

Veiligheid binnen Harreveld,

Sector Prisma

Hertoets 2

Inspectie jeugdzorg

Inspectie van het Onderwijs

Utrecht, januari 2010

Samenvatting

De Inspectie Jeugdzorg en de Inspectie van het Onderwijs¹ hebben in 2007 onderzoek gedaan naar de veiligheid binnen de sector Prisma van Jongerenhuis Harreveld.

De inspecties hebben toen geoordeeld dat de inrichting een ernstig risico had op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de instelling en de daaraan verbonden school. De inspecties hebben daarom de instelling onder verscherpt toezicht geplaatst.

In 2008 hebben de inspecties een hertoets uitgevoerd. De inspecties hebben toen geoordeeld dat de instelling niet langer een ernstig risico liep op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat. Dit gold voor zowel de open jeugdzorg sector Prisma van Jongerenhuis Harreveld als de aan de sector verbonden school (SG Harreveld), die deel uitmaakt van de Aloysius Stichting. De directie heeft sinds 2007 de ontwikkelingen rond de uitvoering van het instellingsbeleid doorgezet waardoor er voldoende basis was om het verscherpt toezicht op te heffen.

In 2009 hebben de inspecties een afsluitende toets uitgevoerd om te bepalen welk risico op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat instelling en school nu lopen. De inspecties hebben in deze toets onderzocht wat er in de praktijk in de instelling veranderd is ten opzichte van de onderzoeken van 2007 en 2008.

Samenvattend oordelen de inspecties dat de instelling en de daaraan verbonden school in 2009 een matig risico lopen op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat.

De positieve ontwikkeling die Harreveld Prisma had ingezet is in 2009 op veel gebieden doorgezet; wel zien de inspecties een aantal risico's. Het afgelopen jaar zijn bij Harreveld de deuren voor de jongeren open gegaan. Dit heeft een cultuuromslag met zich meegebracht waarbinnen het Harreveld Prisma gelukt is de omgang met de individuele jongeren centraal te stellen. De inrichting heeft een eind gemaakt aan het structureel inzetten van de maatregel 'vasthouden en vastpakken', maar heeft daarbij minder oog gehad voor het aanreiken van voldoende andere methodische middelen aan de groepsleiders. Hierdoor is de cultuurverandering van beheersing van moeilijk gedrag naar meer methodisch inhoudelijk handelen nog niet volledig doorgezet.

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

Dit oordeel is gebaseerd op de volgende conclusies:

- De beheersing van agressie en geweld is verbeterd maar het voorkomen blijft kwetsbaar.
- De bejegening is verder verbeterd maar de cliëntenrechten zijn nog onvoldoende bekend.
- De individuele behandeling wordt systematisch aangepakt maar de opvoeding staat nog onvoldoende centraal.
- De professionele ontwikkeling van het personeel verdient aandacht.

Het vervolgtoezicht bij de sector Prisma van Jongerenhuis Harreveld is met dit onderzoek afgerond.

Inhoudsopgave

Samenvatting 3

Hoofdstuk 1	Inleiding.....	8
Hoofdstuk 2	De veiligheid in Harreveld/Prisma	10
2.1	Preventie en beheersing van agressie en geweld	10
2.1.1	Voorkómen van agressie en geweld	11
2.1.2	Optreden tegen agressie en geweld	12
2.2	Bejegeningssklimaat	13
2.2.1	Waarborgen rechten jongeren.....	13
2.2.2	Bieden van voorspelbaar perspectief	14
2.2.3	Omgang met jongeren.....	15
2.3	Opvoeding en behandeling	16
2.3.1	Opvoeding	16
2.3.2	Behandeling.....	17
2.4	Deskundigheid van het personeel	18
2.4.1	Bedrijfscultuur.....	18
Hoofdstuk 3	Eindoordeel van de inspecties.....	20
Bijlage 1	Het onderzoek	22
Bijlage 2	Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator.....	24
Bijlage 3	Geraadpleegde documenten	40
Samenvatting	3
Hoofdstuk 1	Inleiding	7
Hoofdstuk 2	De veiligheid in Harreveld/Prisma	9
2.1	Preventie en beheersing van agressie en geweld	9
2.1.1	Voorkómen van agressie en geweld	10
2.1.2	Optreden tegen agressie en geweld	11
2.2	Bejegeningssklimaat	12
2.2.1	Waarborgen rechten jongeren	12
2.2.2	Bieden van voorspelbaar perspectief	13
2.2.3	Omgang met jongeren	14
2.3	Opvoeding en behandeling	15
2.3.1	Opvoeding	15
2.3.2	Behandeling	16
2.4	Deskundigheid van het personeel	17
2.4.1	Bedrijfscultuur	17
Hoofdstuk 3	Eindoordeel van de inspecties	19
Bijlage 1	Het onderzoek	21
Bijlage 2	Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator	23

[Bijlage 3](#) [Geraadpleegde documenten](#) 39

Hoofdstuk 1 Inleiding

Zowel de Inspectie jeugdzorg als de Inspectie van het Onderwijs hebben in 2006 naar aanleiding van incidenten onderzoek gedaan bij Jongerenhuis Harreveld te Harreveld. Op basis van deze inspectieonderzoeken heeft Harreveld verbeteringen doorgevoerd.

In het najaar van 2006 hebben beide inspecties een quick scan uitgevoerd bij Harreveld en geconstateerd dat de ingezette verbeteringen in zowel de open als de gesloten sector nog niet waren doorgezet op de werkvloer en dat er nog steeds risico's bestonden voor de veiligheid van zowel jongeren als personeel.

De beide inspecties² hebben in overleg met de provincie Zuid-Holland en Jongerenhuis Harreveld in 2007 een vervolgonderzoek gedaan naar de veiligheid binnen de sector Prisma van Jongerenhuis Harreveld³.

De inspecties oordeelden toen dat Harreveld Prisma een ernstig risico had op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de instelling en de daaraan verbonden school. Deze risicoschatting had vooral betrekking op de fase waarin de noodzakelijke veranderingen verkeerden. De inspecties constateerden dat Harreveld Prisma weliswaar een einde had kunnen maken aan een structureel onveilige situatie voor jongeren en medewerkers, maar dat de uitvoering van het instellingsbeleid nog onvoldoende was, waardoor de kans op onveilige situaties groot was.

