

# **Veiligheid binnen**

## **Rentray**

*Locatie Lelystad*

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

De risico's hebben vooral betrekking op het onvoldoende waarborgen van de rechtspositie van de jongeren, op de beperkte rol van de school bij het realiseren van behandeldoelen op sociaal-emotioneel terrein en op het niet voldoen aan voorwaarden voor afdoende psychiatrische diagnostiek door onvoldoende beschikbaarheid van de psychiater.

De belangrijkste factoren waardoor Rentray Lelystad een veilig leef- en behandelklimaat *kan* bieden zijn terug te voeren op het feit dat vanaf de start van de inrichting in 2004, de veiligheidsproblemen die zich hebben voorgedaan zijn onderzocht en in verbeteracties zijn omgezet. De effecten van de verbeteracties zijn goed gemonitord. Tegelijkertijd wordt veel aandacht besteed aan deskundigheidsbevordering en ontwikkeling van medewerkers, waardoor de onzekerheid bij medewerkers afneemt en het hoge personeelsverloop en het ziekteverzuim zijn teruggedrongen.



## Inhoudsopgave

Samenvatting .....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	7
Hoofdstuk 2 De veiligheid in Rentray Lelystad .....	9
2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld .....	9
2.1.1. Voorkómen van agressie en geweld.....	9
2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld.....	12
2.2 Bejegeningssklimaat .....	13
2.2.1. Waarborgen rechten jongeren .....	13
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.....	19
2.3.2. Behandeling .....	22
2.4 Deskundigheid van het personeel.....	24
2.4.1. Bedrijfscultuur .....	25
Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties .....	29
Bieden en waarborgen van een veilig leef- behandel- en werkklimaat.....	29
Bijlage 1 Het onderzoek .....	31
Bijlage 2 Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator.....	35
Bijlage 3 Geraadpleegde documenten .....	49



## Hoofdstuk 1 Inleiding

---

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

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

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

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

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

De JJI Rentray Lelystad maakt deel uit van Rentray, een ortho-psychiatrische inrichting voor jongeren met ernstige gedragsproblemen, die in Eefde, Rekken en Lelystad justitiële jeugdinrichtingen in stand houdt. De JJI Rentray Lelystad is drie jaar geleden in gebruik genomen, heeft een capaciteit van 140 plaatsen met afdelingen voor gesloten opvang en behandeling voor jongens en meisjes. Het onderwijs in de inrichting wordt verzorgd door de Stedenschool. De Stedenschool valt onder de stichting Orthopedagogisch Centrum IJsselmeerpolders, een onderdeel van REC-Flevoland.

### *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 Rentray Lelystad

---

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

### 2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld

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

#### 2.1.1. Voorkómen van agressie en geweld

##### Scores per indicator

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

##### Onderbouwing van de scores

###### *Veiligheid gebouw*

De indeling van het gebouw, de zichtlijnen, de technische en elektronische hulpmiddelen, compartimentering en de wijze waarop de centraalpost de bewegingen van groepen jongeren door het gebouw stuurt, dragen bij aan een veilige verblijfssituatie voor jongeren en medewerkers. De inrichting is gehuisvest in een gebouw dat speciaal ontworpen en gebouwd is om als jeugdinstelling te dienen. Het is een functioneel ingericht gebouw met gescheiden afdelingen waarin maximaal twaalf jongeren kunnen worden gehuisvest, waar de afdelingen voor jongens en meisjes in aparte vleugels zijn ondergebracht en waar goede onderwijsvoorzieningen in een centraal gebouw zijn ondergebracht. Er zijn korte looplijnen. Jongeren bewegen zich niet onbegeleid door het gebouw.

### *Inzicht in veiligheidsbeleving*

De veiligheidsbeleving van jongeren wordt periodiek onderzocht. Uit de onderzoeken onder jongeren van 2004, 2006 en 2007 blijkt dat de vragen over veiligheid bovengemiddeld scoren en dat de waardering op dat punt in de loop van de tijd stijgt. De uitkomsten van het tevredenheidsonderzoek zijn voor de directie aanleiding om te trachten verveling op de leefgroepen terug te dringen door een programma-aanbod te doen, de drempel voor het indienen van klachten te verlagen en de positie van de jongerenraad als belangenbehartiger voor de jongeren te verstevigen. De inrichting heeft in 2004 eenmalig onderzoek gedaan naar de veiligheidsbeleving van medewerkers. Uit het onderzoek blijkt dat medewerkers zich veilig voelen in het contact met jongeren.

### *Inventarisatie veiligheidsrisico's*

De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) die in 2004 is uitgevoerd besteedt geen aandacht aan risico's met betrekking tot agressie en geweld en ongewenste omgangsvormen. In december 2005 is er opnieuw een onderzoek uitgevoerd naar veiligheidsrisico's. Dat werd gedaan door een auditteam met medewerkers van de inrichting en specialisten van buiten. Daaruit kwam naar voren dat procedures overwegend goed zijn vastgelegd, maar niet altijd bij iedereen bekend zijn en niet altijd op dezelfde wijze worden toegepast. Als prominente veiligheidsrisico's werden benoemd: het toezicht op de jongeren tijdens het verblijf op de groepen in relatie tot afpersing, bedreiging, (seksueel) geweld en het risico van opstootjes of opstanden bij niet adequaat vroegtijdig signaleren of ingrijpen. Naar aanleiding van de audit is een plan van aanpak vastgesteld. De uitvoering van de naar aanleiding van de audit geformuleerde verbeterpunten wordt bewaakt.

### *Beleid preventie en beheersing incidenten*

Allerlei facetten van het beleid om incidenten te voorkomen en te beheersen zijn schriftelijk vastgelegd en hebben een plaats in de opleidingen van nieuwe medewerkers. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om procesbeschrijvingen seksueel misbruik, alarmering/inschakeling, nazorg bij incidenten en kritische aspecten met betrekking tot de omgang tussen jongens en meisjes. In de jaarplannen van de unit beveiliging worden speerpunten geformuleerd: het voorkomen van invoer van drugs, het efficiënt inzetten van de medewerkers, het benoemen van taakverantwoordelijken voor diverse uitvoeringstaken, waaronder het geven van veiligheidsinstructies, en het optreden als mentor en stagebegeleider.

Daaruit blijkt dat de inrichting zich niet alleen inspant om beleid te formuleren, maar ook om het bij de medewerkers tussen de oren te krijgen en dat zij daarvoor instructie, training en opleiding inzet. De protocollen zijn Rentrybreed geformuleerd. Ze staan op het intranet en zijn ook op alle groepen in een klapper aanwezig. Ze zijn echter niet altijd up to date, wel van een versienummer voorzien, maar niet altijd gedateerd. Diverse groepen medewerkers geven aan dat ze goed op de hoogte zijn met het gevoerde beleid en dat er een positieve aanspreekcultuur is als bepaalde regels door iemand niet goed worden nageleefd. Toch zijn niet alle medewerkers even goed op de hoogte.

### *Training medewerkers*

Alle medewerkers zijn na indiensttreding getraind in de omgang met agressie en geweld. Daarnaast zijn alle medewerkers die dagelijks met jongeren omgaan verplicht in het kader van deskundigheidsbevordering tien tot twaalf keer per jaar deel te nemen aan de oefeningen gericht op zelfverdedigingsvaardigheid en praktisch optreden bij calamiteiten of bij de toepassing van geweldsmaatregelen. Dat aanbod wordt gegarandeerd doordat er voldoende trainers zijn en trainingsmomenten worden aangeboden. Het is de eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers om ervoor te zorgen dat zij in voldoende mate deelnemen en de verantwoordelijkheid van de leidinggevende om erop toe te zien en onvoldoende deelname aan de orde te stellen in het functioneringsgesprek. De beveiligingsmedewerkers komen die verplichting overwegend goed na. De leraren nemen onvoldoende deel, de groepsleiding neemt zeer wisselend deel. Personeelsgebrek, uitval wegens ziekte en het druk zijn met andere taken worden aangevoerd als redenen voor die verminderde deelname. Het aanspreken van medewerkers op niet-deelname kan beter.

