

**Veiligheid binnen Juvaid,  
voorheen Het Poortje,  
hertoets**

Inspectie jeugdzorg

Inspectie van het Onderwijs

Inspectie voor de Gezondheidszorg

Inspectie voor de Sanctietoepassing

Utrecht, juli 2009



## Samenvatting

---

De Inspectie jeugdzorg, de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Inspectie van het Onderwijs en de Inspectie voor de Sanctietoepassing hebben in 2007 onderzoek gedaan naar de veiligheid binnen de justitiële jeugdinrichtingen (JJI's) in Nederland.

Over Het Poortje, locatie De Veenpoort, hebben de inspecties toen geoordeeld dat de inrichting een matig risico had op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden school. De inspecties hebben inrichting en school aanbevolen om alle onderzochte indicatoren op tenminste operationeel niveau te brengen. De inrichting heeft een verbeterplan opgesteld en de inspecties geïnformeerd over de voortgang van de verbeteringen. De inspecties hebben besloten een hertoets uit te voeren als inrichting en school aannemelijk hebben gemaakt dat aan alle indicatoren nu het oordeel operationeel niveau kan worden verbonden. Volgens inrichting en school was dat in juli 2008 het geval.

In dit rapport beantwoorden de inspecties de vraag hoe groot het risico op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat binnen Juvaïd, voorheen Het Poortje, nu is. De inspecties hebben in deze hertoets onderzocht wat er in de praktijk in de inrichting veranderd is ten opzichte van het onderzoek van 2007.

Samenvattend oordelen de inspecties dat de inrichting en de daaraan verbonden school evenals in 2007 een matig risico lopen op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat. Ondanks het feit dat het aantal indicatoren waarop inrichting en school de score 'operationeel' hebben behaald gestegen is en er verbeteringen zichtbaar zijn op de gebieden bejegening en opvoeding en in het onderwijs, blijft de veiligheid kwetsbaar. Na een forse instroom van nieuwe medewerkers is er nog geen sprake van een stabiele situatie. In de praktijk is er vaak onvoldoende tijd om nieuwe medewerkers in te werken en te begeleiden. Daardoor heeft de inrichting op het gebied van preventie en beheersing van agressie en geweld terrein verloren. De inrichting pakt dit wel aan, onder meer door het inzetten van trainingen.

Dit oordeel is gebaseerd op de volgende conclusies:

- De uitvoering van het veiligheidsbeleid is te weinig verbeterd
- De bejegening van jongeren is sterk verbeterd
- Opvoeding en onderwijs hebben een meer centrale plaats in de dagelijkse praktijk, maar de somatische en psychiatrische behandeling dient meer geïntegreerd aangeboden te worden
- Onbalans tussen ervaren en onervaren medewerkers heeft zijn weerslag op het dagelijks handelen

Het vervolgtoezicht veiligheid JJI's bij Juvaïd is met dit onderzoek afgerond.



## Inhoudsopgave

Samenvatting .....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	7
Hoofdstuk 2 De veiligheid in Juvaid, voorheen het Poortje .....	9
2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld .....	9
2.1.1. Voorkómen van agressie en geweld.....	9
2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld.....	11
2.2 Bejegeningssklimaat .....	12
2.2.1. Waarborgen rechten jongeren .....	13
2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief.....	14
2.2.3. Omgang met de jongeren .....	15
2.3 Opvoeding en behandeling .....	16
2.3.1. Opvoeding.....	16
2.3.2. Behandeling .....	18
2.4. Deskundigheid van het personeel.....	21
2.4.1. Bedrijfscultuur .....	21
Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties .....	23
Bijlage 1 Het onderzoek .....	25
Bijlage 2 Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator .....	27
Bijlage 3 Brieven van de inspecties aan de inrichting .....	39
Bijlage 4 Geraadpleegde documenten .....	41



## 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 in 2007 onderzoek gedaan naar de veiligheid binnen de justitiële jeugdinrichtingen (JJI's) in Nederland. In september 2007 is het landelijk rapport "Veiligheid in justitiële jeugdinrichtingen: opdracht met risico's" aangeboden aan de staatssecretaris van Justitie met de veertien onderliggende inrichtingsrapporten.<sup>1</sup>

De inspecties oordeelden dat de JJI's hun opdracht onvoldoende waarmaken en daardoor te grote risico's lopen op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat. In zes van de veertien inrichtingen was sprake van een *ernstig* risico; deze inrichtingen zijn onder verscherpt toezicht van de inspecties geplaatst.<sup>2</sup> De overige inrichtingen liepen een *laag* of, zoals Het Poortje, locatie De Veenpoort, een *matig* risico. Er was geen enkele inrichting die op alle onderzochte punten (indicatoren) geformaliseerd beleid had dat bij medewerkers bekend was en in de dagelijkse praktijk consequent werd gehanteerd. Dat wil zeggen dat ook bij geen enkele van deze inrichtingen sprake was van een volledig operationeel of geborgd beleid. De inspecties hebben de inrichtingen aanbevolen om te zorgen dat alle onderzochte indicatoren op ten minste operationeel niveau gebracht worden.

### *Verbeterplannen*

De inspecties hebben vervolgens elke inrichting en de daaraan verbonden school verzocht om, op basis van een door hen gezamenlijk opgesteld verbeterplan, maatregelen te treffen die het geconstateerde risico verkleinen. Alle inrichtingen en scholen hebben een verbeterplan opgesteld. De inspecties hebben de plannen getoetst op relevantie en ambitie.

### *Vervolgtoezicht*

De inspecties hebben besloten ook het vervolgtoezicht gezamenlijk vorm te geven en uit te voeren. Het gaat om toezicht op maat. Bij de hertoetsen hanteren de inspecties hetzelfde toetsingskader als in het eerste onderzoek om de resultaten van het toezicht te kunnen vergelijken.

De inspecties voeren een hertoets uit als inrichting en school aannemelijk hebben gemaakt dat aan alle indicatoren nu het oordeel operationeel niveau kan worden verbonden. Volgens inrichting en school was dat in juli 2008 het geval.

### *Dit rapport*

In dit rapport beantwoorden de inspecties de vraag hoe groot het risico op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat binnen Juvaïd, voorheen Het Poortje, nu is. De inspecties hebben in deze hertoets onderzocht wat er in de praktijk in de inrichting veranderd is ten opzichte van het onderzoek van 2007.

---

<sup>1</sup> Meer informatie over het onderzoek veiligheid JJI dat in 2006 is voorbereid en in 2007 is uitgevoerd, staat in bijlage 1.