De inspecties hebben Harreveld Prisma daarom onder verscherpt toezicht geplaatst.

De inspecties hebben aansluitend het vervolgtoezicht vormgegeven. Dit is uitgemond in een hertoets in 2008 om te beoordelen of het verscherpt toezicht kon worden opgegeven. De inspecties oordeelden dat dit het geval was.

De hertoets in 2008 gaf het volgende aan:

- Preventie en beheersing agressie en geweld zijn, mede door intensivering van de samenwerking tussen school en inrichting, duidelijk verbeterd;
- Het bejegeningsklimaat is verbeterd door meer eenduidig handelen;
- De opvoeding en behandeling zijn aan het verbeteren door een meer systematische aanpak;
- De deskundigheid van het personeel is aan het verbeteren.

In 2009 heeft een afsluitende toets plaatsgevonden, waarbij de inspecties het risico dat de instelling thans loopt op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat opnieuw hebben bepaald. De voorliggende rapportage is de weerslag van dit afsluitende onderzoek.

² De Arbeidsinspectie heeft medewerking verleend in de vorm van inbreng van kennis en ondersteuning bij de voorbereiding en uitvoering van het onderzoek

³ Voor wat betreft het justitiële gedeelte is Harreveld meegenomen met het algehele veiligheidsonderzoek dat in 2007 bij alle Justitiële Jeugdinrichtingen plaatsgevonden heeft.

Dit rapport

In dit rapport beantwoorden de inspecties de vraag welk risico op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat instelling en school nu lopen. De inspecties hebben in de afsluitende toets onderzocht wat er in de praktijk in de instelling veranderd is ten opzichte van de onderzoeken van 2007 en 2008.

Leeswijzer

In *hoofdstuk 2* staan de bevindingen van de inspecties over de huidige situatie in de instelling met betrekking tot de vier risicogebieden, met een toelichting. Ter vergelijking zijn ook de scores van 2007 en 2008 verwerkt.

In *hoofdstuk 3* staat het huidige oordeel van de inspecties over het risico van instelling en school.

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 het overzicht van de in deze afsluitende toets geraadpleegde documenten.

Hoofdstuk 2 De veiligheid in Harreveld/Prisma

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 bij elk criterium twee tabellen onder elkaar.

In de eerste tabel staan de scores die de instelling in het inspectieonderzoek van 2007 en in de hertoets van 2008 heeft behaald.

Scores die bij de hertoets in 2008 hetzelfde waren als in 2007, zijn licht grijs (✓).

Scores die bij de hertoets van 2008 gewijzigd zijn ten opzichte van 2007, zijn als volgt aangegeven:

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

In de tweede tabel staan de scores die de instelling in het afsluitende inspectieonderzoek van 2009 heeft behaald. Deze worden met de gewone vinkjes (✓) aangegeven. De inspecties hebben bij het afsluitende onderzoek alle indicatoren onderzocht. Waar sprake is van verandering in score of feitelijke omstandigheden ten opzichte van de eerdere onderzoeken, is dit onder de tabel onderbouwd en toegelicht. Indien er geen sprake is van essentiële verandering, wordt volstaan met de score in de tabel (✓). In bijlage 2 (score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator) is de onderbouwing per indicator te vinden.

2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld

Dit risicogebied kent twee criteria: *de zorgaanbieder neemt afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkómen* en *de zorgaanbieder 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 2007 en 2008 per indicator

Criterion De zorgaanbieder neemt afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkómen	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
Veiligheid gebouw	✗	✓		
Inzicht in veiligheidsbeleving		✗	✓	
Inventarisatie veiligheidsrisico's		✓		
Beleid preventie en beheersing incidenten		✗	✓	
Training medewerkers		✗	✓	
Beleid ongewenste omgangsvormen		✓		

Scores 2009 per indicator

Criterion De zorgaanbieder neemt afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkómen	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
Veiligheid gebouw		✓		
Inzicht in veiligheidsbeleving			✓	
Inventarisatie veiligheidsrisico's		✓		
Beleid preventie en beheersing incidenten			✓	
Training medewerkers		✓		
Beleid ongewenste omgangsvormen		✓		

Onderbouwing van de veranderde scores 2009

Training medewerkers

Hoewel de indicator 'Training medewerkers' bij de hertoets van 2008 operationeel was, is deze stijgende lijn niet doorgezet. Voor nieuwe medewerkers is het op drie momenten per jaar mogelijk om de MFT basis te volgen. De zittende medewerkers geven echter aan dat er te weinig aandacht wordt besteed aan het toepassen van de MFT in teamverband. Zij hebben er behoefte aan op regelmatige basis casussen met het team na te spelen en te evalueren. Als gevolg van het open deuren beleid van Harreveld Prisma, geven medewerkers aan dat er soms sprake is van een grijs gebied waarin het onduidelijk is of en op welke manier er ingegrepen moet worden. Voor deze situaties zouden zij graag meer handvatten aangereikt krijgen. Ook zouden zij hiermee op structurele basis met het team willen oefenen.

Daarnaast geven medewerkers aan behoefte te hebben aan trainingen in het Sociale Competentiemodel. Volgens hen zou een consequente toepassing van dit model preventief werken bij

het ontstaan van conflicten op de groep. Zij zijn echter te weinig geschoold in het Sociale Competentiemodel om dit op adequate wijze te kunnen uitvoeren.

Het beleid op het gebied van training medewerkers is daarom teruggegaan van operationeel naar aanwezig.

2.1.2 Optreden tegen agressie en geweld

Scores 2007 en 2008 per indicator

 criterium De zorgaanbieder treedt adequaat op tegen agressie en geweld	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
Personele bezetting	✗	✓		
Melding, registratie en analyse van incidenten		✗	✓	
Alarmeringsprocedure			✓	
Samenwerking zorgaanbieder en school m.b.t. incidenten		✗	✓	
Nazorg incidenten			✓	

Scores 2009 per indicator

 criterium De zorgaanbieder treedt adequaat op tegen agressie en geweld	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
Personele bezetting		✓		
Melding, registratie en analyse van incidenten			✓	
Alarmeringsprocedure				✓
Samenwerking zorgaanbieder en school m.b.t. incidenten			✓	
Nazorg incidenten			✓	

Onderbouwing van de veranderde scores 2009

Melding, registratie en analyse van incidenten

In het afgelopen jaar heeft Harreveld Prisma de procedure met betrekking tot het melden en registreren flink aangescherpt. Er is een duidelijke definitie van het begrip incident. Incidenten worden digitaal geregistreerd in Bres, wat leidt tot een overzichtelijke overkoepelende incidentenregistratie. Het melden en registreren van incidenten is voor de medewerkers verplicht gesteld en de procedure wordt als zodanig ook toegepast. Er dient echter nog een slag gemaakt te worden op het gebied van analyse en evaluatie van de geregistreerde incidenten, zodat er ontwikkelingen of trends ontwaard kunnen worden die kunnen leiden tot bijstelling van het beleid. Hoewel er veel aandacht is voor het

melden en registreren van incidenten, kan nog niet gezegd worden dat het beleid met betrekking tot dit onderwerp geborgd is.

