

## **Entreetoets Horizon, locatie De Vaart**

*Onderzoek naar de jeugdzorg<sup>PLUS</sup> bij  
Horizon, locatie De Vaart*



## Samenvatting

---

Op verzoek van het ministerie van VWS houdt de Inspectie Jeugdzorg toezicht op de instellingen die starten met jeugdzorg<sup>PLUS</sup>. Nadat de instellingen minimaal een half jaar 'draaien', toetst de inspectie beleid en praktijk. De inspectie noemt deze toets de 'entreetoets'.

De onderwerpen die een belangrijke bijdrage leveren aan een veilig behandelklimaat moeten voldoende zijn gewaarborgd. Het gaat om basale onderwerpen: de rechtspositie van jongeren, toezicht op de jongeren en het omgaan met incidenten.

Horizon, locatie De Vaart is gestart in december 2011 in Sassenheim. In De Vaart verblijven op het moment van onderzoek van de inspectie 76 meisjes en jongens van 12 tot 18 jaar.

In dit rapport beantwoordt de Inspectie Jeugdzorg de vraag of *Horizon, locatie De Vaart* verantwoord omgaat met de rechtspositie van de jongeren, met het toezicht op de jongeren en met incidenten. Bij de rechtspositie van de jongeren onderzoekt de inspectie de maatregelen die de vrijheid van jongeren aantasten, de toekenning van verlof, de klachtenregeling en de vertrouwenspersoon.

*Het eindoordeel van de inspectie luidt dat Horizon, De Vaart voldoende verantwoord omgaat met de rechtspositie van de jongeren, met het toezicht op de jongeren en met incidenten.*

De instelling scoort 17 van de 19 indicatoren ten minste 'operationeel' en voldoet daarmee voldoende aan de verwachtingen van de inspectie<sup>1</sup>.

De instelling komt goed uit het onderzoek wat betreft de volgende punten:

- De instelling gaat verantwoord om met verlof. Alle indicatoren zijn tenminste operationeel. In de verlofplannen worden heldere en specifiek voor de jongere geldende doelen genoemd.
- De instelling gaat verantwoord om met het recht van de jongeren om een klacht in te dienen. Alle indicatoren zijn ten minste operationeel.

Aandacht van de instelling is vooral nodig voor de volgende onderwerpen:

- In het beleid staat niet omschreven wie binnen De Vaart vrijheidsbeperkende maatregelen mag toepassen.
- Niet alle medewerkers melden en registreren incidenten en de inhoud van de registratie dient ook verbeterd.

De Inspectie Jeugdzorg is van oordeel dat de instellingen voor jeugdzorg<sup>PLUS</sup> bij de onderzochte thema's (rechtspositie van jongeren, toezicht op jongeren en handelwijze bij incidenten) op ten minste operationeel niveau dienen te functioneren.

---

<sup>1</sup> In de inleiding van hoofdstuk 2 geeft de inspectie aan dat zij verwacht dat alle indicatoren ten minste operationeel zijn.

Bij Horizon, locatie De Vaart is dit nog niet bij alle getoetste indicatoren het geval; de inspectie beveelt daarom aan dat alle indicatoren zoals aangegeven in het beoordelingskader binnen een half jaar na vaststelling van het rapport in ieder geval operationeel zijn.

## Inhoudsopgave

Samenvatting .....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding .....	7
Hoofdstuk 2 Basale veiligheid van het behandelklimaat bij De Vaart.....	9
2.1 Rechtspositie van de jongeren.....	10
2.1.1 Maatregelen die de vrijheid van een jongere aantasten .....	10
2.1.2 Toekennen van verlof .....	12
2.1.3 Klachtregeling en vertrouwenspersoon.....	14
2.2 Toezicht op de jongeren .....	15
2.3 Handelwijze bij incidenten .....	16
Hoofdstuk 3 Eindoordeel en aanbeveling.....	19
3.1 Eindoordeel.....	19
3.2 Aanbeveling aan Horizon, locatie De Vaart.....	20
Bijlage 1 – Beoordelingskader inspectie.....	21
Bijlage 2 – Maatregelen die de vrijheid van een jongere aantasten .....	27
Bijlage 3 – Uitvoering van het inspectieonderzoek .....	29



## Hoofdstuk 1 Inleiding

---

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport wil de ontwikkeling van het zorgaanbod jeugdzorg<sup>PLUS</sup> nauwgezet volgen en heeft vanaf het eerste initiatief de inspectie verzocht om toezicht te houden op de veiligheid van het behandelklimaat in de instellingen die starten met jeugdzorg<sup>PLUS</sup>.

De inspectie is met het ministerie van oordeel dat elke instelling met nieuw initiatief voor jeugdzorg<sup>PLUS</sup> door de inspectie dient te worden getoetst, omdat het gaat om een zorgaanbod waarin de grondwettelijke vrijheid van jongeren wordt beperkt.

De onderwerpen die een belangrijke bijdrage leveren aan een veilig behandelklimaat moeten voldoende zijn gewaarborgd. Het gaat om de rechtspositie van jongeren, toezicht op de jongeren en het omgaan met incidenten. Nadat de instellingen minimaal een half jaar 'draaien', toetst de inspectie beleid en praktijk. De inspectie noemt deze toets de 'entreetoets'.

Horizon, locatie De Vaart is gestart in december 2011 in Sassenheim. In De Vaart verblijven op het moment van onderzoek van de inspectie 76 meisjes en jongens van 12 tot 18 jaar. Horizon biedt op meerdere locaties jeugdzorg<sup>PLUS</sup> aan: ook in Bergse Bos in Rotterdam, Anker in Harreveld en Rijnhove, Hand in Hand in Alphen aan den Rijn.

In dit rapport beantwoordt de Inspectie Jeugdzorg de vraag of Horizon, locatie De Vaart *verantwoord omgaat met de rechtspositie van de jongeren, met het toezicht op de jongeren en met incidenten*. Bij de rechtspositie van de jongeren onderzoekt de inspectie de maatregelen die de vrijheid van jongeren aantasten, de toekenning van verlof, de klachtenregeling en de vertrouwenspersoon.

### *Leeswijzer*

In *hoofdstuk 2* staan de bevindingen van de inspectie over de basale veiligheid van het behandelklimaat in de instelling.

In *hoofdstuk 3* staan het eindoordeel van de inspectie en de aanbeveling aan de instelling.

In *bijlage 1* staat het beoordelingskader. Hierin worden de drie thema's beschreven, waarop de inspectie toetst. Ook is aangegeven hoe de instelling presteert op de diverse thema's. In *bijlage 2* staan de maatregelen opgesomd die ingevolge de Wet op de jeugdzorg de vrijheid van de jongere mogen aantasten in instellingen voor jeugdzorg<sup>PLUS</sup>. In *bijlage 3* staat de onderzoeksopzet beschreven.