### *Beleid ongewenste omgangsvormen*

Er is een vastgelegd beleid met betrekking tot ongewenste omgangsvormen. Dat omvat een gedragscode en er is een procesbeschrijving die vastlegt welke stappen gevolgd worden wanneer medewerkers verliefd worden op jongeren of wanneer jongeren door medewerkers seksueel misbruikt worden. Meldingsplicht, onderzoeks- en klachtenprocedure en sanctionering maken deel uit van dat protocol. Medewerkers zijn op de hoogte van dit protocol. Er is ook een beleidsnotitie over de omgang tussen ingesloten jongens en meisjes en de risico's die voortvloeien uit de vaak geringe weerbaarheid en de grote kwetsbaarheid bij meisjes op het vlak van seksualiteit en het onvoldoende morele besef bij jongens. In het kader daarvan zijn grenzen en beperkingen gesteld aan gezamenlijke activiteiten. Gepleit wordt vanuit Rentray Lelystad voor heropname van de opleidingsmodule intimiteit en seksualiteit in de standaard interne opleiding voor medewerkers. Binnen de inrichting is geen vertrouwenspersoon voor medewerkers en jongeren. Er is zowel een mannelijke als een vrouwelijke vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen voor het onderwijs beschikbaar. Deze mensen zijn bekend en goed bereikbaar. In de schoolregels en de daaraan gekoppelde groepsregels is aandacht voor de gewenste omgangsvormen. Medewerkers weten welke situaties risico's met zich meebrengen en treden op in hun toezichthoudende rol. Incidenten op dit terrein worden als zodanig geregistreerd.

### *Beleid integriteitsbreuken*

Er is een protocol dat bij overtredingen van de integriteit wordt gehanteerd. Er is een meldingsplicht voor medewerkers. De mogelijkheid om acute maatregelen te nemen is beschreven, evenals de onderzoeksprocedure en de wijze waarop een klachtencommissie de zaak afhandelt, op basis waarvan de directeur maatregelen kan nemen na gegronde of ongegronde klachten. De basis voor die protocollen ligt in het huishoudelijk reglement Rentray. Medewerkers zijn bekend met het beleid en met de procedure. Incidenten die in de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden hebben aanleiding gegeven tot ontslag op staande voet van medewerkers en ook tot het inzetten van andere disciplinaire maatregelen (overplaatsing).

## 2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld

### Scores per indicator

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

### Onderbouwing van de scores

#### *Personele bezetting*

De personele bezetting is afgestemd op mogelijke risico's en is onderdeel van het inrichtingsbeleid. Groepen gaan alleen "open" bij voldoende personeelsbezetting. Nu er vooral bij het onderwijs een personeelstekort is, proberen groepsleiding en school de lessen zoveel mogelijk doorgang te laten vinden. Toch kan het gebeuren dat jongeren op uren dat ze onderwijs moeten hebben op hun kamers zijn ingesloten, vanwege de mogelijke risico's die veranderingen in het rooster teweeg kunnen brengen. Beveiligingsmedewerkers verlenen assistentie aan de groepsleiding bij het toezicht op het luchten en regelen het transport van groepen jongeren naar het onderwijs, zodat er geen onoverzichtelijke situaties ontstaan.

In de nachtdienst zijn vier personeelsleden in dienst (één groepsleider en drie beveiligingsmedewerkers). De groepsleider is bevoegd om beslissingen te nemen met betrekking tot jongeren. De beveiligingsmedewerkers weten welke soort voorvallen in de nachtdienst zij moeten rapporteren. Jongeren voelen zich in de nachtdienst niet altijd serieus genomen door de beveiligingsmedewerkers.

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

Medewerkers zijn bekend met de procedures voor het melden en registreren van incidenten. De inrichtingsleiding benadrukt voortdurend het belang van een goede registratie van ook kleine incidenten. Uit de incidentenregistratie blijkt dat deze laagdrempelig is: ook kleine incidenten worden vastgelegd. Op school en op de groepen wordt dezelfde systematiek voor het registreren van incidenten gebruikt. De gegevens uit de incidentenrapportage worden gebruikt in de begeleiding van jongeren. Er is een begin gemaakt met een systematische analyse van aantallen en aard van de incidentmeldingen per groep en per periode.

### *Alarmeringsprocedure.*

De alarmeringsprocedure is bekend en ook alle nieuwe medewerkers worden goed ingevoerd in die procedure. De laatste tijd is het aantal keren alarm afgenomen, mede doordat de leraren/medewerkers steeds beter in staat zijn zodanig op te treden dat alarm kan worden voorkomen.

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

De samenwerking tussen school en inrichting is zowel informeel als formeel over het algemeen goed te noemen. Er vindt op verschillende niveaus overleg en afstemming plaats. Dagelijks vindt afstemming tussen groepsleiding en leraren plaats over hoe het met de jongeren gaat. Zeker als het gaat om incidenten is er sprake van een goed gereguleerde samenwerking.

### *Nazorg incidenten*

Het nazorgbeleid is vastgelegd en er wordt ook naar gehandeld. De rollen van collega's, unitmanagers, locatiemanager, behandelcoördinator en hoofdpersoneelszaken zijn beschreven. Medewerkers zijn in hun inwerkperiode goed op de hoogte gebracht van alle maatregelen die de school op het gebied van veiligheid, maar ook inzake preventie van incidenten en eventuele nazorg neemt. In de praktijk blijkt het beleid ook uitgevoerd te worden.

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

## **Onderbouwing van de scores**

### *Informeren van jongeren*

Er is een brochure met de huisregels, die voor alle jongeren beschikbaar is. Daarnaast zijn er groepsregels. Bij de formulering daarvan is rekening gehouden met het niveau van de groepen. De Commissie van Toezicht stelt vast dat jongeren wel goed geïnformeerd worden over de regels, maar dat zij die niet altijd begrijpen. De Commissie van Toezicht ervaart ook dat haar rol niet goed begrepen wordt door de jongeren. Zij heeft zich voorgenomen om vaker groepen te bezoeken om hen uitleg te geven over de rol van de Commissie van Toezicht. Jongeren ervaren dat er op alle groepen verschillende regels zijn. Zij ervaren ook dat als er problemen zijn ontstaan, de groepsleiding soms weer nieuwe regels maakt. Er is ook onduidelijkheid over wat sancties zijn en wat geen sancties zijn en wanneer je naar aanleiding van een sanctie een beschikking krijgt uitgereikt. Jongeren vinden ook dat zij niet goed geïnformeerd zijn over de mogelijkheden om gebruik te maken van faciliteiten als luchtplaats en sportzaal buiten de reguliere programmatijd. Ook worden jongeren niet goed geïnformeerd over de uitkomsten van het overleg tussen inrichting en jongerenraad.

### *Klachtprocedures, verzoek- of bezwaarschriften*

Het beleid met betrekking tot klachtprocedures, verzoek- en bezwaarschriften ligt in wettelijke regels vast en wordt uitgevoerd door de inrichting. De werkwijze van de klachtencommissie maakt een snelle afhandeling van klachten mogelijk. Maandelijks heeft de commissie zitting. In 2006 werden 88 klachten ingediend. Driekwart daarvan werd ingetrokken voordat het tot behandeling kwam. Twintig klachten werden uiteindelijk door de Commissie van Toezicht in behandeling genomen, waarvan er nog zes via bemiddeling werden opgelost. Drie klachten waren gegrond. De directie neemt klachtingspraken serieus. Klachten gingen over het optreden van medewerkers na een alarmmelding, over het zoekraken van spullen, over de manier waarop geld op de rekening van jongeren geboekt wordt of over uitval van het dagprogramma. De Commissie van Toezicht neemt ook klachten over het onderwijs in behandeling.

De inrichting heeft recent op een centraal punt een brievenbus opgehangen, waar jongeren klachten kunnen indienen, die direct naar de klachtencommissie worden doorgezonden. Jongeren zijn van de mogelijkheid om die brievenbus te benutten niet goed op de hoogte.

### *Hulp en rechtsbijstand*

De mogelijkheid om hulp en rechtsbijstand in te roepen bij het indienen van klachten is aanwezig. Jongeren kunnen een beroep doen op hun advocaat. Er is geen vertrouwenspersoon in de inrichting aanwezig op wie jongeren een beroep kunnen doen wanneer ze een klacht willen indienen.

### *Recht op medische / psychiatrische behandeling*

Het belang en de toegankelijkheid van de medische en psychiatrische zorg in Rentray zijn duidelijk vervat in een zorgvisie die als uitgangspunt is genomen voor de uitwerking en implementatie van integrale gezondheidszorg. De mogelijkheid om waar nodig medische en psychische zorg te bieden

aan de jongeren is in voldoende mate geregeld. De toegang tot psychiatrische zorg is echter zeer beperkt, omdat een psychiater nauwelijks beschikbaar is.

