

Veiligheid binnen De O.G. Helderingsstichting

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 O.G. Heldringstichting, locatie Zetten, 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 O.G. Heldringstichting een laag risico heeft op een onveilig behandel- en werkklimaat voor jongeren en voor het personeel van de inrichting en de school.

De belangrijkste factoren waardoor De O.G. Heldringstichting een veilig leef- en behandelklimaat *kan* bieden liggen in het feit dat de inrichting het veiligheidsbeleid voortdurend weet aan te passen aan veranderende omstandigheden en dat het leef- en werkklimaat ondersteunend is voor het realiseren van behandeldoelen. De gehanteerde methodiek biedt medewerkers optimaal de mogelijkheid om structureel zicht en sturing te houden op de ontwikkeling en het welbevinden van de jongere. Het initiatief en de eigen verantwoordelijkheid van de jongere voor het bereiken van de behandel- en ontwikkeldoelen wordt bevorderd door het dagprogramma, de indeling van de leefgroepen, de hantering van de competentiemethodiek en mogelijkheden om jongeren stages te laten lopen of onderwijs elders te laten volgen.

Aandachtspunten betreffen vooral de samenwerking tussen de inrichting en de school, de invulling van de psychiatrische zorg en het behoud van deskundigheid.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	7
Hoofdstuk 2 De veiligheid in De O.G.Heldringstichting.....	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	15
2.2.1. Waarborgen rechten jongeren	15
2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief.....	17
2.2.3. Omgang met jongeren	18
2.3 Opvoeding en behandeling	20
2.3.1. Opvoeding.....	20
2.3.2. Behandeling	23
2.4. Deskundigheid van het personeel.....	25
2.4.1. Bedrijfscultuur	26
Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties	31
Bieden en waarborgen van een veilig leef-, behandel- en werkklimaat.....	31
Bijlage 1 Het onderzoek.....	33
Bijlage 2 Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator	37
Bijlage 3 Geraadpleegde documenten	53

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.¹ 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 samenbrengen 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 O.G. Heldringstichting een veilig leef-, behandel- en werkklimaat biedt én waarborgt.

De O.G. Heldringstichting is een behandelinrichting, met één gesloten afdeling voor meisjes ('t Grootte Huys) en twaalf besloten afdelingen voor jongens, meisjes of gemengde groepen. De gebouwen, waaronder school, sporthal, activiteitencentrum liggen verspreid over een beperkt toegankelijk terrein nabij het dorp Zetten. Het onderwijs wordt verzorgd door Scholengemeenschap De Brouwerij. Voor het onderwijs wordt daarnaast gebruik gemaakt van reguliere vormen van voortgezet onderwijs, ROC's en AOC's in de omgeving.

Leeswijzer

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

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

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

De bijlagen 2 en 3 bevatten respectievelijk de uitwerking van het toetsingskader met Score-classificaties en het Overzicht geraadpleegde documenten.

¹ 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 De O.G.Heldringstichting

De paragrafen van dit hoofdstuk zijn gewijd aan de bevindingen op de risicogebieden *Preventie en beheersing van agressie en geweld, Bejegeningsklimaat, 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

Criterion De inrichting neemt afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkómen	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
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

Bij het ontwerpen en indelen van de gebouwen is de vraag hoe aan de jongeren een passend niveau van veiligheid kan worden geboden leidend geweest. De gebouwen liggen verspreid over een groot terrein. De jongeren worden bij de gang van en naar school of activiteiten begeleid door medewerkers of mogen - als de behandelfase dat toestaat - zich ook onbegeleid bewegen over het terrein. Het inrichtingsterrein wordt doorsneden door een provinciale weg, die de meeste jongeren moeten oversteken om van unit naar school of activiteiten te gaan. Er worden verkeersremmende maatregelen voorbereid. Bijna alle activiteiten (wonen, school, activiteiten) vinden plaats in (vrij) nieuwe gebouwen. Bij het ontwerp van de gebouwen is getracht de tekortkomingen van de oude

situatie op te lossen. De inrichting past het beleid aan op nieuwe uitdagingen: loverboys of criminelen die contact zoeken met ingesloten jongeren worden effectief geweerd. Een slagboom beperkt de vrije toegang tot het terrein, camera's signaleren de aanwezigheid van personen die niets op het terrein te zoeken hebben. In samenwerking met de politie worden zij verwijderd. In alle gebouwen waar jongeren verblijven zijn beveiligingsloges. Jongeren kunnen op de uren dat ze ingesloten zijn op hun kamer contact opnemen met de daar dienstdoende beveiligingsmedewerkers via een oproepsysteem, jongeren die in afzondering zijn geplaatst worden regelmatig gecontroleerd. De school en het activiteitencentrum zijn nieuwe gebouwen, die als veilig worden beleefd. Een (nieuwe) personen zoekinstallatie (PZI) maakt het mogelijk om bij alarmmeldingen of calamiteiten slagvaardig en beheerst op te treden.

Inzicht in veiligheidsbeleving

Er is eenmalig onderzoek uitgevoerd naar de veiligheidsbeleving van jongeren en medewerkers. Het onderzoek onder jongeren geeft aan dat driekwart van de jongeren zich veilig voelt, een kwart ervaart onveiligheid. De vertrouwenspersoon voor jongeren wordt geacht te kunnen bijdragen aan de veiligheidsbeleving; de school heeft een eigen vertrouwenspersoon. De aanwezigheid van verdovende middelen wordt door veel jongeren genoemd als een factor die de veiligheidsbeleving beïnvloedt, evenals spanning en bedreigingen tussen jongeren op de groepen. De uitkomst van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (BASAM 2004) liet knelpunten zien op het terrein van agressie en onveiligheid en werkdruk. Daarop zijn acties gevolgd. De directie organiseert ook klaag- en jubelsessies om problemen die medewerkers ervaren met betrekking tot hun werk boven tafel te krijgen. Met de invoering van het kwaliteitszorgsysteem (ZEK) heeft de school een instrument tot haar beschikking waarmee structureel tevredenheidsonderzoeken onder jongeren en personeel af te nemen zijn. Nu gebeurt dat nog niet.

Inventarisatie veiligheidsrisico's

Er is een Plan van Aanpak 2006 op basis van de BASAM, de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en de afspraken in het kader van het Arboconvenant over Onderlinge Agressie en Geweld. De problematiek van agressie en geweld heeft in het plan van aanpak een duidelijke plaats. Als onderdeel van het plan van aanpak is in 2007 een nieuwe gedragscode vastgesteld, waarin onderwerpen als discriminatie, seksuele intimidatie, kledingvoorschriften, privé-relaties op het werk, nevenwerkzaamheden, agressie, alcohol en drugs, geschenken, omgang met de vrijheid van meningsuiting, vertrouwelijke informatie en de eigen verantwoordelijkheid zijn beschreven. De inrichting zoekt nog naar een goede balans tussen het voorschrijven van regels waaraan medewerkers zich moeten houden en het creëren van draagvlak bij medewerkers door het bevorderen van participatie van medewerkers in het ontwikkeltraject van elementen van de gedragscode. De regels in de inrichting en in de school zijn weliswaar op elkaar afgestemd, maar de praktijk van het handhaven is soms wat weerbarstig. Gezamenlijke evaluaties van regels komen nauwelijks voor.

Beleid preventie en beheersing incidenten

Op ongeveer alle terreinen waar zich veiligheidsrisico's kunnen voordoen zijn protocollen ontwikkeld: het ingrijpen bij agressie, bij alarmmeldingen en ontruiming, het uitvoeren van ordemaatregelen als afzondering, van fouilleringen, urinecontroles, kamerinspecties, inname van eigendommen, opname- en vertrekprocedures, het reageren op weglopen, zwangerschap van jongeren, automutilatie of suïcide(dreiging) en het uitvoeren van het mentoraat en de hantering van de methodiek van het Sociaal Competentiemodel Plus. De protocollen vormen voor medewerkers een belangrijk referentiepunt, dat hen houvast geeft bij de uitvoering van hun werk. Beknopte samenvattingen zijn in de vorm van een klapper op alle afdelingen aanwezig. Het optreden bij incidenten wordt beschreven als stevig. Veroorzakers worden stevig aangepakt. Incidentenregistratie in de school vindt plaats op leerlingniveau. Op school ontbreekt een systematisch overzicht van de verschillende soorten incidenten. Daardoor is het niet goed mogelijk structureel beleid te voeren inzake beheersing van incidenten.

