

# **Veiligheid binnen Teylingereind**

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 Teylingereind, locatie Sassenheim, 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 Teylingereind een laag risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden school.

De belangrijkste factoren waardoor Teylingereind een veilig leef-, behandel en werkklimaat *kan* bieden zijn terug te voeren op de richtinggevende pedagogische visie van Teylingereind, kernachtig weergegeven in het inrichtingsmotto "*Allereerst zijn we opvoeders*" en de wijze waarop het personeel in het dagelijks leven met de jongeren omgaat. De inrichting ziet het eenduidig uitvoeren van het pedagogisch beleid en in het verlengde hiervan het bieden van structuur, duidelijkheid en voorspelbaarheid, als bepalend voor de veiligheidsbeleving van jongeren én medewerkers. Men spant zich dan ook in om deze uitgangspunten onder de aandacht van het personeel te brengen en te houden. Jongeren weten hierdoor waar ze aan toe zijn en welk perspectief ze hebben, ondanks dat ze soms slechts kort verblijven in deze opvanginrichting. Aandachtspunten betreffen vooral de samenwerking tussen de inrichting en de school en de invulling van de psychiatrische zorg. Daarnaast kenmerkt Teylingereind zich als een inrichting die voortdurend leert, ook van fouten, en streeft naar verbetering, zonder daarbij onrust of onveiligheid te creëren voor jongeren of medewerkers. De voorgenomen capaciteitsuitbreiding – volgens planning in 2010 een verdubbeling ten opzichte van de huidige capaciteit – betekent echter een uitdaging voor een inrichting die kampt met een hoog personeelsverloop en moeilijk te vervullen vacatures.



## Inhoudsopgave

Samenvatting .....	4
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	8
Hoofdstuk 2 De veiligheid in Teylingereind.....	10
2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld .....	10
2.1.1. Voorkómen en beheersing van agressie en geweld.....	10
2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld.....	12
2.2 Bejegeningssklimaat .....	13
2.2.1. Waarborgen rechten jongeren .....	14
2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief.....	16
2.2.3. Omgang met de jongeren .....	17
2.3 Opvoeding en behandeling .....	18
2.3.1. Opvoeding.....	18
2.3.2. Behandeling .....	21
2.4. Deskundigheid van het personeel.....	23
2.4.1. Bedrijfscultuur .....	23
Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties .....	26
Bieden en waarborgen van een veilig leef- behandel- en werkklimaat.....	26
Bijlage 1 Het onderzoek .....	28
Bijlage 2 Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator.....	32
Bijlage 3 Geraadpleegde documenten .....	48



## Hoofdstuk 1      Inleiding

---

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

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

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

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

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

Forensisch centrum Teylingereind is een opvanginrichting met één locatie in Sassenheim. De inrichting heeft plaats voor gesloten opvang van 120 jongeren, verdeeld over 10 leefgroepen, waarvan 2 voor meisjes. Teylingereind is een particuliere JJI en valt onder de Frentrop Stichting. Het onderwijs in Teylingereind wordt verzorgd door vso-zmok-school De Burcht.

### *Leeswijzer*

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

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

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

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

---

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





## Hoofdstuk 2 De veiligheid in Teylingereind

---

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

### 2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld

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

#### 2.1.1. Voorkómen en beheersing van agressie en geweld

##### Scores per indicator

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

##### Onderbouwing van de scores

###### *Veiligheid gebouw*

De indeling, de compartimentering van het gebouw en de technische hulpmiddelen, zoals camera's, dragen bij aan een veilige verblijfssituatie voor jongeren en medewerkers. Bij de toegang tot risicolocaties zijn detectiepoortjes geplaatst. Iedereen die in contact komt met jongeren draagt of krijgt een teleprotector (Personen Zoek Installatie). Voor de geplande nieuwbouw is een werkgroep samengesteld waarin het personeel is vertegenwoordigd. Tevens is de nieuwbouw een vast agendapunt voor de bespreking tussen de ondernemingsraad en de directeur.

### *Inzicht in veiligheidsbeleving*

In 2003 en 2005 zijn medewerkerstevredenheidsonderzoeken gehouden waarin onder meer naar veiligheidsbeleving gevraagd werd. Een onderzoek onder de jongeren naar onder andere veiligheidsbeleving is gepland, maar is nog niet doorgegaan, omdat er op landelijke ontwikkelingen wordt gewacht. Nu is het inzicht in de veiligheidsbeleving van jongeren beperkt tot signalen uit de jongerenraad en datgene wat uit de groepen naar boven komt.

### *Inventarisatie veiligheidsrisico's*

De recente Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) Bedrijfshulpverlening (BHV) richt zich zeer uitgebreid op brandveiligheidsaspecten. Daarbij komen ook de mogelijke aanwezigheid van wapens, intimidatie en geweld aan de orde. Er wordt aandacht besteed aan preventie en risico's in verschillende fases tijdens een (brand-)calamiteit. De RI&E uit 2005 richt zich op bredere risico's waaronder werkdruk en onveiligheidsgevoelens bij medewerkers. De actiepunten uit de RI&E's zijn in de P&C cyclus geïntegreerd en worden gemonitord.

### *Beleid preventie en beheersing incidenten*

Er zijn op schrift gestelde richtlijnen voor fysiek ingrijpen waarbij aandacht is voor zowel voor- als nazorg. Medewerkers zijn op de hoogte van de protocollen en passen deze toe. Er is een werkgroep Veiligheid met vertegenwoordigers uit verschillende personeelsgeledingen. Veiligheid is een vast agendapunt in de bespreking tussen de ondernemingsraad en de directie. Naar aanleiding van de evaluatie van het veiligheidsbeleid is dit op verschillende punten bijgesteld.

In het calamiteitenplan is een uitgebreide alarmeringsprocedure opgenomen met daarin werkwijze, registratie en nazorgaspecten. Er wordt geoefend met de brandweer, met rookinstallaties en met ontruiming van jongerenverblijven.

### *Training medewerkers*

De medewerkers worden getraind in het omgaan met agressie en geweld door het volgen van trainingen 'Gestructureerd Fysiek Optreden' (GFO-trainingen). De afgelopen drie maanden is de GFO-training in frequentie achtergebleven, omdat alle uitvoerende personeelsleden de BHV-training moesten volgen. Nieuwe medewerkers krijgen zestien inwerkdiensten voordat ze volledig worden ingezet. De regels van de inrichting zijn dan voldoende bekend.