De huisartsenzorg en de activiteiten van de beschikbare verpleegkundigen zijn zeer toegankelijk. Als jongeren zelf behoefte hebben aan medische zorg dan is de toegang tot de verpleegkundige respectievelijk de huisarts snel en gemakkelijk geregeld. Bovendien vindt bij iedere jongere na binnenkomst in Rentray een intake plaats waarin de algehele gezondheidstoestand en -gedrag, de medische voorgeschiedenis en het gebruik van medicatie zorgvuldig worden geïnventariseerd. Tenslotte besteden vooral de verpleegkundigen relatief veel aandacht aan preventieve activiteiten zoals voorlichting aan de jongeren over specifieke gezondheidsproblemen en preventieve screening op hepatitis B (op indicatie).

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

In Rentray is een protocol beschikbaar voor het uitvoeren van separaties en isolatie. Bovendien zijn alle medewerkers/groepsleiding en gedragsdeskundigen hiermee wel bekend en wordt de beschreven procedure nauwgezet uitgevoerd. De visie en het beleid over het insluiten zijn zo gekozen dat men alleen in het uiterste geval en zo kort mogelijk hiervan gebruik maakt. De reden om in te sluiten is het afwenden van gevaar voor de jongere zelf of voor anderen. Op basis van de gesprekken en gepresenteerde cijfers blijkt dat dit beleid operationeel effectief is en bovendien dat men er in Rentray redelijk goed in slaagt om gedragsstoornissen niet alleen te beheersen of te controleren, maar in een communicatief kader te plaatsen. Ook wordt systematisch de medische dienst geïnformeerd als jongeren worden gesepareerd of geïsoleerd, zeker als dit van langere duur zou zijn (>1 dag).

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

In Rentray werken inrichting en school (Stedenschool) samen om de jongeren zo snel mogelijk een passende onderwijsplek te bieden. Daartoe vindt meteen na binnenkomst een intake plaats door de intern begeleider met als doel de beginsituatie te bepalen. Aan de hand daarvan bepaalt de school, samen met de jongere en de behandelcoördinator, welke leerlijn het meest in aanmerking komt. In de leerlingbesprekingen die school en inrichting daarna samen voeren, komen de gemaakte keuzes, mede aan de hand van fasekaarten, opnieuw aan de orde. Om deze fasekaarten goed in te kunnen zetten is een nieuwe organisatie- en roosterstructuur in de school van belang. Met de invoering daarvan is de school onlangs gestart. Het aantal uren onderwijs ligt op het moment van het onderzoek onder druk, omdat er naast een aantal vacatures ook een aantal zieken (langdurige en grieppatiënten) is. Jongeren zeggen dat er op dit moment wel twee lessen per dag uitvallen. De inrichting bevestigt dat het op dit moment om ongeveer tien procent van de geplande lessen gaat. De school werft nieuw personeel om zo spoedig mogelijk te kunnen voorzien in een volledig onderwijsprogramma voor alle jongeren.

## 2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief

### Scores per indicator

<b> criterium</b> De inrichting biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief	Afwezig	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*

Vanaf de binnenkomst wordt door de groepsleiding gewerkt aan de totstandkoming van individuele verblijfsplannen. Een voorlopig verblijfsplan wordt binnen vier weken na binnenkomst op een opvanggroep door de groepsleiding opgesteld. De jongeren hebben hierbij inbreng doordat hun mentor met hen over het doel van het verblijf praat. Dat proces geeft de jongeren duidelijkheid over het verblijfsperspectief. Zo snel mogelijk wordt de jongere geplaatst in een passend opleidingsprogramma, waarbij fasekaarten worden gehanteerd om de voortgang vast te leggen.

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

De jongere wordt gehoord voordat het verblijfs- / behandelplan wordt vastgesteld. De jongeren worden ook betrokken bij evaluatiebesprekingen van dat plan.

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

Ouders worden zo spoedig mogelijk na binnenkomst van hun kind in Rentray uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek, zodat Rentray kan horen hoe zij tegen de problemen van hun kind aankijken. De inrichting probeert gezamenlijke doelstellingen te formuleren waarin alle betrokkenen zich kunnen vinden. Jongeren van zestien jaar of ouder moeten er toestemming voor geven dat de informatie over hen ook met de ouders gedeeld wordt. Uit de dossiers blijkt dat de inbreng van ouders betrokken wordt bij de opstelling en de evaluatie van verblijfs- en behandelplannen. In een aantal gevallen wordt het gezinssysteem ook daadwerkelijk ingeschakeld bij de behandeling.

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

Samen met de jongeren vult de school de beginsituatie op basis van de voorgeschiedenis in. De intern begeleiders vervullen met de behandelcoördinator van de inrichting de rol van de Commissie voor de begeleiding. Het invullen van het handelingsplan, de trajectkaart, is gedelegeerd aan de klassenmentor, de avo-leraar van de groep.

Afhankelijk van de uitkomsten van de intake bepaalt de school samen met de jongere wat het ontwikkelingsperspectief voor de jongere is en welke cognitieve doelen de school voor de komende



periode denkt te realiseren. De school plant daarbij nog te weinig welke tijd en welke middelen, methodiek en organisatie noodzakelijk zijn om de gestelde doelen te realiseren. Voor de jongeren in de opvang, die soms heel kort in de inrichting verblijven, is het een moeilijke opgave hen gericht te begeleiden bij een passend onderwijsprogramma. Voor de jongeren die langer verblijven en voor wie een behandelprogramma is opgesteld, maakt het handelingsplan integraal deel uit van dat behandelplan. Doelen voor de cognitieve ontwikkeling van de jongeren staan in de trajectkaart (het handelingsplan), terwijl doelen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling zijn belegd bij de behandeling in de groep. Dat laat onverlet dat het onderwijs in sociaal-emotionele vaardigheden juist voor deze jongeren ook in het onderwijsprogramma herkenbaar zou moeten zijn. Nu wordt in de rapportage melding gemaakt van het sociaal-emotioneel functioneren, zonder dat daarvoor in de trajectkaart doelen zijn opgenomen. In het IB (intern begeleider)-overleg met de andere scholen van Rentray staan de leerlijnontwikkeling ten dienste van de handelingsplanning en het nieuwe leerlingvolgsysteem, datacare, nadrukkelijk op de agenda. Dat biedt de school mogelijkheden de in gang gezette verbetertrajecten samen met anderen verder te ontwikkelen.

### 2.2.3. Omgang met de jongeren

#### Scores per indicator

<b> criterium</b> De inrichting gaat respectvol om met de jongeren	Afwezig	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 persoonlijke levenssfeer van jongeren wordt beschermd. Soms wordt bijvoorbeeld van algemene regels afgeweken en wordt een jongere die erg kwetsbaar is niet gevisiteerd. Verder is er de omgangsvorm dat de groepsleider klopt op de kamerdeuren, alvorens die te openen. Jongeren wordt voorgehouden dat zij zelf hun kamerdeur dicht moeten houden en dat zij over de reden van hun verblijf niet met iedereen moeten spreken. Ook legt de groepsleider aan de jongeren uit welke grenzen hij hanteert, wanneer hij iets wel of niet doorvertelt aan collega's. De wijze waarop aanwezigheidscontroles in de nachtdienst worden uitgevoerd is duidelijk: bij de eerste controle wordt altijd het licht aangedaan en gekeken of de jongere er goed bij ligt. Als andere frequentere controles worden gehanteerd, is dat met de jongere afgesproken. Ook kamercontroles worden zorgvuldig uitgevoerd en brieven van jongeren worden niet gelezen. Jongeren zijn van dat beleid op de hoogte en geven aan dat ze zaken die zij niet bekend willen maken soms met de geestelijk verzorgers delen.

### *Naleving gedragsregels / omgangsvormen*

De wijze waarop gedragsregels gehandhaafd worden is een onderwerp van gesprek, omdat allerlei incidenten en de reactie daarop worden vastgelegd in een registratieformulier. Die wijze waarop gedragsregels worden gehandhaafd is daarmee ook onderwerp van gesprek met collega's in het werkoverleg en in het kader van de uitvoering van behandel- en verblijfsplannen. Ook geven medewerkers uit verschillende dienstvakken elkaar op een positieve manier feedback, wanneer het erop lijkt dat bepaalde regels niet gehandhaafd worden.

