijfs- en behandelplannen	De inrichting gebruikt de inbreng van wettelijke vertegenwoordigers en ouders om het verblijfs- behandelplan inhoud te geven. Deze inbreng wordt schriftelijk vastgelegd	De inrichting onderzoekt regelmatig welke factoren van invloed zijn op het effectief betrekken van wettelijke vertegenwoordigers en ouders bij het inhoud geven aan verblijfs- en behandelplannen, en stelt zijn beleid daarop bij
Informatie jongeren over doel en perspectief school	Jongeren gaan naar school omdat ze overdag niet op de groep mogen blijven en dit is tevens het belangrijkste argument voor het schoolbezoek	De school bespreekt met iedere jongere de plaats en functie van het onderwijs binnen de behandeling	School heeft een heldere intakeprocedure waarbij voorgeschiedenis en toekomstige schoolloopbaan expliciet worden vastgelegd samen met de jongere	De school analyseert frequent de toelatingsprocedure van het onderwijs in het perspectief van de jongeren

## Risicogebied bejegeningssklimaat

### De inrichting gaat respectvol om met de jongeren

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer	De inrichting heeft geen beleid 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 Bij 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 Bij. 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 opvoeding en behandeling

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

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

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



## Risicogebied opvoeding en behandeling

### De inrichting behandelt jongeren met psychiatrische en gedragsproblematiek

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Visie op het voorkomen van psychiatrische stoornissen	De inrichting heeft geen visie op psychiatrie binnen JJI	De inrichting heeft visie op psychiatrie binnen JJI, maar niet schriftelijk vastgelegd	De visie op psychiatrie in JJI is schriftelijk vastgelegd (geformaliseerd) en maakt onderdeel uit van beleid inrichting	Periodiek wordt de geformaliseerde visie inzake psychiatrische stoornissen getoetst en zo nodig bijgesteld
Herkennen en diagnosticeren van behandelbare psychiatrische stoornissen	De inrichting hanteert geen methodiek om psychiatrische stoornissen bij jeugdigen te herkennen en te diagnosticeren	Binnen de inrichting wordt gewerkt met een methodiek om psychiatrische stoornissen bij jeugdigen te herkennen en te diagnosticeren	De methode om psychiatrische stoornissen bij jeugdigen te herkennen en te diagnosticeren is beschreven en maakt onderdeel uit van het inrichtingsbeleid	Het beleid inzake het herkennen en diagnosticeren van psychiatrische stoornissen wordt periodiek getoetst en zo nodig bijgesteld
Intern en/of extern behandelaanbod behandelbare psychiatrische stoornissen	De inrichting biedt geen intern en/of extern behandelaanbod voor jeugdigen met een behandelbare psychiatrische stoornis	Het intern en/of extern behandelaanbod voor jeugdigen met een psychiatrische stoornis is (beperkt) aanwezig en niet geformaliseerd in het inrichtingsbeleid	Het intern en/of extern behandelaanbod voor jeugdigen met een psychiatrische stoornis is geformaliseerd en maakt onderdeel uit van het inrichtingsbeleid	Het geformaliseerde behandelaanbod wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Visie op het uitvoeren van geprotocolleerde geneeskundige behandelingen onder dwang	De inrichting heeft geen beleidsvisie op het toepassen van geneeskundige handelingen onder dwang	De inrichting heeft een beleidsvisie op het toepassen van geneeskundige handelingen onder dwang	De beleidsvisie is bekend bij medewerkers en is sturend voor hun handelen	De beleidsvisie wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Multidisciplinaire vaststelling medisch-psychiatrisch behandelbeleid	Er is geen structureel overleg tussen medische dienst, psychiater, gz-psychologen om psychomedische zorg te waarborgen en te coördineren	De (multidisciplinaire) samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de overlegvorm zijn beschreven	Het psychomedisch- of behandeloverleg vindt structureel plaats en voldoet aan de doelstelling	Het psychomedisch- of behandeloverleg maakt structureel onderdeel uit van het inrichtingsbeleid en jaarlijks brengt het overleg een verslag uit dat deel uitmaakt van het jaarverslag van de inrichting