Er is erkenning voor het feit dat veiligheid niet alleen ontstaat door het volgen van protocollen en regels. Er groeit meer aandacht voor de noodzaak om het gesprek met elkaar op gang te houden over de wijze van werken. De school spreekt in dit verband van relationele veiligheid. Die aandacht is ook noodzakelijk, omdat de inrichting in vrij korte tijd veel ervaren medewerkers heeft verloren, met tijdelijke krachten gewerkt heeft en veel nieuwe, minder ervaren medewerkers in het personeelsbestand heeft gekregen. Daardoor bestaan er grote verschillen met betrekking tot het kennis- en ervaringsniveau. Het gesprek is ook noodzakelijk, omdat groepsleiders vaak prioriteiten moeten stellen bij de uitvoering van hun werk, omdat zij een veelheid van begeleidende taken naar jongeren, toezichthoudende taken, registratieve taken en overleg- en afstemmingstaken moeten uitvoeren.

Training medewerkers

Medewerkers en leraren zijn getraind in de omgang met agressie en geweld. Fysieke weerbaarheid is een van de eerste onderdelen van de in-service training. Om de vaardigheid op peil te houden en deelname van medewerkers te waarborgen, zijn de onderhouds- en vervolgtrainingen gedeeltelijk gekoppeld aan de teamtrainingsdagen die elk afdelingsteam vier keer per jaar heeft. Dan wordt in teamverband geoefend in de sportzaal. De school heeft een eigen programma voor het trainen en onderhouden van vaardigheden in de omgang met agressie en geweld en het waar mogelijke voorkomen daarvan.

Beleid ongewenste omgangsvormen

Er is een expliciet beleid met betrekking tot ongewenste omgangsvormen. Grenzen met betrekking tot het aangaan van relaties met jongeren en (seksueel) intimiderend gedrag zijn duidelijk omschreven. Er is een meldplicht voor medewerkers. Er is een vertrouwenspersoon voor medewerkers. Ook jongeren kunnen zich met problemen op dit terrein wenden tot een vertrouwenspersoon, die vervolgacties kan verbinden aan signalen die zij afgeven. De vertrouwenspersoon voert jaarlijks ongeveer honderd kennismakingsgesprekken en heeft daarbuiten ongeveer driehonderd maal contact

met jongeren. Conflicten tussen jongeren en tussen jongeren en medewerkers kunnen daardoor in een aantal gevallen worden aangepakt. Daaronder zijn ook situaties die het gevolg zijn van seksueel intimiderend gedrag of ontstane zwangerschappen. Er zijn groepsregels, schoolregels en een agressieprotocol. De school heeft een eigen vertrouwenspersoon.

Beleid integriteitsbreuken

Er is een beleid, dat vastgelegd is in een nota Gedragscode Stichting Ottho Gerhard Heldring. De gedragscode ligt voor instemming bij de ondernemingsraad. Aan deze code zijn eerdere instructies en voorschriften met betrekking tot al dan niet toegestane gedragingen - ook kledingvoorschriften - voorafgegaan, die tot protest van medewerkers hebben geleid. Het is een onderwerp waarbij directie en medewerkers zich zeer betrokken tonen. Binnen de inrichting zijn een aantal mechanismen werkzaam, waardoor het risico van het ontstaan van integriteitsincidenten dan wel het feitelijk plaatsvinden ervan zichtbaar wordt. Via vertrouwenspersonen voor jongeren en personeel, het bedrijfsopvangteam, de teambegeleider, de Commissie van Toezicht en het ondersteuningsteam komen signalen binnen. Daarnaast komen via trainingen, de duale managementstructuur en de vergadering van unitleiders soms signalen op tafel. Er is aandacht voor het creëren van een open cultuur en voor de aanscherping van in selectieprocedures te stellen eisen. Medewerkers ervaren dat in voorkomende gevallen op ontoelaatbare gedragingen of op vermoedens daarvan een adequate reactie volgt. De school heeft een eigen gedragscode.

2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld

Scores per indicator

Criterion De inrichting treedt adequaat op tegen agressie en geweld	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
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

Bij de inzet van personeel wordt rekening gehouden met risico's die in de inrichting aanwezig zijn. Maar niet alle risico's worden daarmee adequaat afgedekt. De groepsleidersbezetting op de units is niet altijd toereikend om incidenten te voorkomen of beheersen. Opvallend is dat voor de vaste personele bezetting van de groepen verschillende normen worden gehanteerd: respectievelijk één op zes of twee op twaalf. De indeling van de units maakt het mogelijk om met groepen van zes of twaalf jongeren te werken. Het staat de teams vrij om hun eigen werkwijze te bepalen. Op vier van de dertien

groepen wordt op grond van eerder gemaakte keuzes het uitgangspunt van één groepsleider per zes jongeren gehanteerd. Voor het bieden van wederzijdse ondersteuning van groepsleiders aan elkaar en het geven van feedback bij de uitoefening van de functie biedt deze structuur onvoldoende ruimte. Mede onder de invloed van de instroom van veel nieuw personeel is er op verschillende groepen de voorkeur ontstaan om nadrukkelijk met twee groepsleiders op twaalf jongeren te werken.

Groepsleiding begeleidt de jongeren op vaste momenten van en naar school en activiteiten. Daarbij hoort ook het doen van boodschappen in het dorp of de begeleiding van en naar station in verband met verlof. Er zijn signalen afgegeven dat jongeren vaak – vanwege onvoldoende beschikbaarheid van groepsleiding – alleen op pad gaan naar intakegesprekken buiten voor bij voorbeeld een opleiding of hulpverlening, terwijl daaraan wel degelijk veiligheidsrisico's verbonden zijn en jongeren gezien hun beperkingen daarbij eigenlijk overvraagd worden. Soms kunnen die noodzakelijk geachte activiteiten geen doorgang vinden, omdat er voor de begeleiding geen personeel beschikbaar is.

Groepsleiders kunnen via alarmmeldingen opgeroepen worden om bijstand te verlenen bij calamiteiten. De groepsleiding wordt ook opgeroepen wanneer tussentijds een jongere uit school verwijderd wordt. Over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen school en inrichting met betrekking tot deze taak is geen overeenstemming.

De nachtdiensten worden uitgevoerd door een team van beveiligingsmedewerkers. Vanuit dit team worden de centraalposten bemand en wordt ook 's avonds en 's nachts toezicht gehouden op het terrein. Wanneer een jongere gedurende de nachtelijke uren hulp behoeft en de kamerdeur moet mogelijk worden geopend, wordt die hulp geleverd door twee beveiligingsmedewerkers en worden de centraalpostfuncties tijdelijk doorgeschakeld naar de centraalpost van 't Grootte Huys. Jongeren die gedurende de nachtelijke uren (te laat) terugkeren worden altijd ingesloten op een afzonderingscel, omdat er geen groepsleiding of andere functionarissen aanwezig zijn, die een afgewogen beoordeling van de risico's die verbonden zijn aan terugplaatsing naar de eigen kamer kunnen maken.

De school werkt met een gemiddelde groepsgrootte van zeven jongeren en werkt ondersteund door het gebouw in units met twee groepen. De school beschikt niet over een apart alarmsysteem en is nog in overleg of en hoe zij een dergelijk systeem wil. De leraren hebben een mobiele telefoon en er is altijd achterwacht aanwezig.

Melding, registratie en analyse van incidenten

Alle incidenten die leiden tot een kamerplaatsing van langer dan een uur of een andere ordemaatregel worden geregistreerd. Deze registratieve handelingen zijn ook vastgelegd in de protocollen. Het aantal afzonderingen en het aantal automutilaties nam in 2006 fors toe ten opzichte van 2005. Die groei is vooralsnog onverklaard. Er is een begin gemaakt met het analyseren van de gegevens. De school hanteert haar eigen beleid bij incidenten en schakelt in voorkomende gevallen de politie in. Als er incidenten plaatsvinden, informeert de school altijd de inrichting. Registratie en analyse van incidenten blijft beperkt tot het individuele leerling-niveau.