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

Er is duidelijk beleid met betrekking tot het sanctioneren van jongeren. Goed gedrag of gedrag waarmee jongeren tonen aan de doelstellingen van het verblijfs -/ behandelplan te werken wordt in beginsel positief gesanctioneerd. Jongeren kunnen daarmee bepaalde vrijheden verdienen. Groepsleiders mogen jongeren voor korte tijd uitsluiten van deelname aan het dagprogramma en, met instemming van de unitmanager, voor een periode van maximaal vijftien uur, wanneer het gedrag van de jongere daartoe aanleiding geeft. Zoveel als mogelijk is wordt geprobeerd het contact met de jongere te herstellen. Het laten uitvoeren van een schrijfofdracht door de jongere is daarin een middel. Wanneer jongeren in een afzonderingscel geïsoleerd worden, gebeurt dat in beginsel onder regie van de functionaris die vanaf het begin betrokken is geweest bij het incident. Jongeren hebben wel het gevoel dat er vaker negatief dan positief gesanctioneerd wordt en voelen zich soms machteloos, omdat de groepsleider altijd het gelijk aan zijn kant heeft.

### *Besluitvorming / verantwoording van intrekken vrijheden*

Het beleid met betrekking tot het toekennen van beloningen en het intrekken van vrijheden is schriftelijk vastgelegd. De richtlijnen wanneer bepaalde vrijheden worden ingetrokken (bijvoorbeeld intrekken van verlof bij geconstateerd drugsgebruik) zijn in de ogen van de jongeren duidelijk.

## **2.3 Opvoeding en behandeling**

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

### 2.3.1. Opvoeding

#### Scores per indicator

<b> criterium</b> 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*

Rentray Flevoland hanteert een duidelijke leidraad voor de dagindeling: er is een dagprogramma dat vooral bestaat uit school, sporten, maaltijden, corvee en "vrije tijd". Deze vrije tijd wordt samen met de jongeren ingevuld. Hierbij wordt gekeken naar hetgeen een jongere nog nodig heeft voor zijn ontwikkeling.

Het dagprogramma is bekend bij de jongeren: het hangt in de groepsruimte. Per week wordt een programma opgesteld. De corveetaken, waaronder ook het voorbereiden van de maaltijd, wisselen. De jongeren kennen het dagprogramma, zij weten wat er van hen verlangd wordt. Een probleem is dat veel lessen op de school uitvallen (gemiddeld twee per dag); de jongeren moeten dan op hun kamer blijven.

##### *Afstemming leefomgeving op ontwikkelingsbehoeften*

Rentray Flevoland is een jonge organisatie en bestaat nu drie jaar. Bij de start in 2004 is vooral gekeken naar meubilair dat "hufter proof" is. Een aantal zaken is inmiddels aan vervanging toe; de jongeren hebben een inbreng bij de aanschaf van nieuwe zaken. Iedere groep heeft een eigen budget hiervoor.

Er wordt wel gelet op de brandwerendheid van dingen. De meisjesgroepen letten meer op een gezellige inrichting dan de jongens. Bij de inrichting wordt er door de groepsleiding op gelet dat er geen aanstootgevende posters of afbeeldingen opgehangen worden. Dit geldt ook voor de kamers van de jongeren: geen blootfoto's bijvoorbeeld.

De groepsruimten maken een verzorgde indruk, deze zijn opgeruimd en schoon. De jongeren hebben hierin een duidelijke taak: opruimen na de maaltijd, vloer aanvegen, tafel schoonmaken. Opmerkelijk is dat bij Rentray Flevoland de warme maaltijd door de groep zelf wordt klaargemaakt. Op sommige groepen gebeurt dit helemaal zelfstandig door jongeren, bij andere groepen helpt de groepsleiding.

### *Samenstelling leefgroepen*

Rentray Flevoland heeft duidelijk criteria voor de indeling van de groepen:

- geslacht;
- intelligentieniveau;
- opvang of behandeling;
- leeftijd.

Toewijzing gebeurt echter door Bureau Individuele jeugdzaken (IJZ) van DJI. Nadat een jongere op een groep geplaatst is, is er een mogelijkheid tot herplaatsing, maar slechts mondjesmaat. Het komt wel voor dat een groep wijzigt van bestemming; dit is afhankelijk van de jongeren die aangemeld worden. Door deze bestemmingswijzigingen kan beter tegemoet gekomen worden aan de ontwikkelingsbehoefte van de jongere. Als voor opname informatie over de jongere bekend is (intakedossier), is er sprake van een gerichte plaatsing in een groep.

### *Samenstelling schoolgroepen*

De school bepaalt de indeling van de groepen in principe aan de hand van de leefgroepen. Daardoor is niet voorzien in een indeling en aanbod die in voldoende mate zijn afgestemd op de onderwijsbehoeften van de jongeren. Daarom is de school (voorzichtig) gestart met een andere indeling om meer aan te kunnen sluiten bij de vraag van de jongeren. Door de instroom van meer LVG-jongeren is de behoefte aan praktijkvakken groot. De school heeft om daaraan te kunnen voldoen een programma met praktijkkeuzevakken samengesteld waarin zij meer rekening kan houden met interesses en mogelijkheden van jongeren. Dat betekent tegelijkertijd vermenging van groepen en jongens en meisjes samen in een klas. Dat hoeft niet bezwaarlijk te zijn, maar vergt wel een zorgvuldige implementatie. De organisatie en de inroosting daarvan is in handen van een werkgroep. Door het tekort aan personeel op dit moment is de realisatie nog niet afgerond.

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

Er zijn verschillende vormen van multidisciplinair overleg en er vindt frequent multidisciplinair overleg plaats. Zo is er dagelijks overleg tussen de groepsleiding en de (klasse)mentor. Op vaste momenten (één keer per twee weken) vindt overleg plaats tussen de behandelcoördinator en de mentor. Daarnaast is er één keer per zes weken tot drie maanden een overleg waarin het verblijfs- of behandelplan wordt besproken.

Bovendien is er vakdocentenoverleg, waarbij ook de mentor en de schaduwmentor zijn betrokken. Ook het overleg waarbij de jongere zelf en zijn ouders en voogd zijn betrokken is vastgelegd. De betrokkenheid van een begeleider van Work Wise is eveneens geregeld. De bespreking van jongeren met de verschillende betrokkenen is vastgelegd en de inhoud van die bespreking eveneens. Soms gaat het overleg over de jongere, op andere momenten is het overleg met de jongere.

### *Bepalen beginsituatie leerlingen*

De school kent geen Commissie voor de begeleiding (CvB). In de praktijk vervullen de intern begeleiders (IB'ers) in samenspraak met de behandelcoördinator deze functie. Een van de intern

begeleiders bepaalt aan de hand van een intakegesprek de beginsituatie van de jongere. Indien mogelijk maakt hij gebruik van gegevens van de school van herkomst en indien gewenst laat hij testen afnemen om een zo compleet mogelijk beeld van het niveau van kennis, vaardigheden en interesses van de jongere in kaart te brengen. De jongere is daar zelf nadrukkelijk bij betrokken. Op basis van de intake gegevens stelt de mentor een onderwijsprogramma samen. Dit maakt deel uit van het totale behandelingsplan en komt in de eerste zes weken dat de jongere in de inrichting is tot stand. De IB'er is beschikbaar voor advies over de inhoud van het plan en de begeleiding van de jongere. De school werkt aan mogelijkheden om het onderwijsaanbod zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de onderwijsbehoeften van de jongeren. Daar is zij nu nog, gelet op hetgeen al eerder is opgemerkt over de indeling in groepen, niet toe in staat.

#### *Volgen vorderingen en ontwikkeling leerlingen*

Sinds het vorige inspectiebezoek aan de school (het Periodiek Kwaliteits Onderzoek april 2005) heeft de school zich verder ontwikkeld op het gebied van het volgen en bijhouden van vorderingen van jongeren.

Zo heeft de school nu een eigen digitaal leerlingvolgsysteem waarin vanaf de eerste onderwijstrajectkaart alle ontwikkelingen van een jongere zichtbaar gemaakt kunnen worden.

