

Veiligheid binnen Harreveld Prisma

Onderzoek naar Harreveld, sector Prisma

Inspectie jeugdzorg
Inspectie van het Onderwijs

Utrecht, september 2007

Samenvatting

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 jongerenhuis Harreveld verbeteringen doorgevoerd. In het najaar van 2006 hebben zowel de Inspectie jeugdzorg als de Inspectie van het Onderwijs 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.

Met de provincie Zuid-Holland en Jongerenhuis Harreveld is afgesproken dat de Inspectie jeugdzorg, samen met de Inspectie van het Onderwijs, een vervolgonderzoek naar de veiligheid binnen de sector Prisma van Jongerenhuis Harreveld¹ in de loop van het eerste halfjaar van 2007 uitvoert.

In dit rapport beantwoorden de inspecties de vraag of de sector Prisma van Jongerenhuis Harreveld een veilig leef-, behandel- en werkklimaat biedt én waarborgt. De inspecties beantwoorden deze vraag door aan te geven óf en waar de inrichting risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat.

Samenvattend oordelen de inspecties dat Harreveld Prisma een ernstig risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de instelling en de daaraan verbonden school. Deze risicoschatting heeft vooral betrekking op de fase waarin de noodzakelijke veranderingen verkeren. Veel is in gang gezet, maar dit is nog onvoldoende geïmplementeerd en zichtbaar in de dagelijkse praktijk.

Hierbij constateren de inspecties dat Harreveld Prisma weliswaar een einde heeft kunnen maken aan een structureel onveilige situatie voor jongeren en medewerkers maar dat de uitvoering van het instellingsbeleid nog onvoldoende is, waardoor de kans op onveilige situaties groot is.

Het rapport sluit af met aanbevelingen aan Harreveld en de provincie Zuid-Holland.

De inspecties zijn van oordeel dat Jongerenhuis Harreveld geformaliseerd beleid dient te hebben dat bij medewerkers bekend is en in de dagelijkse praktijk consequent wordt gehanteerd. Nu dit onvoldoende het geval is, verwachten de inspecties dat Harreveld zorgt dat alle onderzochte indicatoren op operationeel niveau gebracht worden.

De inspecties zijn van oordeel dat de Provincie Zuid-Holland Jongerenhuis maximaal moet ondersteunen en voorwaarden dient te creëren die richtinggevend zijn bij het realiseren van de noodzakelijke verbeteringen. Omdat de door de provincie aangekondigde verhuizing van Harreveld naar Zuid-Holland van grote invloed is op het implementatieproces en de effecten van het vastgestelde verbetertraject, bevelen de inspecties de provincie aan om de sector Prisma van

¹ Voor wat betreft het justitiële gedeelte is Harreveld meegenomen met het algehele veiligheidsonderzoek dat bij alle Justitiële Jeugdinstellingen plaats gevonden heeft.

jongerenhuis Harreveld en de huidige onderwijsinstelling op korte termijn duidelijkheid te bieden over het perspectief.

Inhoudsopgave

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	9
2.1.2	Optreden tegen agressie en geweld	11
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
Opvoeding en behandeling		16
2.3.1	Opvoeding	17
2.3.2	Behandeling.....	19
2.4. Deskundigheid van het personeel		20
2.4.1	Bedrijfscultuur.....	20
Hoofdstuk 3	Eindoordeel van de inspecties.....	23
	Bieden en waarborgen van een veilig leef- behandel- en werkklimaat.....	23
Hoofdstuk 4	Aanbevelingen Harreveld Prisma	25
Bijlage 1	Het onderzoek	27
Bijlage 2	Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator	29

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.²

Uit het onderzoek bleek dat er zowel bij de gesloten justitiële sector 't Anker als bij de open sector Prisma onvoldoende zicht was op de veiligheid van jongeren en personeel. Deze situatie heeft geleid tot een aantal ernstige incidenten en een managementcrisis.

Jongerenhuis Harreveld heeft naar aanleiding van het inspectierapport een plan van aanpak opgesteld. In overleg met het ministerie van Justitie is afgesproken dat de inspectie na een half jaar zou bezien of er sprake was van verbetering.

De aanpak tot verbetering was in gang gezet, toen de inspectie najaar 2006 opnieuw signalen van incidenten bij Harreveld ontving. Zowel de Inspectie jeugdzorg als de Inspectie van het Onderwijs hebben daarna 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. Er zijn onmiddellijk veiligheidsmaatregelen genomen binnen Harreveld.

Na deze quick scan is afgesproken dat Harreveld voor wat betreft het justitiële gedeelte zou worden meegenomen met het algehele veiligheidsonderzoek dat bij alle Justitiële Jeugdinrichtingen plaats zou vinden en dat de open sector Prisma apart zou worden onderzocht.