Samenwerking zorgaanbieder en school m.b.t. incidenten

School en inrichting hebben de samenwerking verder gecontinueerd en verbeterd. Daarbij is de timeout voorziening op school afgeschaft en worden verwijderingen uit de les bijgehouden en geanalyseerd door de locatiedirecteur staf/ccommissie vanv ban begeleiding. Lesuitval door ziekte wordt zoveel mogelijk intern door de school opgevangen. De registratie en de analyse van incidenten zijn ook onderwerpen voor het overleg met de gedragswetenschapper en het afdelingshoofd.

Alarmeringsprocedure

De alarmeringsprocedure wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. De zorgelijke situatie die was ontstaan door veelvuldige foutmeldingen in het bodyguardsysteem, is door Harreveld Prisma op adequate wijze opgepakt en opgelost. Medewerkers geven aan dat er nagenoeg geen foutmeldingen meer voorkomen en dat hun veiligheidsgevoel vergroot wordt doordat zij kunnen vertrouwen op het alarmeringssysteem. Tevens geven de medewerkers aan de alarmeringsprocedure goed te kunnen toepassen en te weten wat zij tijdens een alarmering moeten doen en van een ander kunnen verwachten. Het beleid met betrekking tot de alarmeringsprocedure is geborgd.

2.2 Bejegeningsklimaat

Dit risicogebied kent drie criteria: *de zorgaanbieder waarborgt de rechten van de jongeren, de zorgaanbieder biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief en de zorgaanbieder 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 2007 en 2008 per indicator

Criterion De zorgaanbieder waarborgt de rechten van de jongeren	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
Informereren van jongeren		√		
Klachtprocedures		√		
Hulp en rechtsbijstand			√	
Dagbesteding jongeren (onderwijs of anderszins)			√	

Scores 2009 per indicator

Criterion De zorgaanbieder waarborgt de rechten van de jongeren	Atwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
Informeren van jongeren			√	
Klachtprocedures		√		
Hulp en rechtsbijstand			√	
Dagbesteding jongeren (onderwijs of anderszins)			√	

Onderbouwing van de veranderde scores 2009

Informeren van jongeren

Jongeren zijn voldoende op de hoogte van de rechten en plichten die verbonden zijn aan hun verblijf in de instelling. Ook weten jongeren wat de richtlijnen zijn voor omgang tussen groepsleiding en jongeren en in welke situaties fysiek ingrijpen door medewerkers mogelijk aan de orde kan zijn.

2.2.2 Bieden van voorspelbaar perspectief

Scores 2007 en 2008 per indicator

Criterion De zorgaanbieder biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief	Atwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
Informatie jongeren over doel en perspectief verblijf			√	
Betrokkenheid jongeren bij hulpverleningsplan		⬇	√	
Betrokkenheid ouders/wettelijke vertegenwoordigers bij hulpverleningsplan		⬇	√	
Informatie jongeren over doel en perspectief school			√	

Scores 2009 per indicator

Criterion De zorgaanbieder biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief	Atwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
Informatie jongeren over doel en perspectief verblijf			√	
Betrokkenheid jongeren bij hulpverleningsplan			√	
Betrokkenheid ouders/wettelijke vertegenwoordigers bij hulpverleningsplan			√	
Informatie jongeren over doel en perspectief school			√	

2.2.3 Omgang met jongeren

Scores 2007 en 2008 per indicator

 criterium De zorgaanbieder gaat respectvol om met de jongeren	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer	#	✓		
Naleving gedragsregels/omgangsvormen		✓		
Nemen/verantwoorden van pedagogische of methodische maatregelen	#	✓		
Besluitvorming/verantwoording van intrekken vrijheden		✓		

Scores 2009 per indicator

 criterium De zorgaanbieder gaat respectvol om met de jongeren	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer			✓	
Naleving gedragsregels/omgangsvormen		✓		
Nemen/verantwoorden van pedagogische of methodische maatregelen			✓	
Besluitvorming/verantwoording van intrekken vrijheden			✓	

Onderbouwing van de veranderde scores 2009

Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer

Medewerkers zijn zich bewust van het belang van de kamer als eigen plek van de jongere en proberen onderwerpen als privacy en seksualiteit bespreekbaar te maken. Ook is een nieuwe versie van de huisregels beschikbaar, die gemakkelijker leesbaar is voor jongeren.

Nemen/verantwoorden van pedagogische of methodische maatregelen

Medewerkers en jongeren zijn bekend met de wijze waarop omgegaan wordt met het toepassen van sancties en het toepassen van fysieke maatregelen. Elk incident wordt nabesproken met de jongere(n) en met collega's en vervolgens ook geregistreerd in Bres.

Besluitvorming/verantwoording van intrekken vrijheden

Medewerkers weten welke richtlijnen binnen Prisma gelden voor het intrekken van vrijheden en kunnen toelichten met voorbeelden dat maatwerk per jongere wordt geleverd.

2.3. Opvoeding en behandeling

2.3.1 Opvoeding

Scores 2007 en 2008 per indicator

Criterion De zorgaanbieder stelt de opvoeding van de jongeren centraal	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
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		√		

Scores 2009 per indicator

Criterion De zorgaanbieder stelt de opvoeding van de jongeren centraal	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
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 2009

Aansluiting dagprogramma bij ontwikkelingsbehoeften

Het programma van Prisma bestaat uit vaste momenten voor school, eten, taken en recreatie en daarnaast ruimte voor individuele behandeling en gesprek. Het dagprogramma van elke jongere is bekend bij de jongere zelf, bij groepsleiders en bij leerkrachten en wordt consequent uitgevoerd. Er wordt een individueel programma op maat aangeboden indien de situatie van een specifieke jongere dit nodig maakt.

