

**Veiligheid binnen**

**De Sprengen**

*Locatie Zutphen*

Inspectie jeugdzorg

Inspectie van het Onderwijs

Inspectie voor de Gezondheidszorg

Inspectie voor de Sanctietoepassing

Utrecht, september 2007



## Samenvatting

---

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

Bij het onderzoek is door de inspecties het uitgangspunt gehanteerd dat het opsluiten in een beveiligde setting van jongeren met ernstige gedrags- en/of psychiatrische problemen, die al dan niet strafbare feiten hebben gepleegd, op zichzelf een risicovolle situatie is. Incidenten binnen JJI's zijn dan ook niet uit te sluiten. De inspecties verwachten echter wel dat de JJI's ernaar streven om een zo veilig mogelijk leef-, behandel- en werkklimaat te bieden en waarborgen.

In dit rapport beantwoorden de inspecties de vraag of de JJI De Sprengen, locatie Zutphen, 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 De Sprengen een matig risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden school.

De Sprengen is een inrichting waar respect in de omgang met jongeren een belangrijk uitgangspunt is. De overwegend positieve en enthousiaste medewerkers handelen in de dagelijkse praktijk conform de behandeluitgangspunten. Het onderwijs geeft een belangrijke invulling aan de dagbesteding en er is veel aandacht voor de deskundigheidsbevordering van het personeel.

Het risico wordt in het bijzonder veroorzaakt doordat veel van wat in de praktijk leeft niet zichtbaar is in de verantwoordingsdocumenten van de inrichting. Dit betreft zowel de dossiers van jongeren als de beleidsdocumenten. Hierdoor is er sprake van onvoldoende geformaliseerde werk- en handelwijzen. Tevens loopt de inrichting risico waar het de behandeling van jongeren met psychiatrische problematiek betreft.



# Inhoudsopgave

Samenvatting .....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	7
Hoofdstuk 2 De veiligheid in De Sprengen .....	9
2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld .....	9
2.1.1. Voorkómen van agressie en geweld.....	9
2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld.....	11
2.2 Bejegeningssklimaat .....	12
2.2.1. Waarborgen rechten jongeren .....	12
2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief.....	14
2.2.3. Omgang met de jongeren .....	15
2.3. Opvoeding en behandeling .....	16
2.3.1. Opvoeding.....	16
2.3.2. Behandeling .....	18
2.4. Deskundigheid van het personeel.....	20
2.4.1. Bedrijfscultuur .....	20
Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties .....	23
Bieden en waarborgen van een veilig leef- behandel- en werkklimaat.....	23
Bijlage 1 Het onderzoek .....	25
Bijlage 2 Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator.....	29
Bijlage 3 Geraadpleegde documenten .....	45



## Hoofdstuk 1 Inleiding

---

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

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

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

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

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

De Sprengen is een opvang- en behandelinrichting met een gesloten setting in Zutphen en een open setting in Wapenveld. De totale capaciteit van beide locaties is 161. In Zutphen is er plaats voor 96 jongeren. Hiervan zijn er 52 plaatsen voor de opvang en 44 voor de behandeling. Aan de inrichting is een school verbonden, die het onderwijs verzorgt voor zowel de open als de gesloten setting.

Het onderzoek van de inspecties heeft zich uitsluitend gericht op de gesloten locatie in Zutphen.

### *Leeswijzer*

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

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

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

De *bijlagen 2 en 3* bevatten respectievelijk de uitwerking van het toetsingskader met Score-classificaties en het Overzicht geraadpleegde documenten.

---

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





## Hoofdstuk 2 De veiligheid in De Sprengen

---

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

### 2.1 Preventie en beheersing van agressie en geweld

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

#### 2.1.1. Voorkómen van agressie en geweld

##### Scores per indicator

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

##### Onderbouwing van de scores

###### *Veiligheid gebouw*

De indeling van het gebouw draagt bij aan een veilige verblijfssituatie voor de jongeren. De zichtlijnen zijn, zeker op de leefgroepen, goed. De voorzieningen op het gebied van de veiligheid zijn alle operationeel. Er wordt actief gewerkt aan onderhoud en actualisatie (recentelijk werd de personen zoekinstallatie PZI geheel vervangen).

###### *Inzicht in veiligheidsbeleving*

Het inzicht in de veiligheidsbeleving van jongeren is niet door middel van metingen onderzocht. Toch geven alle medewerkers aan dat hen de signalen over de veiligheidsbeleving van jongeren wel

bereiken. Dit wordt vooral toegerekend aan de open cultuur in de inrichting en de goede toegankelijkheid van het personeel. De geïnterviewde jongeren en de jongerenraad bevestigen dit beeld.