Alarmeringsprocedure.

Recent is een nieuwe PZI-installatie in gebruik genomen en is de alarmeringsprocedure bijgesteld. Bij een alarmmelding worden alle pieperdragers gealarmeerd. Op de groepen is duidelijk wie van de twee aanwezige medewerkers op het alarm reageert. Wanneer voldoende mensen aanwezig zijn om de situatie op te lossen, wordt de oproep aan andere medewerkers ongedaan gemaakt. Er is tevredenheid bij de inrichtingsmedewerkers over het functioneren van de PZI en de alarmeringsprocedure. De medewerkers van de school beschikken niet over piepers. Op school wordt wel eens alarm geslagen wanneer er een PZI-dragende inrichtingsmedewerker aanwezig is. In de school beschikken alle leraren over een mobiele telefoon, maar is er overleg over een andere manier van alarmering.

Samenwerking inrichting en school met betrekking tot incidenten

Er zijn verschillen van mening over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen inrichting en school met betrekking tot de afhandeling van incidenten op het vlak van orde en veiligheid, wanneer die zich binnen de school voordoen. Wel wordt in het kader van de afwikkeling van incidenten altijd overlegd tussen groepsleiding en leraren. Bij forse incidenten vindt naast afstemming tussen groepsleiding en docenten ook altijd een overleg plaats tussen de unitleider en behandelcoördinator van de betreffende behandelunit en de leerlingbegeleiders van de school. Vanuit de inrichting is het gevoelen dat de uitvoering van het handelingsplan van de school en het behandelplan van de inrichting onvoldoende afgestemd gebeurt. De groepsleiding van de jongere wordt onvoldoende betrokken bij de uitvoering van het handelingsplan. Daarnaast wordt opgemerkt dat naarmate de inrichting zijn veiligheidsbeleid beter op orde heeft, de school meer als enig overgebleven uitlaatklep gaat functioneren. Doordat de school investeert in relationele veiligheid en jongeren altijd beveiligd naar buiten kunnen, heeft de school het idee dat het aantal incidenten te overzien is.

Nazorg incidenten

De nazorg na incidenten is in een protocol vastgelegd en wordt in de praktijk gehanteerd. Medewerkers zijn goed op de hoogte van het nazorgbeleid. Alle bij een ernstig incident betrokken medewerkers worden actief benaderd door leden van het bedrijfsopvangteam. Deze vorm van opvang vindt plaats buiten de leidinggevende om. De vertrouwenspersoon personeel treedt op als coördinator van het bedrijfsopvangteam en bewaakt de onafhankelijke positie van het opvangteam. Er zijn mogelijkheden om gespecialiseerde kortdurende hulpverlening in te schakelen en eventueel door een Stichting tot Steun te financieren zwaardere vormen van hulp. In de school maakt de nazorgprocedure deel uit van het agressieprotocol en de school handelt conform de procedure.

2.2 Bejegeningssklimaat

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

2.2.1. Waarborgen rechten jongeren

Scores per indicator

Criterion De inrichting waarborgt de rechten van de jongeren	Atwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
Informeren 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

Informeren van jongeren

Jongeren, en ook hun ouders en de gezinsvoogd, worden geïnformeerd tijdens het opnamegesprek door de behandelcoördinator en de unitleider. Voorts worden zij bij binnenkomst op de groepen door de mentor geïnformeerd over het dagprogramma, de wijze waarop de methodiek van het Sociaal Competentiemodel Plus gehanteerd wordt, de huisregels en hun rechten en plichten. Die informatie krijgen zij ook op schrift via de huis- en de groepsregels. De mentor draagt zorg voor intake- en kennismakingsgesprekken met school, medische dienst en vertrouwenspersoon. Jongeren maken elkaar ook actief wegwijs, de mazen in de regels weten zij snel te vinden. Sommige jongeren schetsen hoeveel angst en paniek zij ervaren hebben, toen zij vlak na binnenkomst nog niet goed wisten hoe alles toeging en niet in staat waren de informatie die zij kregen te verwerken of tegenstrijdige informatie meenden te hebben gekregen.

Klachtprocedures, verzoek- of bezwaarschriften

Commissie van Toezicht, medewerkers en jongeren hebben een verschillende kijk op de toegang die jongeren hebben om klachten in te dienen. De Commissie van Toezicht heeft de indruk dat groepsleiders soms te gemakkelijk problemen naar de klachtencommissie verwijzen, maar ervaart groepsleiding bij de behandeling van klachten als open en coöperatief en ook bereid om kritisch naar het eigen gedrag te kijken. De groepsleiders zien nogal veel oneigenlijk gebruik van de klachtprocedure door jongeren: zij klagen soms om te klagen of stapelen klacht op klacht. Jongeren zijn op de hoogte van de mogelijkheid om klachten in te dienen, spreken uit dat zij vinden dat

groepsleiding soms drempels opwerpt tegen het indienen van klachten. Het aantal klachten is de laatste jaren toegenomen. De klachten richten zich op allerlei aspecten: bij voorbeeld tegen vermeende ongelijke bestraffing van bepaalde gedragingen, het gebruik van drugs of tegen aspecten van het kledingprotocol. Op de meeste ingediende klachten volgt een beslissing, een minderheid wordt ingetrokken of door bemiddeling van de maandcommissaris opgelost.

Hulp en rechtsbijstand

Jongeren die klachten hebben ingediend, worden middels de uitnodiging voor de klachtzitting erop attent gemaakt dat zij zich van hulp en bijstand mogen voorzien. Van die mogelijkheid wordt soms gebruik gemaakt. Zij worden dan bijvoorbeeld bijgestaan door een unitleider die niet bij de zaak betrokken is, soms door een ouder of door een medegroepsgeenoot.

Recht op medische/psychiatrische behandeling

Het recht van de jongeren op medische/psychiatrische behandeling is beschreven in de nota 'Opgehelderd' (versie 6, januari 2007). De behandelvisie en de daaruit voortvloeiende geprotocolleerde werkwijze is bij medewerkers bekend en wordt als zodanig nageleefd. De inrichting hanteert het principe dat de jongere recht heeft op huisartszorg. Dit uitgangspunt is bij jongeren en medewerkers bekend. De huisarts werkt binnen de inrichting op dezelfde manier als in zijn eigen huisartsenpraktijk. De huisartsenzorg binnen de inrichting is van gelijkwaardige kwaliteit als daarbuiten.

Psychiatrische zorg wordt bij Karakter (voorheen de Stichting Kinder- en Jeugdpsychiatrie Oost Nederland (SKJPON)) ingekocht. Op indicatie vindt consultatie plaats van de psychiater. De O.G. Heldringstichting kan in voorkomende gevallen buiten kantoor tijd gebruik maken van de crisisdienst van De Gelderse Roos. Een verwijzing naar deze crisisdienst dient echter te gebeuren door de dienstdoende huisarts en kan niet rechtstreeks.

Visie op geprotocolleerd uitvoeren van separaties en isolaties

De O.G. Heldringstichting beschikt over een protocol waarin de werkwijze bij separaties en afzonderingen staat beschreven. Medewerkers die belast zijn met de uitvoering zijn hiermee bekend en handelen in de lijn van het protocol. Het subsidiariteits-, proportionaliteits- en doelmatigheidsbeginsel vormen bij besluitvorming en uitvoering het uitgangspunt. Afzondering kan slechts plaatsvinden via toestemming van de achterwacht (te weten hoofd behandeling, hoofd zorg, algemeen directeur). De psychiater wordt in principe nooit betrokken bij afzonderingen of isolaties. De unitleider betreft altijd de behandelcoördinator bij afzonderingen (minimaal bij het bepalen van de duur van de afzondering).

Van alle plaatsingen in de afzondering en isoleer wordt momenteel een analyse gemaakt. De verkregen informatie zal gebruikt worden ter verbetering van het beleid.

Dagbesteding jongeren (onderwijs of anderszins)

De jongeren kunnen zo spoedig mogelijk na hun opname een onderwijsprogramma volgen. De school verzorgt een eigen intake en plaatst de jongeren in een groep die zoveel mogelijk is afgestemd op het niveau, de interesse, de persoonlijkheidskenmerken en de mogelijkheden van de jongere. Ook de mogelijkheden van de school spelen in de keuze voor een groep of bij een bepaalde klassenleraar een rol. De school is verantwoordelijk voor het onderwijsprogramma, wil uit de jongeren halen 'wat erin zit' en, indien nodig, jongeren ook iedere dag weer een nieuwe kans bieden.