### *Beleid ongewenste omgangsvormen*

Er is beleid en een procedure aangaande seksueel misbruik en er zijn vertrouwenspersonen seksuele intimidatie aangesteld.

Hiernaast zijn er protocollen en gedragscodes rond ongewenste omgangsvormen; deze zijn onder medewerkers bekend. In het werkoverleg zijn de protocollen onderwerp van gesprek als bijstelling gewenst is. Er heerst op de werkvloer een cultuur waarbij het vanzelfsprekend is om elkaar aan te spreken.

### *Beleid integriteitsbreuken*

Er is een integriteitsbeleid en een vertrouwenspersoon integriteitsbreuken. In functioneringsgesprekken, exitgesprekken en het teamoverleg wordt nog niet standaard ingegaan op integriteit. Het onderwerp leeft niet erg op de werkvloer, al vindt men het vanzelfsprekend dat eventuele integriteitsbreuken gemeld worden of dat men de betreffende collega er op aanspreekt.

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

### **Scores per indicator**

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

### **Onderbouwing van de scores**

#### *Personele bezetting*

Er is inrichtingsbeleid ten aanzien van de inzet van personeel op risicomomenten en –locaties, zoals bij bezoek en bij calamiteiten. In geval van een calamiteit moeten er altijd zeven mensen beschikbaar zijn om in te grijpen. Wanneer er weinig personeel beschikbaar is, zoals tijdens vakanties, worden uitzendkrachten ingehuurd.

De inzet van uitzendkrachten is met enige waarborgen omgeven. Zo is de inrichting kritisch naar het uitzendbureau ten aanzien van welke uitzendkrachten gestuurd worden. Uitzendkrachten hebben twee of drie inwerkdiensten en een groep heeft maximaal één uitzendkracht.

Daarnaast hebben groepsleiders een hoog commitment om de gaten in het rooster op te vullen.

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

De procedure voor het melden en registreren van incidenten is bij de medewerkers bekend en wordt toegepast. In de dagrapportage worden alle voorkomende dagelijkse gebeurtenissen vastgelegd.

Bij bijzondere voorvallen, zoals een kamerplaatsing of een ongeluk bij de sport, volgt een specifieke rapportage. Overdrachten worden gelezen door de unitleiders en de gedragwetenschappers.

Een incident leidt altijd tot evaluatie. Ordemaatregelen en disciplinaire straffen en incidenten met fysiek geweld worden geteld en in periodieke rapportages opgenomen.

### *Alarmeringsprocedure.*

De medewerkers zijn op de hoogte van de te ondernemen stappen naar aanleiding van de alarmeringsprocedure en passen deze toe volgens het protocol.

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

De samenwerking tussen school en inrichting is vastgelegd in overlegvormen en schriftelijke afspraken. Volgens de regels van het mentoraat hebben de mentor van de inrichting en de mentor van de school wekelijks contact over een jongere. De mentor komt één keer in de week om op de groep te praten met de groepsleiding en de jongeren. Dat gaat dan niet over individuele jongeren. Docenten komen alleen op de groep als er een sanctie gegeven wordt. Dan blijft het contact tussen groepsleiders en docent meestal beperkt tot het ophalen van het verwijderingsformulier. Er is geen groepsleider aanwezig bij het gesprek tussen docent en jongere. Vanuit Workwise is er wel meer contact met de docenten.

De school werkt niet vanuit het door de inrichting gehanteerde Pedagogisch Handboek (zie paragraaf 2.3.1), maar hanteert wel dezelfde pedagogische uitgangspunten.

### *Nazorg incidenten*

Er is een schriftelijke procedure voor opvang en nazorg (formulier "ingrijpende gebeurtenis"). Er is een nazorgteam dat tot taak heeft het protocol nazorg uit te voeren. Dit houdt onder andere in het toezien op de naleving ervan en het signaleren van opleidingsbehoeften. Bovendien stimuleert het nazorgteam een ondersteund klimaat in de inrichting waarbij het vanzelfsprekend is dat men op de groepen op elkaar let en zorg voor elkaar heeft. Na een ingrijpende gebeurtenis wordt altijd geëvalueerd, onder andere om hier lering uit te trekken voor alle collega's. Het nazorgteam spreekt ook leidinggevenden aan op hun verantwoordelijkheid, inclusief het managementteam dat maatregelen dient te nemen ter preventie van ingrijpende gebeurtenissen.

## **2.2 Bejegeningssklimaat**

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

## 2.2.1. Waarborgen rechten jongeren

### Scores per indicator

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

### Onderbouwing van de scores

#### *Informereren van jongeren*

De jongeren ontvangen een informatieboekje met daarin onder andere de rechten en de plichten die aan hun verblijf zijn verbonden. Niet alle jongeren hebben dit boekje ook daadwerkelijk gelezen. De maandcommissaris gaat twee keer per maand langs alle groepen en spreekt dan met de jongeren over hun verblijf en eventuele klachten.

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

De officiële bemiddelingsprocedure is vastgelegd in de klachtenregeling van de inrichting. Dit beleid zorgt er in principe voor dat klachten zorgvuldig en voortvarend worden afgehandeld. Volgens de regeling heeft de jongere het recht zich tot de maandcommissaris te wenden met het verzoek te bemiddelen in een grief over de inrichting. De maandcommissaris stelt vervolgens zowel de directeur als de jongere in staat (al dan niet in elkaars tegenwoordigheid) hun standpunt mondeling toe te lichten. De resultaten van deze bemiddeling worden in een schriftelijke mededeling vastgelegd en naar de directeur en de jongere verzonden. Als het een klachtwaardige grief betreft, wordt de jongere gewezen op de mogelijkheid zijn klacht alsnog door te zetten. In de praktijk wordt echter gebruik gemaakt van een verkorte procedure. De grief van de jongere wordt besproken in een gesprek met de unitleider of de maandcommissaris. Meestal wordt de klacht naar aanleiding van dit gesprek door de jongere teruggetrokken; de schriftelijke mededeling blijft dus achterwege.

Daarnaast geeft de inrichting aan actief te stimuleren dat jongeren eerst met de groepsleiding overleggen voordat ze een klacht indienen. Hierdoor leren jongeren hun grieven bespreekbaar te maken en via de weg van overleg te proberen op te lossen. Dit is plaatsbaar binnen de pedagogische visie van de inrichting, maar heeft als neveneffect dat jongeren (onbedoeld) ontmoedigd worden om een klacht in te dienen en hun recht hiertoe niet als vanzelfsprekend ervaren.