De personele veiligheidsbeleving is gemeten in een BASAM-enquête.

#### *Inventarisatie veiligheidsrisico's*

De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) is uit september 2004. De inrichting beschikt tevens over een Arbo-beleidsplan en een Handboek Arbo uit oktober 2005. Veel van de daarin opgenomen acties en werkmethoden zijn geoperationaliseerd. Inmiddels is er ook veel energie gestopt in het aanpassen van de hele organisatie aan de eisen die aan de jeugdinrichtingen gesteld zijn naar aanleiding van de Schipholbrand.

#### *Beleid preventie en beheersing incidenten*

Er zijn op schrift gestelde procedures en instructies ter voorkoming van geweld en agressie.

Medewerkers zijn op de hoogte van deze procedures en instructies en passen deze toe. Ook bij het neerzetten van de gewenste cultuur in de organisatie speelt veiligheid een belangrijke rol. Zo wordt de ondernemingsraad actief bij het beleid betrokken en ook de jongerenraad denkt op veel punten mee.

#### *Training medewerkers*

De medewerkers van De Sprengen worden voldoende getraind in het omgaan met agressie en geweld. Zij houden hun kennis en vaardigheden acht keer per jaar in een "onderhoudstraining fysiek-mentale weerbaarheid" op niveau. Het geleerde wordt in de praktijk ook toegepast.

De medewerkers zijn inmiddels nagenoeg allemaal opgeleid in het kader van de bedrijfshulpverlening (BHV). De medewerkers van de loge (beveiliging) zijn allen opgeleid tot ploegleider. Er wordt regelmatig geoefend; één keer per jaar samen met de brandweer.

Voor de medewerkers van de school is de fysiek-mentale-weerbaarheids training verplicht, evenals de vervolgtrainingen.

#### *Beleid ongewenste omgangsvormen*

Er is schriftelijk beleid over ongewenste omgangsvormen. Dit beleid, neergelegd in een gedragscode, is echter gedateerd (ongeveer tien jaar oud). De inrichting heeft een vertrouwenspersoon. De medewerkers geven aan dat zij in de praktijk goed onderscheid weten te maken tussen gewenst en ongewenst gedrag. Zij signaleren het ongewenste gedrag en maken dit onmiddellijk bespreekbaar. Vanuit de leiding wordt hier alert en goed op gereageerd. Er bestaat een cultuur waarbij het vanzelfsprekend is om elkaar aan te spreken.

#### *Beleid integriteitsbreuken*

Schriftelijk integriteitsbeleid heeft de inspectie niet aangetroffen. In de praktijk wordt wel aandacht besteed aan integer werken. Zo vormt het een onderwerp van gesprek in de functioneringsgesprekken. In De Sprengen wordt gewerkt met de 360 graden feedbackmethode. De

competentie “professioneel handelen” wordt dan voor de medewerkers gescoord. De directie stelt zich op dit punt goed toegankelijk op.

## 2.1.2. Optreden tegen agressie en geweld

### Scores per indicator

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

### Onderbouwing van de scores

#### *Personele bezetting*

Alle geïnterviewden hebben aangegeven dat de personeelsinzet op dit moment voldoende is om de bedrijfsprocessen met de daarbij aanwezige risico's uit te voeren. De inzet van personeel maakt onderdeel uit van het inrichtingsbeleid.

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

De procedure voor het melden en registreren van incidenten is bij de medewerkers bekend en wordt in de praktijk toegepast. De dossiers van de jongeren bevatten een registratie van elk voorgevallen incident. De ernstige incidenten worden intern uitgebreid geëvalueerd. Jaarlijks maakt de inrichting een verslag van de analyse en evaluatie van de incidenten.

#### *Alarmeringsprocedure.*

Het personeel kent de diverse procedures voor alarmmeldingen, gewoon alarm, stil alarm en gijzelingsalarm. De loge-medewerkers rekenen het tot hun taak in de praktijk van alledag alarmmeldingen te evalueren en collega's aan te spreken als de uitvoering anders zou moeten. Nieuw personeel krijgt van hen een uitgebreide uitleg over de alarmprocedures.

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

Inrichting en school hanteren een systeem om incidenten te registreren. Er is nog wel enige onduidelijkheid over wanneer iets een incident wordt genoemd. Registratie van incidenten vindt plaats via een formulier. Naast structureel overleg tussen school en inrichting in het kernteam, worden de incidenten altijd nabesproken en kunnen medewerkers gebruik maken van externe traumabegeleiding. Er vindt analyse plaats van de incidenten.