Als er in de school een onveilige situatie ontstaat, stuurt de school de jongeren terug naar de groep. Dat betekent verlies aan onderwijstijd en een extra belasting voor de groepsleiding. Dit zorgt ook voor een spanningsveld tussen school en inrichting. De contacten hierover, over het beleid en eventuele alternatieven, zijn voor verbetering vatbaar. Hier is sprake van twee werelden: die van de school en die van de inrichting.

Overigens zorgt de school ervoor dat er in geval van ziekte of afwezigheid van leraren zoveel mogelijk lessen doorgang kunnen vinden; er is dan ook nauwelijks sprake van structurele lesuitval.

De intake kan soms wat langer op zich laten wachten als er veel jongeren tegelijk instromen, bijvoorbeeld rond de zomer- en de kerstvakantie.

De school en de inrichting ervaren veel problemen in de netwerken rondom plaatsing en uitplaatsing. Passende opleidings-, behandel en stageplaatsen zijn niet altijd beschikbaar op het moment dat daaraan behoefte is.

2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief

Scores per indicator

 criterium De inrichting biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
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

Aan opname in deze behandelinrichting is een heel traject vooraf gegaan. Daardoor zijn jongeren op de hoogte van het doel en perspectief van het verblijf. Via de intakes voor de diverse onderdelen van het dagprogramma en het proces waarlangs invulling gegeven wordt aan het behandelplan krijgt dat perspectief verder inhoud.

Betrokkenheid jongeren bij verblijfs-/behandelplan.

De jongeren worden geïnformeerd over de doelen die in het behandelplan worden gesteld; in samenspraak tussen jongere en mentor worden die doelen in concrete actiepunten vertaald. Realisatie daarvan wordt dagelijks gemonitord via de systematiek van het Sociaal Competentiemodel Plus. Jongeren brengen een eigen verslag in en beantwoorden vragenlijsten in het kader van de driemaandelijke evaluatiebesprekingen van het behandelplan en nemen deel aan die besprekingen.

Betrokkenheid ouders/wettelijke vertegenwoordigers bij verblijfs-/behandelplan

Ouders/wettelijke vertegenwoordigers worden betrokken bij de vaststelling en evaluatie van de behandelplannen. Indien dit vanuit de behandeldoelen is geïndiceerd, wordt gezinsmaatschappelijk werk ingezet om ouders te ondersteunen bij het realiseren van specifieke doelen uit het behandelplan.

Informatie jongeren over doel en perspectief school

De school wordt gezien als een belangrijk onderdeel van de behandeling van de jongere. Dat is zowel de opvatting van de inrichting als van de school. Samen met de jongere bepaalt de school in de intake hoe het onderwijsprogramma eruit gaat zien. De school huldigt de opvatting dat iedere jongere maximale onderwijskansen moet krijgen en dat de school binnen de inrichting haar eigen plaats inneemt. Het onderwijsverleden van de jongere speelt een rol in de inschatting van de mogelijkheden. De handelingsplanning vervult een belangrijke plaats in het bieden van het perspectief van de school en maakt deel uit van het volledige behandelplan. Uitgangspunt is dan ook 'een kind, een plan (EKEP)'. Het onderwijsprogramma wordt voor accordering voorgelegd aan het multidisciplinaire behandelteam. Daarbij valt op, zoals eerder al is opgemerkt, dat er teveel sprake is van twee aparte werelden die niet voldoende op de hoogte zijn van elkaars methodiek en werkwijze. De samenhang in het perspectief dat de jongere door de school wordt geboden kan daardoor niet optimaal zijn. . Zetten

2.2.3. Omgang met jongeren

Scores per indicator

 criterium De inrichting gaat respectvol om met de jongeren	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
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 jongeren kunnen zelf veel doen om hun persoonlijke levenssfeer te beschermen en ze worden door groepsleiders aangespoord om dat ook te doen: niet met iedereen in het wilde weg over je

problemen praten, je kamer zorgvuldig afsluiten als je hem verlaat. Jongeren zijn bekend met het gegeven dat de groepsleiding vertrouwelijke onderwerpen in beginsel delen in het overleg met collega's. Zowel de inrichting als de school hebben een vertrouwenspersoon met wie jongeren in vertrouwen kunnen spreken. Jongeren zijn daarvan op de hoogte. Door beperkingen te hanteren met betrekking tot het invoeren van kleding en andere eigendommen tracht de inrichting lenen en uitwisselen van goederen tussen jongeren te beperken.

Naleving gedragsregels/omgangsvormen

Gedragsregels en omgangsvormen zijn vastgelegd in inrichtingsbeleid, bijvoorbeeld het kledingprotocol. Het beleid is bekend bij jongeren. Van een consequente handhaving en eenduidig en voorspelbaar optreden bij overtreding is niet altijd sprake. Het open karakter van de inrichting maakt dat het toezicht op de handhaving minder consequent plaatsvindt dan in een gesloten inrichting. Jongeren worden ook geacht zelf meer verantwoordelijkheid te dragen voor hun gedragingen. Daarnaast zijn er verschillen in de wijze waarop teams op de verschillende groepen de regels hanteren. Er zijn ook verschillen in de wijze waarop individuele groepsleiders optreden. De uitstroom van ervaren personeel en de instroom van nieuw personeel met weinig of geen ervaring, draagt bij aan die verschillen. Er zijn verschillen tussen school en inrichting. Op een aantal punten (bijvoorbeeld elementen van het kledingprotocol) bestaan nog niet overbrugde visieverschillen. De manier waarop groepsleiders en leraren reageren op individueel regelovertrekend gedrag wordt mede bepaald door de doelen die in het kader van het behandelingsplan zijn gesteld. Jongeren hebben het gevoel dat regels ten aanzien van hen niet eenduidig worden gehanteerd. Voor groepsleiders is de wijze van reageren in het kader van hun regelhandhavende taak een onderwerp van voortdurende onderlinge afstemming en overleg. Dat vindt overwegend in een open klimaat plaats. Bij de evaluatiebesprekingen van de behandelplannen vindt die afstemming heel expliciet plaats.

Nemen/verantwoorden van sanctionerende en geweldsmaatregelen

Met uitzondering van afzonderingen op eigen kamer van minder dan één uur zijn bij alle maatregelen in het kader van orde en veiligheid andere functionarissen betrokken dan degene die hem uitvoert, in overeenstemming met vastgestelde protocollen. Bij het opleggen van deze sancties worden zorgvuldige procedures gevolgd. De sancties en maatregelen worden geregistreerd en verantwoord en er kan beklag tegen worden ingesteld. Medewerkers zijn getraind om die maatregelen uit te voeren, ook wanneer daarbij geweld moet worden toegepast. Er wordt ook rekening gehouden met de individuele problematiek en kwetsbaarheid van de jongeren bij toepassing. Jongeren ervaren het optreden in dergelijke situaties als zorgvuldig.

Besluitvorming/verantwoording van intrekken vrijheden

Bij de intrekking van een eventuele verlofbeslissing vanwege het gedrag van de jongeren, dienen vergelijkbare vastgelegde procedures te worden gevolgd als bij het opleggen van sancties en maatregelen. Incidenteel wordt daarvan afgeweken door onbekendheid van medewerkers met die procedure. De uitvoering van geplande activiteiten van jongeren buiten de inrichting wordt in een

enkel geval ingetrokken, omdat de besluitvorming daarover niet is afgerond (bijvoorbeeld bij een PIJ-maatregel) of omdat er geen personeel beschikbaar is om in de begeleiding te voorzien.

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

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

Onderbouwing van de scores

Aansluiting dagprogramma bij ontwikkelingsbehoeften

De inrichting organiseert en biedt een dagprogramma aan dat aansluit bij de ontwikkelingsbehoeften van de jongeren.