### *Hulp en rechtsbijstand*

In het informatieboekje voor de jongeren staat niet dat ze rechtsbijstand kunnen krijgen bij het indienen van een klacht. Het is in tien jaar slechts één keer voorgekomen dat een jongere zich in een klachtenprocedure liet bijstaan. De kinderrechtswinkel heeft wel een spreekuur in de inrichting.

### *Recht op medische / psychiatrische behandeling*

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 hij in zijn eigen huisartsenpraktijk doet. De huisartsenzorg binnen de inrichting is van gelijkwaardige kwaliteit als daarbuiten.

Psychiatrische zorg wordt bij De Jutters ingekocht. Op indicatie vindt consultatie plaats van de psychiater. De indicatie voor consultatie van de psychiater wordt in de regel gesteld door de gedragsdeskundige, al dan niet op geleide van informatie uit het team. Teylingereind kan in voorkomende gevallen buiten kantoor tijd gebruik maken van de crisisdienst van De Jutters.

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

De inrichting beschikt over geprotocolleerd beleid met betrekking tot het uitvoeren van separaties en isolaties. Dit beleid is bekend bij medewerkers en wordt eenduidig toegepast. Plaatsingen in de separeer/soleer (binnen Teylingereind 'opvang' genoemd) zijn meestal van korte duur. Bij de toepassing vormt het subsidiariteits-, proportionaliteits- en doelmatigheidsbeginsel uitgangspunt van handelen. Vanwege de zeer krappe formatie kan de psychiater slechts incidenteel bij besluitvorming rond separaties en isolaties betrokken worden; dit is in hoge mate afhankelijk van diens beschikbaarheid. Gedragsdeskundigen worden hier in de regel niet bij betrokken. Wel worden jongeren in de 'opvang' standaard bezocht door een gedragsdeskundige. Ook zijn de gedragsdeskundigen betrokken bij een analyse van alle plaatsingen in de 'opvang' gedurende 2006. Na afronding zal bekeken worden welke trends zichtbaar zijn op welke manier deze kunnen of moeten worden doorvertaald naar het vigerend beleid. Het betreft een eenmalige analyse.

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

Het onderwijs is een essentieel onderdeel van het verblijf van de jongeren. Voor alle jongeren wordt een onderwijstrajectkaart ingevuld en opgenomen in het verblijfsplan. De school evalueert het onderwijstraject en past zonodig het traject en/of de begeleiding aan.

## 2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief

### Scores per indicator

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

### Onderbouwing van de scores

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

Alle jongeren die in Teylingereind verblijven, krijgen bij binnenkomst een mentor toegewezen. De mentor is een van de teamleden van de groep waar de jongere geplaatst is. De mentor fungeert als eerste aanspreekpunt voor en over de jongere. Onderdeel van het takenpakket van de mentor is het voeren van een uitgebreid intakegesprek en het minimaal een keer per week houden van mentorgesprekken met de jongere. Indien van toepassing komt in de mentorgesprekken ook het delict aan de orde. Daarnaast maakt de mentor een inventarisatie van de levens- en hulpverleningsgeschiedenis van de jongere en de mogelijkheden voor hulpverlening in en na Teylingereind, ten behoeve van de eerste verblijfsplanbespreking (circa drie weken na binnenkomst). Tot slot koppelt de mentor aan de jongere terug wat er in teamvergaderingen en pupillenbesprekingen over de jongere is besproken en onderhoudt hij/zij contact met de mentor van school en met externe betrokkenen als gezinsvoogden, jeugdreclasserders, et cetera. Het mentoraatsysteem is schriftelijk vastgelegd en operationeel. Jongeren zijn dan ook goed op de hoogte van het doel van hun verblijf in Teylingereind en het perspectief dat aan het verblijf is gekoppeld.

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

Jongeren worden via het mentoraatsysteem actief betrokken bij het opstellen en uitvoeren van het verblijfsplan. De mentor stelt samen met de jongere korte termijn doelen op (leerpunten). Deze vormen, in combinatie met de samenvatting van de voorgeschiedenis van de jongere en het zogeheten groepsverslag, de basis voor het verblijfsplan. Het groepsverslag wordt door de mentor geschreven en van commentaar voorzien door de mede-teamleden en de bij het team betrokken gedragswetenschapper. Daarna wordt het door de jongere gelezen. Er is een vast stramien voor het groepsverslag en groepsleiders worden door de gedragswetenschappers gecoacht bij het rapporteren over de jongeren. De verblijfsplanbesprekingen worden door de mentor voorbereid en de mentor is verantwoordelijk voor de uitvoering van de afspraken die voortvloeien uit het verblijfsplan.



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

Bij binnenkomst van de jongere is er, na het schriftelijk informeren, telefonisch contact met de ouders. Doel is onder andere om informatie in te winnen voor het verblijfsplan. Ouders worden beschouwd als een belangrijke bron van informatie over hun kind en vanuit de pedagogische visie van Teylingereind wordt ernaar gestreefd ouders actief te betrekken bij de begeleiding van hun kind. De mentor van de jongere is contactpersoon voor zijn/haar ouders. Bij bezoek maken de groepsleiders kennis met de ouders en het is mogelijk om het bezoek in de loop van het verblijf te verplaatsen naar de leefgroep. Op de meisjesgroepen wordt bezoek standaard op de leefgroep ontvangen.

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

De school hanteert een effectieve intakeprocedure die ertoe leidt dat de voorgeschiedenis van de jongeren snel in beeld is en een toekomstige schoolloopbaan kan worden bepaald. De communicatie met de jongeren richt zich voornamelijk op de leerprestaties en het onderwijsaanbod. De pedagogische doelen worden opgenomen in het handelingsplan, maar niet expliciet met de jongeren besproken. Tussentijdse bijstelling van het onderwijstraject en het handelingsplan gebeurt door de zorgcoördinator op basis van rapportage van de mentoren. Bijstellingen worden met de gedragsdeskundigen en met de jongeren besproken. Bij vertrek van de jongeren uit Teylingereind vindt geen afsluitende evaluatie plaats.

## **2.2.2. Omgang met de jongeren**

### **Scores per indicator**

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

### **Onderbouwing van de scores**

#### *Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer*

De bescherming van informatie over jongeren, van eigendommen en van de persoonlijke levenssfeer, zoals visitaties en controles, is in beleid en instructies vastgelegd. Dit wordt door de medewerker uitgevoerd. Op formulieren wordt bijvoorbeeld vastgelegd wanneer er celinspectie is geweest en wie deze hebben uitgevoerd.