Het voorliggende rapport is de uitkomst van het onderzoek bij Harreveld, sector Prisma³, uitgevoerd in april 2007 samen met de Inspectie voor het Onderwijs.⁴

De inspecties willen weten of zich binnen Harreveld Prisma en de daaraan verbonden school nog steeds risicovolle situaties voordoen voor jongeren en personeel en of er door de instelling nog verdere maatregelen ter verbetering genomen moeten worden.

De inspecties verwachten dat de instelling ernaar streeft om een zo veilig mogelijk leef-, behandel- en werkklimaat te bieden en waarborgen.

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

² Onderzoek naar aanleiding van incidenten op Harreveld, mei 2006

³ Het onderzoek bij de justitiële inrichting van Harreveld, Het Anker, is ook in april 2007 uitgevoerd door de Inspectie jeugdzorg, samen met de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Inspectie voor het Onderwijs en de Inspectie voor de Sanctietoepassing. De resultaten daarvan zijn in een apart rapport vastgelegd: *Veiligheid binnen JJI Harreveld, het Anker*, juni 2007.

⁴ De Arbeidsinspectie heeft medewerking verleend in de vorm van inbreng van kennis en ondersteuning bij de voorbereiding en uitvoering van het onderzoek

In dit rapport beantwoorden de inspecties de vraag of Harreveld Prisma een veilig leef-, behandel- en werkklimaat biedt én waarborgt.

Op de afdelingen van de sector Prisma van Harreveld worden in totaal 81 jongens en meisjes behandeld. De jongeren wonen in leefgroepen van in totaal 10 jongens en meisjes.

Het onderwijs wordt verzorgd door de scholengemeenschap Harreveld (school voor voortgezet onderwijs). Deze school valt onder het bevoegd gezag van de Aloysius Stichting onderwijs en jeugdzorg.

Leeswijzer

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

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

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

De *bijlagen 2 en 3* bevatten respectievelijk de uitwerking van het toetsingskader met scoreclassificaties en het Overzicht 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 en daarna de onderbouwing van de scores. De scores zijn weergegeven op een vierpuntsschaal: *afwezig, aanwezig, operationeel en geborgd*. In bijlage 2 staat de uitwerking van de in de oordelen gehanteerde score-classificaties.

2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld

Dit risicogebied kent twee criteria: *de 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 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 scores

Veiligheid gebouw

Het ontwerp en de constructie van de gebouwen dragen bij aan het ontstaan van onveilige situaties. Medewerkers geven aan de gebouwen van Prisma ingewikkeld en onoverzichtelijk te vinden. Er zijn veel gangetjes en hoeken, waardoor er geen goede zichtlijnen zijn.

Omdat het een open afdeling betreft, kunnen de deuren niet op slot en kunnen jongeren bij elkaar op de kamer komen. In de avond en de nacht is het toezicht op de slaapruidtes onvoldoende.

Medewerkers kunnen geen gebruik maken van (elektronische) beveiligingsmiddelen, waardoor zij niet

in staat zijn om de veiligheid van jongeren gedurende deze uren te waarborgen. Ook dit draagt bij aan het ontstaan van onveilige situaties.

Inzicht in veiligheidsbeleving

In maart 2007 is een eerste Veiligheidsmonitor uitgekomen. Hierin wordt een begin gemaakt om onder andere de veiligheidsbeleving van zowel jongeren als medewerkers te meten en te analyseren. Het betreft een nulmeting. Een tweede afname van de Veiligheidsmonitor zou plaatsvinden in mei 2007.

Mede naar aanleiding van het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs heeft de school een traject in gang gezet ter verbetering van de veiligheidssituatie. Dit traject loopt tot oktober 2007 en er is externe ondersteuning aangetrokken. Door medewerkers is echter aangegeven dat signalen met betrekking tot onveiligheid pas laat door de leiding worden opgepakt. Bovendien is het vertrouwen van medewerkers in elkaar en in de leiding nog niet geheel hersteld, waardoor er beperkte ruimte ervaren wordt voor het uiten van kritiek en het erkennen van fouten. De score operationeel is hiertoe nog niet aan de orde.

Inventarisatie veiligheidsrisico's

De risico's met betrekking tot agressie en geweld zijn onderzocht en beschreven in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE). In deze RIE van maart 2005 worden agressie en geweld als groot risico beschreven. Een gedegen plan van aanpak ontbreekt. Sommige maatregelen zijn reeds uitgevoerd, andere nog niet. Onduidelijk is wat nu precies de stand van zaken is.

Beleid preventie en beheersing incidenten

Er is een schriftelijk veiligheidsbeleid aanwezig. De procesbeschrijving 'afhandelen conflicten' omvat alle aspecten die bij preventie of beheersing van een incident naar voren kunnen komen. Van het analyseren van signalen, het reageren met behulp van MFT-technieken en het afhandelen en evalueren van conflicten.

Medewerkers zijn op de hoogte van het veiligheidsbeleid en passen dit (waar nodig) toe in het dagelijks contact met de jongeren. Echter, de toepassing van het veiligheidsbeleid verschilt nog per groep. Veel hangt af van de samenwerking gedragswetenschapper/afdelingshoofd. Hierin zijn de laatste maanden veel wisselingen geweest, wat voor weinig continuïteit heeft gezorgd. Als gevolg van deze discontinuïteit in de aansturing is de score operationeel nog niet aan de orde.