Wel blijkt er in de praktijk soms te weinig tijd voor het overleg en komt het voor dat er geen gelegenheid is om incidenten na te spreken.

### *Nazorg incidenten*

Er is geen beschreven procedure voor opvang en nazorg. De inrichting kent een in de praktijk gegroeide aanpak die bij alle medewerkers bekend is. De leidinggevenden vervullen op zulke momenten een zeer actieve rol, ook het management doet dat. De inrichting schakelt daarnaast indien nodig het instituut voor Psychotrauma in.

## 2.2 Bejegeningssklimaat

Dit risicogebied kent drie criteria: *de inrichting waarborgt de rechten van de jongeren, de inrichting biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief en de inrichting gaat respectvol om met de jongeren.* Alle drie de criteria komen hieronder achtereenvolgens aan bod. Elk met een aantal indicatoren.

### 2.2.1. Waarborgen rechten jongeren

#### Scores per indicator

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

#### Onderbouwing van de scores

##### *Informereren van jongeren*

De jongeren geven er blijk van goed geïnformeerd te zijn over hun rechten en plichten. Zij beschikken bij binnenkomst over de huisregels, de groepsregels en het jongerenboekje. Als er dan nog zaken zijn die niet bekend zijn, kunnen ze die navragen bij hun coach.

De maandcommissaris fungeert soms ook nog als vraagbaak, maar het overgrote deel van de jongens kent zijn rechten en plichten.

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

De klachtprocedures zijn voor de jongeren helder. De inrichting beschouwt het indienen van klachten als iets vanzelfsprekends. Het is ook voor de inrichting leerzaam als er geklaagd wordt. De groepsleiding heeft een open en coöperatieve houding ten aanzien van klachten en werkt de jongere

daarin niet tegen. Een vertegenwoordiger van de jongerenraad woont de zittingen van de beklagcommissie standaard bij.

#### *Hulp en rechtsbijstand*

Het jongerenboekje zegt niets over de mogelijkheid van rechtsbijstand. In de praktijk is dit volgens de Commissie van Toezicht in Zutphen nog nooit voorgekomen.

#### *Recht op medische / psychiatrische behandeling*

De Sprengen respecteert in haar handelen het recht op medische en psychiatrische zorg.

Van alle jongeren wordt bij binnenkomst een risico screening formulier opgesteld.

De organisatie en de begeleiding naar de spreekuren van de huisarts is van dien aard dat de toegang voldoende laagdrempelig is.

De groepsleiders kunnen de jongere op diens verzoek aanmelden voor het spreekuur.

In elk geval ziet de huisarts op zijn spreekuur elke jongere binnen drie weken na binnenkomst.

Voor spoedgevallen is hij op zijn praktijkadres bereikbaar. Buiten kantoor tijden kan een beroep worden gedaan op de dokterspost van Zutphen.

De psychiater ziet het risico screening formulier van alle jongeren. Al naar gelang de risicoaspecten besluit de psychiater of hij de jongere moet zien. Alle jongeren die bij binnenkomst psychofarmaca gebruiken, ziet hij kort na binnenkomst. Daarnaast is hij aanwezig bij de zogenaamde regiebespreking waarin casuïstiek besproken wordt van jongeren met moeilijk hanteerbaar gedrag. Verder is hij aanwezig bij alle teambesprekingen op de verschillende groepen. Buiten kantoor tijden draagt de huisartsenpost zorg voor aanmelding bij de crisisdienst van de lokale GGZ instelling.

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

De Sprengen heeft een beleidsvisie op het toepassen van afzondering en isolatie. Deze toepassingen worden gebruikt als orde- of veiligheidsmaatregel.

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

Het onderwijs is de voornaamste dagbesteding voor de jongere. Alle jongeren worden in een onderwijsprogramma geplaatst. De school is verantwoordelijk voor dit dagprogramma en er wordt gedurende 48 weken per jaar onderwijs geboden. Bij lesuitval vanwege ziekte en dergelijke draagt de school zorg voor vervanging. Vanwege een hoog ziekteverzuim in het verleden, stond dit systeem erg onder druk. Inmiddels vinden betrokkenen dat deze situatie nu is verbeterd, maar nog steeds kwetsbaar is. Omdat ook de pauzes, inclusief de middagpauze, een schoolaangelegenheid zijn, ervaren de leraren de werkdruk als hoog. De school heeft gekozen voor de methodiek van “natuurlijk leren” en het onderwijs wordt sterk vanuit de praktijk vormgegeven (praktijk stuurt de theorie).