Elke ochtend is er een gezamenlijk overleg met medewerkers van school en Prisma, daar worden eventuele bijzonderheden van de afgelopen nacht en de komende dag doorgesproken.

Evaluatie uitvoering handelingsplan

Voor het onderwijs binnen Prisma heeft de verbetering van de kwaliteit zich doorgezet. Dit is met name merkbaar in de aanpassingen van de handelingsplanning en de wijze waarop de vorderingen van de jongeren worden gevolgd. Met name de aandacht voor de cognitieve ontwikkeling is in de documenten terug te vinden. De intakeprocedure voorziet erin dat een jongere na opname wordt geplaatst in een leerroute, gericht op het behalen van een vmbo diploma. Wel signaleert de school dat dit voor jongeren met een lager niveau (Praktijkonderwijs) of een hoger niveau (havo) problemen oplevert voor wat betreft het aanbod.

Na ongeveer vier weken is er een basis handelingsplan met didactische doelen. Voor de inhoud van het onderwijsprogramma zijn de PTA's sturend. Het handelingsplan wordt met de jongere besproken en ondertekend

De afstemming tussen onderwijs en behandeling is geïntensiveerd en krijgt vorm in de bijdrage aan het perspectiefplan en in het overleg tussen school en leefgroep. Bij de bespreking van het perspectiefplan is een vertegenwoordiger van de school aanwezig (de orthopedagoog). Interne schoolrapportages zijn afgestemd op het moment van de perspectiefplan bespreking.

Omdat de verbeteringen en veranderingen recent zijn, is er nog geen sprake van een evaluatie op schoolniveau en daarom is de beoordeling van deze indicator ongewijzigd gebleven. Een dergelijke evaluatie is wel voorzien.

2.3.2 Behandeling

Scores 2007 en 2008 per indicator

Criterion De zorgaanbieder behandelt jongeren met gedragsproblematiek	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
Herkennen en diagnosticeren van behandelbare psychiatrische stoornissen	✘	✔		
Multidisciplinaire vaststelling behandelbeleid		✘	✔	
Hulpverlening jongeren op basis van hulpverleningsplan		✘	✔	

Scores 2009 per indicator

 criterium De zorgaanbieder behandelt jongeren met gedragsproblematiek	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
Herkennen en diagnosticeren van behandelbare psychiatrische stoornissen		√		
Multidisciplinaire vaststelling behandelbeleid			√	
Hulpverlening jongeren op basis van hulpverleningsplan			√	

2.4. Deskundigheid van het personeel

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

2.4.1 Bedrijfscultuur

Scores 2007 en 2008 per indicator

 criterium De zorgaanbieder draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
7x24 uren bereikbaarheid arts			√	
Kwaliteit en deskundigheid personeel in relatie tot behoefte doelgroep	✘	√		
Beleid professionele ontwikkeling medewerkers		✘	√	
Handelen medewerkers in relatie tot behoefte doelgroep	√			

Scores 2009 per indicator

 criterium De zorgaanbieder draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
Indicatoren				
7x24 uren bereikbaarheid arts			√	
Kwaliteit en deskundigheid personeel in relatie tot behoefte doelgroep			√	
Beleid professionele ontwikkeling medewerkers		√		
Handelen medewerkers in relatie tot behoefte doelgroep		√		

Onderbouwing van de veranderde scores 2009

Kwaliteit en deskundigheid personeel in relatie tot behoefte doelgroep

Prisma houdt consequent vast aan kwaliteitseisen voor het aannemen van nieuw personeel. Ook is er aantoonbaar aandacht voor doorgroeimogelijkheden, bijvoorbeeld via differentiatie binnen de functie van groepsleider.

Beleid professionele ontwikkeling medewerkers

De opgaande lijn tussen 2007 en 2008 is onvoldoende doorgezet in het afgelopen jaar. Weliswaar is sinds september 2009 sprake van een introductiecursus (vier dagdelen) voor alle nieuwe medewerkers, maar de geplande training in het Sociale Competentiemodel heeft niet plaatsgevonden in 2009.

Handelen medewerkers in relatie tot behoefte doelgroep

Het gewenste handelen van medewerkers is nu beschreven in een methodiek die toegespitst is op de ontwikkelingsbehoefte van de doelgroep.

Hoofdstuk 3 Eindoordeel van de inspecties

In dit hoofdstuk wordt de vraag beantwoord hoe de veiligheid van het leef-, behandel- en werkklimaat in instelling en school nu in 2009 is en hoe de veiligheid zich verhoudt tot de situatie in 2007 en 2008. Het oordeel wordt onderbouwd aan de hand van de bevindingen op de vier risicogebieden, *preventie en beheersing van 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 Harreveld nu een *matig* risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat. Dit geldt voor zowel de open jeugdzorg sector Prisma van jongerenhuis Harreveld als de aan de sector verbonden school (SG Harreveld), die deel uitmaakt van de Aloysius Stichting.

In 2007 liep de inrichting nog een ernstig risico en was de inrichting onder verscherpt toezicht gesteld. In januari 2009 constateerden de inspecties dat de inrichting voldoende verbeteringen had gerealiseerd om het verscherpt toezicht op te heffen.

De positieve ontwikkeling die Harreveld Prisma had ingezet is in 2009 op veel gebieden doorgezet; wel zien de inspecties een aantal risico's. Het afgelopen jaar zijn bij Harreveld de deuren voor de jongeren opengegaan. Dit heeft een cultuuromslag met zich meegebracht waarbinnen het Harreveld Prisma gelukt is de omgang met de individuele jongeren centraal te stellen. De inrichting heeft een eind gemaakt aan het structureel inzetten van de maatregel 'vasthouden en vastpakken', maar heeft daarbij minder oog gehad voor het aanreiken van voldoende andere methodische middelen aan de groepsleiders. Hierdoor is de cultuurverandering van beheersing van moeilijk gedrag naar meer methodisch inhoudelijk nog niet volledig doorgezet.