De O.G. Heldringstichting neemt het Sociaal Competentiemodel Plus als belangrijk uitgangspunt in de wijze waarop het proces van heropvoeding wordt vormgegeven. In het handelen van de pedagogisch medewerkers in het contact met de jongeren is dit prominent zichtbaar: aan de hand van puntenkaarten gaat de pedagogisch medewerker dagelijks in gesprek met de jongere om aan het waargenomen gedrag punten toe te kennen. Jongeren worden conform de methodische uitgangspunten aangesproken op het aanleren van gewenst gedrag en - van te voren in het behandelplan vastgelegde - gewenste vaardigheden. Naarmate de ontwikkeling van de jongere vordert komt hij in een volgende fase van de behandeling, die hem recht geeft op meer verantwoordelijkheden. Door uitstroom van pedagogisch medewerkers kon onvoldoende tegemoet worden gekomen aan de behandelingsbehoefte van de jongere.

De jongere krijgt ook sport en andere activiteiten aangeboden die niet direct in de leefgroep plaats vinden.

Afstemming leefomgeving op ontwikkelingsbehoeften

De leefomgeving is afgestemd op de ontwikkelingsbehoeften van de jongeren. De inrichting beschikt over een gesloten afdeling voor elf jongeren, de overige afdelingen hebben een besloten karakter. Dit houdt in dat deze units niet van de buitenwereld zijn gescheiden door hekwerk; de beslotenheid wordt gewaarborgd doordat alleen medewerkers de deuren kunnen openen. Bij de (nieuw-)bouw en inrichting van deze afdelingen is rekening gehouden met ontwikkelingsbehoeften en wensen van de doelgroep. Er is wekelijks groepsoverleg tussen de jongeren en de medewerkers, waarin de gang van zaken in de leefgroep besproken wordt. Jongeren worden betrokken bij het op orde houden van de ruimtes.

Samenstelling leefgroepen

De OG Heldring heeft haar leefgroepen niet categoriaal samengesteld. De jongere wordt geplaatst in een leefgroep, waarbij de inrichting met name beoordeelt of hij binnen de bestaande groepsamenstelling past. De inrichting kiest weloverwogen voor een heterogene samenstelling van de leefgroepen, omdat zij er vanuit gaat dat dit meer mogelijkheden creëert voor jongeren om positief gedrag van elkaar te leren. Dit weegt zwaarder dan de veronderstelling dat een homogene samenstelling van de leefgroep meer structuur en rust genereert voor jongeren met bijvoorbeeld een ADHD of PDD NOS. Van een systematische evaluatie van de samenstelling van de leefgroepen is geen sprake.

Samenstelling schoolgroepen

De school bepaalt de indeling in groepen los van de indeling in de leefgroepen. Bepalend voor de indeling is het niveau, de interesse en de persoonlijkheid van de jongere, eventueel rekening houdend met de samenstelling van de onderwijsgroepen en de verdeling over de groepsdocenten. Er zijn ook jongeren die intern of extern stage lopen en jongeren die onderwijs volgen op de naastgelegen scholengemeenschap voor voortgezet onderwijs. Met die aanvullende mogelijkheden is de school, verbonden aan deze hoofdzakelijk besloten inrichting, beter in staat aan te sluiten bij de mogelijkheden van de jongeren. Naast de theoretische vakken zijn er allerlei praktijkvakken door de jongeren te kiezen. Waar mogelijk probeert de school de jongeren vakken te laten volgen die afgesloten kunnen worden met een certificaat of, indien maar enigszins mogelijk, met een diploma, zodat zij na hun verblijf in de inrichting een goede aansluiting hebben in het vervolgonderwijs.

Multidisciplinair overleg over begeleiding jongeren/jongeren

Het overleg over de (behandeling van de) jongeren, die voor een groot deel van de dag onderwijs volgen en voor wie het onderwijs het meest omvangrijke onderdeel van de behandeling vormt, is nog niet voldoende afgestemd met de inrichting. De orthopedagoog van de school en de behandelcoördinator van de inrichting spreken elkaar en dat overleg is geformaliseerd, maar de afstemming en het overleg over het functioneren in de dagelijkse praktijk komt over en weer te weinig

aan de orde. De dagelijkse overdracht is summier en wordt nauwelijks gekenmerkt door informatie over wezenlijke zaken, anders dan bijvoorbeeld verzuim in verband met tandartsbezoek. Alleen bij incidenten weten school en inrichting elkaar onmiddellijk te vinden en elkaar te ondersteunen.

Bepalen beginsituatie jongeren

De commissie Jongerenzorg vervult de taken van de Commissie voor de begeleiding. Daarin ontbreekt een functionaris met een medische achtergrond. Aan de hand van de intake, waarbij de jongere nadrukkelijk zelf betrokken is, bepaalt de school de beginsituatie van de jongere. In de handelingsplanning is de beginsituatie, voor zover relevant voor het onderwijs, helder weergegeven. De orthopedagoog van de school vervult hierin een belangrijke rol. Het lukt de school steeds beter om jongeren op het juiste niveau en in een passend programma in te laten stromen. Binnen vier weken na instroom is in beginsel het eerste handelingsplan gereed. Voor het eerste behandelplan trekt de inrichting zes weken uit. Hier zijn de wettelijke termijnen verschillend en is het aan de betrokkenen toch afstemming te realiseren.

Volgen vorderingen en ontwikkeling jongeren

Het leerlingvolgsysteem is weliswaar in ontwikkeling, maar de school heeft zoveel informatie over de vorderingen van een jongere paraat, dat dit daadwerkelijk ondersteunend voor het onderwijsleerproces is. De vorderingen van de jongeren zijn grotendeels ook in een digitaal systeem ondergebracht en per jongere beschikt de school over veel noodzakelijke informatie onder meer over de vorderingen. Na de leerlingbesprekingen (vier keer per jaar) waarin de handelingsplannen worden geëvalueerd, komen aanvullingen in de vervolghandelingsplannen terecht.

De overzichtelijke en informatieve handelingsplannen bieden de leraren goede handvatten om het onderwijs op maat te kunnen verzorgen en de ontwikkelingen van de jongeren goed te kunnen volgen. Voor jongeren die voortgezet onderwijs volgen zijn toetsen beschikbaar en voor jongeren die aan mbo-programma's werken maakt de school gebruik van de toetsmaterialen van het ROC.

Leerinhouden/dagprogramma in relatie tot handelingsplan

De orthopedagoog van de school en de behandelcoördinator van de inrichting dragen in onderling overleg zorg voor samenhang in de plannen tussen inrichting en school. Daardoor is er voldoende informatie beschikbaar voor de keuze van een onderwijsprogramma.

De school slaagt erin jongeren een programma aan te bieden dat zoveel als mogelijk in overeenstemming is met de onderwijsbehoeften van de jongeren. Voor sommige jongeren is stage intern of extern, begeleid of later zelfstandig een belangrijke fase in hun onderwijsprogramma. Er zijn ook jongeren op de naastgelegen scholengemeenschap geplaatst met begeleiding door De Brouwerij. Het voordeel daarvan is dat de jongeren enerzijds op hun eigen niveau regulier onderwijs volgen en anderzijds na uitplaatsing weer gemakkelijker deel uit kunnen maken van een reguliere scholengemeenschap. Tegelijkertijd bevordert de school de kennis over de begeleiding van

'zмок' jongeren binnen het reguliere onderwijs. Voor deze jongeren heeft de school ook een ICT-lokaal beschikbaar, waar de jongeren na schooltijd aan werkstukken kunnen werken met behulp van informatie van het Internet. Dat is op de groep niet mogelijk, omdat Justitie dat niet toestaat.

Het overleg over deze voorziening verloopt niet altijd soepel. Niet alle groepsleiders hebben begrip voor dit schoolse aanbod.

Naast de contacten met de scholengemeenschap zijn er ook veel onderwijshoudelijke contacten met ROC's. Dit gaat dan met name over de niveau-1 opleidingen die de school verzorgt.

In de handelingsplannen is het aanbod goed beschreven; de pedagogische en didactische aanpak krijgen ook voldoende aandacht in de plannen, maar daarin is verdere verfijning, zeker ook in relatie met het behandelplan wenselijk.