Training medewerkers

De medewerkers worden getraind in het omgaan met agressie en geweld door middel van MFT (Mentale/Fysieke training). Onderdelen hiervan zijn het vroegtijdig signaleren van een conflict, de interventiemogelijkheden en het regievoeren bij een incident. De training vindt plaats door middel van rollenspelen met acteurs. Het volgen van de MFT is verplicht voor alle nieuwe medewerkers. De frequentie van en verplichting tot herhalingsstrainingen is daarna per afdeling verschillend. Bij de ene afdeling wordt de training ieder jaar met het hele team verplicht herhaald, bij de andere afdeling vindt

herhaling plaats op wens van het team. Dit is afhankelijk van het afdelingshoofd en van de personele bezetting op de afdeling. Sommige afdelingen hebben al een paar jaar geen MFT-training meer gevolgd. Afdelingshoofden zijn nu wel bezig de frequentie van de herhalingstrainingen voor iedereen gelijk te trekken. Door de verschillen tussen de afdelingen is een deel van de medewerkers onvoldoende in staat om datgene toe te passen wat tijdens de training is geleerd. Bovendien geven sommige medewerkers aan zich onzeker te voelen over het toepassen van MFT-technieken. De score operationeel is hierdoor nog niet op zijn plaats.

Beleid ongewenste omgangsvormen

Er is een protocol Seksuele Intimidatie en Ongewenste Omgangsvormen. Tevens zijn er twee interne vertrouwenspersonen en zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de vertrouwenspersonen vastgelegd in een protocol Inzet Vertrouwenspersonen. Daarnaast zijn richtlijnen omtrent gedrag neergelegd in een gedragscode en in een uitgebreid kader seksualiteit.

2.1.2 Optreden tegen agressie en geweld

Scores 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 scores

Personele bezetting

Met betrekking tot de inzet van personeel is rekening gehouden met de risico's in de instelling. Er is binnen Prisma de laatste tijd veel instroom van nieuw personeel geweest. Deze nieuwe medewerkers hebben allemaal reeds de MFT-training gevolgd. Daarnaast is er vanuit de organisatie veel aandacht voor de relatie tussen roosters en veiligheid. Op deze wijze probeert men de personele bezetting beter te waarborgen. Dit neemt niet weg dat er soms nog sprake is van onderbezetting, wisselingen en roosters die niet kloppen. Dit leidt tot onrust. Bovendien is er in de nieuwe roosters nog geen ruimte voor een goede overdracht; dit brengt risico's met zich mee.

Het grootste risico met betrekking tot personele bezetting speelt 's nachts. Er is dan sprake van slaapdiensten, wat inhoudt dat één groepsleider 's nachts op de groep aanwezig is om te slapen.

Omdat er sprake is van open groepen, kunnen de deuren 's nachts niet op slot en kunnen jongeren bij elkaar op de kamer komen. Dit brengt risico's met zich mee. Met één slaapwacht is het niet mogelijk de veiligheid van de jongeren in de avond-/nachten te garanderen.

Melding, registratie en analyse van incidenten

Er is een systeem voor het melden en registreren van incidenten. Incidenten worden zowel in dagrapportages als in een jeugdigenmemo (JM) vermeld. De dagrapportages gaan naar de afdelingshoofden en gedragswetenschappers en worden gebruikt voor overleg en overdracht. Als een incident wel in de dagrapportage staat maar er is geen JM gemaakt, dan wordt een groepsleider hierop aangesproken door de gedragswetenschapper. Een JM gaat naar afdelingshoofd, gedragswetenschapper en gezinsvoogd en komt in het dossier van de jongere terecht. Op Prisma worden deze incidenten niet overkoepelend geregistreerd. Er vindt geen periodieke evaluatie van de incidentenregistratie plaats.

Alarmeringsprocedure

Medewerkers zijn op de hoogte van de alarmeringsprocedure en passen deze toe. Er is een nieuw alarmeringssysteem (bodyguard) dat goed werkt. Groepsleiders kunnen nu zelf controleren of de pieper het doet. Dit brengt een groter veiligheidsgevoel met zich mee. Als er op de pieper wordt gedrukt, komen groepsleiders direct van alle kanten toestromen. Alarmering wordt ook geoefend.