<sup>2</sup> De Inspectie van het Onderwijs heeft vier scholen in een traject van geïntensiveerd toezicht geplaatst.

### *Leeswijzer*

In *hoofdstuk 2* staan de bevindingen van de inspecties over de huidige situatie in de inrichting met betrekking tot de vier risicogebieden, met zo nodig 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 in 2007 uitgewerkt.

In *bijlage 2* staat de uitwerking van het toetsingskader met score-classificaties.

In *bijlage 3* staat de brief van de inspecties aan de inrichting in het kader van het vervolgtoezicht.

In *bijlage 4* staat het overzicht van de in de hertoets geraadpleegde documenten.

## Hoofdstuk 2 De veiligheid in Juvaïd, voorheen het Poortje

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*. Elk 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. De scores zijn weergegeven op een vierpuntsschaal: *afwezig, aanwezig, operationeel en geborgd*.

In dit rapport staan de scores die de inrichting in het inspectieonderzoek van 2007 heeft behaald. Als een score na de hertoets van 2008 is veranderd, staat dat als volgt aangegeven:

- de gewijzigde score 2008 staat geel gearceerd (√);
- de score van 2007 is doorgehaald (↗).

Scores die niet gewijzigd zijn, zijn licht grijs (√).

Naast de scores die gewijzigd zijn sinds het inspectierapport van 2007, worden ook indicatoren waarop veranderingen of verbeteringen zichtbaar zijn, maar die niet tot veranderde scores hebben geleid onderbouwd.

### 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 veranderde scores

### *Veiligheid gebouw*

De inrichting voert beleid om de beperkingen te overwinnen die het gevolg zijn van het feit dat de inrichting niet ontworpen is als een jeugdinrichting, maar als een afdeling van een gevangenis voor langgestrafte gedetineerden. Maar een optimaal veilige jeugdinrichting zal het nooit worden in het huidige gebouw. De afstand tussen inrichting en school dwingt tot een aantal maatregelen in de personele sfeer, waaronder het beschikbaar houden van acht groepsleiders op school gedurende de lessen. De trappenhuisen naar de afdelingen zijn smal en maken ingrijpen bij agressie moeilijk, zoals recent nog bleek bij een ernstig incident. De inrichting heeft onvoldoende invloed op het optreden van de portiers die in dienst zijn van Penitentiaire Inrichting Veenhuizen, locatie Norgerhaven, waardoor problemen die zich bij de opvang van bezoekers voordoen niet altijd kunnen worden opgelost. Daarnaast bleken bij een recente groepsopstand in een groepsruimte de zichtlijnen van buitenaf onvoldoende, waardoor medewerkers geen mogelijkheid vonden om in te grijpen en er langdurig een voor jongeren onveilige situatie bleef bestaan tot het Intern Bijstands Team van Norgerhaven kon worden ingezet.

### *Inzicht in veiligheidsbeleving*

Er is in 2007 en in 2008 onderzoek gedaan met de ABC naar de beleving van jongeren. Er is geen actuele informatie over de veiligheidsbeleving van medewerkers. De inrichting scoorde met de ABC in 2007 overwegend gemiddeld ten opzichte van de andere inrichtingen, had gemiddeld het meest neutrale reactiepatroon, maar scoorde negatief op activiteiten. Daarnaast scoorde de inrichting negatief ten opzichte van andere inrichtingen op de algehele tevredenheid van jongeren. Het onderzoek van 2008 liet zien dat jongeren zich veilig voelen in de inrichting, maar dat ze zich niet altijd uniform bejegend voelen. In beide onderzoeken waren de jongeren kritisch over de activiteitenprogramma's. De medewerkers zijn op de hoogte van de uitkomsten van de onderzoeken. De uitkomsten zijn nog niet gebruikt om op het niveau van de afdelingen verbeteracties in gang te zetten.

### *Inventarisatie veiligheidsrisico's*

In 2007 heeft de Arbodienst een RI&E uitgevoerd. Pas in februari 2009 is vastgesteld welke onderwerpen lokaal of clusterbreed worden aangepakt. Op het moment van onderzoek is onvoldoende duidelijk welke maatregelen concreet op de afdelingen worden uitgevoerd.

### *Beleid preventie en beheersing incidenten*

De uitvoering van het veiligheidsbeleid schiet thans tekort door gebrek aan ervaring van groepsleiders. Zo is de helft van de groepsleiding nog maar net een jaar of korter in dienst. Daarnaast slagen de coördinerend groepsleiders er niet altijd in adequaat leiding te geven in crisissituaties. Positief is dat minder vaak dan twee jaar geleden met toepassing van geweld en plaatsing in afzonderingscellen wordt gereageerd op incidenten. Regels over de bewegingsvrijheid van jongeren

worden vanzelfsprekend nageleefd en gehandhaafd, waardoor er veel meer rust is gekomen. Maar er is ook een keerzijde. Medewerkers vinden het regelmatig moeilijk om jeugdigen te begrenzen in hun onaanvaardbaar gedrag. Daardoor treden ze niet altijd direct en slagvaardig op als het gedrag van jongeren dat noodzakelijk maakt. Daarbij heeft personeel soms het gevoel op de afdeling de regie te verliezen en reageert daarop door nog alleen maar te denken en te spreken in termen van beheersen en regels handhaven. Jongeren worden niet meer direct aangesproken op hun gedrag en er wordt onvoldoende geanticipeerd op mogelijke escalaties.

Het veiligheidsbeleid voorziet (bij calamiteiten) in de inzet van het Intern Bijstands Team (IBT) van Norderhaven, dat werkt op basis van de geweldsinstructie die voor de inrichtingen van het gevangeniswezen van toepassing is. Bij een incident in De Veenpoort maakte het IBT gebruik van pepperspray, een middel dat volgens de Geweldsinstructie die geldt voor jongeren die verblijven in een JJI, niet is toegestaan.

### *Training medewerkers*

De training van medewerkers in het omgaan met agressie en geweld vindt plaats zoals twee jaar geleden was vastgelegd. In het kader van hun inwerkprogramma nemen nieuwe medewerkers deel aan een tweedaagse training. Daarnaast oefenen alle medewerkers twee dagen per jaar om de vaardigheden te onderhouden en de kennis te actualiseren. Deelname aan deze Fysiek- en Mentale Trainingen (FMT) is verplicht en wordt door de inrichting gecontroleerd. In de praktijk hebben medewerkers echter regelmatig moeite om jeugdigen te begrenzen in hun gedrag. De directie onderkent dit en heeft besloten teams extra trainingen aan te bieden in de omgang met agressie en stress. Er is één team dat aan een pilot-training heeft deelgenomen.