## Hoofdstuk 2 Basale veiligheid van het behandelklimaat bij De Vaart

---

Dit hoofdstuk bevat drie paragrafen over de drie onderzoeksthema's *rechtspositie van de jongeren*, *toezicht op de jongeren* en *omgaan met incidenten*. Elk thema is uitgewerkt in een of meerdere criteria. De criteria geven de verwachtingen van de inspectie aan. Elk criterium is weer uitgewerkt in een aantal indicatoren. De scores op de indicatoren geven aan in hoeverre een instelling aan de normen voldoet. Met andere woorden: hoe meer aan de rechterkant het vinkje staat, hoe beter de instelling presteert.

De inspectie verwacht voor elke indicator ten minste een score operationeel.

Elke paragraaf begint met een tabel met daarin de uitwerking van een criterium in indicatoren en de scores van de inspectie per indicator op een vierpuntsschaal: afwezig, aanwezig, operationeel en geborgd. Na elke tabel volgt een toelichting op het oordeel.

Deze scores houden kort gezegd in<sup>2</sup>:

- afwezig: er is geen beleid of het aanwezige beleid is zo onvolledig, onduidelijk of inadequaat dat het beleid de medewerkers van de instelling geen informatie geeft die hen kan leiden;
- aanwezig: er is volledig, duidelijk en adequaat beleid, dat de medewerkers van de instelling voldoende informatie geeft die hen kan leiden;
- operationeel: het beleid is aanwezig én de medewerkers in de instelling kennen het beleid en handelen ernaar;
- geborgd: de leidinggevenden in de instelling zorgen voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers én zorgen dat het beleid en de uitvoering periodiek geëvalueerd en zo nodig verbeterd wordt, dus dat de instelling op instellingsniveau leert van haar ervaringen; hiervoor is het nodig dat op onderdelen geregistreerd wordt wat er gebeurt. De score geborgd vooronderstelt dat het beleid voldoet en dat de medewerkers het beleid in de praktijk brengen.

---

<sup>2</sup> Een uitgebreide toelichting op de mogelijke scores staat in bijlage 1.

## 2.1 Rechtspositie van de jongeren

Dit onderzoeksthema kent drie criteria: *de instelling gaat verantwoord om met maatregelen die de vrijheid van een jongere aantasten*, *de instelling gaat verantwoord om met het toekennen van verlof* en *de instelling gaat verantwoord om met de klachtregeling en de vertrouwenspersoon*.

### 2.1.1 Maatregelen die de vrijheid van een jongere aantasten

#### Scores per indicator

<b> criterium</b> <b>De instelling gaat verantwoord om met maatregelen die de vrijheid van een jongere aantasten</b>	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Welke maatregelen mogen worden toegepast			√	
Wanneer maatregelen mogen worden toegepast			√	
Wie maatregelen mogen toepassen	√			
Hoe medewerkers bij toepassing maatregelen dienen te handelen			√	
Instemming gedragsdeskundige bij toepassing maatregelen			√	
Toepassing maatregelen specifiek per jongere			√	
Toepassing maatregelen door getrainde en geïnstrueerde medewerkers			√	

#### Toelichting

##### *Welke maatregelen mogen worden toegepast*

Horizon, locatie De Vaart heeft in het beleid vastgelegd welke vrijheidsbeperkende maatregelen mogen worden toegepast. Dit betreft onder meer de beperking van telefoonverkeer, onderzoek aan lichaam en kleding, onderzoek van kamer, onderzoek van poststukken, onderzoek van urine, afzondering, beperking bezoek en vastpakken en vasthouden. Bij De Vaart kunnen de jongeren worden afgezonderd in hun kamer, in de time-out ruimte en in de afzonderingsruimte al dan niet met cameratoezicht.

In de praktijk kennen de pedagogisch medewerkers en de gedragsdeskundigen de maatregelen die de vrijheid van de jongeren beperken. De medewerkers noemen de maatregelen die in het beleid staan beschreven. Ook de geïnterviewde jongeren zijn op de hoogte van welke maatregelen op hen kunnen worden toegepast.

##### *Wanneer maatregelen mogen worden toegepast*

In het beleid is beschreven dat een maatregel mag worden toegepast wanneer deze in het perspectiefplan van de jongere staat opgenomen. Zo niet, dan moet overlegd worden met de gedragsdeskundige vooraf of in geval van nood achteraf binnen vierentwintig uur.

In de praktijk weten de medewerkers en ook de jongeren wanneer bepaalde maatregelen mogen worden toegepast. De pedagogisch medewerkers geven aan dat zij voorafgaand aan een kamerplaatsing, time-out of afzondering altijd overleggen met de gedragsdeskundige, ook al staat de maatregel in het perspectiefplan. De jongeren vertellen hetzelfde. De afdelingshoofden geven aan dat zij verwachten dat de pedagogisch medewerkers bij ernstige incidenten eerst overleggen met de gedragsdeskundige of met hen, voordat een maatregel wordt ingezet.

#### *Wie maatregelen mogen toepassen*

In het beleid van De Vaart staat niet expliciet omschreven wie de maatregelen mogen toepassen. Daarom heeft deze indicator de score afwezig. In de praktijk passen de pedagogisch medewerkers de maatregelen toe bij incidenten op de groep en op school, maar tijdens de interviews bleek dat het niet voor iedereen duidelijk is of ook nog anderen ze zouden kunnen toepassen. Wanneer er een incident is op school worden de pedagogisch medewerkers ingeschakeld.

#### *Hoe medewerkers bij toepassing maatregelen dienen te handelen*

De procedures bij het toepassen van maatregelen staan gedetailleerd beschreven in het beleid. Er wordt een stapsgewijze aanpak beschreven. In de praktijk worden de maatregelen uitgevoerd zoals in het beleid vermeld staat. In de afzonderingsmaatregelen zit een duidelijke opbouw. De pedagogisch medewerkers geven aan dat de insteek is om jongeren eerst naar hun kamer te laten gaan. Als een jongere dit weigert volgt er vaak klein alarm. Dit betekent dat van elke groep één pedagogisch medewerker komt om, zo nodig, te ondersteunen bij het vastpakken en vasthouden. Ook de aanwezige gedragsdeskundigen en afdelingshoofden krijgen dan een seintje. Wanneer de jongere zich heftig verzet tegen een kamerplaatsing, wordt deze geplaatst in de time-out ruimte. Wanneer de veiligheid van de jongere of anderen in het geding is dan volgt een plaatsing in de afzonderingsruimte (met of zonder camera).

#### *Instemming gedragsdeskundige bij toepassing maatregelen*

In het beleid van de instelling staat vermeld dat de maatregelen zijn opgenomen in het behandelplan en dat de gedragsdeskundige beslist over toepassing. In de praktijk zijn de gedragsdeskundigen nauw betrokken bij de toepassing van maatregelen. De gedragsdeskundigen geven aan dat zij wanneer jongeren binnenkomen op grond van het dossier en de reden van gesloten plaatsing binnen een paar dagen vaststellen welke maatregelen -voorlopig- voor een jongere gelden. Dit mailen zij naar de afdeling zorglogistiek binnen Horizon en het wordt besproken met de mentor. Na zes weken stellen zij het perspectiefplan op, waarin de maatregelen worden opgenomen.