Aansluitend bij de landelijke ontwikkelingen rond de onderwijstrajectkaart (OTK-B) is dit systeem, inclusief handleiding voor de docenten, tot stand gekomen. Het voldoet echter niet helemaal, omdat de OTK-B niet goed bevalt. Samen met de andere scholen van Rentray is in het netwerk van de intern begeleiders inmiddels de keuze gemaakt voor een ander systeem, datacare. Met behulp daarvan is een betere koppeling tussen leerlijnen, handelingsplanning en leerlingvolgsysteem mogelijk.

Nu zijn handelingsplan en leerlingvolgsysteem weliswaar gekoppeld, maar is de functionaliteit voor het dagelijkse handelen in de praktijk nog beperkt. De samenwerking met de andere scholen is een waardevolle stap naar een systeem dat het planmatig handelen beter kan ondersteunen.

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

Op dit moment hebben de jongeren slechts ten dele een programma dat in overeenstemming is met hun onderwijsbehoeften. De school is zich ervan bewust dat het belangrijk is een betere koppeling tussen onderwijsbehoeften en onderwijsaanbod te realiseren en is daarom begonnen meer uren praktijkonderwijs voor bepaalde groepen jongeren op het rooster te zetten en de jongeren meer keuzes te geven in de praktijkvakken die zij willen volgen. Door de keuze van de school en de inrichting het aanbod op sociaal-emotioneel terrein bij de behandeling onder te brengen is de inbreng van de school, op dit juist voor deze jongeren zo essentiële onderdeel in hun onderwijsprogramma, te beperkt. Terwijl juist de mentoren degenen zijn die de jongeren een groot deel van de dag onder hun hoede hebben en de handelingsplannen opstellen. De huidige handelingsplannen zijn te eenzijdig gericht op cognitieve doelen. In de leerlingbesprekingen komen vervolgens ook aspecten als werkhouding naar voren, maar deze zijn niet af te zetten tegen een te behalen doel. Ook de wijze waarop de school denkt de doelen te bereiken, de (ortho)pedagogische en (ortho)didactische benadering van de leraar, komt nog onvoldoende tot uitdrukking in het handelingsplan. Met de

methodiek die de school voorstaat, de fasering en de nieuwe organisatie van het onderwijs kan daarvoor meer gelegenheid ontstaan. Daartoe moeten echter ook de handelingsplannen nog aangescherpt worden. De samenwerking hierin met de andere scholen biedt goede mogelijkheden voor verdere ontwikkeling.

#### *Evaluatie uitvoering handelingsplan*

Nu de school beschikt over een leerlingvolgsysteem en dat ook voor een belangrijk deel in gebruik is genomen, is het mogelijk de handelingsplannen te evalueren. Dit gebeurt dan ook onder meer aan de hand van het IBB-verslag (Individuele Behandelbespreking) één keer per zes weken of ten hoogste drie maanden. De besprekingen van het plan en degenen die daarbij zijn betrokken, zijn ingebed in de overlegstructuur van de school. De evaluatie richt zich hoofdzakelijk op het al of niet bereiken van de cognitieve doelen. In descriptieve zin komen in de verslagen ook aspecten van sociaal-emotionele aard aan de orde.

Dat nog niet optimaal geëvalueerd kan worden, komt door de huidige tekorten in het handelingsplan. De onderwijstrajectkaart voorziet nog niet, zoals ook eerder opgemerkt, in alle essentiële onderdelen die een handelingsplan zou moeten bevatten. Daardoor kunnen niet alle uitvoeringsaspecten systematisch aan de orde komen.

### **2.3.2. Behandeling**

#### **Scores per indicator**

<b> criterium</b> De inrichting behandelt jongeren met psychiatrische en gedragsproblematiek	Atwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Visie op het voorkomen van psychiatrische stoornissen		√		
Herkennen en diagnosticeren van behandelbare psychiatrische stoornissen		√		
Intern en / of extern behandel aanbod 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*

Er is een goed uitgewerkte zorgvisie ontwikkeld waarin de uitgangspunten voor het ontwikkelde zorgaanbod mede zijn gebaseerd op een beschrijving en inkadering van de aard en ernst van psychopathologie / psychiatrische stoornissen bij de jongeren. Daardoor heeft men redelijk goed zicht op het vóórkomen van psychiatrische en persoonlijkheidsproblematiek en op de risicofactoren die bij de ontwikkeling hiervan een rol spelen.

Volgens de medische dienst, die bij elke jongere die Rentray binnenkomt een medische intake uitvoert, vertonen bijna alle jongeren psychiatrische, ernstig belastende voorgeschiedenissen, waaronder langdurige en vroege traumatisering en verwaarlozing alsmede psychiatrische stoornissen

bij de ouders van de jongere. Ook worden er frequent functionele somatische klachten bij de jongeren gevonden. Men heeft behoefte aan een versterking van de psychiatrische deskundigheid. Hierin wordt nu niet voldoende voorzien, waardoor voornamelijk onvoldoende uitwerking gegeven kan worden aan de geformuleerde zorgvisie.

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

Rentray voert een beleid dat erop is gericht om zo gauw mogelijk na binnenkomst persoonlijkheidsdiagnostiek bij de jongeren uit te voeren. Ook vinden er steeds meer systematisch delictanalyse en taxatie van het recidiverisico plaats. Hierbij gebruikt men instrumenten voor risicotaxatie waarvan wetenschappelijk onderzoek de voorspellende waarde heeft aangetoond (SAVRY). De bevindingen hiervan tracht men zo goed mogelijk te koppelen aan de bevindingen uit het persoonlijkheidsonderzoek.

Er zijn echter ook beperkingen in de diagnostische mogelijkheden, die samenhangen met het hierboven aangegeven tekort aan psychiatrische expertise. Daarnaast eisen alle overleggen en de diverse administratieve taken van de gedragscoördinatoren, zoals de voorbereiding van rapportages, veel tijd. Dit perkt de mogelijkheden voor directe uitvoering van behandelactiviteiten fors in. Een grotere doelmatigheid kan hierbij winst opleveren. Het belang hiervan is groot, omdat de aard en ernst van psychopathologie onder de jongeren zeer groot zijn.

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

Vanaf de prille start van Rentray in Lelystad heeft men actief beleid ingezet dat zich richt op het mogelijk maken van een zo gedifferentieerd en professioneel mogelijk behandelaanbod voor de jongeren. In een bredere, niet strikt medisch psychiatrische zin, is de zorg die Rentray biedt zeker verantwoord te noemen. Men tracht tegemoet te komen aan de zorgbehoeften van de jongeren en aan het uitgangspunt iedereen zoveel mogelijk 'zorg op maat' te bieden. De gedragsdeskundigen zijn binnen Rentray relatief stevig vertegenwoordigd en hebben zich gespecialiseerd (of zijn daarmee bezig) in verschillende behandelvormen die in de zorg voor deze groep jongeren zeer relevant zijn. Zoals al eerder is aangegeven, zijn echter de medisch psychiatrische zorg en de beschikbaarheid van de psychiater voornamelijk gebrekkig.

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

Hiervoor wordt verwezen naar paragraaf 2.2. Geen verdere opmerkingen.

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

Een zeer positieve factor is dat er in Rentray een team van gedragsdeskundigen werkzaam is dat een stevige basis heeft kunnen leggen voor de ontwikkeling van een breed geschakeerd en professioneel aanbod van behandelactiviteiten. Dit draagt ertoe bij dat van een relatief groot en enthousiast team deskundigen (elf gedragsdeskundigen) sprake is dat bovendien veel affiniteit heeft met de groep jongeren met hun specifieke kenmerken, eigenschappen en problemen. Men maakt ook goed gebruik van onderlinge kennis- en ervaringsuitwisseling door middel van reguliere intervisiebijeenkomsten van

de gedragsdeskundigen/behandelcoördinatoren. Daarnaast heeft elke gedragsdeskundige een nauwe samenwerking opgebouwd met de groepsleiding van de groep(en) waaraan hij/zij is toebedeeld. Dit maakt dat de interdisciplinaire afstemming tussen gedragsdeskundigen en groepsleiding optimaal verloopt. Ook de informatie-uitwisseling met de medische dienst verloopt op zichzelf beschouwd adequaat, ofschoon de (deels juridische) scheiding tussen het medische en het psychologische/pedagogische domein niet ten dienste staat van een eenduidige en intern effectieve afstemming tussen beide groepen medewerkers. Daarnaast is er enige weerstand tot samenwerking tussen behandelcoördinatoren en medische staf vanwege territoriumgevoeligheid.