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

### **Scores per indicator**

<b> criterium</b> De inrichting treedt adequaat op tegen agressie en geweld	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Personele bezetting		✓	✗	
Melding, registratie en analyse van incidenten			✓	
Alarmeringsprocedure.		✓	✗	
Samenwerking inrichting en school mbt incidenten			✓	
Nazorg incidenten			✓	

### **Onderbouwing van de veranderde scores**

#### *Personele bezetting*

De personele bezetting is in kwantitatief opzicht toereikend. Op een aantal risicoplatsen en momenten (bij aankomst en vertrek van jongeren op/van school en tijdens het verblijf van jongeren op

school) wordt extra personeel ingezet om op contrabande te controleren en om bij ontoelaatbaar gedrag van jongeren te kunnen optreden. De school creëerde een time-outvoorziening, waar jongeren die niet meer in de les kunnen blijven voor korte tijd worden opgevangen. Als er zich incidenten voordoen waarbij mogelijk met geweld moet worden opgetreden, komt het voor dat personeelsleden vanwege gebrek aan ervaring en geoefendheid niet inzetbaar zijn.

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

Incidenten worden gemeld en geregistreerd volgens een uniforme procedure. Die procedure is laagdrempelig. Ook ongewenste voorvallen die geen grote impact hebben worden gemeld. Medewerkers weten welke incidenten gemeld moeten worden. Ernstige incidenten worden altijd met de betrokkenen geëvalueerd. Daarvan wordt verslag gemaakt en leerpunten worden opgepakt. Uit de verslagen blijkt dat er openheid en vertrouwen is. De evaluaties kunnen nog aan diepgang en kwaliteit winnen wanneer onafhankelijke deskundigen zouden deelnemen in de evaluaties, want door de grote betrokkenheid en emotionaliteit van medewerkers worden soms belangrijke aspecten over het hoofd gezien.

#### *Alarmeringsprocedure*

Er zijn heldere procedures en ook de technische systemen bij alarmering werken adequaat. Maar het doel van de alarmeringsprocedure wordt niet altijd bereikt. Medewerkers die alarm slaan voor versterking en bijstand van collega's, krijgen die bijstand niet altijd tijdig. Uit een analyse van de incidenten blijkt dat die bijstand niet altijd tijdig beschikbaar is en dat bedreigde medewerkers zich terugtrekken van de plek waar het incident zich voordoet. Hierdoor vinden escalaties plaats en ontstaan er onoverzichtelijke situaties die niet snel tot een oplossing komen.

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

### Onderbouwing van de veranderde scores

#### *Informereren van jongeren*

De huisregels zijn in oktober 2008 geactualiseerd. Bij binnenkomst worden de huisregels uitgedeeld en toegelicht. Dit geldt ook voor de groepsregels. Op elke afdeling zijn specifieke groepsregels. Deze worden periodiek geactualiseerd. De inrichting streeft ernaar de informatie optimaal te laten aansluiten bij de mogelijkheden van de jongeren. Zo wordt er voor een groep licht verstandelijk gehandicapte jongeren gewerkt met pictogrammen ter verduidelijking van de schriftelijke regels.

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

De klachtprocedure is bekend bij de jongeren. Tussen het moment van indienen en de behandeling en afdoening zit vaak veel tijd (drie maanden is geen uitzondering), wat jongeren de zin ontnemt om klachten in te dienen of door te zetten. De uitkomst van klachtprocedures wordt op verschillende niveaus besproken om er lering uit te trekken.

#### *Hulp en rechtsbijstand*

De kinder- en jongerenrechtswinkel houdt spreekuur binnen Juvaid. Jongeren krijgen binnen een week schriftelijk een reactie op vragen of problemen die zij aan de rechtswinkel hebben voorgelegd. Die snelheid en voortvarendheid wordt door jongeren gewaardeerd. In de huisregels is opgenomen dat jongeren zich kunnen laten bijstaan in de klachtprocedure. Juvaid werkt samen met de Rijksuniversiteit Groningen in een onderzoek naar de positie van jongeren in het straf- en klachtproces.

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

Thans zijn drie bij elkaar gelegen ruimten ingericht als isoleerruimte. Deze zijn ondergebracht buiten de leefgroepen. Een "zachte" isoleerruimte (met aangepaste bekleding) is gebouwd. De aankleding

echter moet nog gerealiseerd. Zodra deze in gebruikgenomen wordt, zal een bestaande separeer niet meer voor dit doel gebruikt worden.

Er is een protocol voor deze interventies, dat gevolgd wordt door de betrokkenen en er is een actieve controle vanuit het management hierop.

## 2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief

### Scores per indicator

<b>Criterion</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 veranderde scores

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

Er is sprake van een overgangsituatie van het huidige fasemodel naar een nieuwe methodiek (Youturn).

Het fasemodel dat thans nog overwegend gebruikt wordt, gaat ervan uit dat de coach/mentor van de jongere tijdens de observatieperiode van zes weken de voortgang van de (negen) ontwikkeltaken met hem/haar bespreekt en met de jongere vaststelt aan welke doelen hij wil gaan werken. Aan het eind van deze periode is dan een voortgangsbespreking (VGB), een planbespreking waarin doelen en perspectief van de jongere centraal staan.

Dit wordt in de praktijk als zodanig ook uitgevoerd: daarbij bespreken coach/mentor en jongere het plan voorafgaand aan de VGB.

Het streven om per jongere op de dag van binnenkomst een gesprek te hebben met de gedragswetenschapper, lukt nog niet inrichtingsbreed. Uit de interne audit blijkt dat in het laatste kwartaal van 2008 Juvaïd niet altijd de door de inrichting zelf gestelde normtermijn waarbinnen de behandelplanbesprekingen dienen plaats te vinden, weet te behalen. Uit het dossieronderzoek blijkt dat hierin inmiddels verbetering is opgetreden.

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

In beleid en daarop gebaseerde procedures is vastgelegd hoe jongeren bij beslissingen over verblijfs- en behandelplannen betrokken worden. Uit gesprekken met jongeren komt naar voren dat de coach/mentor wekelijks overleg met hen voert over de voortgang en dat zij tevreden zijn over de uitleg van de coach over de behandelplannen en de invloed die zij als jongeren op de inhoud ervan hebben.

## 2.2.3. Omgang met de jongeren

### Scores per indicator

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

### Onderbouwing van de scores

#### *Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer*

Het beleid met betrekking tot de privacy en de persoonlijke levenssfeer ligt vast. Hierin zijn opgenomen (procedures voor) kamerinspectie, foullering, visitatie en de wijze van betreden van kamers. Het beleid en de wijze waarop het wordt uitgevoerd is onderwerp van gesprek binnen de afdelingen en ook binnen de jongerenraad. Er is ook beleid met betrekking tot het verzamelen, gebruiken en verstrekken van informatie over jongeren.