Samenwerking zorgaanbieder en school m.b.t. incidenten

Met betrekking tot de samenwerking tussen school en zorgaanbieder is een klankbordgroep ingesteld waarin zowel de school als de zorgaanbieder vertegenwoordigd zijn. Tevens zijn afspraken tussen de school en de zorgaanbieder gemaakt ten aanzien van het ingrijpen bij incidenten en is er een Time Out opvang op de school gecreëerd, zodat een jongere na een incident niet zomaar wordt teruggestuurd naar de groep. Incidenten worden geregistreerd en er is duidelijkheid bij het personeel van de school wanneer iets een incident is. Op basis van de registratie van de incidenten vindt er een analyse plaats. Hoewel er een aanzet is gemaakt in de samenwerking tussen de school en de zorgaanbieder, staat deze nog in de kinderschoenen. Zo komen gesprekken tussen leerkrachten en groepsleider slechts op ad hoc basis voor. Groepsleiders geven aan behoefte te hebben aan structureel overleg met de school. Inmiddels is een start gemaakt om de overlegmomenten tussen school en instelling beter te organiseren. De eerder genoemde klankbordgroep ontwikkelt hiervoor voorstellen.

Nazorg incidenten

Er is een protocol voor nazorg. Het nazorgteam is nieuw leven ingeblazen en met nieuwe mensen aangevuld. Deze hebben hiertoe in 2006 eerst een training gevolgd.

Er wordt nu meer tijd voor evaluatie en nazorg uitgetrokken na een incident. Het nazorgteam neemt contact op met betrokkene na een incident. Ook de betrokkenheid van afdelingshoofden bij calamiteiten is verbeterd.

Medewerkers zijn op de hoogte van de procedure voor opvang en nazorg en deze wordt als zodanig ook toegepast. Medewerkers geven soms echter aan geen behoefte te hebben aan opvang en nazorg. Score is bijgesteld van aanwezig naar operationeel.

2.2 Bejegeningssklimaat

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 per indicator

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

Onderbouwing van de scores

Informereren van jongeren

Prisma informeert de jongeren over hun verblijf en de gang van zaken in de instelling. Jongeren krijgen bij opname een map uitgereikt waarin informatie is opgenomen over onder andere de huisregels. Daarnaast wordt in gesprek met de ouders, waar de jongere bij zit, ook informatie verstrekt over de Prisma.

Omdat de informatie niet altijd actueel is, is de waardering 'operationeel' niet van toepassing.

Klachtprocedures

Er is vastgelegd beleid dat bekend is bij de jongeren. Zij beschouwen het indienen van klachten niet als een vanzelfsprekend en geaccepteerd middel om voor hun rechten op te komen. Er is

onvoldoende vertrouwen dat klachten serieus worden genomen door de medewerkers, waardoor jongeren zich geremd voelen om gebruik te maken van de klachtenprocedure.

Hulp en rechtsbijstand

Jongeren kunnen contact opnemen met hun ouders of gezinsvoogd. De gesloten sector kent een Commissie van Toezicht; deze commissie is ook actief voor Prisma. De jongeren kunnen bij de maandcommissaris terecht met klachten.

Dagbesteding jongeren (onderwijs of anderszins)

Het onderwijs is een essentieel onderdeel van het dagprogramma. Alle jongeren gaan als ze zijn opgenomen zo snel mogelijk naar school. Dit betekent dat na het intakegesprek en een rondleiding en kennismaking met de leerkrachten er een start gemaakt wordt met het onderwijsprogramma.

2.2.2 Bieden van voorspelbaar perspectief

Scores per indicator

Criterion De zorgaanbieder biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief	Afwezig	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			√	

Onderbouwing van de scores

Informatie jongeren over doel en perspectief verblijf

De jongere krijgt bij opname informatie over het doel en voor zover mogelijk ook over het perspectief van zijn verblijf in de instelling. Dit gebeurt in elk geval bij de totstandkoming en vaststelling van het hulpverleningsplan. Bijstelling van doel en perspectief van de behandeling gedurende het verblijf, gebeurt niet op basis van een periodieke evaluatie. De waardering 'geborgd' is derhalve nog niet aan de orde.

Betrokkenheid jongeren bij hulpverleningsplan

De betrokkenheid van de jongere bij het hulpverleningsplan is geregeld in de deelname aan de jongerenbespreking. Het verslag dat de jongere maakt over zijn visie op de voortgang van de behandeling en zijn wensen met betrekking tot zijn toekomstperspectief maken onderdeel uit van de bespreking over het vast te stellen hulpverleningsplan.

Het opstellen en vaststellen van de hulpverleningsplannen gebeurt niet binnen de voorgeschreven termijnen, waardoor de waardering 'operationeel' niet van toepassing is.

Betrokkenheid ouders/wettelijke vertegenwoordigers bij hulpverleningsplan

Ouders/wettelijke vertegenwoordigers worden in de gelegenheid gesteld om aan een deel van de behandeling/bespreking deel te nemen. Van een actieve betrokkenheid van ouders en het gezinssysteem - zoals als beleidsvoornemen is vastgesteld - bij de uitvoering van het hulpverleningsplan en het realiseren van hulpverleningsdoelen is nog geen sprake. Het opstellen en vaststellen van de hulpverleningsplannen gebeurt niet binnen de voorgeschreven termijnen, waardoor de waardering 'operationeel' niet van toepassing is.