De pedagogisch medewerkers overleggen in de praktijk altijd met een gedragsdeskundige wanneer zij overwegen om een (afzonderings)maatregel in te zetten. Overdag en 's avonds is er altijd een gedragsdeskundige aanwezig en 's nachts is er de bereikbaarheidsdienst (leidinggevende of gedragsdeskundige) om te raadplegen.

#### *Toepassing maatregelen specifiek per jongere*

In het beleid staat dat in het perspectiefplan de specifieke maatregelen voor de desbetreffende jongere worden vastgelegd.

In de praktijk zijn de maatregelen vanaf de start van de behandeling specifiek per jongere. Zoals beschreven stelt de gedragsdeskundige deze binnen een aantal dagen per jongere vast. Op elke groep hangt een lijstje met aangekruist welke maatregelen voor welke jongeren gelden. De afdelingshoofden geven aan dat voor elke jongere in het begin in principe alle maatregelen gelden, tenzij er een contra-indicatie is. In de dossiers is zichtbaar dat het inzetten van de maatregelen op maat is. Ook de jongeren geven aan dat niet alle maatregelen voor elke jongere gelden. Soms kan

het zijn dat een maatregel voor een hele groep geldt, bijvoorbeeld bij een kamercontrole wanneer pedagogisch medewerkers het vermoeden hebben dat iemand een aansteker of drugs op zijn kamer heeft.

*Toepassing maatregelen door getrainde en geïnstrueerde medewerker*

In het beleid van de instelling is opgenomen dat medewerkers getraind worden in mentale en fysieke weerbaarheid. In de praktijk volgen nieuwe pedagogisch medewerkers en de docenten een basistraining verzorgd door Trifier. De afdelingshoofden geven aan dat er eens per half jaar een opfrustraining is en daarnaast maandelijks inloopdagen. De afdelingshoofden houden een deelnamelijst bij zodat ze kunnen bewaken dat pedagogisch medewerkers deelnemen. De pedagogisch medewerkers geven aan vooral veel te hebben aan coaching op de groep door de trainer. Op deze manier kun je nog specifiekere feedback krijgen op je handelen. Volgens de afdelingshoofden en de gedragsdeskundigen levert ook de recent ingestelde intervisie veel op. Het zorgt er volgens de afdelingshoofden voor dat teams sterker worden doordat ze elkaar beter aanvoelen.

**2.1.2 Toekennen van verlof**

<b> criterium</b> <b>De instelling gaat verantwoord om met het toekennen van verlof</b>	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Verlof onderdeel van behandelplan			✓	
Criteria toekenning verlof			✓	
Instemming gedragsdeskundige			✓	

**Toelichting**

*Verlof onderdeel van behandelplan*

In het beleid van de instelling staat dat het verlofplan een onderdeel is van het perspectiefplan dat na zes weken wordt opgesteld. In de behandelvisie wordt eveneens het belang aangegeven van contact met en leren in de buitenwereld.

In de praktijk hebben de jongeren gedurende de eerste zes weken geen verlof, tenzij zij van een andere jeugdzorg<sup>PLUS</sup>-instelling komen en al een verlofplan hebben. Na de eerste zes weken is het eerste perspectiefplan, met daarin het verlofplan, klaar. Het verlofplan is gekoppeld aan de behandeldoelen en afgestemd op het netwerk van de jongere. In de dossiers is zichtbaar welke afwegingen zijn gemaakt om het verlof van een jongere op een bepaalde manier in te richten. De gedragsdeskundige heeft een centrale rol bij het opstellen van het verlofplan. Naast de jongere zelf, worden ook de ouders/verzorgers en de gezinsvoogd betrokken bij het verlof. De jongere schrijft zelf ook een plan voor het aankomende verlof: wat gaat hij doen, met wie brengt hij waar zijn tijd door, wat zijn mogelijke risico's en hoe gaat hij hiermee om. De mentor bespreekt dat plan met de jongere en maakt een verlobrief met daarin de afspraken. Deze brief wordt ondertekend door de gedragsdeskundige en het afdelingshoofd.

Na het verlof maakt de jongere een verlof-evaluatieverslag en belt de mentor de ouders/verzorgers om te horen hoe zij vinden dat het verlof is verlopen. Aan de hand van deze informatie evalueert de mentor samen met de jongere het verlof dat hij genoten heeft.

#### *Criteria toekenning verlof*

In het beleid van De Vaart staat beschreven wat de criteria zijn voor het toekennen van verlof. Verlof kan alleen worden toegekend als een jongere voldoet aan een basisprofiel. Dit basisprofiel houdt in dat een jongere zich kan houden aan de dagelijkse routine en dat hij verantwoord met vrijheden kan omgaan. In de praktijk werkt de opbouw conform het beleid. Na zes weken wordt het verlof langzaam opgebouwd van begeleid verlof (bijvoorbeeld boodschappen doen met pedagogisch medewerker) naar onbegeleid verlof (dag, dag en nacht, meerdaags en dan weekend). De verlofopbouw is afhankelijk van de risicotaxatie en het netwerk van de jongere. Wanneer een jongere tijdens verlof wegloopt, moet hij opnieuw beginnen met de opbouw van verlof. Ook wanneer verlof niet goed is verlopen of een jongere op De Vaart betrokken is geweest bij een intern incident, wordt opnieuw beoordeeld of het basisprofiel aangepast moet worden en daarmee dus ook de criteria voor verlof.

#### *Instemming gedragsdeskundige*

In het beleid van De Vaart staat dat de gedragsdeskundige het verlofplan opstelt en eindverantwoordelijk is.

Dit gebeurt ook in de praktijk op deze manier. De gedragsdeskundige bekijkt na zes weken of een jongere met verlof kan. Er wordt dan een risicotaxatie gemaakt aan de hand van een vast format met criteria. Op basis hiervan maakt de gedragsdeskundige een verlofaanvraag die besproken wordt in het multidisciplinair behandeloverleg. Daarna wordt het verlofplan onderdeel van het perspectiefplan.

De gedragsdeskundige kan het verlof ook intrekken wanneer er twijfels zijn over het gedrag van de jongere. Dan gaat zij met de jongere het gesprek aan: "Wat heb je nodig om wel met verlof te kunnen"? De gedragsdeskundigen geven aan verlof niet gauw in te trekken, omdat dit voor jongeren heel belangrijk is.