Er zijn mogelijkheden voor jongeren om invloed uit te oefenen op het beleid van de inrichting via wekelijkse groepsgesprekken, waar agendapunten voor de jongerenraad worden verzameld. De jongerenraad vergadert maandelijks met de directie. De jongeren ervaren de jongerenraad als een belangrijk kanaal waarlangs wensen en problemen die zij ervaren worden besproken. De leiding luistert goed en onderneemt acties wanneer zij van mening is dat problemen opgelost kunnen worden. Onderwerpen die besproken worden zijn bijvoorbeeld of er niet meer op indicatie en minder stelselmatig met visitatie kan worden omgegaan en de hygiënische randvoorwaarden bij uitvoering van visitaties en urinecontroles.

De gedragsdeskundige heeft de taak om te bewaken dat alleen informatie die van belang is gedeeld wordt met anderen. De gedragsdeskundige zorgt er ook voor dat de jongere daarvan op de hoogte is.

#### *Naleving gedragsregels/omgangsvormen*

Er is duidelijk geformuleerd inrichtingsbeleid met betrekking tot de naleving van gedragsregels en omgangsvormen. De huisregels en gedragsregels worden twee keer per jaar door de jongerenraad, door de teams van medewerkers, door de beveiliging en door het managementteam geëvalueerd en aangepast. Medewerkers onderkennen het belang van regelmaat, voorspelbaarheid en consequent optreden. Het is een wekelijks agendapunt van het teamoverleg waarbij gekeken wordt wat de één wel en de ander niet toestaat. De mate waarin teams één lijn trekken verschilt nog wel, maar een ieder wordt aangesproken op het juist hanteren van de gedragsregels. Ook met jongeren worden deze regels besproken. Uit gesprekken met zowel jongeren als medewerkers komt naar voren dat de handhaving van gedragsregels niet altijd eenduidig en consequent uitgevoerd wordt.

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

De nota Interventies vormt het kader waarmee gewerkt wordt. De uitgangspunten zijn uitgewerkt in formulieren en protocollen. Die nota is recent geëvalueerd en in dat kader in alle teams en op alle niveaus besproken. Daarna is een vernieuwde versie uitgebracht en besproken. Deze evaluatie vindt periodiek plaats. Medewerkers zijn op de hoogte van het beleid en hanteren de protocollen en documenten.

## 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	Afwezig	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 veranderde scores

##### *Aansluiting dagprogramma bij ontwikkelingsbehoeften*

Voor elke groep heeft de inrichting een vastgelegd dagprogramma dat afgestemd is op de ontwikkelingsbehoefte van de jongeren in de groep.

De methodische invulling van het dagprogramma is verbeterd; het Sociaal Competentiemodel wordt consequent en in alle groepen (ook op school) gehanteerd. Daarnaast is Juvaid begonnen met de inrichtingsbrede implementatie van de nieuwe JJI-methodiek, Youturn.

Positief binnen het dagprogramma vinden de inspecties dat er veel mogelijkheden zijn voor jongeren om regelmatig te sporten.

### *Afstemming leefomgeving op ontwikkelingsbehoeften*

De leefruimtes zijn huiselijk ingericht. Jongeren kunnen zelf koken en daar wordt in alle groepen gebruik van gemaakt. Voor hun verdere ontplooiing en recreatie zijn een verzorgde bibliotheek en jongerensoos ingericht (deze laatste met veel daadwerkelijke inzet van de jongeren). Van de soos wordt veel gebruik gemaakt (vanaf fase 2 jongeren). Ook worden in het weekend films vertoond.

### *Samenstelling leefgroepen*

Juvaïd neemt de leeftijd van jongeren als uitgangspunt voor de samenstelling van leefgroepen en is daarnaast bezig de groepssamenstelling verder te differentiëren aan de hand van het screeningsinstrumentarium dat bij opname wordt gehanteerd.

### *Samenstelling schoolgroepen*

De samenstelling van de schoolgroepen wordt met name bepaald door het uitstroomperspectief van de jongere. De school maakt hierbij een onderscheid tussen theoretisch gerichte opleidingen ('maatwerk') en praktische opleidingen. Door deze indeling is de school beter in staat om een onderwijsaanbod te realiseren dat past bij de onderwijsvraag van de jongere. Hoewel de school streeft naar een zo compleet mogelijk beeld van de schoolgeschiedenis van de jongere, wordt dit enerzijds belemmerd door het gebrek aan gegevens en anderzijds ook doordat niet alle jongeren toestemming geven om schoolgegevens op te vragen. Ook het verloop en de soms korte verblijfsduur spelen de school hierbij parten. Voor de intake is de loopbaanadviseur verantwoordelijk en de zorgcoördinator coacht de mentoren.

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

De frequentie en samenstelling van het multidisciplinair overleg is vastgelegd op vaste dagdelen en wordt ook als zodanig uitgevoerd. Er is inmiddels sprake van een duidelijke overlegstructuur binnen Juvaïd. Tegelijkertijd is de betrokkenheid van docenten bij de behandeling van jongeren vergroot, doordat zij uitgenodigd worden voor voortgangs- en behandelplanbesprekingen. Het rooster voor deze besprekingen wordt voor langere tijd vastgelegd zodat docenten hierbij aanwezig kunnen zijn. Omgekeerd is de betrokkenheid van groepsleiders bij school vergroot door groepsleiders regelmatig aanwezig te laten zijn op school.

### *Leerinhouden in relatie met het handelingsplan*

Mentoren zijn verantwoordelijk voor het opstellen van het handelingsplan. Dit gebeurt onder supervisie van de schoolpsycholoog als lid van de Commissie voor de Begeleiding (CVB). Kwetsbaar is het feit dat, hoewel de mentor verantwoordelijk is voor het handelingsplan, er geen gerichte scholing is geweest hoe handelingsplannen op te stellen. Met name het formuleren van toetsbare, realistische doelen komt hierdoor in gevaar. Ook blijkt het juist formuleren van pedagogische doelstellingen voor veel mentoren een probleem.

Hoewel de verbeteringen van met name het handelingsplan voor meer doelmatigheid hebben gezorgd, blijken nog niet alle teamleden in staat om de ontwikkelingen te volgen en vast te leggen in het handelingsplan. Er zijn met name verschillen tussen de theorie- en de praktijkdocenten. Sturing

hierop is noodzakelijk en bij de wekelijkse leerlingbesprekingen is niemand van de CVB aanwezig om zicht te houden op de kwaliteit van de handelingsplannen. Versterking van de positie van de CVB is gewenst.