Informatie jongeren over doel en perspectief school

Jongeren opgenomen op Prisma krijgen een intakegesprek waarin doel en perspectief van het onderwijs worden besproken. Tevens komt tijdens dit gesprek de onderwijsloopbaan van de jongere aan de orde en de mogelijkheden voor het onderwijs op de SG Harreveld. Jongeren worden zo snel mogelijk geplaatst in een schoolgroep.

Met de jongere worden de schoolgids en de schoolregels doorgenomen.

2.2.3 Omgang met jongeren

Scores per indicator

Criterion 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 scores

Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer

Er is onvoldoende bescherming van privacy en persoonlijke levenssfeer van de jongeren die in de instelling verblijven. Met name gedurende de bedtijden is deze niet aanwezig vanwege het beperkte toezicht door medewerkers, terwijl de behoefte dan juist groot is. Er is onvrede over de afhandeling van ongenoegens over kwijtgeraakte persoonlijke spullen, zoals kleding.

Naleving gedragsregels/omgangsvormen

In het kader van het Verbetertraject besteedt de instelling met nadruk aandacht aan de attitude van medewerkers jegens de cliënten. Aspecten als respect en openheid zijn terugkerende gespreksonderwerpen in de aansturing en ondersteuning van de medewerkers. Deze thema's zijn

uitgangspunten bij het inzetten van activiteiten om de kloof tussen het management en de medewerkers te verkleinen. De regels worden per afdeling, in samenspraak tussen afdelingshoofd, gedragswetenschappers en groepsleiding opgesteld. Tussen de leefgroepen kunnen de regels wel verschillen.

De mate van naleving is echter afhankelijk van de omstandigheden en de individuele medewerker waar de jongere mee te maken heeft. Daarnaast speelt een rol in welke afdeling de jongere verblijft en welke leidinggevende verantwoordelijk is voor de behandeling. De waardering 'operationeel' is derhalve niet aan de orde.

Nemen/verantwoorden van pedagogische of methodische maatregelen

Het opleggen van sancties en maatregelen gebeurt door de groepsleiding. De wijze waarop dit gebeurt verschilt per individuele groepsleider en per team, en gebeurt dus niet altijd volgens vastgestelde richtlijnen. Evenmin is iedere medewerker op de hoogte van de methodiek op grond waarvan hij dient te handelen.

Afhankelijk van de bereikbaarheid en beschikbaarheid van het leidinggevende duale koppel, te weten het afdelingshoofd en de gedragswetenschapper, worden de maatregelen in teamverband (vooraf) besproken en geëvalueerd.

Besluitvorming/verantwoording van intrekken vrijheden

Het toekennen van vrijheden waar de jongere gezien zijn vorderingen in de behandeling en persoonlijke ontwikkeling recht op heeft, wordt doorgaans in multi-disciplinair verband genomen. Dit gebeurt ook wanneer de instelling besluit om vrijheden in te trekken. De besluitvorming wordt niet altijd schriftelijk vastgelegd.

Opvoeding en behandeling

Dit risicogebied kent twee criteria: *de zorgaanbieder stelt de opvoeding van de jongeren centraal en de zorgaanbieder 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

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 scores

Aansluiting dagprogramma bij ontwikkelingsbehoeften

Prisma organiseert een dagprogramma dat aansluit bij de ontwikkelingsbehoeften van de opgenomen jongeren.

Het dagprogramma is van te voren vastgesteld; eventuele aanpassingen worden besproken met de jongeren. Daarnaast biedt de instelling specifieke behandelmodules zoals onder andere drugsvoorlichting en sociale vaardigheidstraining, die in het kader van de behandeling ingezet kunnen worden in het dagprogramma van de individuele jongere. Van een consequente uitvoering van het programma is echter geen sprake, waardoor het dagprogramma niet operationeel is.

Afstemming leefomgeving op ontwikkelingsbehoeften

Prisma beschikt over afdelingen voor behandeling van de geplaatste jongeren. De leefruimtes zien er doorgaans verzorgd uit. Jongeren kunnen bij het team van pedagogische medewerkers terecht om een bijdrage te leveren aan de inrichting van de leefgroep. Daarnaast wordt doorgaans wekelijks een bespreking georganiseerd, waarin de gang van zaken in de leefgroep besproken kunnen worden. Van zichtbare bijstelling en verbetering is niet altijd sprake.

In de avond en de nacht is het toezicht op de slaapruidtes onvoldoende. Medewerkers kunnen geen gebruik maken van (elektronische) beveiligingsmiddelen, waardoor zij niet staat zijn om de veiligheid van jongeren gedurende deze uren te waarborgen. Dit maakt dat de leefomgeving onvoldoende afgestemd is op de basale ontwikkelingsbehoeften van de jongeren.