## 2.2.2. Bieden van voorspelbaar perspectief

### Scores per indicator

<b> criterium</b> De inrichting biedt de jongeren een voorspelbaar perspectief	Atwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Informatie jongeren over doel en perspectief verblijf		√		
Betrokkenheid jongeren bij verblijfs- / behandelplan.			√	
Betrokkenheid ouders / wettelijke vertegenwoordigers bij verblijfs- / behandelplan		√		
Informatie jongeren over doel en perspectief school			√	

### Onderbouwing van de scores

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

De jongere, de docent en de coach vormen het zogenaamde kernteam. Het team houdt de portfolio van de jongere bij en geeft daarin aan wat de ontwikkelingslijnen zijn waaraan de jongen de komende zes weken werkt. Wekelijks wordt de portfolio door de jongen bijgehouden en eens per zes weken presenteert de jongen de portfolio aan zijn docent en coach. Het werken met kernteams wordt momenteel geëvalueerd en zal binnenkort verbeterd worden.

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

Hoewel de betrokkenheid van jongere en ouders niet zichtbaar is in het dossier, worden zij wel betrokken bij het plan. Het plan wordt met de jongere besproken en doelen worden eventueel geherformuleerd.

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

Ouders worden uitgenodigd om het plan te bespreken. Uitgangspunt is om ouders zoveel mogelijk te betrekken bij de behandeling van hun zoon.

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

Jongeren worden geïnformeerd over het onderwijs. In de intakefase is er veel aandacht voor de schoolloopbaan voorafgaande aan de plaatsing in De Sprengen. Onderwijsgegevens worden zo snel mogelijk verzameld en gebruikt om met de jongere een onderwijsperspectief op te stellen. Jongeren zijn goed op de hoogte van de werkwijze van de school (portfolio's). Voor de inhoud van het programma is het kernteam verantwoordelijk (jongere, docent en coach). Wel signaleert de school dat deze werkwijze erg lastig is voor de opvangjongeren; dit mede vanwege de soms zeer korte verblijfsduur.

## 2.2.3. Omgang met de jongeren

### Scores per indicator

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

### Onderbouwing van de scores

#### *Bescherming privacy en persoonlijke levenssfeer*

De bescherming van informatie over jongeren, van eigendommen en de persoonlijke levenssfeer is deels in beleid vastgelegd. Persoonlijke gegevens van jongeren (dossiers) worden goed opgeborgen. In het systeem TRACER wordt de informatie uit dossiers vastgelegd. Na vergaderingen worden documenten die niet meer nodig zijn versnipperd. De medewerkers nemen de normale beleefdheidsregels in acht, zoals kloppen op de deur van de kamer van de jongeren. De praktijk leert dat celinspecties en andere controles zorgvuldig en met respect worden uitgevoerd. Dit leidt niet tot noemenswaardige klachten.

#### *Naleving gedragsregels / omgangsvormen*

Er is schriftelijk beleid met betrekking tot handhaven van gedragsregels en omgangsvormen. Dit beleid wordt vastgelegd in de zogenoemde groepsregels. Deze regels verschillen per leefgroep en worden regelmatig aangevuld. De jongeren zijn bekend met de regels. Enkele groepsleiders geven aan dat deze regelgeving soms wel wat te gedetailleerd wordt, waardoor de flexibiliteit in het omgaan met gedrag van jongeren in het gedrang komt.

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

Het beleid met betrekking tot het opleggen van sancties en ordemaatregelen is vastgelegd. Sancties en ordemaatregelen van langer dan 24 uur worden gemeld op een incidentenformulier. De jongerenraad krijgt regelmatig inzicht in de 24-uurs plaatsingen. De meeste sancties worden ten uitvoer gelegd op de kamer.

#### *Besluitvorming / verantwoording van intrekken vrijheden*

Het beleid met betrekking tot het toekennen van beloningen en het intrekken van vrijheden is schriftelijk vastgelegd. De puntenkaarten passend bij de methodiek van het Sociaal Competentiemodel zijn operationeel. Bij incidenten tijdens het verlof kunnen vrijheden worden

ingetrokken. Dit intrekken gebeurt door het kernteam, een team dat geformeerd is rond een jongere en dat bestaat uit de coach van de jongere (mentor) en de leerkracht.