Doordat de school gebruik maakt van een aanbod en leerlijnen die zoveel mogelijk parallel lopen met reguliere trajecten in het onderwijs, sluiten de leerinhouden beter aan op de uitstroomperspectieven van de jongeren. Voor de theoretische opleiding wordt gebruik gemaakt van interne toetsen en Programma's voor Toetsing en Afsluiting, die het mogelijk maken om staatsexamen te doen.

#### *Evaluatie van de handelingsplannen*

De huidige opzet van de handelingsplannen is een duidelijke verbetering, maar is nog kwetsbaar vanwege een gebrek aan sturing en daarmee is evaluatie van de uitvoering van de plannen nog in een beginstadium.

De bijdrage van het onderwijs aan de behandeling is door versterking van het onderwijs toegenomen en naast schriftelijke informatie van de school, door de mentor, is iemand van het zorgteam aanwezig bij de behandelbesprekingen. Een versterking van de samenwerking is ook de 'way-out' docent. Deze is verantwoordelijk voor de eerste opvang van leerlingen die niet in staat zijn om de les te volgen. Hierdoor is het aantal jongeren dat teruggestuurd wordt naar de groep sterk afgenomen. Ook het verplicht volgen van Youturn door het schoolteam draagt bij aan versterking van de samenwerking.

## 2.3.2. Behandeling

### Scores per indicator

<b>Criterion</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 behandelbaar 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 veranderde scores

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

Er is een traject uitgezet om psychiatrische problemen te signaleren en op te sporen.

Na binnenkomst krijgen jongeren binnen drie dagen een intakegesprek bij een verpleegkundige van de medische dienst waarbij een somatische en psychiatrische anamnese wordt afgenomen.

Het project Verantwoord Medische Zorg (VMZ) is echter nog niet volledig geïmplementeerd.

Mede naar aanleiding van eerdere inspectieoordelen, is door het veld een "Visie op de psychiatrische basiszorg in Justitiële Jeugdinrichtingen" geformuleerd. Zodra de Sector JJI deze geaccordeerd heeft

zal hij ook in Juvaid worden geïmplementeerd. Deze behelst o.a. een screening direct bij binnenkomst op aanwezigheid van risicofactoren. Dit voornemen is echter onvoldoende om nu al de score te wijzigen in operationeel.

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

Bij een vermoeden van psychopathologie, suïcidaliteit en/of bij gebruik van psychofarmaca wordt een psychiatrisch consult geregeld. Dit verloopt meestal via het psychomedisch overleg, maar de verpleegkundige kan ook direct met de psychiater overleggen.

Signalering van (een vermoeden van) psychiatrische problematiek gebeurt tevens gedurende het verblijf, via observatie door vooral de groepsleiding, die de gedragswetenschappers over hun bevindingen informeren.

De psychiater is aanwezig bij het Psycho Medisch Overleg (PMO) en werkt daarnaast op consultbasis. Tijdens het PMO kunnen cliënten ingebracht worden door huisarts en gedragswetenschapper. Daar kunnen consultvragen voor de psychiater geformuleerd worden.

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

Het interne behandelaanbod bestaat voornamelijk uit psychofarmaca therapie. De recepten daarvoor worden door de huisarts op advies van de psychiater geschreven. De psychiater volgt de voortgang in de behandeling via het PMO.

Cliënten die andere behandeling behoeven of voor nadere diagnostiek in aanmerking komen, kunnen gebruik maken van de faciliteiten van Accare te Assen. In vergelijking met het vorige bezoek zijn nu de mogelijkheden voor behandeling binnen Juvaid groter.

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

Eénmaal per 14 dagen wordt een Psycho Medisch Overleg georganiseerd. Aanwezig zijn huisarts, verpleegkundige medische dienst en gedragswetenschapper.

Dit is het gremium waar gedragswetenschapper en huisarts de psychiater inschakelen bij vermeende psychiatrische problematiek.

Hierin is in vergelijking met het vorige bezoek geen verandering geweest. Tijdens het huidige bezoek is vastgesteld dat bij de uitvoering van dit medisch-psychiatrisch behandelbeleid, in tegenstelling tot het eerdere bezoek, de volgende risico's aanwezig zijn. Registratie van bevindingen, voortgang van behandeling wordt op verschillende plaatsen vastgelegd. Daarnaast worden ongedateerde stukken in dossiers aangetroffen, waardoor het onmogelijk is de status van het stuk vast te stellen. Om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte vindt (veelvuldig) intern mailverkeer plaats. Daarnaast (of hiermee) is er geen eensluitende opvatting over de grenzen van het beroepsgeheim.

VMZ is niet volledig geïmplementeerd. Vanwege de beperkte aanwezigheid van een huisarts (twee keer per week een spreekuur, daarnaast telefonisch contact mogelijk met een waarnemer) is het van groot belang dat een vastgesteld toeleidingsprotocol de leidraad van het verpleegkundig handelen is.

De psychiater wordt indien noodzakelijk geacht in consult geroepen. Wat er met zijn behandeladviezen of voorstellen gedaan wordt, kan gevolgd worden in het PMO. Wie echter verantwoordelijk is voor het wel of niet doorvoeren van de uitkomsten van het consult is voor de gesprekspartners onduidelijk. In hoeverre de psychiater daarmee (mede)behandelaar wordt en hoe zich dit verhoudt met de individuele beroepscode, is onduidelijk.

Daarnaast moet vastgesteld worden dat de medische dienst geen geïntegreerd onderdeel uitmaakt van de behandeling/het verblijf in Juvaid.

In de afgelopen periode is er door elkaar opvolgende afdelingshoofden geen sprake geweest van adequate aansturing van de medische dienst.

Verder voldoet het medicatiedistributiesysteem niet geheel aan de wettelijke voorschriften.

Tot slot is op te merken dat er inmiddels serieuze verbeteringen zijn aangekondigd. Het is erg positief dat de inrichting reeds voor het uitkomen van het rapport acties heeft uitgezet naar aanleiding van de mondelinge terugkoppeling na het bezoek.

Omdat het bij de beoordeling gaat over de situatie op het moment van bezoek, kan dit niet voorkomen dat de score uit moet komen op afwezig. Er is weliswaar overleg tussen verschillende disciplines, maar dat is onvoldoende structureel te noemen om de psycho-medische zorg te waarborgen en te coördineren.