In relatie tot de vier risicogebieden zijn de volgende verbeteringen en aandachtspunten van belang:

De beheersing van agressie en geweld is verbeterd maar het voorkomen blijft kwetsbaar

Het is positief dat het bodyguardsysteem naar behoren werkt, de alarmeringsprocedure geborgd is en dat er aandacht is voor melding en registratie van incidenten. Op het gebied van analyse en evaluatie van de geregistreerde incidenten kan nog een slag gemaakt worden, zodat ontwikkelingen of trends ontwaard kunnen worden die kunnen leiden tot bijstelling van het beleid.

Daarnaast is er op het gebied van scholing aandacht nodig voor het trainen van MFT vaardigheden en het naspelen en evalueren van casussen in het team. Bovendien zijn medewerkers te weinig geschoold in het hanteren van opvoedmethodieken die het ontstaan van conflicten kunnen reduceren.

De bejegening is verder verbeterd maar de cliëntenrechten zijn nog onvoldoende bekend

Het beleid op het gebied van bejegening is onderdeel aan het worden van de houding én het handelen van medewerkers. Hierbij is het belangrijk dat medewerkers vertrouwd raken met het herkennen van signalen van onvrede én met de positie van vertrouwenspersoon en onafhankelijke klachtencommissie. Daardoor zal het waarborgen van cliëntenrechten minder afhankelijk zijn van de betrokkenheid van een individuele medewerker of team.

De individuele behandeling wordt systematisch aangepakt maar de opvoeding staat nog onvoldoende centraal

Harreveld Prisma heeft nog steeds voldoende oog voor de individuele ontwikkeling en problematiek van de jongeren. Echter, een kritisch punt is en blijft dat het dagprogramma in de leefgroep onvoldoende ondersteund wordt door een methodisch kader. Hierdoor zijn de opvoed- en behandel mogelijkheden nog steeds onder de maat voor een (landelijke) specialistische voorziening.

De professionele ontwikkeling van het personeel verdient aandacht

De instelling heeft steeds meer gekwalificeerde medewerkers tot haar beschikking. Er is het afgelopen jaar minder aandacht geweest voor de professionele ontwikkeling van het zittende personeel en het handelen van de medewerkers in de leefgroep wordt, evenals bij de vorige hertoets, nog steeds onvoldoende ondersteund door een methodisch kader. Door het uitvoeren van het (geplande) scholingstraject zal de kwaliteit van de geboden zorg naar verwachting aan kwaliteit winnen.

Toezicht inspecties

Het vervolgtoezicht veiligheid Harreveld Prisma is met dit onderzoek afgerond.

Bijlage 1 Het onderzoek

Dit onderzoek is uitgevoerd door de Inspectie jeugdzorg en de Inspectie voor het Onderwijs. De Arbeidsinspectie heeft medewerking verleend door inbreng van kennis en ondersteuning bij de voorbereiding en uitvoering van het onderzoek.

Definities

Een veilig leef-, behandel- en werkklimaat binnen de instelling 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 instellingen niet uit te sluiten zijn, verwachten de inspecties dat de instelling ernaar streeft een zo veilig mogelijk leef-, behandel en werkklimaat te realiseren. Dit kunnen zij 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 gedefinieerd. Zij onderscheiden vier risicogebieden, die in belangrijke mate bijdragen aan de (on)veiligheid binnen een instelling en de daaraan verbonden school.

Het betreft de volgende gebieden:

- *Preventie en beheersing van agressie en geweld:* de zorgaanbieder hanteert beleid gericht op preventie en beheersing van incidenten en omgang met agressie.
- *Bejegeningssklimaat:* de zorgaanbieder bejegt de jeugdigen op zodanige wijze dat onveilige situaties zo min mogelijk ontstaan of worden uitgelokt.
- *Opvoeding en behandeling:* het verblijf in de instelling 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 zorgaanbieder 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 instelling Harreveld Prisma aan de taak om een veilig leef-, behandel- en werkklimaat te bieden en te waarborgen voor de jeugdigen en het personeel van de instelling en de daaraan verbonden school?

De vraagstelling wordt door middel van de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

- heeft de instelling geformaliseerd beleid gericht op het voorkomen en terugdringen van agressie en geweld en zo ja, in hoeverre is dit beleid operationeel?
- bejegt de instelling de jeugdigen op zodanige wijze dat onveilige situaties zo veel mogelijk worden uitgesloten?
- wordt het verblijf in de instelling aangewend voor de (her)opvoeding en behandeling van jeugdigen op basis van hun individuele behoeften en problematiek?
- beschikt de instelling 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 instelling krijgt een score voor elk criterium. Hierin maken de inspecties concreet of de instelling 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 Wet op de jeugdzorg en de onderwijswetgeving.

Uitvoering van het onderzoek

De inspecties hebben het onderzoek gezamenlijk uitgevoerd. Zij hebben beleidsdocumenten geanalyseerd, zij hebben de instelling één dag bezocht en daar cliëntendossiers getoetst en gesprekken gevoerd met de (school)directie, jongeren, pedagogisch medewerkers, leerkrachten, leidinggevenden en gedragswetenschappers. De inspecties hebben ook observaties gedaan in de instelling. Zij hebben daarna hun bevindingen geanalyseerd en beoordeeld.

Bijlage 2 Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator

Toelichting op scoreclassificaties per indicator

Risicogebied preventie en beheersing agressie en geweld

De zorgaanbieder neemt afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkómen

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Veiligheid gebouw	Het ontwerp en de constructie van de gebouwen dragen bij aan het ontstaan van onveilige situaties	Bij de bouw van de zorgaanbieder 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	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