#### *Naleving gedragsregels / omgangsvormen*

Het beleid met betrekking tot gedragsregels en omgangsvormen en de dagroutine is schriftelijk vastgelegd en bekend bij de jongeren. Het wordt consequent uitgevoerd door de medewerkers.

Ook de kledingvoorschriften worden consequent gehandhaafd, zowel bij invoer als op de groepen. Indien van toepassing overlegt de beveiliging bij invoer met de groepsleiding over wenselijkheid van binnenkomende goederen (bijvoorbeeld een grote gesp op een riem of kleding die als provocerend kan worden ervaren).

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

Het opleggen van sancties en maatregelen, waaronder kamerplaatsingen, is gebaseerd op de BJJ, vastgelegd in sanctiebeleid en uitgewerkt in instructies. Sancties en ordemaatregelen worden geregistreerd middels een formulier dat naar de bewonersadministratie en de jongere zelf gaat. Terugkomst in de groep na een straf op school of in de inrichting wordt altijd voorafgegaan door een gesprek. De Commissie van Toezicht die de sancties en maatregelen monitort, constateert dat het onderscheid tussen sancties en maatregelen niet altijd goed onderbouwd wordt.

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

Het beleid met betrekking tot het toekennen van beloningen en het intrekken van vrijheden is schriftelijk vastgelegd. Bij incidenten tijdens het verlof kunnen vrijheden worden ingetrokken. Dit gebeurt door de unit-leiding in samenspraak met de gedragswetenschappers en wordt in een gesprek met de jongeren aan hen uitgelegd.

## 2.3 Opvoeding en behandeling

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

### 2.3.1. Opvoeding

#### Scores per indicator

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

## Onderbouwing van de scores

### *Aansluiting dagprogramma bij ontwikkelingsbehoeften*

Voor elke leefgroep stelt Teylingereind een dagprogramma vast dat aansluit op de ontwikkelingsbehoeften van de jongeren. Teylingereind heeft een duidelijk uitgewerkte pedagogische visie, neergelegd in een Pedagogisch Handboek, en hanteert als inrichtingsmotto "Allereerst zijn we opvoeders". Binnen de pedagogische visie wordt het dagelijkse programma gezien als belangrijk middel om structuur te bieden en leermomenten te creëren voor (delinquente) jongeren. Het pedagogisch handelen binnen de inrichting krijgt vorm in een combinatie van de Equip-methodiek en het Sociaal Competentiemodel. Momenteel neemt Teylingereind, met een viertal andere JJI's, deel aan een pilot om een basismethodiek te ontwikkelen voor de justitiële jeugdinrichtingen. Hierin is het Sociaal Competentiemodel richtinggevend voor het handelen voor de groepsleiders en Equip voor de morele ontwikkeling van de jongeren.

In Teylingereind is het dagprogramma goed bekend bij groepsleiders en jongeren. Jaarlijks wordt per groep een teamvergadering besteed aan het doornemen en evalueren van het dagprogramma. Naast de mogelijkheden die deze evaluatie biedt om het dagprogramma eventueel aan te passen, wordt het gezien als een mogelijkheid om het onderwerp levendig te houden voor zowel de meer ervaren als de nieuwe groepsleiders.

### *Afstemming leefomgeving op ontwikkelingsbehoeften*

De aankleding van de leefgroepen in Teylingereind is onderwerp van gesprek tussen medewerkers onderling en tussen jongeren en medewerkers. Jongeren hebben inspraak via de jongerenraad en worden actief betrokken bij het op orde houden en aantrekkelijk maken van de ruimtes. Het hoofd facilitaire dienst maakt elke maand een ronde langs de groepen en de groep die het best verzorgd is kan een taart winnen. Naast de 'doorlopende' aandacht voor dit onderwerp wordt er jaarlijks een teamvergadering aan gewijd; groepsleiders, unitleider, gedragswetenschapper en jongeren discussiëren mee en inventariseren wat er nog nodig/wenselijk is. Hoewel de meeste leefgroepen dan ook een uitnodigend karakter hebben, is er op dit punt (nog) onvoldoende sprake van borging. Met name de groepen waar jongens kort verblijven maken een onverzorgde indruk en zijn erg gehorig.

### *Samenstelling leefgroepen*

Vanuit de pedagogische visie van Teylingereind heeft elk van de tien leefgroepen, naast gemeenschappelijke aandachtsgebieden als basiszorg, Equip en (pedagogische structuur), een specifieke focus afhankelijk van de doelgroep. Zo zijn er twee inkomstengroepen voor jongens waarin de intake, een strakke structuur en individuele (fase)programma's de boventoon voeren. Er zijn ook twee groepen voor (kortdurend verblijf van) strafrechtelijk geplaatste jongens, een zogeheten 'structuurgroep' en een observatiegroep. De overige vier jongensgroepen zijn: een OTS-groep, een groep voor PIJ-passanten (waarin aandacht voor delictscenario), een bijzondere zorggroep voor kwetsbare jongens met het accent op ouderbegeleiding en rekening houdend met verschillende cognitieve niveaus en een groep voor jongens die voorbereid worden op een terugkeer op de maatschappij. Tenslotte zijn er twee meidengroepen die niet nader zijn gedifferentieerd.

De gedragswetenschappers voeren een kennismakingsgesprek met alle jongens in de inkomstengroepen. Op basis van de individuele problematiek en in overleg met individuele trajectbegeleiders en ketenpartners wordt bepaald naar welke groep de jongen gaat. Overigens ervaart Teylingereind het zelf als een knelpunt dat er niet ook naar leeftijd wordt (kan worden) gedifferentieerd, waardoor het voorkomt dat kinderen en jongvolwassenen samen in één groep verblijven.

#### *Samenstelling schoolgroepen*

De school bepaalt de samenstelling van de schoolgroepen aan de hand van de ontwikkelingsbehoeften van individuele jongeren. Plaatsgebrek in de onderwijsgroepen, met name voor de praktijkvakken, kan er voor zorgen dat jongeren (tijdelijk) een ander, meer algemeen vormend aanbod krijgen.

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

Eens in de veertien dagen vinden teamvergaderingen plaats; gedragswetenschappers zitten het inhoudelijke gedeelte voor. Andere structurele overlegvormen zijn het PMO (zie paragraaf 2.3.2) en het OTS-overleg tussen trajectbegeleiders, gedragswetenschappers en ketenpartners. Een lid van de Commissie voor de begeleiding neemt deel aan de vergaderingen over de instroomgroepen in de inrichting. Overleg tussen de Commissie voor de begeleiding van de school en de gedragswetenschappers van de inrichting vindt plaats waar nodig en gewenst.