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

Er zijn duidelijke verbeteringen zichtbaar op dit gebied. Zo is er een protocol opgesteld waarin is opgenomen hoe het behandelplan tot stand komt, welke (vooraf) verzamelde informatie hieraan ten grondslag ligt en uit welke elementen het behandelplan dient te bestaan. In de praktijk is echter zichtbaar dat de opbouw van het behandelplan en de mate waarin dit systematisch wordt uitgevoerd en geëvalueerd, nogal eens afhankelijk is van de betrokken gedragswetenschapper. Er is derhalve onvoldoende onderlinge consistentie wat betreft het werken volgens het behandelplan.

## 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	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Formatie gezondheidszorgfuncties volgens DJI adviesnorm		√		
7x24 uren bereikbaarheid arts en psychiater			√	
Kwaliteit en deskundigheid personeel in relatie tot behoefte doelgroep		✗	√	
Beleid professionele ontwikkeling medewerkers		√		
Scholingsaanbod gezondheidszorggebied		√		
Handelen medewerkers in relatie tot behoefte doelgroep		√		

#### Onderbouwing van de veranderde scores

*Formatie gezondheidszorgfuncties volgens DJI adviesnorm*

DJI adviesnorm	Realisatie Juvaïd
1 fte verpleegkundige op 50 jongens en 1 fte verpleegkundige op 33,5 meisjes	1,4 fte
1 fte arts op 192 jongeren	0,2 fte, exclusief diensten
1 fte K&J psychiater op 57,5 jongeren	geen dienstverband, werkt op consultbasis

De formatie voor verpleegkundigen ligt, uitgaande van de aanwezigheid van 68 jongens met 1.4 fte op de norm van DJI ( $68/50 = 1,36$ ).

De huisarts houdt tweemaal per week spreekuur in de inrichting. Volgens de DJI norm zou dat ( $68/192$ ) 0,35 FTE dienen te zijn.

De psychiater is niet in dienst van de inrichting, maar werkt op consultbasis.

De huidige formatie is meer in overeenstemming met de adviesnorm van DJI, de bezetting van huisarts voorkomt echter dat een hogere score dan aanwezig gescoord kan worden.

*Kwaliteit en deskundigheid personeel in relatie tot behoefte doelgroep*

Juvaïd hanteert objectieve selectieprocedures en heeft de afgelopen periode veel geïnvesteerd in het aantrekken van nieuwe medewerkers. Mede met behulp van het landelijke wervingsprogramma is de inrichting erin geslaagd goed opgeleide medewerkers aan te trekken, die veelal een HBO-opleiding hebben en ervaring hebben met de doelgroep.

### *Beleid professionele ontwikkeling medewerkers*

Er is een forse personeelsgroei geweest en op papier is alles nu op sterkte. Op het moment van onderzoek is echter nog geen sprake van een stabiele situatie. Er is in de praktijk vaak onvoldoende tijd om het inwerken van de vele nieuwe medewerkers goed gestalte te geven. Hierdoor worden, ook in moeilijke situaties, niet altijd ervaren medewerkers naast onervaren medewerkers op de groepen ingezet. Tot slot is er sprake van een – waarschijnlijk tijdelijk – gebrek aan stabiliteit door de invoering van de nieuwe methodiek en de consequenties die dit zal hebben voor de verschillende functiegroepen. Medewerkers geven bijvoorbeeld aan dat de positie en functie van de netwerkcoach momenteel onduidelijk is.

In beleid is er aandacht voor de ondersteuning en ontwikkeling van medewerkers. Zo heeft Juvaid een uitgebreid inwerk- en opleidingsplan voor medewerkers en zijn er voornemens intervisie structureel in te voeren op de afdelingen.

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

Juvaid voert momenteel de basismethodiek YOUTURN in. Hiernaast worden voorlopig het sociale competentiemodel en Equip gehanteerd als methodiek. Zoals hierboven beschreven is er echter nog geen sprake van een stabiele situatie waarin medewerkers goed inwerkt zijn, goed op elkaar ingespeeld zijn en voldoende gecoacht worden door senioren en gedragswetenschappers. Deze combinatie van factoren brengt risico's met zich mee voor de veiligheid van de jongeren. Een voorbeeld is dat medewerkers niet altijd goed in staat zijn de-escalerend op te treden en jongeren te begrenzen in hun gedrag.

## Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties

In dit hoofdstuk wordt de vraag beantwoord hoe groot het risico op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat binnen Juvaid, voorheen Het Poortje, nu is. Deze vraag wordt beantwoord door aan te geven in hoeverre de veiligheid van het leef-, behandel- en werkklimaat in inrichting en school zich verhoudt tot de situatie in 2007. Het oordeel wordt onderbouwd aan de hand van de geconstateerde verbeteringen op de vier risicogebieden, *preventie en beheersing agressie en geweld, bejegeningssklimaat, opvoeding en behandeling, deskundigheid van het personeel*.

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

Samenvattend oordelen de inspecties dat de inrichting en de daaraan verbonden school evenals in 2007 een matig risico lopen op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat. Ondanks het feit dat het aantal indicatoren waarop inrichting en school de score 'operationeel' hebben behaald gestegen is en er verbeteringen zichtbaar zijn op de gebieden bejegening en opvoeding en in het onderwijs, blijft de veiligheid kwetsbaar. Na een forse instroom van nieuwe medewerkers is er nog geen sprake van een stabiele situatie. In de praktijk is er vaak onvoldoende tijd om nieuwe medewerkers in te werken en te begeleiden. Daardoor heeft de inrichting op het gebied van preventie en beheersing van agressie en geweld terrein verloren. De inrichting pakt dit wel aan, onder meer door het inzetten van trainingen.

In relatie tot de vier risicogebieden zijn hierbij de volgende veranderingen van belang.

#### ***De uitvoering van het veiligheidsbeleid is te weinig verbeterd***

Medewerkers blijken in een aantal situaties (wanneer ze (mogelijk) fysiek moeten optreden of na alarmmeldingen) minder vaardig dan nodig is en ze worden daarbij minder goed aangestuurd. De uitvoerbaarheid van aspecten van het veiligheidsbeleid staat daarmee onder druk. Daardoor is de inrichting minder goed in staat om onveilige situaties voor jongeren en medewerkers te voorkomen en bij ernstige incidenten slagvaardig op te treden. Er is sprake van een vermindering van het aantal incidenten, maar tegelijkertijd is ook het vermogen om te anticiperen op potentieel gevaarlijke situaties en om adequaat op te treden als er zich wel een ernstig incident voordoet afgenomen. Onder andere door onervarenheid van het personeel bestaat dan het risico dat te zeer op beheersing wordt ingezet in plaats van op de-escalerend en methodisch handelen. De directie onderkent dit en zet extra trainingen in om de tekorten op te vangen.