		en situaties; Inventarisatie risicomomenten m.b.t. het dagprogramma; Inventarisatie veiligheidsbeleving jongeren en medewerkers		
Beleid preventie en beheersing incidenten	Er wordt geen aantoonbaar veiligheidsbeleid gevoerd	Er is een (schriftelijk) veiligheidsbeleid aanwezig, dat vertaald is in dienstinstructies, protocollen rond omgaan met agressief gedrag, een gedragscode en een sanctiebeleid	Medewerkers zijn op de hoogte van het veiligheidsbeleid en passen dit (waar nodig) toe in het dagelijks contact met de jongeren. Jongeren en andere relevante groepen worden geïnformeerd over (aspecten van) het veiligheidsbeleid	Het veiligheidsbeleid wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
Training medewerkers	Medewerkers worden niet of niet voldoende getraind in het omgaan met agressie en geweld	De medewerkers worden getraind in het omgaan met agressie en geweld. Deze training behelst ten minste het omgaan met verbale agressie (intimidatie, bedreigingen), het aanleren van deëscalerend gedrag, handhaven orde en veiligheid, hanteren beperkende regels/toepassen proportioneel geweld	De medewerkers kunnen het geleerde in de training (waar nodig) toepassen	De training in het omgaan met agressie en geweld wordt periodiek herhaald, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Beleid ongewenste omgangsvormen	Er is geen of onvoldoende (aantoonbaar) beleid Ongewenste Omgangsvormen	Er is een (schriftelijk) beleid Ongewenste Omgangsvormen aanwezig. Het beleid bevat ten minste een gedragscode, sanctionering, Vertrouwenspersoon, klachtenregeling/procedure, klachtencommissie, voorlichting. Op school zijn daarnaast	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

pestprotocollen,
omgangsregels, regels voor het
dragen van bepaalde kleding /
symbolen

Risicogebied preventie en beheersing agressie en geweld

De zorgaanbieder 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 instelling	M.b.t. de inzet van personeel is aantoonbaar rekening gehouden met de risico's in de instelling	De (extra) inzet van personeel op risicomomenten/locaties is geformaliseerd en maakt onderdeel uit van het instellingsbeleid	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 zorgaanbieder 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 zorgaanbieder en school mbt incidenten	Er is geen (aantoonbare) samenwerking tussen school en zorgaanbieder	De samenwerking tussen school en zorgaanbieder is vastgelegd in overlegvormen en schriftelijke afspraken.	De samenwerking tussen school en zorgaanbieder is geformaliseerd en maakt deel uit van het instellingsbeleid	De samenwerking tussen school en zorgaanbieder wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Nazorg incidenten	Er is geen (aantoonbare) procedure m.b.t. opvang en	Er is een (schriftelijke) procedure voor opvang en	Medewerkers zijn op de hoogte van de procedure voor opvang	De procedure voor opvang en nazorg wordt periodiek

nazorg

nazorg aanwezig. Betrokkenen
worden getraind

en nazorg en deze wordt als
zodanig ook toegepast

geëvalueerd en zo nodig
bijgesteld

Risicogebied bejegeningssklimaat

De zorgaanbieder waarborgt de rechten van de jongeren

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
<p>Informereren van jongeren</p> <p><i>Wjz art. 24.1</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i></p>	<p>De zorgaanbieder informeert jongeren niet systematisch over rechten en plichten</p>	<p>Er is een protocol dat wordt gehanteerd om jongeren te informeren over rechten en plichten</p>	<p>Jongeren zijn op de hoogte van de rechten en plichten die aan hun verblijf in de instelling verbonden zijn</p>	<p>De effecten van het informeren van jongeren worden onderzocht en geëvalueerd en de werkwijze en te hanteren middelen worden verbeterd</p>
<p>Klachtprocedures</p> <p><i>Wjz art. 68</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i></p>	<p>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</p>	<p>Er is een vastgelegd beleid dat voorziet in een zorgvuldige en voortvarende afhandeling van klachten van jongeren</p>	<p>Jongeren beschouwen het indienen van klachten als een vanzelfsprekend en geaccepteerd middel om op te komen voor hun rechten</p>	<p>Een periodieke analyse van ingediende en gegrond verklaarde klachten wordt besproken met medewerkers en jongeren. De uitkomsten van dat gesprek worden in beleid vertaald.</p>
<p>Hulp en rechtsbijstand</p> <p><i>Wjz art. 25 en 26</i> <i>Wjz art. 57</i> <i>Wjz art. 68.2</i></p>	<p>Er is geen beleid gericht op het bieden van ondersteuning aan jongeren die klachten willen indienen</p>	<p>Jongeren worden in de gelegenheid gesteld om contact op te nemen met voogd of andere personen of instanties (bv vertrouwenspersoon) die hen bij het indienen bij de behandeling van klachten kunnen ondersteunen</p>	<p>De zorgaanbieder ondersteunt de jongeren actief bij betrekken van hulp en passende bijstand bij behandeling van klachten</p>	<p>Ondersteuners bij klachtbehandeling worden actief betrokken bij het wegnemen van de oorzaken die aan klachten ten grondslag liggen</p>
<p>Dagbesteding jongeren (onderwijs of anderszins)</p>	<p>Niet voor alle jongeren is er direct een plaats op school of binnen een andere dagbesteding. Jongeren moeten dagdelen op kamer / groep doorbrengen</p>	<p>Jongeren gaan naar school of een andere dagbesteding als programmavulling</p>	<p>Het onderwijs is een essentieel onderdeel van de behandeling en heeft een vanzelfsprekende plaats</p>	<p>School en zorgaanbieder evalueren frequent het onderwijs en/of de dagbesteding en trekken waar nodig beleidsconclusies</p>