Als de psychiater medicatie voorschrijft verneemt de huisarts dit meestal via de apotheek. Direct overleg en afstemming vinden echter niet plaats. De verstrekking van medicatie vraagt veel aandacht, omdat de groepsleiding de medicatie verstrekt, maar niet in farmacotherapie is opgeleid, zoals dat wel bij de verpleegkundigen het geval is. Desondanks bestaat de indruk dat het proces van medicatieverstrekking redelijk goed verloopt, mede omdat er drie verpleegkundigen in Rentray Lelystad werkzaam zijn.

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

Voor alle jongeren, dus ook voor PIJ'ers en civielrechtelijk geplaatste jongeren, wordt een behandel- of een verblijfsplan opgesteld. Voor de opstelling van dit plan wordt gebruik gemaakt van de voorinformatie van derden (psychologische testen, rapportage van de Raad voor de Kinderbescherming, indicatiebesluiten van Bureau jeugdzorg), van het observatieverslag over de eerste periode van zes weken en van de rapportage van school. De jongere heeft zelf inbreng in de vorm van een eigen rapportage: "Mijn eigen verhaal". Al deze informatie is bekend als de eerste Individuele Behandelbespreking (IBB) plaatsvindt. Voor deze bespreking worden de jongere, de ouders en de plaatsende instantie uitgenodigd. Hun mening wordt opgenomen in het Eerste Behandel (Verblijfs)plan. De plannen worden opgesteld door de gedragsdeskundigen. In de plannen staan de doelen waaraan gewerkt wordt, door wie en welke middelen (therapieën) ingezet worden. De doelen zijn concreet geformuleerd, zodat meetbaar is in hoeverre ze behaald zijn. In het volgende behandelplan staan de resultaten vermeld, de doelen worden gehandhaafd als ze nog niet gehaald zijn en nieuwe doelen worden toegevoegd.

Opmerkelijk is dat de plannen erg lang zijn. De voorgeschiedenis van de jongere wordt in ieder plan (soms tot in het vijfde behandelplan) herhaald.

Aan de behandeling ligt een risicoanalyse ten grondslag; hiervoor wordt gewerkt met het SAVRY (Structured Assessment of Violence Risk in Youth) model waarin opgenomen historische factoren, sociale/contextuele factoren, individuele risicofactoren en protectieve factoren.

Het behandelplan is bekend bij de groepsleiding en dient als handleiding voor hun handelen.

## **2.4 Deskundigheid van het personeel**

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



## 2.4.1. Bedrijfscultuur

### Scores per indicator

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

### Onderbouwing van de scores

#### *Formatie gezondheidszorgfuncties volgens DJI adviesnorm*

<b>DJI adviesnorm</b>	<b>Realisatie Rentry Lelystad</b>
1 fte verpleegkundige op 50 jongens en 1 fte verpleegkundige op 33,5 meisjes	72 uur op 130 jongeren
1 fte arts op 192 jongeren	6 uur per week
1 fte K&J psychiater op 57,5 jongeren	1-2 uur per week

Rentry beschikt over een beleid dat alle ruimte biedt voor psychiatrische expertise en over de geldelijke middelen daartoe. De praktijk blijft echter ernstig achter bij wat minimaal noodzakelijk is. De psychiater is wekelijks slechts twee uur beschikbaar. Dit is te weinig. Ook de medische dienst geeft duidelijk aan hierin een groot probleem te ervaren. De beschikbare uren zijn aanzienlijk minder dan wat ten minste nodig is om enigszins tegemoet te komen aan de behoefte tot zorgvuldige psychiatrische diagnostiek en behandeling, alsmede de continue evaluatie en bijstelling hiervan. De verpleegkundige formatie is volgens de norm naar behoren ingevuld en zo ook de formatie ten behoeve van de huisarts en tandarts. Tandheekkundige zorg kan daardoor op een behoorlijk niveau aan de jongeren geboden worden. Desondanks is de ruimte voor preventie en voorlichting zeer beperkt. De behoefte daaraan is echter groot.

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

Hierover zijn in principe sluitende afspraken gemaakt met De Meerkanten.

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

Rentry Lelystad hecht grote waarde aan deskundige medewerkers. In de eerste jaren was er sprake van veel verloop, nu stabiliseert de situatie zich.

De meeste groepsleiders hebben een mbo opleiding. Groepsleiders worden geselecteerd volgens een vaste procedure. Zij hebben een taakomschrijving die bij hen bekend is.

De selectie van leraren gebeurt zorgvuldig, inclusief een zorgvuldige inwerkprocedure. Voorafgaand aan de sollicitatie lopen sollicitanten een weekje mee in de school en na aanname krijgen ze de gelegenheid veertien dagen boventallig mee te lopen. Gedurende een langere periode hebben ze een 'buddy' die hen met raad en daad bijstaat. Het beleid op zichzelf kan als geborgd worden beschouwd, het effect van dat beleid is nog niet optimaal zichtbaar in de uitvoering.

#### *Beleid professionele ontwikkeling medewerkers*

Medewerkers worden op velerlei manieren ondersteund bij de dagelijkse uitoefening van hun taken: er is een interne opleiding, er zijn functioneringsgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen.

Iedere medewerker wordt in staat gesteld om aan intervisie deel te nemen. Er is ook volop de mogelijkheid om aan deskundigheidsbevordering te doen ("Iedereen doet wel iets") en aan studiedagen deel te nemen.

Medewerkers die geen relevante opleiding hebben worden gestimuleerd een opleiding te volgen. In ieder geval zijn zij verplicht de interne opleiding te volgen, die twee keer per jaar start. Door het leren van feedback geven en door intervisie worden medewerkers getraind om de kwaliteit van hun handelen te vergroten. Vooral het observeren en rapporteren en het nadenken over doelen wordt moeilijk gevonden.

Wat door iedereen genoemd wordt is de grote betrokkenheid van de directie bij het werk; er wordt gesproken over hun benaderbaarheid en politiek van een "open deur".

De school heeft beleid om deskundigheid te bevorderen en intervisie is één van de mogelijkheden voor de leraren zich verder te ontwikkelen. In de jaarlijkse functionerings/beoordelingsgesprekken is deskundigheidsbevordering een vast agendapunt. De rol van de intern begeleiders in het coachen van leraren kan nog versterkt worden. Het beleid kan als geborgd worden beschouwd, het effect van het beleid is nog niet optimaal zichtbaar in de uitvoering.

#### *Scholingsaanbod gezondheidszorggebied*

In Rentray stimuleert men actief dat de groepsleiding, gedragsdeskundigen en andere beroepsgroepen zich verder professionaliseren, respectievelijk bijscholen. Met name voor de groepsleiding creëert men een carrièreperspectief dat nauw aan vervolgopleiding is verbonden. Men heeft hiervoor gekozen, omdat het besef aanwezig is dat de vereiste kennis en vaardigheden waarover de groepsleider de beschikking dient te hebben op hbo niveau gelegen zijn. Voor de gedragsdeskundigen worden eveneens opleidingsfaciliteiten gecreëerd die het deskundigheidsniveau op peil houden respectievelijk in overeenstemming houden met de gelaagde zorgbehoeften van de jongeren.

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

In Rentray Lelystad wordt gewerkt met een vaste behandelmethodiek. Ook de school heeft gekozen voor hantering van deze methodiek.

De leidinggevenden hebben zicht op de mate waarin de medewerkers werken volgens de methodiek: er zijn dagrapporten en de groepsleiders krijgen feedback van de behandelcoördinator, de behandelmanager, de docenten en therapeuten.

De school heeft een werkgroep ingesteld die bezig is met de organisatie en de implementatie van deze nieuwe werkwijze.



## 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 Rentry Lelystad een laag risico heeft op een onveilig behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden school. De risico's hebben vooral betrekking op het onvoldoende waarborgen van de rechtspositie van de jongeren, op de beperkte rol van de school bij het realiseren van behandeldoelen op sociaal-emotioneel terrein en op het niet voldoen aan voorwaarden voor afdoende psychiatrische diagnostiek door onvoldoende beschikbaarheid van de psychiater.