Evaluatie uitvoering handelingsplan

De school hanteert een strakke planning voor de evaluatie van de handelingsplannen. Vier keer per jaar evalueert de school alle handelingsplannen. De jongere zelf is betrokken evenals de leraar en de orthopedagoog. De pedagogische doelen zijn afgeleid van die van de inrichting en de didactische zijn de doelen waar de school de verantwoordelijkheid voor neemt. De behandelcoördinator is op de hoogte van de uitkomsten van de evaluatie van de handelingsplannen via de orthopedagoog van de school. Deze functionarissen hebben gestructureerd overleg. Toch zou ook hier meer samenhang bewerkstelligd kunnen worden. Ook ontbreekt de rol van de ouder zowel bij de totstandkoming als bij de evaluatie van het plan. Deze rol is in deze inrichting voor een belangrijk deel van de jongeren niet door de natuurlijke ouders te vervullen, maar de plaatsvervangende ouders, de groepsleiders, zijn momenteel ook op geen enkele wijze betrokken.

Verschillende dagritmes, verschillende visies en verschillende cao's zijn belangrijke struikelblokken bij het realiseren van dit overleg.

De school en de inrichting zijn er echter beide van overtuigd dat zij in het kader van 24-uurs behandeling samen een belangrijke verantwoordelijkheid dragen en invulling moeten geven aan een systematische samenwerking op alle onderdelen.

2.3.2. Behandeling

Scores per indicator

Criterion De inrichting behandelt jongeren met psychiatrische en gedragsproblematiek	Atwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
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 O.G. Heldringstichting signaleert dat gedragsproblemen van jongeren in toenemende mate zijn gerelateerd aan psychiatrische problematiek. In het visiedocument Opgehelderd en in het Psychomedisch Beleid staat beschreven hoe De O.G.Heldringstichting voorkomende psychiatrische problemen in multidisciplinair teamverband wil behandelen.

De inrichting probeert door middel van samenwerkingsafspraken met Karakter medisch psychiatrische expertise in te kopen. Door het structureel tekort aan kinder- en jeugdpsychiaters kan niet altijd in de vraag worden voorzien en zijn er lange wachttijden alvorens consultatie kan plaatsvinden (vier maanden of langer).

Herkennen en diagnosticeren van behandelbare psychiatrische stoornissen

Elke jongere wordt door de huisarts en de verpleegkundige van de medische dienst kort na opname gezien. Op de afdeling heeft de jongere een intakegesprek met de behandelcoördinator en unitleider (duale afdelingsleiding) en een kennismakingsgesprek met de mentor. Gedurende de intakefase worden gegevens verzameld over de (psychosomatische) gezondheidstoestand van de jongeren. Tijdens het psychomedisch overleg (PMO) wordt aan de hand van de verzamelde informatie een behandelplan uitgestippeld.

Uitvoerend personeel is over het algemeen in voldoende mate in staat om, ondersteund door de behandelcoördinatoren die allen tot gezondheidszorgpsycholoog zijn opgeleid dan wel daarvoor in opleiding zijn, psychiatrische stoornissen te herkennen. De grote personele uitstroom in 2006 heeft in kwantitatieve maar zeker ook in kwalitatieve zin voor veel discontinuïteit op diverse afdelingen gezorgd. Diagnostiek van psychiatrische stoornissen is deels in handen van de consulterend psychiater. Deze is echter zeer beperkt in tijd, waardoor vragen voor diagnostiek lang (vier tot zes maanden) op zich laten wachten. Het in-service opleidingsprogramma van De O.G.Heldringstichting voorziet niet in een module 'psychopathologie'.

Intern en/of extern behandelaanbod behandelbare psychiatrische stoornissen

Het behandelaanbod voor psychiatrische stoornissen bestaat voor een deel uit het verstrekken van psychofarmaca (onder verantwoordelijkheid van de psychiater) en voor een deel uit psycho-educatie die wordt gegeven door groepsleiding ondersteund door de behandelcoördinator. In het bijzijn van unitleider en behandelcoördinator worden dagelijks alle jongeren kort besproken. Dit overleg biedt de mogelijkheid om informatie uit te wisselen en om de uitgezette behandelplan waar nodig bij te stellen.

Visie op het uitvoeren van geprotocolleerde geneeskundige behandelingen onder dwang

In haar beleidsvisie hanteert De O.G.Heldringstichting het uitgangspunt dat er geen geneeskundige handelingen onder dwang plaatsvinden.

Multidisciplinaire vaststelling medisch-psychiatrisch behandelbeleid

In het psychomedisch overleg (PMO) wordt volgens een vaste cyclus het behandelplan van de jongeren vastgesteld en geëvalueerd. Behalve de huisarts zijn alle relevante professionals, inclusief de psychiater, hierbij aanwezig. Tijdens de uitvoering van het overeengekomen behandelplan (dat wordt ondertekend door de behandelcoördinator) geeft de behandelcoördinator op casusniveau feedback aan de groepsleiding (individueel en in teamverband) over de inhoud en de methodiek. De unitleider faciliteert het primaire proces en ziet er op toe dat de uitvoering van de behandeling geschiedt volgens afspraak.

De medische dienst heeft naast de consultatieve functie voor somatiek ook de taak uitvoering te geven aan gezondheidsbeleving van de jongeren en gezondheidsbevorderende/preventie- activiteiten, bijvoorbeeld op het terrein van seksualiteit en voeding.

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

De O.G. Heldringstichting geeft zowel PIJ'ers als civielrechtelijk geplaatste jongeren een behandeling die gebaseerd is op een behandelplan. Bij de start van de opname wordt een voorlopig plan opgesteld op basis van de intake en informatie van de verwijzende instantie en eventueel van andere instellingen waarmee de jongere te maken heeft gehad. Na zes weken volgt een behandelplan dat binnen drie maanden geëvalueerd wordt.

De behandelcoördinator is er verantwoordelijk voor dat het behandelplan in multidisciplinair verband tot stand komt. Hij draagt er zorg voor dat de inhoud van het behandelplan gebaseerd is op de deelrapportages die door elke discipline geleverd worden. Opgemerkt is dat de bijdrage van de school te wensen overlaat en de aanwezigheid van een schoolfunctionaris vaak gemist wordt.

De inhoud van de plannen correspondeert nauwgezet met de uitgeschreven methodiek en werkwijze. Er worden behandeldoelen vastgesteld die helder en concreet zijn geformuleerd. De inrichting geeft bij elk doel aan binnen welke termijn en op welke wijze dit gerealiseerd moet worden.

De jongere krijgt de gelegenheid om voorafgaand aan de behandelbespreking zijn visie te geven over zijn ontwikkeling en bijvoorbeeld ook over het door hem gewenste perspectief. Van een zichtbare systematische evaluatie op inrichtingsniveau van de kwaliteit van behandelplannen is geen sprake.

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

 criterium De inrichting draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
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 O.G. Heldringstichting
1 verpleegkundige op 50 jongens en 1 verpleegkundige op 33,5 meisjes	1,7 fte verpleegkundige
1 fte arts op 192 jongeren	2,5 uur per week spreekuur
1 K&J psychiater op 57,5 jongeren	8 uur per week

De O.G. Heldringstichting heeft een contract met een reguliere huisartsenpraktijk, die spreekuur houdt, op consultatiebasis aanwezig is en curatieve en preventieve zorg verleent.

Ondanks alle inspanningen lukt het De O.G.Heldringstichting niet om de formatie/bezetting van de psychiaterfunctie op orde te krijgen conform de DJI-norm. De krappe arbeidsmarkt en betere salariëring binnen de GGZ-sector zijn hiervoor de belangrijkste redenen. De O.G. Heldringstichting probeert in overleg met ketenpartners hiervoor structurele oplossingen te realiseren. De acht uur psychiatrische expertise waarin door Karakter structureel wordt voorzien, is ingezet ten behoeve van het psychomedisch overleg en consultaties. Voorts wordt gebruik gemaakt van het behandelaanbod van de poliklinieken van Karakter en van het Ambulatorium.

7x24 uren bereikbaarheid arts en psychiater

De 24 uren bereikbaarheid van de huisarts is geregeld via de huisartspost en van de psychiater is de bereikbaarheid buiten kantoortijd geregeld via de crisisdienst. Hierin is echter wel een extra schakel ingebouwd, doordat consultatie van de GGZ-crisisdienst slechts mogelijk is via een verwijzing van de huisarts(post). In voorkomende crisissituaties zou dat kunnen resulteren in onnodig tijdverlies.