De inhoud van het multidisciplinaire overleg staat vast en betreft in ieder geval de dagelijkse begeleiding van individuele jongeren. Het contact tussen mentoren van de school en groepsleiders van de inrichting verloopt echter ad hoc en wordt sterk bepaald door de situatie (zoals een conflict of een strafmaatregel). Het contact wordt bemoeilijkt door het feit dat schoolgroepen en leefgroepen in samenstelling sterk verschillen; tijdgebrek en roosterproblematiek belemmeren structureel overleg op uitvoeringsniveau tussen school en inrichting. Informatie wordt veelal per mail uitgewisseld.

#### *Bepalen beginsituatie leerlingen*

Jongeren vullen op de leefgroep een intakeformulier in. De school vraagt informatie op van de school van herkomst en neemt alleen testen en toetsen af als relevante informatie ontbreekt. Zo mogelijk wordt samengewerkt met de school van herkomst bij de bepaling van het onderwijsaanbod en wordt gebruik gemaakt van de onderwijsleermiddelen die op de school van herkomst werden gebruikt. Als een jongere afkomstig is van een andere inrichting fungeert de onderwijstrajectkaart als 'overdrachtsdossier'. Door beperkende maatregelen in het IT-verkeer is het helaas niet mogelijk om digitaal uitgebreide informatie uit te wisselen; hierdoor moet informatie schriftelijk worden overgedragen en dat werkt vertragend. Op basis van de gegevens uit de intakeprocedure stelt de school een handelingsplan op.

### *Volgen vorderingen en ontwikkeling leerlingen*

De mentoren volgen de ontwikkelingen van de jongeren en rapporteren daarover. Bij vertrek van de school wordt een overzicht van de schoolvorderingen opgesteld. Ook is het voor jongeren mogelijk in verschillende vakken examen te doen en diploma's of certificaten te behalen.

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

De school biedt individuele leertrajecten aan die qua inhoud en aanpak zijn afgestemd op de onderwijsbehoeften van de jongeren. Voor elke jongere wordt een handelingsplan opgesteld. Er zijn zeventien klassen, verdeeld over drie stromingen: educatie, vmbo en ROC-toeleiding. Door het grote aantal tussentijdse mutaties, ontstaat soms plaatsgebrek in bepaalde groepen, waardoor het onderwijsaanbod (tijdelijk) wordt aangepast naar de mogelijkheden die de school kan bieden. Naast de individuele leertrajecten wordt aan alle jongeren het Equip-programma aangeboden. Leraren en groepsleiders verzorgen gezamenlijk de Equiplessen aan de leefgroepen. Omdat de samenstelling van de onderwijsgroepen afwijkt van de leefgroepen, kennen de leraren de jongeren aan wie zij deze lessen geven niet allemaal even goed.

### *Evaluatie uitvoering handelingsplan*

Tussentijdse evaluatie van het handelingsplan vindt plaats tussen de zorgcoördinator en de mentor van de school en kan leiden tot aanpassingen in het onderwijsaanbod. Wijzigingen worden door de zorgcoördinator besproken met de gedragsdeskundige van de inrichting. Afsluitende evaluatie aan het eind van het verblijf vindt op dit moment niet plaats. Wel voert de school sinds januari 2007 exitgesprekken met de vertrekkende jongeren.

## **2.3.2. Behandeling**

### **Scores per indicator**

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

### **Onderbouwing van de scores**

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

Teylingereind opereert vanuit een pedagogische visie, vastgelegd in het Pedagogisch Handboek. Het primaire proces wordt niet ingevuld volgens een medisch model. De medisch psychiatrische

behandeling vormt een klein onderdeel van de pedagogische visie. De opvattingen over de manier waarop de psychiatrische zorg wordt geleverd zijn niet schriftelijk vastgelegd. De Jutters levert een psychiater die op consultbasis werkzaamheden binnen Teylingereind verricht.

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

Alle jongeren worden door de medische dienst gezien. Dit kan leiden tot een verwijzing naar de psychiater. Over het algemeen is het zo dat de groepsleiding door middel van observaties psychiatrische stoornissen signaleert. Psychiatrische expertise bij groepsleiding is basaal en over het algemeen voldoende om, in samenspraak met de gedragsdeskundige, in het oog springende psychiatrische symptomatologie te signaleren. Echter, het risico bestaat dat sluimerende beelden, zoals depressies, niet (tijdig) worden herkend of verkeerd worden begrepen. De heterogeniteit van de afdelingspopulatie maakt herkenning van psychiatrische stoornissen nog complexer.

Incidenteel is het voorgekomen dat een jongere voor psychiatrische diagnostiek tijdelijk werd overgeplaatst naar De Jutters.

De medische dienst heeft ter instructie voor de medewerkers een notitie opgesteld waarin onder andere veel voorkomende somatische problemen worden beschreven en de meest gebruikte medicijnen (met de werkzaamheid en mogelijke bijwerkingen).

#### *Intern en / of extern behandel aanbod behandelbare psychiatrische stoornissen*

Voorkomende psychiatrische stoornissen worden binnen de inrichting behandeld, veelal door middel van psychofarmaca. Naast de medicamenteuze behandeling heeft de psychiater korte gesprekken met de betreffende jongere. Door tijdgebrek is de psychiater beperkt in zijn mogelijkheden om invulling te geven aan de psychiatrische behandeling.

De gedragsdeskundige heeft in deze een hoofdzakelijk signalerende/coachende rol en niet de rol van behandelaar.

Teylingereind versterkt op dit moment, niet in de laatste plaats vanwege de opstart van twee behandelafdelingen, de banden met externe ketenpartners, bijvoorbeeld Curium en De Jutters. De mogelijkheden voor een opleidingsplaats Kinder- en Jeugdpsychiater worden verkend.

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

De beleidsvisie van Teylingereind is beschreven in het Pedagogisch Handboek. Medewerkers zijn hiermee bekend en handelen conform.

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

Vanwege tijdgebrek is de psychiater niet in staat om altijd aanwezig te zijn bij het Psychomedisch Overleg (PMO). In het PMO worden alle jongeren in multidisciplinair verband besproken. De verpleegkundigen van de medische dienst en de gedragsdeskundigen zijn in de regel wel aanwezig. Met de kanttekening dat hier de psychiater eigenlijk altijd bij aanwezig zou moeten zijn, kan worden gesteld dat dit overleg een belangrijk sturingsinstrument is voor het opstellen en bijstellen van het beleid (pedagogisch, somatisch en in mindere mate psychiatrisch) op casusniveau.