## 2.3. Opvoeding en behandeling

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

### 2.3.1. Opvoeding

#### Scores per indicator

<b> criterium</b> De inrichting stelt de opvoeding van de jongeren centraal	Afwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b>Indicatoren</b>				
Aansluiting dagprogramma bij ontwikkelingsbehoeften			√	
Afstemming leefomgeving op ontwikkelingsbehoeften			√	
Samenstelling leefgroepen		√		
Samenstelling schoolgroepen		√		
Multidisciplinair overleg over begeleiding jongeren / leerlingen			√	
Bepalen beginsituatie leerlingen		√		
Volgen vorderingen en ontwikkeling leerlingen			√	
Leerinhouden / dagprogramma in relatie tot handelingsplan		√		
Evaluatie uitvoering handelingsplan		√		

#### Onderbouwing van de scores

##### *Aansluiting dagprogramma bij ontwikkelingsbehoeften*

Alle groepen hebben een eigen dagprogramma. Het dagprogramma is bekend bij de jongeren, zij krijgen het uitgereikt als ze in de groep worden geplaatst. Het programma is duidelijk beschreven en voor iedereen begrijpelijk.

De school is leidend in het programma; de indeling van andere activiteiten, zoals ontspanning, sport en spel en corvee, is afgestemd op het onderwijs. Het schoolprogramma gaat altijd door; als een jongere niet naar school wil krijgt hij arbeidstraining. Onderdelen van het programma, zoals het onderwijs, zijn afgestemd op de ontwikkelingsbehoefte van de jongere; er zijn ook onderdelen waar de hele groep aan deelneemt. Wat de groepsactiviteiten inhouden wordt met de jongeren samen bepaald.

In de zomervakantie is er een programma dat door externen wordt gemaakt.

Er zijn ook groepsregels die aan de jongeren uitgereikt worden. In de opvanggroepen zijn de regels vooral gericht op het bieden van veel structuur en duidelijkheid. In de behandelgroepen hebben de jongeren meer vrijheden.



### *Afstemming leefomgeving op ontwikkelingsbehoeften*

Bij de inrichting van de leefgroepen is veiligheid het uitgangspunt. Doorslaggevend bij de keuze van het meubilair is de mening van de inrichting; de jongeren hebben wel inspraak wat betreft de kleur. Hetzelfde geldt voor de verdere aankleding van de groepsruimte. De jongeren hebben corveediensten bij het op orde houden van de ruimte.

De groepsruimte ziet er gezellig uit en is voorzien van de nodige faciliteiten, zoals TV en spelletjes (darten).

### *Samenstelling leefgroepen*

De Sprengen heeft opvang- en behandelgroepen. Bij de opvanggroepen worden jongens geplaatst waar er plaats is. Als een jongen niet binnen de groep past wat betreft leeftijd, bijvoorbeeld, dan wordt er wel moeite gedaan om hem in een andere groep te plaatsen. De mogelijkheden hiervoor zijn beperkt.

Bij de behandelgroepen wordt gelet op de voorgeschiedenis en de leeftijd van de jongen, en met name ook op de vraag of zijn gedrag leeftijdsadequaat is.

### *Samenstelling schoolgroepen*

Schoolgroepen worden zoveel mogelijk vastgesteld op basis van het onderwijsperspectief. Op basis van de schoolgeschiedenis en de capaciteiten plaatst de school een jongere in een "vakgroep". Dit is een werkplaats (hout, metaal, consumptief, et cetera) met een docent. Jongeren kunnen solliciteren naar een plaats in een vakgroep. Echter, door plaatsgebrek is het soms niet mogelijk om een jongere snel te plaatsen en moet er gewacht worden op een plaats in een schoolgroep die past bij het perspectief.

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

In De Sprengen wordt gewerkt met kernteams. Deze teams zijn geformeerd rond een jongere, ze bestaan uit de coach van de jongen (mentor) en de leerkracht. De gedragsdeskundigen ondersteunen die teams. Zij zijn niet aan een leefgroep verbonden, maar aan de jongere (ongeveer 22 per gedragsdeskundige).

### *Bepalen beginsituatie leerlingen*

Het onderwijs kent een zorgvuldige intakeprocedure. Indien mogelijk wordt gebruik gemaakt van onderwijsgegevens van de laatst bezochte school. Wel zijn dit vaak zeer gebrekkige gegevens en is eigen onderzoek noodzakelijk. Voor het in kaart brengen van de capaciteiten maakt de school gebruik van de Onderwijstrajectkaart (OTK A en B). Indien nodig vindt psychologisch en/of didactisch onderzoek plaats. De school streeft ernaar om voor iedere jongere binnen zes weken een handelingsplan beschikbaar te hebben.