#### ***De bejegening van jongeren is sterk verbeterd***

Jongeren worden beter dan voorheen geïnformeerd over hun verblijf bij Juvaid. De groepsregels zijn op maat gemaakt en zo geformuleerd dat ze voor de jongeren makkelijk te begrijpen zijn. Daarnaast hebben jongeren meer mogelijkheden om invloed uit te oefenen op het beleid van de inrichting. Jongeren hebben het idee dat er naar hen geluisterd wordt en dat ze betrokken worden bij hun verblijf en behandeling. Positief vinden de inspecties dat jongeren zelf kunnen koken op de groep en zelf betrokken zijn en worden bij het oprichten en runnen van de jongerensoos. Het nemen en

verantwoorden van sanctionerende en geweldsmaatregelen gebeurt zorgvuldig en het beleid is onderwerp van periodieke evaluatie.

***Opvoeding en onderwijs hebben een meer centrale plaats in de dagelijkse praktijk, maar de somatische en psychiatrische behandeling dient meer geïntegreerd aangeboden te worden***

Met de consequente hantering van het Competentiemodel, de inrichtingsbrede invoering van de nieuwe basismethodiek en de verbetering op het gebied van bejegening (die zich bijvoorbeeld ook uit in een huiselijke inrichting van de leefruimtes), heeft Juvaïd belangrijke stappen gezet om de opvoeding van jongeren centraal te stellen. Verbetering van de kwaliteit van het onderwijs levert hieraan een belangrijke bijdrage.

Diverse disciplines leveren zorg aan de jongeren, maar dat feit alleen is niet voldoende om te kunnen spreken van multidisciplinair werken. Multidisciplinair werken betekent dat disciplines goede afspraken moeten maken welke discipline welke taak heeft bij een geconstateerd gezondheidszorg probleem. Verder dient volstrekt helder te zijn wie de regie heeft en/of hoofdbehandelaar is.

De zorg dient goed te worden gecoördineerd, zodat alle betrokken hulpverleners voldoende op de hoogte zijn van die zaken die van belang zijn voor de uitoefening van hun taak. Nu is dat onvoldoende afgestemd.

***Onbalans tussen ervaren en onervaren medewerkers heeft zijn weerslag op het dagelijks handelen***

De inrichting heeft zich duidelijk ingespannen om nieuwe medewerkers aan te trekken die aan de opleiding- en kwaliteitseisen voldoen. Het feit dat er veel nieuwe medewerkers in dienst zijn, heeft zijn weerslag op het dagelijks handelen en – direct of indirect – op de veiligheid in de inrichting. Het is derhalve van belang dat het personeel beter ondersteund en geëquipeerd wordt, niet alleen om op consequente wijze vorm te geven aan opvoeding en behandeling op de groep, maar ook om op te treden op het moment dat de veiligheid daadwerkelijk in het geding is.

## **Toezicht inspecties**

Het vervolgtoezicht veiligheid JJI's bij Juvaïd is met dit onderzoek afgerond.

## Bijlage 1                    Het onderzoek

---

Het onderzoek van de inspecties is uitgevoerd overeenkomstig het landelijk onderzoek veiligheid JJI in 2007. Hieronder volgen de in het onderzoek gehanteerde definities, de onderzoeksvraag, informatie over de wijze van beoordelen en over de 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 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 bezocht en daar cliëntendossiers getoetst en gesprekken gevoerd met de (school)directie, jongeren, groepsleiders, gedragsdeskundigen, beveiligingmedewerkers, leerkrachten, de medische dienst, leidinggevenden en de Commissies van Toezicht en voor de 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	Medewerkers zijn op de hoogte van het veiligheidsbeleid en	Het veiligheidsbeleid wordt periodiek geëvalueerd en zo

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

## Risicogebied 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 behandelingsbeleid daarop bij
Betrokkenheid jongeren bij verblijfs-/behandelplan.	De wijze waarop jongeren gehoord en betrokken worden bij (wijzigingen in) verblijfs- en behandelplannen is niet in beleid vastgelegd	In beleid en daarop gebaseerde procedures is vastgelegd hoe jongeren bij beslissingen over verblijfs- en behandelplannen betrokken worden	Groepsleiding/ gedragsdeskundigen bespreken (voorgenomen wijzigingen in) verblijfs- en behandelplannen met de jongeren, en maken daarvan verslag t.b.v. het dossier. Jongeren zijn van deze werkwijze op de hoogte	De inrichting onderzoekt en evalueert de invloed die de jongeren hebben op verblijfs- en behandelplan
Betrokkenheid ouders/wettelijke vertegenwoordigers bij verblijfs-/behandelplan	De wijze waarop wettelijke vertegenwoordigers en ouders betrokken worden bij beslissingen over verblijfs- en behandelplannen is niet in beleid vastgelegd	In beleid en daarop gebaseerde procedures is vastgelegd hoe de inrichting wettelijke vertegenwoordigers en ouders wil betrekken bij het vaststellen van verblijfs- en behandelplannen	De inrichting gebruikt de inbreng van wettelijke vertegenwoordigers en ouders om het verblijfs- behandelplan inhoud te geven. Deze inbreng wordt schriftelijk vastgelegd	De inrichting onderzoekt regelmatig welke factoren van invloed zijn op het effectief betrekken van wettelijke vertegenwoordigers en ouders bij het inhoud geven aan verblijfs- en behandelplannen, en stelt zijn beleid daarop bij
Informatie jongeren over doel en perspectief school	Jongeren gaan naar school omdat ze overdag niet op de groep mogen blijven en dit is tevens het belangrijkste argument voor het schoolbezoek	De school bespreekt met iedere jongere de plaats en functie van het onderwijs binnen de behandeling	School heeft een heldere intakeprocedure waarbij voorgeschiedenis en toekomstige schoolloopbaan expliciet worden vastgelegd samen met de jongere	De school analyseert frequent de toelatingsprocedure van het onderwijs in het perspectief van de jongeren