De verpleegkundigen van de medische dienst zijn goed bekend bij en met de groepleiding van de verschillende afdelingen. Gevraagd en ongevraagd geven zij handelingsinstructies.

In het professioneel statuut zijn de professionele verantwoordelijkheden van de hulpverleners van Teylingereind beschreven.

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

Teylingereind is een opvanginrichting en als zodanig is deze indicator niet van toepassing op Teylingereind; deze indicator wordt alleen gescoord bij behandelinrichtingen.

Er worden wel PIJ-ers en OTS-ers geplaatst in Teylingereind, deze verblijven zelfs in aparte leefgroepen (één voor PIJ-passanten en één voor OTS-ers).

## 2.4. Deskundigheid van het personeel

Dit risicogebied kent één criterium: *de inrichting draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur.*

Het criterium komt hieronder aan bod met een aantal indicatoren.

### 2.4.1. Bedrijfscultuur

#### Scores per indicator

<b>Criterium</b> De inrichting draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur	Atwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Formatie gezondheidszorgfuncties volgens DJI adviesnorm.		√		
7x24 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 Teylingereind
1 fte verpleegkundige op 50 jongens en 1 fte verpleegkundige op 33,5 meisjes	1,3 fte verpleegkundige
1 fte arts op 192 jongeren	0,44 fte huisarts
1 fte K&J psychiater op 57,5 jongeren	0,1 fte psychiater

De formatie van de gezondheidszorgfuncties is over de gehele linie niet conform de normering van DJI. Dit heeft met te maken met moeizame wervingstrajecten voor (kinder- en jeugd)psychiater, maar ook met de opvatting van Teylingereind over wat nodig is. De realisatie van twee behandelafdelingen

en de aanstaande capaciteitsuitbreiding maken het echter noodzakelijk dat op dit punt goede/structurele oplossingen worden gevonden.

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

De huisarts en psychiater zijn 7 x 24 uur bereikbaar. De huisarts is buiten het reguliere spreekuur overdag oproepbaar en buiten kantoor tijd via de consignatiedienst van de GGD.

Voor de psychiater geldt dat Teylingereind buiten kantoor tijd gebruik kan maken van de crisisdienst van De Jutters.

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

Teylingereind hanteert objectieve selectieprocedures en selectie vindt plaats volgens de vastgestelde normen en procedures. De medewerkers zijn op de hoogte van hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

Het grootste knelpunt dat Teylingereind ervaart op het gebied van personeel is het aantrekken en met name het vasthouden van voldoende gekwalificeerd personeel. Het verloop onder groepsleiding (in 2006 30%) is het afgelopen jaar gedaald, maar is nog steeds te hoog naar de mening van medewerkers op alle niveaus binnen de inrichting. De inrichting streeft naar een acceptabel maximum verloop van 20% binnen deze functiegroep. Om het verloop tegen te gaan heeft de inrichting twee maatregelen getroffen. Ten eerste is de functie van unitleider opgeheven. Momenteel wordt er intern geworven voor de functie van teamleiders; elk team krijgt één teamleider. Hiermee wordt een nieuwe doorstroommogelijkheid gecreëerd voor groepsleiders en komt het middenkader dichterbij de werkvloer te staan. Ten tweede streeft de afdeling P&O ernaar proactief te werven. Aangezien het lang duurt voordat nieuwe groepsleiders daadwerkelijk op de groep kunnen worden ingezet (de norm van minimaal 16 diensten tijdens de inwerkperiode wordt strikt gehandhaafd), wordt nu steeds meer geanticipeerd op het vertrek van medewerkers.

Wat de school betreft blijkt dat ongeveer 10% van het onderwijzend personeel niet beschikt over een passende onderwijsbevoegdheid, maar door de school wel bekwaam wordt geacht voor het verzorgen van onderwijs (zij zijn bevoegd als senior leerkrachtondersteuners).

#### *Beleid professionele ontwikkeling medewerkers*

Het inwerken, ondersteunen en ontwikkelen van (nieuwe) medewerkers is een van de belangrijkste interne beleidsspeerpunten van Teylingereind. Dit punt krijgt dan ook veel aandacht binnen de inrichting en is onderwerp van prestatieafspraken met het management. Alle groepsleiders volgen een Equip-training en alle gedragswetenschappers worden getraind in het gebruik van de SAVRY. Daarnaast komt het pedagogisch handelen (onder andere de 'transfer' van het Equip-denken naar de leefgroep en het herkennen en omgaan met psychische stoornissen) regelmatig aan de orde op teamdagen. Werkbegeleiding van groepsleiders vindt in principe eens in de zes weken plaats. Door de krappe bezetting in het middenkader zijn aspecten als werkbegeleiding en het voeren van functioneringsgesprekken onder druk komen te staan. Hierdoor verdient deze indicator nog niet de



kwalificatie 'geborgd', hoewel het beleid en de realisatie hiervan op onderdelen aan de score-classificatie voldoet.

De school werkt met persoonlijke ontwikkelingsplannen voor elk personeelslid. De keuzes in de professionele ontwikkeling worden voornamelijk bepaald door de individuele ontwikkelingsbehoefte en in mindere mate door de pedagogisch-didactische keuzes van de school. In beperkte mate (BHV en training fysiek ingrijpen) wordt voor de professionele ontwikkeling samengewerkt met de inrichting.

#### *Scholingsaanbod gezondheidszorggebied*

Omdat Teylingereind een opvanginrichting is en (nog) niet beschikt over behandelplaatsen is het scholingsaanbod op het gebied van gezondheidszorg beperkt. Huisarts en verpleegkundigen van de medische dienst evenals gedragsdeskundigen geven instructies aan groepsleiding. De notitie van de medische dienst met instructies en informatie over ziektebeelden en medicatie is helder en informatief.

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

Medewerkers van de inrichting en school werken volgens een vastgelegde methodiek. De pedagogische visie van de inrichting is duidelijk vastgelegd in het Handboek en geeft richting aan het dagelijks handelen op de leefgroep. Daarnaast is er aandacht voor het verder ontwikkelen van de methodiek (combinatie van Equip en het Sociaal Competentiemodel) en het voortdurend alert zijn op het pedagogisch handelen op de groepen. Dit is onderwerp van gesprek tussen groepsleiders onderling en tussen groepsleiders, leidinggevend en staf. Het onderwerp 'leeft' duidelijk en de groepsleiders maken het zich eigen.