Risicogebied bejegeningssklimaat

De zorgaanbieder biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
<p>Informatie jongeren over doel en perspectief verblijf</p> <p><i>Wjz art. 24.1</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i></p>	<p>De zorgaanbieder heeft geen actieve rol in het informeren van de jongere over doel en perspectief van zijn verblijf</p>	<p>Er is beleid met betrekking tot het verstrekken van informatie aan de jongere over doel en perspectief van zijn verblijf</p>	<p>Gesprekken met jongeren over doel en perspectief van het verblijf worden systematisch gehouden en vastgelegd in rapportage</p>	<p>De zorgaanbieder evalueert periodiek of de gesprekken voorzien in de behoefte van de jongeren en stelt zonodig de handelwijze bij</p>
<p>Betrokkenheid jongeren bij hulpverleningsplan</p> <p><i>Wjz art. 24.5</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i></p>	<p>De wijze waarop jongeren gehoord en betrokken worden bij (wijzigingen in) hulpverleningsplannen is niet in beleid vastgelegd</p>	<p>In beleid is vastgelegd hoe jongeren bij beslissingen over/ totstandkoming van hulpverleningsplannen betrokken worden</p>	<p>Groepsleiding/ gedragsdeskundigen bespreken (voorgenomen wijzigingen in) hulpverleningsplannen met de jongeren, en maken daarvan verslag tbv het dossier. Jongeren zijn van deze werkwijze op de hoogte</p>	<p>De zorgaanbieder onderzoekt en evalueert de invloed die de jongeren hebben op hulpverleningsplan</p>
<p>Betrokkenheid ouders / wettelijke vertegenwoordigers bij hulpverleningsplan</p> <p><i>Wjz art. 24.6</i> <i>Wjz art. 24.7</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i></p>	<p>De wijze waarop wettelijke vertegenwoordigers en ouders betrokken worden bij beslissingen over hulpverleningsplannen is niet in beleid vastgelegd</p>	<p>In beleid is vastgelegd hoe de zorgaanbieder wettelijke vertegenwoordigers en ouders betreft/wil betrekken bij het vaststellen van hulpverleningsplannen</p>	<p>De zorgaanbieder gebruikt de inbreng van wettelijke vertegenwoordigers en ouders om het hulpverleningsplan inhoud te geven. Deze inbreng wordt schriftelijk vastgelegd</p>	<p>De zorgaanbieder onderzoekt regelmatig welke factoren van invloed zijn op het effectief betrekken van wettelijke vertegenwoordigers en ouders bij het inhoud geven aan hulpverleningsplannen en stelt zijn beleid daarop bij</p>
<p>Informatie jongeren over doel en perspectief school</p>	<p>Jongeren gaan naar school omdat ze overdag niet op de groep mogen blijven en dit is tevens het belangrijkste argument voor het schoolbezoek</p>	<p>De school bespreekt met iedere jongere de plaats en functie van het onderwijs binnen de behandeling</p>	<p>School heeft een heldere intakeprocedure waarbij voorgeschiedenis en toekomstige schoolloopbaan expliciet worden vastgelegd samen met de jongere</p>	<p>De school analyseert frequent de toelatingsprocedure van het onderwijs in het perspectief van de jongeren</p>

Risicogebied bejegeningssklimaat

De zorgaanbieder 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 <i>Wjz art. 24.1</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i>	De zorgaanbieder 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 beleid 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 <i>Wjz art. 24.1</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i>	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 beleid m.b.t. de gedragsregels en omgangsvormen.	Het beleid mbt gedragsregels en omgangsvormen is schriftelijk vastgelegd, en bekend bij de jongeren. Het wordt consequent uitgevoerd door de medewerkers. Op afwijkingen wordt adequaat gereageerd Medewerkers onderkennen het belang van regelmaat, voorspelbaarheid en consequent optreden	De handhaafbaarheid van gedragsregels wordt periodiek geëvalueerd. Zo nodig wordt het beleid bijgesteld
Nemen / verantwoorden van pedagogische of methodische maatregelen <i>Wjz art. 25 en 26</i>	Het opleggen van sancties aan jongeren vindt niet plaats volgens vastgelegde richtlijnen.	Het opleggen van sancties gebeurt volgens vastgestelde richtlijnen.	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 wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Medewerkers krijgen volgens een vastgesteld rooster een onderhoudstraining
Besluitvorming / verantwoording van	De voorwaarden waaronder vrijheden kunnen worden	De zorgaanbieder heeft een beleid met betrekking tot het	Het beleid mbt het toekennen van beloningen en het	Het beleid mbt straffen en belonen en het intrekken van

intrekken vrijheden

Wjz art. 25 en 26

genoten en worden ingetrokken
zijn niet in een beleid
vastgelegd en niet altijd bekend
bij de jongeren

toekennen van beloningen en
het intrekken van vrijheden

intrekken van vrijheden is
schriftelijk vastgelegd. Het
wordt consequent toegepast.
Medewerkers en jongeren zijn
ervan op de hoogte

vrijheden wordt periodiek
geëvalueerd en zo nodig
bijgesteld

Risicogebied behandeling en opvoeding

De zorgaanbieder 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 <i>Wjz art. 24.1</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i>	De zorgaanbieder heeft geen vastgelegd dagprogramma per groep	Voor elke jongere heeft de zorgaanbieder een vastgelegd dagprogramma dat afgestemd is op de ontwikkelingsbehoefte van de jongere	Het dagprogramma is bij alle jongeren en groepsleiders en leerkrachten 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 <i>Wjz art. 24.1</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i>	De fysieke zorgaanbieder 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 zorgaanbieder, aankleding en verzorging van de leefruimtes is onderwerp van gesprek tussen jongeren en medewerkers en wordt zo nodig verbeterd en bijgesteld
Samenstelling leefgroepen <i>Wjz art. 24.1</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i>	De leefgroepen worden samengesteld op basis van capaciteit. De individuele behoefte van de jongere is geen indicatie voor de plaatsing in de leefgroep	Enige gerichte toewijzing van jongeren naar leefgroepen vindt plaats binnen de instelling, maar dit is niet systematisch. (d.w.z. op basis van een screening van alle jongeren nadat ze geplaatst zijn)	De zorgaanbieder bepaalt naar welke leefgroep individuele jongeren gaan op basis van een screening binnen de instelling en (indien van toepassing) met gebruikmaking van vooraf verzamelde informatie. Er wordt rekening gehouden met de problematiek van jongeren	Periodiek evalueert de zorgaanbieder 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 <i>Wjz art. 24.1</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i>	Er is geen multidisciplinair overleg geregeld	Werkwijze, frequentie en samenstelling van het multidisciplinair overleg is vastgelegd	De inhoud van het multidisciplinair overleg is vastgelegd en betreft in ieder geval de hulpverleningsdoelen en de ontwikkeling van individuele jongeren in relatie tot de problematiek van de jongere, zowel op de groepen als op school	De functie en invulling van het multidisciplinair overleg wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig aangepast
Bepalen beginsituatie leerlingen	Bij plaatsing wordt er geen beginsituatie geformuleerd en/of ontbreken essentiële gegevens van de leerlingen	Voor leerlingen van wie gegevens beschikbaar zijn wordt de beginsituatie vastgesteld	Commissie van Begeleiding (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 dele 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,
zorgaanbieder etc.)