### 2.1.3 Klachtregeling en vertrouwenspersoon

<b> criterium</b> De instelling gaat verantwoord om met de klachtregeling en de vertrouwenspersoon	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Toegang tot klachtregeling			√	
Toegang tot vertrouwenspersoon			√	
Beroepsmogelijkheid bij maatregelen en verlof			√	

#### Toelichting

##### *Toegang tot klachtregeling*

In het beleid staat de klachtenregeling helder beschreven. Jongeren kunnen zich bij klachten wenden tot de pedagogisch medewerker, het afdelingshoofd, de vertrouwenspersoon of de klachtencommissie. In de praktijk hangen op de gang waar jongeren dagelijks een aantal keren door lopen drie brievenbussen, één voor het afdelingshoofd, één voor de klachtencommissie en één voor de vertrouwenspersoon. Formulieren voor de klachtencommissie liggen standaard op de groep, kunnen door jongeren ingevuld worden en in de brievenbus gestopt zonder tussenkomst van een pedagogisch medewerker.

De klachtencommissie houdt iedere veertien dagen op woensdagavond spreekuur met twee leden. Daar spreken ze met de jongere of andere klagers (ouders) over de klacht die men wil indienen. Dit leidt tot een formele klacht die behandeld zal worden tijdens een zitting of een verwijzing naar de vertrouwenspersoon, de jongerenraad of het afdelingshoofd wanneer de klager er voor kiest eerst alsnog een andere weg te bewandelen.

Elke veertien dagen is er een officiële zitting van de klachtencommissie. Deze zitting heeft in principe plaats op De Vaart zelf (een klager hoeft dus nooit langer dan veertien dagen te wachten alvorens de klacht wordt behandeld). De jongeren geven aan goed op de hoogte te zijn van de klachtencommissie en hoe deze werkt.

##### *Toegang tot vertrouwenspersoon*

De vertrouwenspersoon wordt in het beleid van de instelling genoemd in het kader van klachtenbehandeling. In de praktijk hangt de informatie over de vertrouwenspersoon op het prikbord in de groepen en zoals beschreven hangt er een brievenbus in de gang. Voor de acht groepen zijn er twee vertrouwenspersonen die ieder vier groepen voor hun rekening nemen. De vertrouwenspersonen zijn bekend bij de jongeren, zij zijn elke veertien dagen op de groep aanwezig. Daarnaast hebben zij individuele afspraken met jongeren. Hierdoor zijn de vertrouwenspersonen in de praktijk elke week wel aanwezig. Tot slot zijn de vertrouwenspersonen ook telefonisch bereikbaar voor de jongeren.

##### *Beroepsmogelijkheid bij maatregelen en verlof*

In het klachtenprotocol staat beschreven dat men tegen de uitspraak van de klachtencommissie een beroepschrift kan indienen bij de Raad voor de Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (RSJ). Dit staat ook beschreven in de huisregels die jongeren bij binnenkomst krijgen en

doorspreken met hun mentor. De klachtencommissie geeft de beroepsmogelijkheid aan tijdens de behandeling van de klacht en vermeldt het ook in de schriftelijke uitspraak.

## 2.2 Toezicht op de jongeren

Dit onderzoeksthema kent één criterium: *de instelling gaat verantwoord om met het toezicht op de jongeren.*

### Scores per indicator

<b>Criterion</b> <b>De instelling gaat verantwoord om met het toezicht op de jongeren</b>	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Begeleiding en toezicht: inhoud en wanneer			√	
Begeleiding en toezicht: taxeren risico's			√	

### Toelichting

#### *Begeleiding en toezicht: inhoud en wanneer*

In het beleid van De Vaart is een visie op veiligheid opgenomen. Hierin komt het belang van goed toezicht aan bod. In het beleid staat niet specifiek beschreven hoe het toezicht eruit ziet. Ondanks het feit dat dit beleid ontbreekt, is er in de praktijk wel een algemeen bekende en vaststaande gang van zaken die hierin op gestructureerde wijze voorziet. Om die reden acht de inspectie dit onderdeel toch operationeel onder vermelding dat de gang van zaken wel beschreven dient te worden.

In de praktijk zijn er meestal twee pedagogisch medewerkers aanwezig op de groepen. Alle medewerkers geven aan dat er altijd zicht moet zijn op de jongeren. De jongeren worden standaard begeleid van en naar school. Binnen De Vaart wordt onderscheid gemaakt tussen pedagogisch medewerkers A en B. Ieder team beschikt over één pedagogisch medewerker A. Hij/zij coacht en ondersteunt de pedagogisch medewerkers B op de groep. De afdelingshoofden geven aan de pedagogisch medewerker A regelmatig in te roosteren als derde dienst op de groepen. 's Nachts is er altijd één pedagogisch medewerker aanwezig voor het hele terrein. Daarnaast zijn er veiligheidsmedewerkers aanwezig. De jongeren kunnen via de intercom contact opnemen met de veiligheidsmedewerkers.

Jongeren geven aan altijd in zicht te zijn en zich over het algemeen veilig te voelen op hun groep. Wel geven ze aan dat de regels strenger zijn geworden na onrust tijdens de schoolpauzes. In plaats van op het binnenplein met alle jongeren samen, pauzeren de jongeren nu op hun eigen groep.

*Begeleiding en toezicht: taxeren risico's*

Het beleid van De Vaart beschrijft op welke manier risico's in kaart worden gebracht op verschillende momenten. Ook wordt omschreven welke veiligheidsdilemma's zijn verbonden aan de omgeving en het gebouw.

In de praktijk informeren de groepsleiders elkaar dagelijks mondeling bij de overdracht over bijzonderheden op de leefgroepen waaronder risico's. Ook de gedragsdeskundigen en de afdelingshoofden zijn dagelijks bij de overdrachten 's ochtends en 's middags aanwezig.

## 2.3 Handwijze bij incidenten

Dit onderzoeksthema kent één criterium: *de instelling gaat verantwoord om met incidenten.*

### Scores per indicator

<b>Criterium</b> <b>De instelling gaat verantwoord om met incidenten</b>	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Optreden bij incidenten			✓	
Melden en registreren van incidenten		✓		
Voorkómen van incidenten			✓	
Nazorg na incidenten			✓	

### Toelichting

*Optreden bij incidenten*

In het beleid staat beschreven hoe medewerkers moeten handelen wanneer er sprake is van incidenten/ calamiteiten. Medewerkers kunnen goed toelichten hoe zij bij incidenten handelen. Zoals beschreven hebben pedagogisch medewerkers de mogelijkheid alarm uit te roepen zodat zij ondersteuning krijgen van collega's. Binnen De Vaart wordt onderscheid gemaakt tussen klein alarm (één pedagogisch medewerker per groep) en groot alarm (alle pedagogisch medewerkers op het terrein). Bij klein alarm moeten alle jongeren van de betreffende groep naar hun kamer en gaat de deur op slot. Wanneer er groot alarm is geldt dit voor alle jongeren van De Vaart. De jongeren geven aan dat het soms vervelend is als je door toedoen van een andere jongere naar je kamer moet. De pedagogisch medewerkers herkennen dit en zeggen de jongeren te belonen als ze goed meewerken met een alarm. Bijvoorbeeld door middel van een bakje chips bij het tv-kijken.