Zoals al eerder vermeld, is het bepalen van de beginsituatie van de opvangjongeren niet altijd mogelijk vanwege de korte verblijfsduur. Blijft een jongere langer dan drie maanden dan is er een handelingsplan, bij een korter verblijf is er wel een dagbesteding.

### *Volgen vorderingen en ontwikkeling leerlingen*

Het portfolio neemt een belangrijke plaats in. In een periode van vijf weken werkt de jongere aan zijn portfolio en in de zesde week vindt de presentatie plaats. Samen met de leerkracht en de coach worden de ontwikkelings- en leerlijnen vastgelegd. De gedragsdeskundige is hierbij ondersteunend. Naast de portfolio's wordt er sinds kort gebruik gemaakt van TRACER om relevante informatie over een jongere vast te leggen.

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

Vanuit de methodiek van "natuurlijk leren" vindt het onderwijs plaats in de vakgroepen met werkplaatsen. Hierbij staat de praktijk centraal. De methodiek gaat ervan uit dat de jongeren zich theoretisch gaan verdiepen als ze in de praktijk tegen een probleem aanlopen. Omdat de capaciteit van de werkplaatsen soms directe plaatsing in de weg staat, is er niet altijd een passend dagprogramma voor de jongere in relatie met de doelen in het handelingsplan.

Voor inhoudelijke ondersteuning en samenwerking maakt de school gebruik van het ROC (met name de niveaus 1 en 2). Ook is het mogelijk om via LOI onderwijsprogramma's te volgen.

Voor de jongeren in de opvanggroepen bepalen de docenten grotendeels het dagprogramma.

### *Evaluatie uitvoering handelingsplan*

Hoewel er bij het werken met de portfolio's een sterke relatie is met de handelingsplannen van de jongere, is een systematische evaluatie van de handelingsplannen nog niet aan de orde. Dit wordt mede veroorzaakt door de recente invoering van de nieuwe methodiek.

## **2.3.2. Behandeling**

### **Scores per indicator**

<b><i> criterium</i></b> <b>De inrichting behandelt jongeren met psychiatrische en gedragsproblematiek</b>	Atwezig	Aanwezig	Operationeel	Geborgd
<b><i> Indicatoren</i></b>				
Visie op het voorkomen van psychiatrische stoornissen		√		
Herkennen en diagnosticeren van behandelbare psychiatrische stoornissen		√		
Intern en / of extern behandelaanbod behandelbare psychiatrische stoornissen		√		
Visie op het uitvoeren van geprotocolleerde geneeskundige behandelingen onder dwang		√		
Multidisciplinaire vaststelling medisch-psychiatrisch beleid	√			
Behandeling PIJ'ers en civielrechtelijk geplaatste jongeren op basis van behandelplan		√		

### **Onderbouwing van de scores**

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

Hoewel in de visie van de inrichting zij er niet primair is voor de behandeling van psychiatrische stoornissen, is er een duidelijk traject uitgezet om psychiatrische problemen te signaleren en op te

sporen. De diverse wijzen waarop de psychiater participeert in de behandeling van de jongeren (zie paragraaf 2.2) getuigt daarvan.

Over deze werkwijze zijn duidelijke afspraken gemaakt, maar deze liggen niet vast in een document.

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

Signalering van psychiatrische symptomen wordt geborgd door een interne risico screening.

Medewerkers van de afdeling Traject Control screenen aan de hand van een format alle jongeren die in De Sprengen geplaatst worden, onder andere op psychiatrische problematiek. Dit gebeurt op basis van dossiergegevens. De uitkomsten van deze screening worden onder andere aan de jeugdpsychiater doorgespeeld, zodat deze, indien nodig, actie kan ondernemen.

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

Het interne behandelaanbod bij psychiatrische stoornissen beperkt zich tot individuele gesprekken met de psychiater en medicamenteuze behandeling. Dit in overeenstemming met de gekozen pedagogische uitgangspunten.

Voor psychotherapeutische behandeling wordt samengewerkt met Kairos, de polikliniek van de Pompestichting. De jongeren lijken echter steeds minder te kunnen voldoen aan de eisen die op het gebied van motivatie gesteld worden aan dit behandelaanbod.

Samenwerking met de reguliere GGZ wordt ontgonnen met gunstig perspectief. Zo worden de mogelijkheden onderzocht om op detacheringbasis een SPV-er aan te trekken van een GGZ instelling.

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

De Sprengen beschikt over een protocol geneeskundige handelingen onder dwang conform het model van DJI.

In De Sprengen worden echter geen geneeskundige handelingen onder dwang uitgevoerd.