Met de komst van de nieuwe teamleiders, die dicht bij de werkvloer staan, zal er ook meer zicht ontstaan op het handelen van groepsleiders conform de methodiek. De positie van de gedragswetenschappers als inhoudelijk deskundige op één team wordt hiermee verstevigd. Hoewel zij geen formele rol hebben als informant bij functioneringsgesprekken van groepsleiders, is het momenteel gebruikelijk dat gedragswetenschappers hierin ook inbreng hebben.

De school ervaart in zijn pedagogische aanpak de beperkingen die aan jongeren worden opgelegd, onder meer naar aanleiding van de recente maatregelen vanwege de brandveiligheid. De zelfstandigheidsontwikkeling/ontwikkeling van eigen verantwoordelijkheid van de jongeren die de school nastreeft, wordt soms belemmerd door de beheersingsmaatregelen vanuit de inrichting.

## 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 Teylingereind een laag risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden 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 en de invulling van de psychiatrische zorg.

De belangrijkste factoren waardoor Teylingereind een veilig leef-, behandel en werkklimaat *kan* bieden zijn terug te voeren op de richtinggevende pedagogische visie van Teylingereind, kernachtig weergegeven in het inrichtingsmotto "*Allereerst zijn we opvoeders*" en de wijze waarop het personeel in het dagelijks leven met de jongeren omgaat. De inrichting ziet het eenduidig uitvoeren van het pedagogisch beleid en in het verlengde hiervan het bieden van structuur, duidelijkheid en voorspelbaarheid, als bepalend voor de veiligheidsbeleving van jongeren én medewerkers. Men spant zich dan ook in om deze uitgangspunten onder de aandacht van het personeel te brengen en te houden. Jongeren weten hierdoor waar ze aan toe zijn en welk perspectief ze hebben, ondanks dat ze soms slechts kort verblijven in deze opvanginrichting. Daarnaast kenmerkt Teylingereind zich als een inrichting die voortdurend leert, ook van fouten, en streeft naar verbetering, zonder daarbij onrust of onveiligheid te creëren voor jongeren of medewerkers. De voorgenomen capaciteitsuitbreiding – volgens planning in 2010 een verdubbeling ten opzichte van de huidige capaciteit – betekent echter een uitdaging voor een inrichting die kampt met een hoog personeelsverloop en moeilijk te vervullen vacatures.

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

#### ***De preventie en beheersing van agressie en geweld vertoont lacunes***

Over het algemeen neemt Teylingereind afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkómen en wordt adequaat opgetreden bij incidenten. Een positieve factor hierbij is de betrokkenheid van medewerkers, die zich uit in een hoge mate van commitment in het geval van roosterproblematiek. Aan een aantal aspecten wordt echter onvoldoende aandacht besteed. De inrichting heeft geen inzicht in de veiligheidsbeleving van jongeren en er wordt in functioneringsgesprekken, exitgesprekken en

team-overleggen niet standaard (expliciet) ingegaan op het onderwerp integriteit. Tenslotte laat de samenwerking tussen de school en de inrichting te wensen over. Het contact tussen mentoren van school en groepsleiders wordt sterk bepaald door de situatie; van structureel overleg op uitvoeringsniveau is onvoldoende sprake. Het contact wordt bemoeilijkt door het feit dat schoolgroepen en leefgroepen in samenstelling sterk verschillen. Hoewel de school dezelfde pedagogische uitgangspunten hanteert als de inrichting, verdient het bewaken en bevorderen van continuïteit tussen school en leefgroep blijvende aandacht.

***Jongeren worden op respectvolle wijze benaderd, het waarborgen van hun rechten verdient meer aandacht***

De medewerkers gaan respectvol om met de jongeren en bieden hen structuur en een voorspelbaar perspectief. Ook worden de rechten van de jongeren in belangrijke mate gewaarborgd. Zo is het recht op medische/psychiatrische behandeling een vanzelfsprekend onderdeel van het verblijf en wordt het geprotocolleerde beleid met betrekking tot het uitvoeren van separaties en isolaties eenduidig toegepast. Jongeren worden geïnformeerd over de rechten en plichten die aan hun verblijf zijn verbonden. De toegang tot en ondersteuning van jongeren bij klachtprocedures kan beter.

***De inrichting stelt de opvoeding van de jongeren centraal, behandeling verdient meer aandacht***

Zoals gezegd neemt opvoeding een centrale plaats in het beleid van de inrichting in en medewerkers slagen erin om de pedagogische uitgangspunten op consequente wijze tot uitvoering te brengen op de werkvloer. Een aandachtspunt betreft echter de samenwerking tussen school en inrichting, die onvoldoende is ingebed in het pedagogisch klimaat. Een tweede aandachtspunt is dat de invulling van de psychiatrische zorg momenteel beperkt is. Het risico bestaat dat niet in het oog springende beelden, zoals depressies, niet (tijdig) worden herkend of verkeerd worden begrepen door groepsleiders. De opening van twee behandelgroepen per 1 april 2007 zal hogere eisen stellen aan de psychiatrische expertise die in huis is of via ketenpartners is in te zetten.

***De professionele bedrijfscultuur ontwikkelt zich positief***

De directie van Teylingereind beschouwt het personeelsbeleid als cruciaal voor het bevorderen van een veilig leef-, behandel- en werkklimaat. Interne beleidsspeerpunten zoals het HRM-beleid en resultaatgericht leiding geven worden vertaald in concrete, te evalueren acties en plannen van aanpak. Echter, Teylingereind is kwetsbaar als het gaat om het aantrekken en het vasthouden van voldoende gekwalificeerd personeel. Men tracht dit probleem het hoofd te bieden door het creëren van doorstroommogelijkheden voor groepsleiders en een proactief wervingsbeleid. Belangrijk is om te voorkomen dat nieuwe medewerkers, nieuwe medewerkers moeten inwerken. Daarnaast moet de nieuwe structuur waarin elk team een fulltime teamleider heeft die samen met een gedragswetenschapper het team aanstuurt, nog zijn beslag krijgen en moet de formatie van de gezondheidszorgfuncties structureel omhoog.