## Risicogebied bejegeningssklimaat

### De inrichting gaat respectvol om met de jongeren

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer	De inrichting heeft geen beleid 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 Bij en afgeleide regels vastgelegde procedures. Medewerkers zijn niet allemaal geschoold en geoefend voor het gebruik van veiligheidsmiddelen en geweld	Het opleggen van sancties en maatregelen gebeurt volgens protocollen die gebaseerd zijn op de Bij. Daaronder begrepen zijn time out en kortdurende kamerplaatsing. Alle sancties worden schriftelijk vastgelegd. Alle daarbij betrokken medewerkers zijn getraind en geoefend 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 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	De functie en invulling van het multidisciplinair overleg wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig aangepast

			van individuele jongeren, zowel op de groepen als op school	
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 behandelbaar aanbod behandelbare psychiatrische stoornissen	De inrichting biedt geen intern en/of extern behandelbaar aanbod voor jeugdigen met een behandelbare psychiatrische stoornis	Het intern en/of extern behandelbaar aanbod voor jeugdigen met een psychiatrische stoornis is (beperkt) aanwezig en niet geformaliseerd in het inrichtingsbeleid	Het intern en/of extern behandelbaar aanbod voor jeugdigen met een psychiatrische stoornis is geformaliseerd en maakt onderdeel uit van het inrichtingsbeleid	Het geformaliseerde behandelbaar aanbod 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	De behandelingen van PIJ'ers en civielrechtelijk geplaatste jongeren en de kwaliteit van de behandelplannen worden op inrichtingsniveau periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

---

conform plan uitgevoerd en  
geëvalueerd Er wordt expliciet  
stilgestaan bij het behalen van  
de behandeldoelen

---

## 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 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	Het scholingsaanbod van de inrichting voorziet in gezondheidszorg	Medewerkers worden gestimuleerd of verplicht gesteld gebruik te maken van	Het scholingsaanbod wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

	(bij)scholingsmogelijkheden.	deskundigheidsbevordering	het scholingsaanbod	
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

Tijdens het vervolgtoezicht hebben de inspecties hun conclusies over de voortgang in de praktijk van de verbeteringen in de inrichtingen in brieven aan de inrichting vastgelegd. In deze bijlage staat de brief aan Het Poortje, waarbij de aanhef is weggelaten.

**15 september 2008**

De Inspectie jeugdzorg ontving uw voortgangsrapportage over de uitvoering van het plan van aanpak van justitiële jeugdinrichting Het Poortje d.d. 2 juli 2008. De aanleiding voor het opstellen van dit plan van aanpak is dat uit in 2007 uitgevoerd toezicht bleek dat Het Poortje een matig risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat. Het doel van de rapportage is dat u de inspecties informeert over de voortgang van de kwaliteitsverbeteringen op basis van het verbeterplan dat de inrichting en de school opstelden.

*Informatie van inrichting en school over de ingezette verbeteringen*

Uit de voortgangsrapportage blijkt dat inrichting en school acties in gang hebben gezet op een groot aantal terreinen. Deze acties hebben betrekking op die indicatoren die tijdens het onderzoek als afwezig of aanwezig werden gescoord. Daarnaast wordt in de rapportage apart ingegaan op een drietal zaken die volgens het inspectierapport van 2007 om extra aandacht vragen: de borging van beleid, de werving en selectie van medewerkers en de organisatie rond behandelplannen.

Naar de mening van inrichting en school heeft het totaal aan ingezette verbeteringen tot gevolg dat aan alle indicatoren die tijdens het onderzoek als afwezig of aanwezig zijn gescoord, thans het oordeel operationeel kan worden verbonden.

*Conclusie inspecties*

De norm die de inspecties hanteren bij de beoordeling van de uitvoering van het plan van aanpak is dat alle indicatoren (tenminste) operationeel moeten zijn. Aangezien Het Poortje volgens de voortgangsrapportage in beginsel aan deze norm voldoet, verwacht ik geen verdere rapportage van u over de uitvoering van het plan. Zoals eerder in de notitie '*Vormgeving vervolgtoezicht veiligheid in justitiële jeugdinrichtingen*'<sup>3</sup> is aangegeven, voeren de inspecties een hertoets uit nadat inrichting en school het verbeterplan hebben uitgevoerd. Begin 2009 zal ik daarom contact met u opnemen om een datum voor de hertoets in Het Poortje vast te leggen. Mocht u voor die tijd vragen of opmerkingen hebben over de voortgang of de hertoets, dan verneem ik dat graag van u.

---

<sup>3</sup> Inspectie jeugdzorg, Inspectie van het Onderwijs, Inspectie voor de Gezondheidszorg, Inspectie voor de Sanctietoepassing; Utrecht, november 2007.



- Tussen Wil & Dank, De zorgvisie van het Poortje Jeugdinrichtingen
- Zorgstructuur Poortjesschool 2008- 2009
- Poster BOB-dagen 2008
- Projectplan Cliëntvolgsysteem (CVS), november 2008
- Pakket van Eisen Cliënt Volg Systeem, november 2008
- Jaarplannen 2009 Juvaid:
  - Koers zetten en houden
  - Schoener en Karveel
  - Kotter en Galjoen 'Een veilige haven'
  - Klipper en Tjalk
  - Brigantijn en Driemaster
- Jaarplan 2009 Portalis: "Focus op kwaliteit en samenwerking; de implementatie en nu ook borging!"
- Jaarplan beveiliging 2009: Fundamenteel beter
- Het Poortje; Jeugdinrichtingen met een missie: Algemene brochure
- Juvaid Justitiële Jeugdinrichting: Algemene brochure voor ouders
- Rapportage Audit: Juvaid en Portalis, locatie Veenhuizen, december 2008
- Uitgangspunten Governance; Stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen, februari 2009
- Bestuursreglement; Stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen, februari 2009
- Toezichtreglement; Stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen, februari 2009
- Klokkenluidersregeling; Stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen, februari 2009
- Nota interventies Juvaid,
- Format procesbeschrijving
- Kaderstuk intervisie; doelstelling en kwaliteit van intervisie binnen Het Poortje, juli 2008
- Opleidingsplan 2009; Formatieoverzicht, maart 2009
- Scholingsplan Poortjesschool 2008 – 2009, juni 2008
- De "Way Out"; een mogelijkheid om problemen te voorkomen, december 2007
- Integraal plan van aanpak implementatie Youturn, maart 2009
  - Procesbeschrijving primair proces
  - Viermaandsbespreking De Veenpoort, september t/m december 2009
  - Score prestatie-indicatoren Het Poortje Jeugdinrichtingen Juvaid 3<sup>e</sup> vier maanden 2008
- Voorbeeld dossiers I; Melding Bijzonder Voorval
- Voorbeeld dossiers II; Melding Bijzonder Voorval
- Voorbeeld dossiers III; Melding Bijzonder Voorval
- Melding Bijzonder Voorval Karveel, d.d. 27.02.2009
- Handleiding inwerkprogramma voor de collega in opleiding, maart 2009