*Melden en registreren van incidenten*

Het beleid beschrijft op welke manier incidenten gemeld en geregistreerd moeten worden. De inspectie beoordeelt deze indicator niet als operationeel, omdat er op het gebied van melden en registreren nog een verbeterslag mogelijk is. De gedragsdeskundigen geven aan dat de registratie van incidenten nog de nodige aandacht behoeft omdat het volgens hen voor pedagogisch medewerkers niet altijd duidelijk is of een incident geregistreerd moet worden, in welke categorie

en hoe helder wordt verwoord wat de consequentie is. Er is nog verschil tussen de medewerkers zowel als het gaat om het doen van de melding als om wat er wordt geregistreerd.

In de praktijk leggen de pedagogisch medewerkers de incidenten vast op een incidentformulier in het digitale systeem BRES. Het formulier wordt vervolgens uitgeprint en ondertekend door het afdelingshoofd en de gedragsdeskundige. Ook de jongere krijgt een exemplaar en ondertekent soms. De formulieren die zijn ondertekend door het afdelingshoofd en de gedragsdeskundige worden centraal verzameld, de formulieren die de jongeren hebben gezien gaan in hun dossier.

#### *Voorkómen van incidenten*

Het beleid van De Vaart is gericht op veiligheid en het voorkómen van incidenten op de groepen. Er wordt nadruk gelegd op de houding van pedagogisch medewerkers, het ondersteunen en het de-escaleren bij dreigende incidenten.

In de praktijk zijn de pedagogisch medewerkers zoals beschreven getraind in de-escalerend optreden, krijgen zij coaching op de groep en is er veel overleg met de gedragsdeskundige. De gedragsdeskundigen geven aan dat incidenten besproken worden in de teams, apart of meerdere tegelijk wanneer er een patroon zichtbaar is.

De Vaart breed is er een incidentencommissie die in samenspraak met de betreffende gedragsdeskundige de incidenten over een bepaalde periode analyseert. Voor een van de groepen is bijvoorbeeld een kwartaalplan opgesteld met extra ondersteuning van medewerkers naar aanleiding van een aantal incidenten.

Op individueel niveau wordt op maat gewerkt met signaleringsplannen voor jongeren. De gedragsdeskundige bepaalt samen met de groep en met de betreffende jongere of een signaleringsplan wordt gemaakt. In dit plan wordt beschreven hoe je een jongere het beste kunt benaderen, om incidenten te voorkomen. Volgens de gedragsdeskundigen is niet ieder team op De Vaart er aan toe om met signaleringsplannen te werken. Wanneer er nog veel energie gaat naar de dagelijkse structuur hebben pedagogisch medewerkers er nog geen ruimte voor.

#### *Nazorg na incidenten*

In het beleid staat omschreven welke nazorg gegeven moet worden bij incidenten.

De pedagogisch medewerkers geven aan dat er in de praktijk na afloop van een incident wordt geëvalueerd met alle betrokkenen. Ook gaan de pedagogisch medewerkers en/of de gedragsdeskundige in gesprek met de jongere na een incident, afhankelijk van de zwaarte. Jongeren vullen ook een zelf-evaluatieformulier in na een incident.



## Hoofdstuk 3 Eindoordeel en aanbeveling

---

In dit hoofdstuk oordeelt de inspectie in hoeverre Horizon, locatie De Vaart verantwoord omgaat met de rechtspositie van de jongeren.

Paragraaf 3.1 bevat het eindoordeel. Daarna volgt in paragraaf 3.2 de aanbeveling aan Horizon, locatie De Vaart.

### 3.1 Eindoordeel

***Het eindoordeel van de inspectie luidt dat Horizon, locatie De Vaart voldoende verantwoord omgaat met de rechtspositie van de jongeren, met het toezicht op de jongeren en met incidenten.***

De instelling scoort 17 van de 19 indicatoren ten minste 'operationeel' en voldoet daarmee voldoende aan de verwachtingen van de inspectie<sup>3</sup>.

De instelling komt goed uit het onderzoek wat betreft de volgende punten:

- De instelling gaat verantwoord om met verlof. Alle indicatoren zijn tenminste operationeel. In de verlofplannen worden heldere en specifiek voor de jongere geldende doelen genoemd.
- De instelling gaat verantwoord om met het recht van de jongeren om een klacht in te dienen. Alle indicatoren zijn ten minste operationeel.

Aandacht van de instelling is vooral nodig voor de volgende onderwerpen:

***In het beleid staat niet omschreven wie binnen De Vaart vrijheidsbeperkende maatregelen mag toepassen***

Dit heeft De Vaart niet in beleid vastgelegd en er blijkt in de praktijk ook onduidelijkheid over te bestaan. Om onduidelijkheid tijdens een incident te voorkomen is het belangrijk dat helder is wie bevoegd zijn om vrijheidsbeperkende maatregelen toe te passen. Dit is met name ook van belang omdat iedereen die een maatregel toepast, getraind dient zijn.

***Niet alle medewerkers melden en registreren incidenten en de inhoud van de registratie dient ook verbeterd te worden.***

De Vaart wil leren van incidenten en stuurt er actief op dat medewerkers incidenten melden en registreren. Dit gebeurt nog niet door iedereen en evenmin op een eenduidige manier.

---

<sup>3</sup> In de inleiding van hoofdstuk 2 geeft de inspectie aan dat zij verwacht dat alle indicatoren ten minste operationeel zijn.

### **3.2 Aanbeveling aan Horizon, locatie De Vaart**

De Inspectie Jeugdzorg is van oordeel dat de instellingen voor jeugdzorg<sup>PLUS</sup> bij de onderzochte thema's (rechtspositie van jongeren en handelwijze bij incidenten) op ten minste operationeel niveau dienen te functioneren.

Bij Horizon, locatie De Vaart is dit nog niet bij alle getoetste indicatoren het geval; de inspectie beveelt daarom aan:

- Zorg ervoor dat alle indicatoren zoals aangegeven in het beoordelingskader binnen een half jaar in ieder geval operationeel zijn.

## Bijlage 1 – Beoordelingskader inspectie

---

Op basis van het toetsingskader komt de inspectie tot haar oordeel over de kwaliteit van het handelen van de instellingen op de onderzochte thema's per indicator. De instelling krijgt een score voor elke indicator in één van de volgende vier categorieën:

- afwezig;
- aanwezig;
- operationeel;
- geborgd.