Risicogebied behandeling en opvoeding

De zorgaanbieder behandelt jongeren met gedragsproblematiek

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Herkennen en diagnosticeren van behandelbare psychiatrische stoornissen	De zorgaanbieder hanteert geen methodiek om psychiatrische stoornissen bij jeugdigen te herkennen en te diagnosticeren	Binnen de instelling 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 instellingsbeleid	Het beleid inzake het herkennen en diagnosticeren van psychiatrische stoornissen wordt periodiek getoetst en zo nodig bijgesteld
<i>Wjz art. 25 en 26</i>				
Multidisciplinaire vaststelling behandelbeleid	Er is geen structureel overleg tussen de verschillende disciplines (waaronder minimaal de gedragswetenschapper) om de hulp te waarborgen en te coördineren.	De (multidisciplinaire) samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de overlegvorm zijn beschreven.	Het behandeloverleg vindt structureel plaats en voldoet aan de doelstelling.	Het behandeloverleg maakt structureel onderdeel uit van het instellingsbeleid en jaarlijks brengt het overleg een verslag uit dat deel uitmaakt van het jaarverslag van de zorgaanbieder
<i>Wjz art. 24.1</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i>				
Hulpverlening jongeren op basis van hulpverleningsplan	Hulpverleningsplannen worden niet opgesteld voor alle jongeren	Voor iedere jongere wordt een hulpverleningsplan opgesteld waarin minimaal is opgenomen: een omschrijving van de problematiek van de jongere en een beschrijving van een passend hulpverleningstraject	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 hulpverlening wordt conform plan uitgevoerd en geëvalueerd Er wordt expliciet stilgestaan bij het behalen van de hulpverleningsdoelen	De hulpverlening aan jongeren en de kwaliteit van de hulpverleningsplannen worden op instellingsniveau periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
<i>Wjz art. 24.1</i> <i>Wjz art. 24.2</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i>				

Risicogebied deskundigheid van het personeel

De zorgaanbieder draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
7x24 uren bereikbaarheid arts <i>Wjz art. 25 en 26</i>	De 7x24 uren bereikbaarheid van de huisarts is niet geregeld	Er zijn (mondelinge) afspraken over de 7x24uurs bereikbaarheid van de huisarts en deze functioneren	De 7x24 uren bereikbaarheid van de huisarts functioneert en is schriftelijk vastgelegd	De geformaliseerde 7x24 uren bereikbaarheid van de huisarts wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Kwaliteit en deskundigheid personeel in relatie tot behoefte doelgroep <i>Wjz art. 24.1</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i>	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 zorgaanbieder 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 <i>Wjz art. 24.1</i> <i>Wjz art. 25 en 26</i>	Er is geen vastgelegd beleid voor het inwerken, ontwikkelen en ondersteunen van medewerkers.	De zorgaanbieder voert (vastgelegd) beleid dat voorziet in het inwerken, ontwikkelen en ondersteunen van medewerkers (denk aan: inwerkprogramma; interne opleiding; persoonlijke ontwikkelplannen; vormen van deskundigheidsbevordering als onderlinge coaching, intervisie, vaardigheidstraining, etc.; vormen van ondersteuning als collegiale consultatie en werkbegeleiding)	Medewerkers worden structureel ondersteund bij het uitvoeren van hun dagelijkse werkzaamheden en maken gebruik van inwerkprogramma's, interne opleidingen en andere ondersteuningsvormen	Professionele houding en ontwikkeling van medewerkers is onderwerp van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het beleid voor inwerken, ontwikkelen en ondersteunen van medewerkers wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

Handelen medewerkers in relatie tot behoefte doelgroep

Wjz art. 24.1

Wjz art. 25 en 26

Er wordt niet gewerkt volgens een vastgelegde methodiek

Het gewenste handelen van medewerkers is vastgelegd in een methodiek die toegespitst is op de ontwikkelingsbehoeften van de doelgroep

Medewerkers werken volgens de vastgelegde methodiek. Medewerkers zijn flexibel en kunnen hun handelen aanpassen naar gelang de specifieke eisen van de situatie

De leidinggevenden hebben zicht op de mate waarin medewerkers werken conform de methodiek. Dit is onderwerp van gesprek tijdens o.a. functioneringsgesprekken. Indien nodig wordt deskundigheidsbevordering ingezet

Bijlage 3 Geraadpleegde documenten

- Brief aan Inspecties i.v.m. inspectiebezoek d.d. 07 december 2009
- Rapportage externe controle audit op Prisma d.d. 15 januari 2009
- Management rapportage Prisma, oktober 2009
- Notulen SOC Prisma d.d. 15 januari 2009
- Concept monitor veiligheid Jongerenhuis Harreveld, november 2009
- Rapportage interne audits bodyguardsysteem op Jongerenhuis Harreveld
- Omgaan met afwijkingen in het bodyguardsysteem, gereviseerde versie
- Rapportage interne audits Klachtenprocedure Prisma, verbeteracties SOC d.d. 20 augustus 2009
- Bemiddelings- en klachtenprotocol Prisma en Alexandra
- Huisregels Jongerenhuis Harreveld Prisma
- Huisregels Jongerenhuis Harreveld Prisma - revisie 27 november 2009
- Resultaten C-toets sector Prisma, najaar 2008
- Brief aan ouders C-toets d.d. 13 mei 2009
- Afname exit-vragenlijst
- Concept rapport RI&E Prisma
- Rapport medewerkerstevredenheid onderzoek 2009
- Notulen SOC Prisma d.d. 24 september 2009
- Actieplan - Stabiele teams 2010
- Jaarplan en begroting Prisma 2010 voor PZH
- Sectorplan Harreveld Prisma 2010
- Prisma 2010
- Jaarplan SG Harreveld 2010
- Schoolgids, september 2010
- Leerlingenzorg afspraken schooljaar 2009-2010
- Calamiteitenplan, september 2010
- Protocol alarmopvolging, september 2010
- Nabespreking incident fysiek handelen
- FMT Coach, september 2010
- ACTIEPLAN stabiele teams 2009
- Overzicht opleidingen Prisma 2009
- PB 205.2 Vermissing of weglopen van jeugdigen op Prisma - open jeugdzorg
- Rapportage interne audits Ongeoorloofde afwezigheid op Prisma, verbeteracties SOC d.d. 19 februari 2009
- DO 204.1C Wat en hoe melden we aan inspectie(s) en subsidiegever- Sector Prisma open jeugdzorg
- Extra bijlage A Overlegstructuren Jongerenhuis Harreveld
- Extra bijlage B Statusrapport Prisma d.d. 1 september 2009
- Wat en hoe melden we aan inspectie(s) en subsidiegever - Sector Prisma open jeugdzorg