De belangrijkste factoren waardoor Rentry Lelystad een veilig leef- en behandelklimaat *kan* bieden zijn terug te voeren op het feit dat vanaf de start van de inrichting in 2004, de veiligheidsproblemen die zich hebben voorgedaan zijn onderzocht en in verbeteracties zijn omgezet. De effecten van de verbeteracties zijn goed gemonitord. Tegelijkertijd wordt veel aandacht besteed aan deskundigheidsbevordering en ontwikkeling van medewerkers, waardoor de onzekerheid bij medewerkers afneemt en het hoge personeelsverloop en het ziekteverzuim zijn teruggedrongen. De inrichting kan nu zijn ambities die betrekking hebben op het vormgeven van effectieve behandelingen aan jongeren een centrale plaats geven in het beleid.

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

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

Door de inrichting uitgevoerde onderzoeken naar de veiligheidsbeleving en audits op belangrijke processen hebben bijgedragen aan een goed inzicht in wat wel en niet goed verloopt in de inrichting. De uitkomsten van die analyses zijn gedeeld met de medewerkers en op basis van de uitkomsten zijn de problemen benoemd en aangepakt. De uitvoering van plannen van aanpak die moeten leiden tot oplossing van gesignaleerde problemen wordt goed bewaakt.

### **Jongeren worden op respectvolle wijze benaderd, maar borging van hun rechten verdient meer aandacht**

De respectvolle wijze waarop jongeren worden benaderd en het feit dat ze goed op de hoogte zijn van hun programma en van de regels waaraan ze zich moeten houden, dragen bij aan een goed bejegeningssklimaat. Openheid, het elkaar aanspreken, de 'opendeurpolitiek' en het voorbeeldgedrag van het management dragen bij aan een werkklimaat dat ondersteunend is voor een goede bejegening van de jongeren. Echter, de toegang tot en ondersteuning van jongeren bij klachtprocedures is onvoldoende. Daarnaast waarborgt de school onvoldoende dat de lesuitval wordt teruggedrongen.

### **De aansluiting van opvoeding en behandeling bij de ontwikkelingsbehoefte en problematiek van jongeren kan beter**

In Rentray wordt gewerkt op basis van een behandelmethodiek die gericht is op het verminderen van risicovol gedrag, het vergroten van zelfoplossend vermogen, het doorbreken van negatieve interactiepatronen, het herstellen en behouden van belangrijke relaties en het creëren van kansen. Om die uitgangspunten te realiseren worden (zoveel mogelijk evidence based) behandelmethodieken ingezet. Interne en externe hulpverleners zijn beschikbaar om die interventies uit te voeren. De balans tussen de inzet van orthopedagogische en psychiatrische behandelvormen kan beter; de gedragsdeskundigen zijn relatief stevig vertegenwoordigd, maar de medisch psychiatrische zorg en de beschikbaarheid van de psychiater zijn gebrekkig.

### **Deskundigheid van personeel krijgt voortdurend aandacht**

De inrichting heeft beleid met betrekking tot de professionele ontwikkeling van medewerkers. Er is een maandelijks bijgesteld opleidingsprogramma, waardoor pedagogisch medewerkers geschoold worden. Voor teams worden vaste trainingdagen gehouden. Daarbij wordt intervisie als opleidingsmiddel ingezet. De inrichting tracht de kloof tussen het mbo-niveau (waarop geworven wordt) en het hbo-niveau (het gewenste niveau) voor pedagogisch medewerkers te overbruggen door opleidingen en opleidingsfaciliteiten in te zetten.

## 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 mbt agressie en geweld worden regelmatig opnieuw geïnventariseerd
Beleid preventie en beheersing incidenten	Er wordt geen aantoonbaar veiligheidsbeleid gevoerd	Er is een (schriftelijk) veiligheidsbeleid aanwezig, dat vertaald is in dienstinstructies, protocollen rond omgaan met agressief gedrag, een gedragscode en een sanctiebeleid	Medewerkers zijn op de hoogte van het veiligheidsbeleid en passen dit (waar nodig) toe in het dagelijks contact met de gedetineerden. Jongeren en andere relevante groepen worden geïnformeerd over (aspecten van) het veiligheidsbeleid	Het veiligheidsbeleid wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
Training medewerkers.	Medewerkers worden niet of niet voldoende getraind in het omgaan met agressie en geweld	De medewerkers worden getraind in het omgaan met agressie en geweld. Deze training behelst ten minste het omgaan met verbale agressie (intimidatie, bedreigingen), het aanleren van deëscalerend gedrag, handhaven orde en veiligheid, hanteren beperkende regels/toepassen proportioneel geweld	De medewerkers kunnen het geleerde in de training (waar nodig) toepassen	De training in het omgaan met agressie en geweld wordt periodiek herhaald, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

Beleid ongewenste omgangsvormen	Er is geen of onvoldoende (aantoonbaar) beleid Ongewenste Omgangsvormen	Er is een (schriftelijk) beleid Ongewenste Omgangsvormen aanwezig. Het beleid bevat ten minste een gedragscode, sanctionering, Vertrouwenspersoon, klachtenregeling/procedure, klachtencommissie, voorlichting. Op school zijn daarnaast pestprotocollen, omgangsregels, regels voor het dragen van bepaalde kleding/symbolen	Medewerkers zijn op de hoogte van het beleid Ongewenste Omgangsvormen en kunnen het waar nodig toepassen. Seksuele intimidatie, pesten, discriminatie wordt voorkomen	Het beleid Ongewenste Omgangsvormen wordt (mede n.a.v. meldingen/klachten) periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Beleid integriteitsbreuken	Er is geen of onvoldoende (aantoonbaar) beleid integriteit	Er is een (schriftelijk) beleid integriteit aanwezig. Het beleid bevat ten minste een gedragscode, risicoanalyse, voorlichting, inventarisatie, risicofuncties, procedure en afhandelen incidenten etc.	Medewerkers zijn op de hoogte van het beleid integriteit en kunnen het waar nodig toepassen	Het beleid integriteit wordt (mede nav meldingen/klachten) periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

## Risicogebied preventie en beheersing agressie en geweld

### De inrichting treedt adequaat op tegen agressie en geweld

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Personele bezetting	M.b.t. de inzet van personeel is niet (aantoonbaar) rekening gehouden met de risico's in de inrichting	M.b.t. de inzet van personeel is aantoonbaar rekening gehouden met de risico's in de inrichting	De (extra) inzet van personeel op risicomomenten/locaties is geformaliseerd en maakt onderdeel uit van het inrichtingsbeleid	De personeelsinzet wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Melding, registratie en analyse van incidenten	Er is geen systeem voor het melden en registreren van incidenten of dit wordt niet/onvoldoende gebruikt. Nav incidentmeldingen wordt niet onverwijld actie ondernomen door het bevoegd gezag	Er is een systeem voor het melden en registreren van incidenten. Hieronder vallen ook het vaststellen van meldingsnormen, meldplicht, meldpunt, meldings-/MIP-commissie. Het bevoegd gezag treedt sanctionerend op	De procedure voor het melden en registreren van incidenten is bij de medewerkers bekend en wordt als zodanig ook toepast. Er is een overzichtelijke incidentenregistratie. Toedracht en afhandeling van incidenten wordt grondig onderzocht en vastgelegd	Incidenten worden geanalyseerd en teruggekoppeld. De incidentenregistratie wordt periodiek geëvalueerd, wat zo nodig leidt tot bijstelling van beleid
Alarmeringsprocedure.	De inrichting heeft geen alarmeringsprocedure.	Er is een (schriftelijke) alarmeringsprocedure aanwezig met daarin werkwijze alarmering, voorlichting en onderricht, praktijkoefeningen, registratie en evaluatie alarmmeldingen	Medewerkers zijn op de hoogte van de alarmeringsprocedure en passen deze toe	De alarmeringsprocedure wordt (mede n.a.v. alarmmeldingen en praktijkoefeningen) periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Samenwerking inrichting en school mbt incidenten	Er is geen (aantoonbare) samenwerking tussen school en inrichting	De samenwerking tussen school en inrichting is vastgelegd in overlegvormen en schriftelijke afspraken.	De samenwerking tussen school en inrichting is geformaliseerd en maakt deel uit van het inrichtingsbeleid	De samenwerking tussen school en inrichting wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Nazorg incidenten	Er is geen (aantoonbare) procedure m.b.t. opvang en nazorg	Er is een (schriftelijke) procedure voor opvang en nazorg aanwezig. Betrokkenen worden getraind	Medewerkers zijn op de hoogte van de procedure voor opvang en nazorg en deze wordt als zodanig ook toegepast	De procedure voor opvang en nazorg wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