Betekenis van de categorieën waarin de inspectie haar oordeel scoort per indicator:

**afwezig** wil zeggen dat er geen beleid is of dat het aanwezige beleid zo onvolledig, onduidelijk of inadequaat is dat het beleid de medewerkers van de instelling geen informatie geeft die hen kan leiden;

**aanwezig** wil zeggen dat er volledig, duidelijk en adequaat beleid is, dat de medewerkers van de instelling voldoende informatie geeft die hen kan leiden;

**operationeel** wil zeggen dat het beleid voldoende is (zie hierboven onder 'aanwezig') en dat de medewerkers in de instelling het beleid kennen en ernaar handelen; de score operationeel vooronderstelt dus dat het beleid voldoet aan de omschrijving onder 'aanwezig';

**geborgd** is een veelomvattend begrip, het wil idealiter zeggen dat de leidinggevenden of andere verantwoordelijken in de instelling:

- zorgen voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers,
- zorgen dat de medewerkers toegerust zijn voor hun werk (personeelsbeoordeling wordt geëvalueerd en leidt zo nodig tot opleidings- en ontwikkeltrajecten),
- zorgen dat medewerkers afwijkingen van het beleid melden bij leidinggevenden of op een centraal punt,
- zorgen dat het beleid en de uitvoering periodiek geëvalueerd en zo nodig verbeterd wordt, dus dat de instelling op instellingsniveau leert van haar ervaringen; hiervoor is het nodig dat op onderdelen geregistreerd wordt wat er gebeurt.

De inspectie heeft ervoor gekozen om bij 'geborgd' met name te toetsen op de vetgedrukte punten en de toerusting van het personeel alleen te betrekken waar dat nu al absoluut onontbeerlijk is.

De score geborgd vooronderstelt dat het beleid voldoet aan de omschrijvingen onder 'aanwezig' en 'operationeel', dus dat het beleid voldoende is en dat de medewerkers het beleid in de praktijk brengen.

**Toelichting op scoreclassificaties per indicator. Score van De Vaart is vetgedrukt.**

<b>Thema Rechtspositie jongeren</b>				
<b>Criterium: De instelling gaat verantwoord om met maatregelen die de vrijheid van jongeren aantasten</b>				
<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Maatregelen: welke	Het beleid beschrijft niet welke maatregelen mogen worden toegepast, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat welke maatregelen mogen worden toegepast.	<b>De medewerkers weten welke maatregelen mogen worden toegepast en handelen overeenkomstig.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel.
Maatregelen: wanneer	Het beleid beschrijft niet wanneer maatregelen mogen worden toegepast, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat wanneer een vrijheidsbeperkende maatregel mag worden toegepast.	<b>Medewerkers weten wanneer de maatregelen mogen worden toegepast en handelen overeenkomstig.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel. De toepassing van de maatregelen wordt geregistreerd en periodiek geëvalueerd. Zo nodig volgt bijstelling.
Maatregelen: wie	<b>Het beleid beschrijft niet wie een vrijheidsbeperkende maatregel mag toepassen, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.</b>	In het beleid staat wie een vrijheidsbeperkende maatregel mag toepassen.	Medewerkers weten wie de maatregelen mag toepassen en handelen overeenkomstig.	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel. De toepassing van de maatregelen wordt geregistreerd en periodiek geëvalueerd. Zo nodig volgt bijstelling.
Maatregelen: hoe	Het beleid beschrijft niet hoe (volgens welke procedures) de medewerkers dienen te handelen bij maatregelen en noodsituaties dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat hoe (volgens welke procedures) de medewerkers dienen te handelen bij maatregelen en noodsituaties.	<b>Medewerkers weten hoe (volgens welke procedures) zij dienen te handelen bij maatregelen en noodsituaties en handelen overeenkomstig.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel. De toepassing van de maatregelen wordt geregistreerd en periodiek geëvalueerd. Zo nodig volgt bijstelling.

Maatregelen: instemming gedragsdeskundige	Het beleid beschrijft niet dat er voor de toepassing van een maatregel instemming van de gedragsdeskundige nodig is, welke vorm van instemming vereist is en hoe deze instemming verkregen moet worden, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat dat er voor de toepassing van een maatregel instemming van de gedragsdeskundige nodig is, welke vorm van instemming vereist is en hoe deze instemming verkregen moet worden.	<b>Medewerkers weten dat de instemming van de gedragsdeskundige nodig is en hoe en in welke vorm deze verkregen moet worden. Zij passen geen maatregelen toe zonder deze instemming.</b>  <b>De gedragsdeskundige zorgt ervoor dat hij steeds betrokken is bij beoordeling en instemming.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel. De toepassing van de maatregelen wordt geregistreerd en periodiek geëvalueerd. Zo nodig volgt bijstelling.
Maatregelen: maatregelen specifiek per jongere	Het beleid beschrijft niet dat voor iedere jongere in zijn behandelplan specifiek wordt genoemd welke maatregelen genomen kunnen worden, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/ onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat dat voor iedere jongere in zijn behandelplan specifiek wordt genoemd welke maatregelen genomen kunnen worden.	<b>Medewerkers weten dat ieder behandelplan specifieke maatregelen benoemt. Zij noemen per behandelplan specifieke maatregelen en passen alleen deze maatregelen toe wanneer er maatregelen nodig zijn. Zij informeren de jongeren hierover.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel. De toepassing van de maatregelen wordt geregistreerd en periodiek geëvalueerd. Zo nodig volgt bijstelling.
Maatregelen: toepassing door getrainde en geïnstrueerde medewerkers	Het beleid beschrijft niet dat medewerkers getraind en geïnstrueerd worden mbt het toepassen van maatregelen, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat dat de instelling de medewerkers traint en instrueert mbt het toepassen van maatregelen.	<b>Medewerkers zijn getraind en geïnstrueerd in het toepassen van maatregelen.</b>	De instelling evalueert periodiek de training van en instructies aan de medewerkers. Zo nodig volgt bijstelling.
<b> criterium: De instelling gaat verantwoord om met het toekennen van verlof</b>				
Verlof: in behandelplan	Het beleid beschrijft niet dat verlof als inhoudelijk onderdeel wordt opgenomen in het behandelplan, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat dat verlof als inhoudelijk onderdeel wordt opgenomen in het behandelplan.	<b>Medewerkers weten dat verlof een inhoudelijk onderdeel is van ieder behandelplan. Zij nemen verlof inhoudelijk op in de behandelplannen, informeren de jongeren en handelen overeenkomstig hetgeen in het plan is opgenomen.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel. De uitvoering van de verloven wordt geregistreerd en periodiek geëvalueerd op individueel niveau en op instellingsniveau. Zo nodig volgt bijstelling.