Samenstelling leefgroepen

De leefgroepen van de Prisma zijn categoriaal samengesteld. De behandeling is gericht op vroege verwaarlozing, crisisopname, vroege verwaarlozing bij jonge jongens, ADHD/ PDD NOS en resocialisatie. Daarnaast organiseert Prisma in samenwerking met de zorgaanbieder Horizon (Alphen a/d Rijn) een residentiële behandeling aan civielrechtelijk geplaatste jongeren. Het verblijf heeft bij aanvang een gesloten karakter en naarmate de behandeling vordert wordt het verblijf voortgezet in de openheid van Horizon. De instelling neemt zich voor om de plaatsingsprocedure te evalueren. Van een periodieke evaluatie op grond waarvan de samenstelling van leefgroepen afgestemd wordt op de ontwikkelingsbehoefte van de jongere is echter geen sprake.

Samenstelling schoolgroepen

Op basis van de intake worden jongeren in een schoolgroep geplaatst. De school heeft een vertegenwoordiger in de plaatsingscommissie van de instelling. Op basis van het intakegesprek en de schoolgeschiedenis worden jongeren in een schoolgroep geplaatst. Er wordt onderwijs aangeboden dat opleidt tot vmbo-diplomering en waar dit niet mogelijk is, zoekt de school naar een passend onderwijspakket voor de jongere (o.a. arbeidstoeleiding, branchegerichte certificaten). Voor eventuele vervolgopleidingen maakt men gebruik van het mbo-onderwijs in de regio. Hoewel zoveel mogelijk wordt uitgegaan van de onderwijsvraag van de jongere, is door het aanbod en de regelgeving van de school het niet altijd mogelijk om het aanbod af te stemmen op de vraag.

Multidisciplinair overleg over begeleiding jongeren/leerlingen

Het overleg tussen instelling en school is vastgelegd in overlegmomenten en gaat uit van het principe één kind één plan. De overlegmomenten vinden plaats in een jongerebespreking en een behandelplanbespreking. Voor de begeleiding van de jongere is de mentor van de school verantwoordelijk. De orthopedagoog van de school neemt deel aan deze laatste bespreking en zorgt voor verwerking van de gegevens in het onderwijshandelsplan. Tevens is er een vierwekelijks overleg waarin de begeleidingstrajecten worden besproken en bewaakt.

Bepalen beginsituatie leerlingen

De school bepaalt de beginsituatie van de jongere op basis van de beschikbare gegevens. Echter, in de praktijk blijken de gegevens niet altijd aanwezig en moet men soms lang wachten op gegevens van de vorige school. De school maakt gebruik van de onderwijstrajectkaart (OTK) en indien noodzakelijk wordt er aanvullend onderzoek gedaan. Doelstelling is om binnen zes weken een onderwijs-handelingsplan beschikbaar te hebben als vervolg op het voorlopige handelingsplan dat na twee weken wordt opgesteld.

Volgen vorderingen en ontwikkeling leerlingen

Het leerlingvolgsysteem is sterk in ontwikkeling op de school. Hiervoor worden door de staf aandachtspunten ter verbetering geformuleerd en ontwikkeld. Centraal hierbij staat de inhoud van het

mentoraat. Voor het volgen van de ontwikkeling is de mentor verantwoordelijk en er zijn vaste overlegmomenten. De school maakt driemaal per jaar een schoolrapport.

Leerinhouden/dagprogramma in relatie tot handelingsplan

Hoewel niet altijd kan worden voorzien in een passend aanbod voor iedere jongere, is de doelstelling van de school om jongeren in staat te stellen om een vmbo-diploma te behalen. Het onderwijs en de leerinhouden zijn hier zoveel mogelijk op ingericht.

Evaluatie uitvoering handelingsplan

De handelingsplannen die voor dit onderzoek zijn geanalyseerd bevatten weinig concrete informatie die het handelen van leraren kan sturen. Wel worden de handelingsplannen besproken en waar nodig bijgesteld. Echter, de huidige inhoud en opzet bieden te weinig mogelijkheden voor een goede evaluatie. Wel is er in de verbeterplannen aandacht voor dit onderwerp. De instelling is gestart om voor de nieuwe leerlingen te werken met het aangepaste model handelingsplan.

2.3.2 Behandeling

Scores per indicator

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

Onderbouwing van de scores

Herkennen en diagnosticeren van behandelbare psychiatrische stoornissen

Het herkennen van signalen die kunnen wijzen op een psychiatrische stoornis is voorbehouden aan de functie van gedragswetenschapper, die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de behandeling. Dit gebeurt voornamelijk bij de start van de opname; gedurende het verblijf en behandeling gebeurt dit in beperkte mate. Indien nodig treedt de gedragswetenschapper in contact en overleg met de psychiater, die te allen tijde bereikbaar is.

De dienstdoende groepsleiders zijn doorgaans onvoldoende geëquipeerd om kenmerken van mogelijke psychiatrische stoornissen bij de jongere adequaat te duiden.

Multidisciplinaire vaststelling behandelbeleid

De operationalisatie van de opvoeding en behandeling van de jongere wordt in multidisciplinair overleg vastgesteld. Onder voorzitterschap van de betrokken gedragswetenschapper nemen hieraan

deel: groepleiding, school, ouders en/of plaatsende instantie. Het verslag dat de jongere schrijft over zijn ontwikkeling komt in de bespreking aan de orde.