## Bijlage 1                      Het onderzoek

---

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

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

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

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

### *Definities*

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

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

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

---

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

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

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

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

#### *Onderzoeksvraag*

De vraagstelling van het onderzoek luidt als volgt:

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

De vraagstelling wordt door middel van de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

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

#### *Wijze van beoordelen*

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

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

#### *Uitvoering van het onderzoek*

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

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



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

### Toelichting op scoreclassificaties per indicator

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



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

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

---

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

---

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

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer	De inrichting heeft geen beleid 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 jeugdigen te herkennen en te diagnosticeren	Binnen de inrichting wordt gewerkt met een methodiek om psychiatrische stoornissen bij jeugdigen te herkennen en te diagnosticeren	De methode om psychiatrische stoornissen bij jeugdigen te herkennen en te diagnosticeren is beschreven en maakt onderdeel uit van het inrichtingsbeleid	Het beleid inzake het herkennen en diagnosticeren van psychiatrische stoornissen wordt periodiek getoetst en zo nodig bijgesteld
Intern en/of extern	De inrichting biedt geen intern	Het intern en/of extern	Het intern en/of extern	Het geformaliseerde

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

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

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

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

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

*Teylingereind (ongedateerd)*

- Gijzelingsbeleid Sassenheim: Teylingereind
- Meerjarenplan planning en controlcyclus. Sassenheim: Teylingereind
- Mentoraat. Sassenheim: Teylingereind
- Pedagogisch Handboek. Sassenheim: Teylingereind
- Plan van aanpak RI&E voortgang. Sassenheim: Teylingereind
- Procesbeschrijving Protocol consignatiedienst. Sassenheim: Teylingereind
- Professioneel statuut - Regeling professionele verantwoordelijkheden van hulpverleners. Sassenheim: Teylingereind
- Protocol hoofdluis. Sassenheim: Teylingereind
- Vermissing gevaarlijke of kostbare voorwerpen. Sassenheim: Teylingereind

*Teylingereind (1997)*

- Richtlijnen fysiek ingrijpen. Sassenheim: Teylingereind

*Teylingereind (1998)*

- Toelating personeel. Sassenheim: Teylingereind

*Teylingereind (1999)*

- Werkwijze fysiek ingrijpen. Sassenheim: Teylingereind

*Teylingereind (2000)*

- Bijlage 1 bij E-mail- en internetprotocol. Sassenheim: Teylingereind

*Teylingereind 2001*

- Kritische ruimten. Sassenheim: Teylingereind
- Verlofbeleid opvang behandeling. Sassenheim: Teylingereind

*Teylingereind (2002)*

- Beleid met betrekking tot de "7-norm" - jan 2002. Sassenheim: Teylingereind
- Bijlage 2 bij het E-mail- en internetprotocol. Sassenheim: Teylingereind
- Bijlage 3 bij het E-mail- en internetprotocol. Sassenheim: Teylingereind
- Protocol HIV-Testbeleid. Sassenheim: Teylingereind

*Teylingereind (2003)*

- Communicatie bij calamiteiten. Sassenheim: Teylingereind
- Gebruik van portofoons. Sassenheim: Teylingereind



- Protocol extern transport. Sassenheim: Teylingereind

#### *Teylingereind (2004)*

- Basiszorg Sassenheim: Teylingereind
- Detectiebeleid Sassenheim: Teylingereind
- Dossierbeheer en recht op inzage Sassenheim: Teylingereind
- Omgaan met moeilijke bezoekers Sassenheim: Teylingereind
- Protocol Bijt- en prikaccidenten Sassenheim: Teylingereind
- Protocol Drugsbeleid Sassenheim: Teylingereind
- Sanctiebeleid Sassenheim: Teylingereind
- Sanctiebeleid Instructie ordemaatregelen en straffen Sassenheim: Teylingereind
- Veiligheidsvoorzieningen m.b.t. bezoek Sassenheim: Teylingereind
- Vertreknotitie Sassenheim: Teylingereind
- Vertrekbeleid jongeren na kantoortijd Sassenheim: Teylingereind

#### *Teylingereind (2005)*

- Contrabande. Sassenheim: Teylingereind
- Dagelijkse en Bijzondere inspecties. Sassenheim: Teylingereind
- detectie en controle. Sassenheim: Teylingereind
- E-mail- en internet protocol. Sassenheim: Teylingereind
- Gedragsregels informatiebeveiliging. Sassenheim: Teylingereind
- GSM-beleid. Sassenheim: Teylingereind
- Medische dienst 2005. Sassenheim: Teylingereind
- Nazorgteam. Sassenheim: Teylingereind
- Ongeoorloofde Afwezigheidskaart. Sassenheim: Teylingereind
- Problemen bij bezoek. Sassenheim: Teylingereind
- Regionaal Nazorgconvenant. Sassenheim: Teylingereind
- RI&E Forensisch Centrum Teylingereind – 2005. Sassenheim: Teylingereind
- Toelating relatiebezoek. Sassenheim: Teylingereind
- Toelating externe werknemers en leveranciers. Sassenheim: Teylingereind

#### *Teylingereind (2006)*

- 1e viermaandsrapportage 2006. Sassenheim: Teylingereind
- 2e viermaandsrapportage. Sassenheim: Teylingereind
- 3e viermaandsrapportage 2006. Sassenheim: Teylingereind
- Bezoekregeling ouders. Sassenheim: Teylingereind
- Calamiteitenplan versie 1.0. Sassenheim: Teylingereind
- Handelingsinstructie ontvluchting - niet terugkeren van verlof. Sassenheim: Teylingereind
- Klachtenregeling. Sassenheim: Teylingereind

- Klachtenregeling jongeren. Sassenheim: Teylingereind
- Melding bijzonder voorval. Sassenheim: Teylingereind
- Ongewenste intimiteiten-Seksueel misbruik. Sassenheim: Teylingereind
- Protocol dienstdoende artsen. Sassenheim: Teylingereind
- Protocol Groepsbezoek. Sassenheim: Teylingereind
- Protocol medicatieverstrekking. Sassenheim: Teylingereind
- Protocol Visitatieprocedure. Sassenheim: Teylingereind
- RIE - plan van aanpak 2005. Sassenheim: Teylingereind
- Uitstroom Teylingereind 2001. Sassenheim: Teylingereind
- Urinecontroles richtlijnen. Sassenheim: Teylingereind
- Verlofbeleid OTS jongeren. Sassenheim: Teylingereind

*Teylingereind (2007)*

- ARK - Gespreksverslagen onderzoek Integriteit Jeugdinstellingen 2007. Sassenheim: Teylingereind
- Kenmerken persoonlijk prestatiecontract 2007. Sassenheim: Teylingereind
- Loek persoonlijk prestatiecontract 2007. Sassenheim: Teylingereind
- Marc persoonlijk prestatiecontract 2007. Sassenheim: Teylingereind
- Prestatieafspraken 2007 Annelies. Sassenheim: Teylingereind
- Rapport RIE BHV 02-02-07. Sassenheim: Teylingereind
- Tom persoonlijk prestatiecontract 2007. Sassenheim: Teylingereind