Verlof: criteria toekenning	Het beleid geeft niet aan welke criteria gelden voor het toekennen van verantwoord verlof, dan wel de criteria houden geen rekening met reden verblijf, hulpverlening en ontwikkeling van de jongere, dan wel de criteria maken geen taxatie van de risico's mogelijk, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat welke vaste criteria gelden voor het toekennen van verantwoord verlof en deze houden rekening met reden verblijf, hulpverlening en ontwikkeling van de jongere en maken een taxatie van risico's mogelijk.	<b>Medewerkers weten welke vaste criteria gelden voor het toekennen van verlof en taxeren de risico's aan de hand van deze vaste criteria. Zij informeren de jongeren hierover.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel. De uitvoering van de verloven wordt geregistreerd en periodiek geëvalueerd op individueel niveau en op instellingsniveau. Zo nodig volgt bijstelling.
Verlof: instemming gedragsdeskundige	Het beleid beschrijft niet dat de gemotiveerde instemming van de gedragsdeskundige nodig is voorafgaand aan verlof, welke vorm van instemming vereist is en hoe deze instemming verkregen moet worden, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat dat de gemotiveerde instemming van de gedragsdeskundige nodig is voorafgaand aan verlof, welke vorm van instemming vereist is en hoe deze instemming verkregen moet worden.	<b>Medewerkers vragen volgens de afgesproken procedure de instemming van de gedragsdeskundige voorafgaand aan het verlof.</b>  <b>De gedragsdeskundige weegt iedere verlofaanvraag af en motiveert zijn beslissing.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel. De uitvoering van de verloven wordt geregistreerd en periodiek geëvalueerd op individueel niveau en op instellingsniveau. Zo nodig volgt bijstelling.
<b> criterium: De instelling gaat verantwoord om met de klachtregeling en de vertrouwenspersoon</b>				
Toegang tot klachtregeling	Het beleid beschrijft niet dat en hoe jongeren rechtstreeks toegang hebben tot de klachten-commissie en de onafhankelijke vertrouwens-persoon en hoe de instelling de jongeren hierover informeert, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat dat en hoe jongeren rechtstreeks toegang hebben tot de klachtencommissie en de onafhankelijke vertrouwenspersoon en hoe de instelling de jongeren hierover informeert.	<b>Medewerkers weten dat en hoe jongeren rechtstreeks toegang hebben tot de vertrouwenspersoon, informeren de jongeren hierover zo nodig en stellen hen hiertoe in staat.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel. Er is klachtregistratie, die periodiek wordt geëvalueerd. Zo nodig volgt bijstelling.
Toegang tot vertrouwenspersoon	Het beleid beschrijft niet dat en hoe jongeren rechtstreeks toegang hebben tot de klachtencommissie en de	In het beleid staat dat en hoe jongeren rechtstreeks toegang hebben tot de klachtencommissie en de	<b>Medewerkers weten dat en hoe jongeren rechtstreeks toegang hebben tot de vertrouwenspersoon,</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel. Er is

	onafhankelijke vertrouwenspersoon en hoe de instelling de jongeren hierover informeert, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/ onduidelijk dat deze niet informatief is.	onafhankelijke vertrouwenspersoon en hoe de instelling de jongeren hierover informeert.	<b>informerende jongeren hierover zo nodig en stellen hen hiertoe in staat.</b>	klachtregistratie, die periodiek wordt geëvalueerd. Zo nodig volgt bijstelling.
Beroepsmogelijkheid	Het beleid beschrijft niet dat jongeren in beroep kunnen gaan bij de Raad voor de Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming bij beslissingen mbt maatregelen en verlop, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/ onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat dat en hoe jongeren in beroep kunnen gaan bij de Raad voor de Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming bij beslissingen mbt maatregelen en verlop.	<b>Medewerkers weten dat en hoe jongeren in beroep kunnen gaan bij de Raad voor de Strafrechtstoepassing en beslissingen mbt maatregelen en verlop, informeren de jongeren hierover en stellen hen hiertoe in staat.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel. Er is klachtregistratie, die periodiek wordt geëvalueerd. Zo nodig volgt bijstelling.
<b>Thema Toezicht op de jongeren</b>				
<b>Criterium: De instelling gaat verantwoord om met het toezicht op de jongeren</b>				
Begeleiding en toezicht: inhoud en wanneer	Het beleid beschrijft niet wat begeleiding en toezicht op de jongeren inhoudt en wanneer er begeleiding en toezicht is, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/ onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat wat begeleiding en toezicht op de jongeren inhoudt en wanneer er begeleiding en toezicht is.	<b>Medewerkers weten wat begeleiding en toezicht inhoudt en wanneer er begeleiding en toezicht is en handelen daarnaar.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel.
Begeleiding en toezicht: taxeren risico's	Het beleid beschrijft niet dat, wanneer en op welke manier de risico's worden getaxeerd en welke consequenties daaraan verbonden moeten worden, dan wel de inhoud van de methode is onvoldoende dan wel de omschrijving is zo onvolledig/ onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat dat, wanneer en op welke manier de risico's worden getaxeerd en welke consequenties daaraan verbonden moeten worden. Er is een taxatie instrument.	<b>De medewerkers weten wanneer en op welke manier zij risico's moeten taxeren. Zij taxeren de risico's met behulp van het taxatie instrument. De instelling neemt maatregelen wanneer dit op grond van de taxatie nodig is.</b>	Begeleiding en toezicht worden periodiek geëvalueerd. Zo nodig volgt bijstelling.
<b>Thema Handelwijze bij incidenten</b>				
<b>Criterium: De instelling gaat verantwoord om met incidenten</b>				

Incidenten: optreden	Het beleid beschrijft niet hoe er moet worden gehandeld bij incidenten dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat hoe er moet worden gehandeld bij incidenten	<b>Medewerkers weten hoe zij moeten handelen bij incidenten en handelen daarnaar.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel.
Incidenten: melden en registreren	Het beleid beschrijft niet dat incidenten moeten worden gemeld en geregistreerd, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.	<b>In het beleid staat dat incidenten moeten worden gemeld en geregistreerd.</b>	Medewerkers weten dat zij incidenten moeten melden en registreren en doen dat ook.	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel.
Incidenten: voorkómen	Het beleid beschrijft niet hoe de instelling werkt aan het voorkómen van incidenten, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat hoe de instelling werkt aan het voorkómen van incidenten.	<b>Medewerkers weten hoe zij moeten werken aan het voorkómen van incidenten en handelen daarnaar.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel. De incidenten worden op incidentniveau en periodiek op instellingsniveau geëvalueerd waarna zo nodig wordt bijgesteld.
Incidenten: nazorg	Het beleid beschrijft niet dat en welke nazorg bij incidenten gegeven moet worden, dan wel de omschrijving is zo onvolledig/onduidelijk dat deze niet informatief is.	In het beleid staat dat en welke nazorg bij incidenten gegeven moet worden.	<b>Medewerkers weten dat en welke nazorg zij bij incidenten moeten geven en handelen daarnaar.</b>	De instelling zorgt voor informatie, controle en bijsturing van de medewerkers op dit onderdeel. De nazorg wordt op incidentniveau en periodiek op instellingsniveau geëvalueerd waarna zo nodig wordt bijgesteld.