Het opstellen en vaststellen van de hulpverleningsplannen gebeurt niet binnen de voorgeschreven termijnen, waardoor de waardering 'operationeel' niet van toepassing is.

Hulpverlening jongeren op basis van hulpverleningsplan

De instelling draagt er zorg voor dat de hulpverlening uitgevoerd wordt op basis van een hulpverleningsplan. Van een systematische en gestructureerde opzet en evaluatie van het behandeltraject is geen sprake: Prisma neemt de voorgeschreven termijnen voor de totstandkoming en vervolgens de evaluatie niet in acht.

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 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 scores

7x24-uurs bereikbaarheid arts

Indien nodig is een arts 7 x 24 uur bereikbaar en oproepbaar. Een periodieke evaluatie van deze regeling op grond waarvan evt. afspraken worden bijgesteld is niet zichtbaar.

Kwaliteit en deskundigheid personeel in relatie tot behoefte doelgroep

De instelling heeft vastgesteld dat een wezenlijk deel van het personeel de kwaliteit en deskundigheid niet tot haar beschikking heeft, die nodig zijn om tegemoet te kunnen komen aan de behoefte en (hulp-)vraag van de doelgroep. De inspecties herkennen en delen deze vaststelling. In het kader van het nieuwe instellingsbeleid investeert de instelling in de kwaliteit en deskundigheid van het personeel. De effecten ervan zijn echter beperkt zichtbaar.

Beleid professionele ontwikkeling medewerkers

Er is nieuw instellingsbeleid geformuleerd ten behoeve van de professionele ontwikkeling van medewerkers. De instelling streeft ernaar om medewerkers op hbo-niveau aan te stellen. Het groepsgebonden personeel krijgt interne trainingen aangeboden in het kader van de te hanteren methodiek en de fysieke weerbaarheid. Daarnaast verzorgt de instelling ook themaspecifieke trainingen, zoals over verslaving. Het aanbod van trainingen is niet structureel en is sterk afhankelijk van de afdeling en de leidinggevenden (afdelingshoofd en/of gedragswetenschapper). Eén keer per twee weken zijn er groeps- of individuele begeleidingsgesprekken voor de pedagogische medewerkers.

Handelen medewerkers in relatie tot behoefte doelgroep

Het pedagogisch handelen van de medewerkers sluit onvoldoende aan bij de behoefte van de doelgroep, die met specifieke problematiek en hulpvraag opgenomen wordt. Als het gaat om het bieden van de dagelijkse zorg, voorzien de medewerkers in de behoefte van de jongeren.

Hoofdstuk 3 Eindoordeel van de inspecties

In dit hoofdstuk wordt de vraag beantwoord of de instelling een veilig leef-, behandel- en werkklimaat biedt én waarborgt. De inspecties beantwoorden deze vraag door aan te geven óf en waar de instelling risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat. Als er sprake is van een risico wordt hieraan een waardering toegekend. Deze waardering varieert van laag, via matig, naar ernstig tot onaanvaardbaar en is afhankelijk van de mate waarin de instelling op de onderscheiden risicogebieden op operationeel of geborgd niveau functioneert en de samenhang hiertussen.

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

Samenvattend oordelen de inspecties dat Harreveld Prisma een ernstig risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de instelling en de daaraan verbonden school. Deze risicoschatting heeft vooral betrekking op de fase waarin de noodzakelijke veranderingen verkeren. Veel is in gang gezet, maar dit is nog onvoldoende geïmplementeerd en zichtbaar in de dagelijkse praktijk.

Harreveld Prisma is een instelling die als gevolg van ernstige incidenten vanuit een crisis tracht tot genormaliseerde werkwijzen te komen. De inspecties constateren enerzijds dat op dit moment Harreveld Prisma een einde heeft kunnen maken aan een structureel onveilige situatie voor jongeren en medewerkers. Anderzijds constateren de inspecties dat de uitvoering van het instellingsbeleid nog onvoldoende is, waardoor de kans op onveilige situaties groot is.

Dit komt omdat de handelwijze van de medewerkers nog te sterk afhankelijk is van de expertise van de individuele medewerker. Bovendien is een deel van de medewerkers onvoldoende toegerust voor de uitvoering van kwalitatieve zorg en hulp die de jongeren nodig hebben. Dit is eveneens aan de orde waar het gaat om aandacht en behandeling van psychische stoornissen en gedragsproblemen. Tevens is de kwaliteit van de duale aansturing door het middenkader in hoge mate afhankelijk van de individuele functionarissen en de wijze waarop er door hen samengewerkt wordt.

Dit betekent dat er onvoldoende waarborgen zijn om het ontstaan van agressie en geweld tussen jongeren onderling of van en naar medewerkers te voorkomen of te beperken.