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

In De Sprengen is geen overleg waaraan een arts en psychiater deelnemen. Zij hebben ook geen ander regulier overleg. De gegevens die de psychiater en de huisarts vastleggen, blijven afgeschermd voor alle andere medewerkers, ook voor elkaar. De continuïteit van zorg loopt hierdoor risico. De screening op risico's van een psychiatrische stoornis vindt plaats vanuit het dossier. Dit gebeurt door de psychiater, het hoofd Bedrijfsvoering en de gedragsdeskundige. Zij overleggen wekelijks. De groepsleiders zijn getraind op het herkennen van stoornissen.

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

Voor alle jongens in een behandelgroep wordt een behandelplan opgesteld.

Het eerste plan ( "Startdiagnostiek") wordt tussen de periode van één maand en twee maanden verblijf opgesteld. Het plan bestaat uit:

- beschrijving van de problematiek, behandeldoelen en aandachtspunten;

- voorgeschiedenis;
- interview met de coach over de ontwikkelingstaken;
- interview met de leerkracht over de scholing en training;
- cbcl ingevuld door de jongere.

Het eerste behandelplan is een mengeling van de evaluatie van de eerste periode die de jongere in De Sprengen is en de doelen voor de komende periode.

Na ongeveer zes maanden wordt een nieuw plan opgesteld: "Voortgangsanalyse". Dit document is ook een mengeling van een evaluatie van de afgelopen periode en het formuleren van doelen voor de komende periode.

De doelen zijn verdeeld in doelen op de korte termijn en de langere termijn. De termijnen waarop de doelen gehaald moeten worden zijn niet specifiek vastgelegd, een aantal doelen is niet specifiek voor de jongere (deze komen in meerdere dossiers terug) en de doelen zijn vaak zo geformuleerd dat zij niet meetbaar zijn.

## 2.4. Deskundigheid van het personeel

Dit risicogebied kent één criterium: *de inrichting draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur*.

Het criterium komt hieronder aan bod met een aantal indicatoren.

### 2.4.1. Bedrijfscultuur

#### Scores per indicator

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

#### Onderbouwing van de scores

*Formatie gezondheidszorgfuncties volgens DJI adviesnorm*

DJI adviesnorm	Realisatie De Sprengen
1 fte verpleegkundige op 50 jongens en 1 fte verpleegkundige op 33,5 meisjes	12 uur per week
1 fte arts op 192 jongeren	4 uur per week
1 fte K&J psychiater op 57,5 jongeren	20 uur per week

De door DJI gestelde norm wordt niet gehaald.

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

De 7x24 uurs bereikbaarheid van de huisarts is geborgd door de huisartsenpost Zutphen.

Via deze weg is zonnodig de crisisdienst van de GGZ in te schakelen.

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

Alle medewerkers moeten minimaal een mbo denkniveau hebben; veel medewerkers hebben hbo. De medewerkers zijn op de hoogte van hun taken en verantwoordelijkheden.

### *Beleid professionele ontwikkeling medewerkers*

De school heeft gekozen voor de methodiek van "natuurlijk leren". Dit vraagt om andere competenties en vaardigheden van leraren. Hoewel er bij de invoering van deze methodiek sprake is geweest van externe ondersteuning, blijft deskundigheidsbevordering noodzakelijk volgens betrokkenen.

De medewerkers worden ondersteund bij de uitoefening van hun werk. Er zijn trainingen en opleidingsmogelijkheden. Het volgen van een relevante opleiding, bijvoorbeeld SPH, wordt gestimuleerd door de leiding. Daarnaast kunnen de medewerkers coaching krijgen en supervisie. Jaarlijks is er een functioneringsgesprek met alle medewerkers waarin de vraag naar gewenste opleiding of studie aan de orde komt. Er wordt gekeken naar de kwaliteiten die een medewerker heeft om die verder te ontwikkelen. Binnen De Sprengen zijn volgens de medewerkers voldoende doorstroommogelijkheden.

Er is een speciale afdeling deskundigheidsbevordering. De directie heeft als uitgangspunt van beleid dat energie en middelen vooral moeten gaan naar de groepen, hier hoort een goed beleid voor de medewerkers bij. Er is ook een beleid om burn-out te voorkomen (waarbij medewerkers bijvoorbeeld een Thai chi cursus worden aangeboden).

Naast de opleidingsmogelijkheden kunnen medewerkers naar congressen en studiedagen. De gedragsdeskundigen hebben de mogelijkheid om zes keer per jaar een thema uit te diepen.