## **Bijlage 2 – Maatregelen die de vrijheid van een jongere aantasten**

---

### A. vrijheidsbeperkende maatregelen

Artikel 29o Wet op de jeugdzorg (Wjz) bepaalt dat het hulpverleningsplan ten aanzien van een jeugdige maatregelen kan bevatten op grond waarvan hij tegen zijn wil binnen een accommodatie in zijn vrijheden kan worden beperkt. Indien het plan zodanige maatregelen bevat, omschrijft het tevens de gevallen waarin en de termijn gedurende welke de maatregelen kunnen worden toegepast. Het gaat om de volgende maatregelen:

- a. het verbod zich op in het hulpverleningsplan aangegeven plaatsen te bevinden en zonodig de tijdstippen waarop dat verbod geldt;
- b. tijdelijke plaatsing in afzondering;
- c. tijdelijke overplaatsing binnen de accommodatie of naar een andere accommodatie voor gesloten jeugdzorg;
- d. het vastpakken en vasthouden.

De vrijheidsbeperkende maatregelen die in het hulpverleningsplan zijn opgenomen, kunnen worden toegepast voor zover dit nodig is om te voorkomen dat de jeugdige zich onttrekt aan de noodzakelijke jeugdzorg of voor zover dit nodig is voor de veiligheid van de jeugdige of anderen. Bovendien mogen de maatregelen onder b en c genoemd, worden toegepast voor zover dit nodig is voor de handhaving van de huisregels.

### B. dwangmaatregelen

Artikel 29p Wjz bepaalt:

- a. dat het hulpverleningsplan hulpverleningsprogramma's kan bevatten waaraan de jeugdige moet meewerken;
- b. dat het hulpverleningsplan geneeskundige behandelmethoden (waaronder het toedienen van medicijnen) kan bevatten, die de jeugdige moet gedogen.

De hulpverleningsprogramma's en de geneeskundige behandelmethoden die in het hulpverleningsplan zijn opgenomen kunnen tegen de wil van een jeugdige worden toegepast voor zover dit nodig is om het met het verblijf beoogde doel te bereiken of – in het geval van de geneeskundige behandelmethode – voor zover dit nodig is voor de veiligheid van de jeugdige of anderen.

### C. communicatiebeperkende maatregelen

Artikel 29q bepaalt dat het hulpverleningsplan ten aanzien van een jeugdige, onverminderd de huisregels, kan bevatten:

- a. beperking van het brief- en telefoonverkeer of gebruik van andere communicatiemiddelen;

- b. beperking van bezoek (waaronder de bepaling dat bezoek slechts onder toezicht kan plaatsvinden).

Deze beperkingen kunnen (kort gezegd) worden toegepast voor zover dit nodig is om te voorkomen dat het met het verblijf beoogde doel wordt tegengewerkt.

#### D. controlemaatregelen

Artikel 29r bepaalt dat een hulpverleningsplan ten aanzien van een jeugdige controlemaatregelen kan bevatten. Het gaat om de volgende maatregelen:

- a. onderzoek aan lichaam of kleding;
- b. onderzoek van urine op aanwezigheid van gedragsbeïnvloedende middelen;
- c. onderzoek van de kamer van de jeugdige op de aanwezigheid van voorwerpen die hij niet in zijn bezit mag hebben;
- d. onderzoek van poststukken afkomstig van of bestemd voor de jeugdige op de aanwezigheid van voorwerpen, doch slechts in aanwezigheid van de jeugdige.

De controlemaatregelen die in het hulpverleningsplan zijn opgenomen kunnen tegen de wil van de jeugdige of zijn ouder(s) worden toegepast voor zover dit nodig is om te controleren of hetgeen in het hulpverleningsplan is opgenomen, wordt nagekomen.

Bovendien kunnen alle controlemaatregelen worden toegepast voor zover dit nodig is voor de handhaving van de huisregels of voor zover dit nodig is om te voorkomen dat de jeugdzorg aan andere jeugdigen wordt tegengewerkt.

#### E. tijdelijke noodsituatie

Met artikel 29t voorziet de wet tevens in een regeling die het toepassen van alle hiervoor genoemde maatregelen mogelijk maakt als dit nodig is om tijdelijke noodsituaties te overbruggen. Volgens de Memorie van Toelichting is hiervan slechts sprake als zich incidenten voordoen die niet in het hulpverleningsplan zijn voorzien of als een jeugdige net is geplaatst en er nog geen hulpverleningsplan is vastgesteld. Volgens artikel 29t kan in zo'n geval een maatregel ten hoogste zeven opeenvolgende dagen worden toegepast.

## Bijlage 3 – Uitvoering van het inspectieonderzoek

---

Voorafgaand aan het onderzoek heeft de inspectie aan de instelling verzocht om de relevante beleidsdocumenten aan de inspectie op te sturen. De inspectie heeft deze beleidsdocumenten van de instelling voorafgaand aan het bezoek aan de instelling geanalyseerd.

Tenslotte heeft de inspectie de meldingen van calamiteiten die zij van de instelling heeft ontvangen voorafgaand aan het bezoek aan de instelling geanalyseerd.

Voorafgaand aan het toezicht sprak de inspectie telefonisch met de twee vertrouwenspersonen en met een aantal leden van de klachtencommissie.

Tijdens het bezoek aan de instelling heeft de inspectie interviews gehouden met:

- twee groepen jongeren uit verschillende groepen;
- twee groepen bestaand uit groepsleiders van verschillende groepen. Deze zijn door de inspectie aan het begin van het toezicht aangewezen.
- twee gedragsdeskundigen;
- twee afdelingshoofden.

Daarnaast heeft de inspectie tijdens het bezoek aan de instelling een analyse gemaakt van 9 willekeurig geselecteerde cliëntendossiers. Zo zijn ook dossiers geanalyseerd waarin sprake was van de toepassing van maatregelen die de vrijheid van jongeren aantasten. Dit betreft casussen waarin de nieuwe bevoegdheden, die ingevoerd werden bij de wetswijziging 'gesloten jeugdzorg', zijn toegepast (zie hiervoor bijlage 2).

De volgorde in het onderzoek was zo gekozen dat de inspecteurs de informatie van de jongeren en de groepsleiders en de informatie uit de incidentenregistratie en de dossiers aan de orde konden stellen in de interviews met de gedragsdeskundigen en de leidinggevenden. Zo konden de inspecteurs de informatie en signalen van de jongeren en groepsleiders en die uit de incidentenregistratie en de dossiers checken.

Tijdens het bezoek aan de instelling heeft de inspectie in een rondleiding door het gebouw de situatie in de instelling geobserveerd.

De inspectie heeft na het bezoek aan de instelling een rapportage van haar onderzoek gemaakt. In dit rapport spreekt de inspectie op basis van de bevindingen in de instelling haar oordeel uit en doet zij aanbevelingen. De inspectie vraagt de instelling of het concept rapport feitelijke onjuistheden bevat. Na verwerking van de reactie van de instelling stelt de inspectie de rapportage vast.

Als de inspectie het rapport heeft vastgesteld, biedt zij dit aan de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en aan de instelling zelf aan.

De inspectie plaatst het vastgestelde rapport op de internetsite van de Inspectie Jeugdzorg.