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

Beheersing van agressie en geweld kwetsbaar

De beheersing van agressie en geweld is met name kwetsbaar door de gebouwelijke situatie en personele factoren. Wel heeft de instelling veel onderzoek en informatie verzameld om de risico's in beeld te brengen, maar deze inzichten moeten nog worden vertaald naar het dagelijks handelen van de medewerkers.

Bejegening jongeren teveel afhankelijk van de individuele medewerker

De rechten van de jongeren worden doorgaans gerespecteerd. De instelling heeft nieuw beleid vastgesteld dat de kwaliteit van de bejegening positief moet beïnvloeden. De effecten van dit beleid zijn slechts fragmentarisch zichtbaar op uitvoeringsniveau. Teveel aspecten in de bejegening zijn in te hoge mate afhankelijk van het functioneren en de betrokkenheid van een individuele medewerker of team.

Behandeling en opvoeding schieten tekort

De uitvoering van de behandeling is niet systematisch georganiseerd. De medewerkers zijn niet in staat om een opvoed- en behandelprogramma te bieden dat aansluiting heeft bij de hulpvraag van de jongere. Tevens ontbreekt het aan het methodisch in kaart brengen en organiseren van hulp die tegemoet komt aan de psychiatrische problematiek van individuele jongeren.

Deskundigheid van het personeel onvoldoende

De instelling heeft onvoldoende gekwalificeerde medewerkers tot haar beschikking die op professionele wijze uitvoering kunnen geven aan de behandeling. Wel is de instelling, mede gelet op de ernstige incidenten in het verleden waarbij ook (on)deskundigheid een rol heeft gespeeld, sterk gericht op verbetering van de deskundigheid van het personeel. Hiertoe beschikt de instelling over nieuw beleid met betrekking tot de deskundigheid en ontwikkeling van het personeel. De eerste verbeteractiviteiten zijn op uitvoeringsniveau zichtbaar, hoewel dit nog niet op alle afdelingen herkend wordt.

Een complicerende factor bij het verkrijgen en vasthouden van voldoende gekwalificeerd personeel is het feit dat de sector Prisma van jongerenhuis Harreveld op termijn moet verhuizen naar de provincie Zuid-Holland.

Hoofdstuk 4 Aanbevelingen Harreveld Prisma

De aanbevelingen van de inspecties zijn zowel gericht aan jongerenhuis Harreveld, sector Prisma als aan de Provincie Zuid-Holland.

Aan Harreveld

De inspecties zijn van oordeel dat Harreveld, gezien de opdracht om een veilig leef-, werk en behandelingsklimaat te bieden en te waarborgen, op alle risicogebieden op ten minste operationeel niveau dienen te functioneren. Nu dit niet het geval is, verwachten de inspecties dat:

- Jongerenhuis Harreveld de implementatie van het verbeterplan doorvoert en zorgt dat bij de sector Prisma alle onderzochte indicatoren op operationeel niveau gebracht worden. Hierbij is van belang dat Harreveld in alle openheid de succesfactoren aan de medewerkers presenteert, en daarbij niet vermijdt de afbreukrisico's van het veranderingstraject te bespreken. Dit voorkomt voeding van argwaan en groei van wantrouwen dat nog steeds bij deel van medewerkers aanwezig is.

Aanbevelingen aan Provincie Zuid-Holland:

De inspecties zijn van oordeel dat de Provincie Zuid-Holland Jongerenhuis maximaal moet ondersteunen en voorwaarden dient te creëren die richtinggevend zijn voor de sector Prisma, bij het realiseren van de noodzakelijke verbeteringen. Omdat de door de provincie aangekondigde verhuizing van grote invloed is op het implementatieproces en de effecten van het vastgestelde verbetertraject bevelen de inspecties de provincie aan om:

- De sector Prisma van jongerenhuis Harreveld op korte termijn duidelijkheid te bieden over het perspectief. Hierbij is het van belang om nadrukkelijk de huidige onderwijsinstelling, die verantwoordelijk is voor het onderwijs aan de jongeren, te betrekken. Deze duidelijkheid moet Harreveld en de aan Harreveld verbonden onderwijsinstelling instaat stellen om:
 - haalbare tussendoelen en de termijnen waarbinnen ze gerealiseerd moeten worden vast te stellen;
 - bij het realiseren van resultaten prioriteit te leggen bij zichtbare verbeteringen die medewerkers nodig vinden voor de uitvoering van hun functie. Hierbij valt te denken aan veiligheid verhogende maatregelen en trainingen;
 - helder en open te communiceren naar de medewerkers over het verloop van het veranderingstraject, met name over het perspectief als gevolg van de aangekondigde verhuizing.

Bijlage 1 Het onderzoek

Naar aanleiding van onderzoeken van de Inspectie jeugdzorg en de Inspectie van het Onderwijs hebben de Inspectie jeugdzorg en de Inspectie van het Onderwijs besloten om in 2007 bij de sector Prisma van Harreveld een hertoets uit te voeren.

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 de Commissies van Toezicht en Begeleiding. 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 alarmeringen	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 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 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 <i>Wjz art. 25 en 26</i>	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