## Risicogebied bejegeningssklimaat

### De inrichting waarborgt de rechten van de jongeren

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

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

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



## Risicogebied bejegeningssklimaat

### De inrichting gaat respectvol om met de jongeren

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer	De inrichting heeft geen beleid mbt de bescherming van eigendommen, de persoonlijke levenssfeer van de jongeren en het delen van informatie over de jongere	De bescherming van informatie over jongeren, van eigendommen en de persoonlijke levenssfeer is in beleid vastgelegd	Medewerkers hanteren het inrichtingsbeleid mbt de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van jongeren. Incidenten en dilemma's op dit terrein worden besproken	Het beleid met betrekking tot de bescherming van de persoonlijke levenssfeer wordt op basis van onderzoek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Naleving gedragsregels/omgangsvormen	Er is geen beleid (of slechts beleid op onderdelen) met betrekking tot het handhaven van gedragsregels en omgangsvormen, die binnen de leefgroep of de onderwijssituatie gelden	Er is inrichtingsbeleid m.b.t. de gedragsregels en omgangsvormen. Medewerkers onderkennen het belang van regelmaat, voorspelbaarheid en consequent optreden	Het beleid m.b.t. gedragsregels en omgangsvormen is schriftelijk vastgelegd, en bekend bij de jongeren. Het wordt consequent uitgevoerd door de medewerkers. Op afwijkingen wordt adequaat gereageerd	De handhaafbaarheid van gedragsregels wordt periodiek geëvalueerd. Zo nodig wordt het beleid bijgesteld
Nemen/verantwoorden van sanctionerende en geweldsmaatregelen	Het opleggen van sancties aan jongeren vindt niet altijd plaats volgens de in de Bjj en afgeleide regels vastgelegde procedures. Medewerkers zijn niet allemaal geschoold en geoefend voor het gebruik van veiligheidsmiddelen en geweld	Het opleggen van sancties en maatregelen gebeurt volgens protocollen die gebaseerd zijn op de Bjj. Daaronder begrepen zijn time out en kortdurende kamerplaatsing. Alle sancties worden schriftelijk vastgelegd. Alle daarbij betrokken medewerkers zijn getraind en geoefend mbt hantering geweld en veiligheidsmiddelen	Er zijn algemene richtlijnen voor het opleggen van sancties voor gedragingen van jongeren. Afwijkingen daarvan worden in beeld gebracht. Aan een zorgvuldige communicatie met de jongeren over opgelegde sancties wordt zichtbaar aandacht besteed	Het sanctiebeleid van de inrichting wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Besluitvorming/verantwoording van intrekken vrijheden	De voorwaarden waaronder vrijheden kunnen worden genoten en worden ingetrokken zijn niet in een beleid vastgelegd en niet altijd bekend bij de jongeren	De inrichting heeft een beleid met betrekking tot het toekennen van beloningen en het intrekken van vrijheden	Het beleid m.b.t. het toekennen van beloningen en het intrekken van vrijheden is schriftelijk vastgelegd. Het wordt consequent toegepast. Medewerkers en jongeren zijn ervan op de hoogte	Het beleid m.b.t. straffen en belonen en het intrekken van vrijheden wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

## Risicogebied opvoeding en behandeling

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

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

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

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

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

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

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

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

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





## Bijlage 3                      Geraadpleegde documenten

---

*Haasbroek, B.; Smit, S. (2004)*

- Met beide benen op de grond + samenvatting + actielijst 2004; Lelystad: Rentray

*Haasbroek, B.; Smit, S.; Diepenbroek, F. (2005)*

- Jaarplan 2006 Rentray Flevoland; Lelystad: Rentray

*Haasbroek, B.; Smit, S.; Diepenbroek, F. (2006)*

- Jaarverslag 2005 Rentray Flevoland; Lelystad: Rentray

*Kuijn, R. (2004)*

- Risico-inventarisatie en - evaluatie; Lelystad: Rentray

*Mehrow, M. (2006)*

- Jaarplan 2007 en 2006 Unit beveiliging; Lelystad: Rentray

*Rentray (ongedateerd)*

- Huisregels Rentray; Lelystad: Rentray
- Flyer Huisregels Lelystad; Lelystad: Rentray
- Brochure voor ouders; Lelystad: Rentray
- Behandelproblematiek Rentray; Lelystad: Rentray
- Behandelaanbod psychische stoornissen; Lelystad: Rentray
- Samenvatting bijstelling plannen van aanpak; Lelystad: Rentray
- Onderzoeken naar de veiligheidsbeleving; Lelystad: Rentray
- Verwijzerstevredenheidsonderzoek 2005; Lelystad: Rentray
- Veiligheidsprotocollen en nazorgprocedures; Lelystad: Rentray
- Procesbeschrijving seksueel misbruik; Lelystad: Rentray
- Procesbeschrijving Alarmering/inschakeling BHV Lelystad; Lelystad: Rentray
- Procesbeschrijving Disciplinaire straffen; Lelystad: Rentray
- Procesbeschrijving gebruik afzonderingscel als ordemaatregel; Lelystad: Rentray
- Procesbeschrijving gebruik mechanische middelen; Lelystad: Rentray
- Procesbeschrijving gedwongen medische behandeling; Lelystad: Rentray
- Procesbeschrijving infectieziektes, bijt- en prikincidenten; Lelystad: Rentray
- Procesbeschrijving nazorg traumatische ervaring; Lelystad: Rentray
- Kritische beschouwing over omgang jongens en meisjes; Lelystad: Rentray
- Presentatie verkenning van installaties (voor nieuwe medewerkers); Lelystad: Rentray
- Capaciteit en bestemming Rentray + Rentray Flevoland; Lelystad: Rentray
- Overzicht ziekteverzuim 2006; Lelystad: Rentray

- Programma dagbesteding; Lelystad: Rentray

#### *Rentray (2003)*

- Deskundigheidsbevordering personeel - map opleidingen; Lelystad: Rentray

#### *Rentray (2004)*

- Fysieke en fysieke factoren 2004 + plan van aanpak; Lelystad: Rentray
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2004; Lelystad: Rentray
- Visiedocument toepassen (mechanische) middelen, afzonderen en separeren; Lelystad: Rentray

#### *Rentray (2005)*

- Jaarplan 2006 Rentray; Lelystad: Rentray
- Calamiteitenplan Rentray Flevoland; Lelystad: Rentray
- Interne audit Rentray Flevoland + verbeterpunten; Lelystad: Rentray
- Rentray en medicatie; Lelystad: Rentray
- Arbo- en verzuimbeleid 2004 + plan van aanpak; Lelystad: Rentray
- De weg omhoog + voortgang n.a.v. medewerkerstevredenheidsonderzoek 2005; Lelystad: Rentray
- Jaarplan 2006 Bedrijfshulpverlening; Lelystad: Rentray

#### *Rentray (2006)*

- Jaarplan 2007 Rentray; Lelystad: Rentray
- Jaarplan 2007 Rentray Flevoland; Lelystad: Rentray
- Jaarverslag 2005 Rentray; Lelystad: Rentray
- Analyse en evaluatie incidenten 2005/2006; Lelystad: Rentray
- Rapportage quick scan d.d. 19 juli 2006 (incl. SWOT-analyse); Lelystad: Rentray
- Verslag jongerenraad d.d. 22 maart 2006; Lelystad: Rentray
- Viermaandrapportages 2006 Rentray - Rentray Flevoland; Lelystad: Rentray
- Overzicht in- en uitstroom jongeren; Lelystad: Rentray
- Regionale herkomst jongeren; Lelystad: Rentray
- Overzicht klachten 2006 + afhandeling Commissie van Toezicht; Lelystad: Rentray

#### *Rentray (2007)*

- Jongerentevredenheidsonderzoek 2006 en 2007; Lelystad: Rentray
- Nazorg bij incidenten voor Rentray-medewerkers; Lelystad: Rentray
- Opbouw weerbaarheidstraining; Lelystad: Rentray
- Protocol bij overtreding van de integriteit; Lelystad: Rentray
- Rapportage en/of vragenlijsten onderzoek ARK 2006 - Lelystad; Lelystad: Rentray
- Faseringspocket Stedenschool; Lelystad: Rentray
- Schoolgids Stedenschool 2006; Lelystad: Rentray