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

Risicogebied deskundigheid van het personeel

De inrichting draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur

Indicator	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Formatie gezondheidszorgfuncties volgens DJI adviesnorm.	De formatie van gezondheidszorgfuncties is over de hele linie beneden de adviesnorm van DJI	De formatie van gezondheidszorgfuncties is voor een aantal functies (bijna) conform de adviesnorm van DJI	De formatie van gezondheidszorgfuncties voldoet aan de adviesnorm van DJI	De DJI adviesnorm is operationeel en het beleid inzake de gezondheidszorgformatie wordt periodiek geëvalueerd
7x24 uren bereikbaarheid arts en psychiater	De 7x24 uren bereikbaarheid van de huisarts of inrichtingsarts en psychiater is niet geregeld	Er zijn (mondelinge) afspraken over de 7x24uurs bereikbaarheid van de huisarts of inrichtingsarts en psychiater en deze functioneren	De 7x24 uren bereikbaarheid van de huisarts of inrichtingsarts en psychiater functioneert en is schriftelijk vastgelegd	De geformaliseerde 7x24 uren bereikbaarheid van de huisarts of inrichtingsarts en psychiater wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Kwaliteit en deskundigheid personeel in relatie tot behoefte doelgroep	Er zijn geen selectienormen vastgesteld voor het personeel.	Selectienormen voor het personeel zijn vastgelegd. De normen sluiten aan op de behoefte van de doelgroep en op in functieomschrijvingen vastgelegde taken en verantwoordelijkheden	Er worden objectieve selectieprocedures gehanteerd en selectie vindt plaats volgens de vastgestelde normen en procedures. De medewerkers zijn op de hoogte van hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden	De inrichting bewaakt dat de kwaliteit en niveau van nieuwe medewerkers in verhouding staat tot de eisen van het werk en de behoefte van de jongeren. De selectienormen en –procedure en de functiedocumenten worden periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Beleid professionele ontwikkeling medewerkers	Er is geen vastgelegd beleid voor het inwerken, ontwikkelen en ondersteunen van medewerkers.	De inrichting voert (vastgelegd) beleid dat voorziet in het inwerken, ontwikkelen en ondersteunen van medewerkers (denk aan: inwerkprogramma; interne opleiding; persoonlijke ontwikkelplannen; vormen van deskundigheidsbevordering als onderlinge coaching, intervisie, vaardigheidstraining, etc; vormen van ondersteuning als collegiale consultatie en werkbegeleiding)	Medewerkers worden structureel ondersteund bij het uitvoeren van hun dagelijkse werkzaamheden en maken gebruik van inwerkprogramma's, interne opleidingen en andere ondersteuningsvormen	Professionele houding en ontwikkeling van medewerkers is onderwerp van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het beleid voor inwerken, ontwikkelen en ondersteunen van medewerkers wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

Scholingsaanbod gezondheidszorggebied	De inrichting biedt medewerkers geen gezondheidszorg (bij)scholingsmogelijkheden.	Het scholingsaanbod van de inrichting voorziet in gezondheidszorg deskundigheidsbevordering	Medewerkers worden gestimuleerd of verplicht gesteld gebruik te maken van het scholingsaanbod	Het scholingsaanbod wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Handelen medewerkers in relatie tot behoefte doelgroep	Er wordt niet gewerkt volgens een vastgelegde methodiek	Het gewenste handelen van medewerkers is vastgelegd in een methodiek die toespitst 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**

---

### *Het Jongeren Opvang Centrum (ongedateerd)*

- Advies Arbo-dienst t.a.v. PAGO. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- In- en uitstroom en regionale herkomst. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum

### *Het Jongeren Opvang Centrum (2005)*

- 1e 4-maandsrapportage 2005. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- Rapportage RI&E Spirit – 2005. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- Toetsing pva RI&E Spirit. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum

### *Het Jongeren Opvang Centrum (2006)*

- 2e 4-maandsrapportage 2006. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- 3e 4-maandsrapportage 2006. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- 4e kwartaal overzicht outtake 2006. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- Agressieprotocol. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- BASAM rapport J.O.C.. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- Beleidsnotitie Gestructureerd Fysiek Optreden. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- Beleidsnotitie kaders pedagogisch handelen. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- Jaarplan 2007DJI min financieel verslag. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- Memo arbocie aanpassing pva RI&E maart 2006. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- Outtake en Exit 2006 (jan-sept) – excel. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- Outtake en Exit 2006 (jan-sept) – word. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- plan van aanpak Risico Inventarisatie & Evaluatie. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum

### *Het Jongeren Opvang Centrum (2007)*

- Huisregels december 2006. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum
- Werkbeleving Spirit - Vragenlijst Spirit. Amsterdam: Het Jongeren Opvang Centrum

### *KLM Health Services (2005)*

- Toetsing RI&E Spirit. Schiphol-Oost: KLM Health Services

### *Orbis (2006)*

- Intern werkdocument - Resultaten aanvullende vragen BASAM DJI. Bussum: Orbis