Kwaliteit en deskundigheid personeel in relatie tot behoefte doelgroep

De inrichting beschikt over personeel dat voldoende kwaliteit en deskundigheid heeft om aan de basale behoefte van de doelgroep te kunnen voldoen. De kwaliteit en deskundigheid van het

personeel van de stichting is niet toereikend om te garanderen dat elke jongere verzekerd kan zijn van deskundige interventies op zijn gedrag of hulpvraag.

De O.G. Heldringstichting beschikt over behandelcoördinatoren die in dualiteit met de unitleiders verantwoordelijk zijn voor de organisatie en uitvoering van de behandeling op de verschillende units. De behandelcoördinatoren zijn gedragsdeskundigen, van wie een deel nog bezig is om hun Gz registratie te realiseren. De unitleiders zijn hbo opgeleide medewerkers, veelal functionarissen die veel ervaring hebben gehad als pedagogisch medewerkers. Voor specifieke interventies in de behandeling kan de jongere in-/direct te maken krijgen met een psychiater, een therapeut, ITB'er of een gezinsmaatschappelijk werker. Zowel leidinggevende als uitvoerende medewerkers hebben een duidelijk beeld van hun taken en de wijze waarop zij in overleg kunnen treden om zoveel mogelijk in te kunnen gaan op de behandelbehoefte van de jongeren.

Gezien de doelgroep waar de inrichting zich op richt en de samenhangende problematiek, zijn de pedagogisch medewerkers onvoldoende geëquipeerd om signalen te herkennen die mogelijk kunnen wijzen op aanwezigheid van een psychiatrische stoornis. Daarnaast is bij de doelgroep van de inrichting regelmatig sprake van problematiek op het seksuele vlak. Dit feit alsmede het gegeven dat zowel jongens als meisjes tot de doelgroep behoren en zelfs in eenzelfde groep geplaatst kunnen worden, maken dat de inspectie van mening is dat de toerusting van personeel op het gebied van seksuele vorming en omgang zeer beperkt is.

De leidinggevenden geven aan dat het thema 'afstand en nabijheid' voortdurend een belangrijk thema is in de begeleiding van medewerkers.

De selectie van leraren gebeurt zorgvuldig, inclusief een zorgvuldige inwerkprocedure. Voorafgaand aan de sollicitatie lopen sollicitanten een periode mee in de school en na aanname krijgen ze de gelegenheid boventallig werkzaamheden te verrichten. Gedurende een langere periode hebben ze een collega die hen met raad en daad bijstaat. Desalniettemin is de school nog zoekende naar verdere verbeteringen in het inwerktraject. Voor het zittende en nieuwe personeel start de school met klassenconsultaties. De orthopedagoog en de adjunct-directeur zijn altijd beschikbaar om leraren met raad en daad bij te staan.

Beleid professionele ontwikkeling medewerkers

De O.G. Heldringstichting heeft beleid voor de professionele ontwikkeling van medewerkers. Zowel voor nieuwe pedagogisch medewerkers als voor degenen die al langer in dienst zijn, heeft de inrichting een scholingsprogramma vastgesteld. Voor nieuwe groepsleiders stelt de inrichting een coach aan die gedurende een jaar de nieuwe groepsleider ondersteunt.

Een deel van het programma, waarin ondermeer het Sociaal Competentiemodel Plus aan de orde komt, is verplicht. Hiertoe behoort ook een fysieke weerbaarheidstraining.

Daarnaast biedt de inrichting modules aan die onder meer ingaan op psychopathologische ziektebeelden. Deze modules zijn echter facultatief of worden op aangeven van een unitleider door de medewerker gevolgd. De inspectie acht deze beleidskeuze incongruent, omdat De O.G.Heldringstichting voorstaat ortho-psychiatrische hulp te bieden aan de jongere. Deze keuze valt

temeer op, omdat zowel leidinggevenden als uitvoerende medewerkers hebben aangegeven dat de kennis over psychopathologie onder de pedagogisch medewerkers ontoereikend is.

De verdere professionalisering van de medewerkers is echter onder druk komen te staan door de (tijdelijke) uitstroom van pedagogisch medewerkers. Daarnaast is een achterstand opgelopen, omdat de inrichting prioriteit heeft gegeven aan deskundigheidsbevordering in het kader van Bedrijfs hulpsverlening (BHV). Ten tijde van de uitvoering van dit inspectieonderzoek (maart 2007) heeft de inrichting de toerusting van personeel volgens haar interne IST (in-service training) planning uitgevoerd.

Intervisie voor de groepsleiders vindt plaats tijdens de teamdagen.

Ook de school heeft beleid om deskundigheid te bevorderen, maar verdere professionalisering is, ook volgens de school zelf, gewenst. In de jaarlijkse functioneringsgesprekken is deskundigheidsbevordering een vast agendapunt. Alle leraren zijn (en worden) getraind in het omgaan met geweld en agressie en de invoering van Leefstijl, een programma voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van jongeren, gaat gepaard met training en begeleiding.

De rol van de intern begeleiders in het coachen van leraren is de school, onder meer via klassenconsultaties, aan het versterken. De bijeenkomsten die in het kader van deskundigheidsbevordering voor het inrichtingspersoneel plaatsvinden, zijn niet bestemd voor het onderwijzend personeel. Hier zou meer afstemming kunnen plaatsvinden.

Scholingsaanbod gezondheidszorggebied

De O.G. Heldringstichting kent een doorwrocht opleidingsbeleid dat gebaseerd is op de vigerende behandelvisie. Alle medewerkers krijgen in het kader van deskundigheidsbevordering bij indiensttreding maar ook daarna een intern opleidingsprogramma aangeboden dat één à twee keer per jaar wordt besproken met de leidinggevende in het zogenaamde POP-gesprek (POP = persoonlijk ontwikkelings plan). Opvallend is wel dat - ondanks de toename van psychiatrische problematiek, het beperkt aantal verpleegkundigen en psychiateren - psychopathologie geen vast onderdeel van dit in-company trainingsprogramma is.

Handelen medewerkers in relatie tot behoefte doelgroep

De medewerkers van de inrichting stemmen hun handelen in voldoende mate af op de behoefte van de doelgroep.

De wijze waarop en de mate waarin dit gebeurt is per unit, per leefgroep alsmede per individuele medewerker verschillend. Inrichtingsbreed zijn de medewerkers van De O.G.Heldringstichting in staat om volgens het competentiemodel tegemoet te komen aan de basale behoeften van de jongeren. De handelingsbekwaamheid van de medewerker is onderwerp van bespreking in het POP-gesprek. De behandelcoördinatoren zijn verantwoordelijk voor de coördinatie van de uitvoering van het behandelplan en de unitleiders zijn er direct verantwoordelijk voor dat de medewerkers de behandeling uitvoeren zoals is afgesproken in het behandelplan. Deze functionarissen houden hier zicht op door direct contact te onderhouden met de leefgroep middels onder andere het dagelijkse ochtendappel, bilaterale individuele (begeleidings-)contacten met mentoren en wekelijks teamoverleg.

Overeenkomstig het uitgangspunt van de duale aansturing ondersteunt de unitleider de teams van pedagogisch medewerkers als het gaat om teamprocesmatige aspecten zoals bijvoorbeeld de onderlinge samenwerking.

Opgemerkt is dat door de uitbreiding van de groepsgrootte van tien naar twaalf jongeren per groep, de medewerkers minder in staat zijn om elke jongere datgene te bieden waar hij vanuit cliëntperspectief recht op heeft. Het aantal jongeren per groep heeft ook de intensiteit van administratieve handelingen vergroot, waardoor minder tijd beschikbaar is voor bijvoorbeeld de mentorgesprekken met de jongere. De school stemt haar handelen zo goed als mogelijk af op de doelgroep. De handelingsplannen zijn daarin sturend. Door het niet voldoende op de hoogte zijn van elkaars methodiek en werkwijze kan het afstemmen op de doelgroep niet optimaal zijn.

Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties

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

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

Samenvattend oordelen de inspecties dat De O.G.Heldringstichting een laag risico heeft op een onveilig behandel- en werkklimaat voor jongeren en voor het personeel van de inrichting en de school. Er is niet één risicogebied waarop meer risico's aanwezig zijn dan op andere. Aandachtspunten betreffen vooral de samenwerking tussen de inrichting en de school, de invulling van de psychiatrische zorg en het behoud van deskundigheid.

De belangrijkste factoren waardoor De O.G.Heldringstichting een veilig leef- en behandelklimaat *kan* bieden liggen in het feit dat de inrichting het veiligheidsbeleid voortdurend weet aan te passen aan veranderende omstandigheden en dat het leef- en werkklimaat ondersteunend is voor het realiseren van behandeldoelen. De gehanteerde methodiek biedt medewerkers optimaal de mogelijkheid om structureel zicht en sturing te houden op de ontwikkeling en het welbevinden van de jongere. Het initiatief en de eigen verantwoordelijkheid van de jongere voor het bereiken van de behandel- en ontwikkeldoelen wordt bevorderd door het dagprogramma, de indeling van de leefgroepen, de hantering van de competentiemethodiek en mogelijkheden om jongeren stages te laten lopen of onderwijs elders te laten volgen.

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

De procedurele kant en de relationele kant van het veiligheidsbeleid zijn goed in evenwicht.

De inrichting gaat professioneel om met de spanning tussen regels en procedures die veiligheid moeten garanderen en het scheppen van ruimte voor jongeren om zich te kunnen ontplooien en ontwikkelen. De inrichting stelt aan de orde dat het opleggen van gedragsregels aan jongeren alleen kan wanneer ook medewerkers zich aan gedragsregels onderwerpen en een gedragscode onderschrijven. De aanwezigheid van vertrouwenspersonen voor jongeren en voor personeel draagt ertoe bij dat ontwikkelingen of incidenten die een bedreiging inhouden voor deze balans werkbaar of bespreekbaar gemaakt worden. De veiligheid van jongeren op het terrein van de inrichting is voldoende gewaarborgd. Op ontwikkelingen (zoals het verschijnen van loverboys) wordt adequaat

gereageerd. De inrichting schiet soms tekort bij het waarborgen van noodzakelijke begeleiding van jongeren naar buiten wanneer ze nog te kwetsbaar zijn om zelfstandig te gaan.

Jongeren worden op respectvolle wijze benaderd

Een sterk punt van De O.G.Heldringstichting is dat jongeren goed geïnformeerd zijn over het doel van hun verblijf en betrokken worden bij het inhoud geven aan het behandelplan. Daardoor voelen zij zich serieus genomen en weten ze via welke stappen de voorbereiding op terugkeer naar de samenleving gebeurt. Deze zorgvuldige omgang met jongeren is een afspiegeling van hoe management en medewerkers en medewerkers onderling met elkaar omgaan.

In het onderwijs en op de leefgroepen wordt goed ingespeeld op de ontwikkelingsbehoefte van de jongere, maar de samenwerking tussen inrichting en onderwijs kan beter en de psychiatrische behandelcapaciteit is ontoereikend

Het Sociaal Competentiemodel Plus neemt een belangrijke plaats in bij de begeleiding van de jongeren door de groepsleiding. De hantering van dit model heeft in 2005 en 2006 onder druk gestaan, omdat veel ervaren personeel uitstroomde, tijdelijke krachten werden ingezet en nieuwe groepsleiders hun weg moesten vinden. De samenhang tussen de behandelplannen van de inrichting en de handelingsplannen van de school wordt goed bewaakt door orthopedagoog en behandelingscoördinatoren. De school heeft ruime mogelijkheden om het onderwijs te laten aansluiten bij de behoefte van de jongere. Er is echter onvoldoende contact en overleg tussen groepsleiders en leraren over de jongere. Daarnaast schiet de inrichting tekort bij het tijdig diagnosticeren en in gang zetten van passende behandeling wanneer psychiatrische problematiek bij een jongere is gesignaleerd.

Scholing van personeel is goed georganiseerd, maar deskundigheid van personeel is onvoldoende geborgd

Het opleidingsbeleid voorziet in een intern opleidingstraject voor medewerkers, waarin ze vertrouwd worden gemaakt met de behandelvisie van De O.G.Heldringstichting en de methodiek van het Sociaal Competentiemodel Plus. Tevens worden medewerkers ondersteund in hun ontwikkeling door het duale management, dat wordt ingevuld door afdelingshoofden en gedragsdeskundigen. Het management voert beleid om goede medewerkers aan De O.G.Heldringstichting te blijven binden, maar is bezorgd of het op langere termijn daarin zal slagen.

Op onderdelen zijn er lacunes in het opleidingsaanbod van De O.G.Heldringstichting, waar het gaat om psychopathologie en omgang met seksuele problematiek.

Bijlage 1 Het onderzoek

Naar aanleiding van het onderzoek van de Inspectie jeugdzorg naar de justitiële inrichting Harreveld², 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"³

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

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

Definities

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

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

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

² Onderzoek naar aanleiding van incidenten op Harreveld, mei 2006

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

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

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

Onderzoeksvraag

De vraagstelling van het onderzoek luidt als volgt:

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

De vraagstelling wordt door middel van de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

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

Wijze van beoordelen

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

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

Uitvoering van het onderzoek

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

Bijlage 2 Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator

Toelichting op scoreclassificaties per indicator

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

Inventarisatie veiligheidsrisico's	Er is geen RIE of het onderwerp agressie en geweld is hierin niet opgenomen	De risico's m.b.t. agressie en geweld zijn onderzocht en beschreven in de RIE en PvA. De risico-inventarisatie en – evaluatie behelst ten minste: Inventarisatie onveilige plekken en situaties; Inventarisatie risicomomenten m.b.t. het dagprogramma; Inventarisatie veiligheidsbeleving jongeren en medewerkers	Maatregelen om agressie en geweld tegen te gaan zoals gesteld in het PvA worden ook uitgevoerd	Het effect van de genomen maatregelen wordt onderzocht en geëvalueerd. De risico's 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 opvoeding en behandeling

De inrichting stelt de opvoeding van de jongeren centraal

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

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

Risicogebied opvoeding en behandeling**De inrichting behandelt jongeren met psychiatrische en gedragsproblematiek**

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

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

Risicogebied deskundigheid van het personeel**De inrichting draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur**

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Formatie gezondheidszorgfuncties volgens DJI adviesnorm.	De formatie van gezondheidszorgfuncties is over de hele linie beneden de adviesnorm van DJI	De formatie van gezondheidszorgfuncties is voor een aantal functies (bijna) conform de adviesnorm van DJI	De formatie van gezondheidszorgfuncties voldoet aan de adviesnorm van DJI	De DJI adviesnorm is operationeel en het beleid inzake de gezondheidszorgformatie wordt periodiek geëvalueerd
7x24 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

O.G. Helderingsstichting (ongedateerd)

- Inhoudsopgave - Behandelmap. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Inhoudsopgave - Groepsmap. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- IST Jaarplan. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Onderzoek naar veiligheid bij OGH (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen).
Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Persoonlijke ontwikkeling, professionalisering, basisontwikkeling. Zetten: O.G. Helderingsstichting

O.G. Helderingsstichting (2005)

- Jaarplan 2006. Zetten: O.G. Helderingsstichting

O.G. Helderingsstichting (2006)

- 1e 4-maandsrapportage 2006. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- 2e 4-maandsrapportage 2006. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- 3e 4-maandsrapportage 2006. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Analyse afzondering 2006. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Analyse automutilatie 2006. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Interview algemene rekenkamer. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Jaarplan 2007. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Jaarverslag 2005. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Notitie Transparantie werkwijze groep. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Plan van aanpak psycho-medische zorg. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Resultaten tevredenheidsonderzoek. Zetten: O.G. Helderingsstichting

O.G. Helderingsstichting (2007)

- Gedragscode. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Huisregels. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Inhoudsopgave – Personeelsmap. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Ontruimingsplan Cirkel OGH. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Opgehelderd, een beschrijving van de OG Helderingsstichting. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- Plan van aanpak BASAM tevredenheidsonderzoek. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- SWOT-analyse februari 2007. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- SWOT-analyse juni 200. Zetten: O.G. Helderingsstichting
- SWOT-analyse november 2006. Zetten: O.G. Helderingsstichting