### *Scholingsaanbod gezondheidszorggebied*

Van iedere nieuwe pedagogisch medewerker wordt vastgelegd welke scholing aangewezen is om op het gewenste niveau te komen. Er is weinig structurele aandacht voor psychopathologie bij jongeren. Gevraagd en ongevraagd verzorgt de psychiater (bij)lessen op groepen. Kennis over werking en bijwerking van psychofarmaca wordt, als deze zijn voorgeschreven, door hem overgebracht.

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

De meeste medewerkers zijn flexibel en kunnen hun gedrag aanpassen als de situatie dat vereist. De leidinggevenden hebben voldoende zicht op het handelen van de medewerkers. Bij De Sprengen wordt gewerkt volgens het Sociaal Competentiemodel. De medewerkers zijn positief hierover. Ze merken op dat het veel energie kost om jongens steeds weer aan te blijven spreken op hun gedrag. Medewerkers worden door de leidinggevenden aangesproken op hun handelen. De hele organisatie maakt gebruik van "Tips en tops" die verzameld worden. In 2007 wordt een verdiepingsslag gemaakt om de methodiek nog beter te kunnen hanteren.

In De Sprengen is sprake van een open sfeer: er is open communicatie, alle deuren “staan open”. Dit geldt voor alle geledingen.

## Hoofdstuk 3 Oordeel van de inspecties

---

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

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

Samenvattend oordelen de inspecties dat De Sprengen een matig risico heeft op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat voor de jongeren en voor het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden school. Deze risicoschatting heeft vooral betrekking op onvoldoende geformaliseerde werk- en handelwijzen binnen de risicogebieden.

De Sprengen is een inrichting waar respect in de omgang met jongeren een belangrijk uitgangspunt is. De overwegend positieve en enthousiaste medewerkers handelen in de dagelijkse praktijk conform de behandeluitgangspunten. Het onderwijs geeft een belangrijke invulling aan de dagbesteding en er is veel aandacht voor de deskundigheidsbevordering van het personeel.

Het risico wordt in het bijzonder veroorzaakt doordat veel van wat in de praktijk leeft niet zichtbaar is in de verantwoordingsdocumenten van de inrichting. Dit betreft zowel de dossiers van jongeren als de beleidsdocumenten. Tevens loopt de inrichting risico waar het de behandeling van jongeren met psychiatrische problematiek betreft.

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

#### ***Agressie en geweld worden beheerst, inzicht in veiligheidsbeleving is onvoldoende***

De Sprengen neemt voldoende geformaliseerde maatregelen om agressie en geweld te voorkómen. Het ontbreekt nog wel aan inzicht in de veiligheidsbeleving. Alle betrokkenen zijn van mening dat het veiligheidsbeleid van de inrichting in de praktijk werkt en dat er sprake is van voldoende training. Ook in de samenwerking tussen school en inrichting wordt in de praktijk adequaat gehandeld bij agressie en geweld.

#### ***Voorspelbaar perspectief kan een sterk punt worden van het bejegeningssklimaat***

Jongeren zijn in De Sprengen goed geïnformeerd en zij weten waar zij aan toe zijn. Ook zijn zij op de hoogte van het doel en het perspectief, zowel wat betreft de behandeling als het onderwijs. Hulp en rechtsbijstand zijn minder vanzelfsprekend geregeld en ook is niet altijd duidelijk uit de dossiers hoe externen, zoals ouders, bij de behandeling zijn betrokken.

***Opvoeding en onderwijs staan in de praktijk centraal, maar de behandeling schiet tekort***

Het lukt de inrichting in voldoende mate om de opvoeding en het onderwijs van jongeren centraal te stellen. Het lukt de school nog niet om voor *alle* jongeren een passend onderwijsaanbod te realiseren. Dit wordt met name veroorzaakt door de beperkte mogelijkheden en de recent gewijzigde onderwijskundige visie (“natuurlijk leren”). Tevens is het niet of slechts beperkt mogelijk om dit voor de opvangjongeren te realiseren.

De medewerkers hebben oog voor het diagnosticeren en voor het behandelen van jongeren met psychiatrische- en/of gedragsproblematiek, maar het ontbreekt aan een samenhangende, eenduidige en vastgestelde visie op (psychiatrische) behandeling van jongeren. Ook zijn er risico's in de continuïteit van de medisch/psychiatrische zorg.

***Deskundigheid van het personeel in relatie tot de doelgroep aan de maat, maar kwetsbaar***

De medewerkers zijn voldoende geschoold en deskundig voor het werken met de doelgroep. Kwetsbaar is de formatie en het scholingsaanbod op het gebied van de gezondheidszorg. Voor het onderwijs vraagt blijvende scholing op het gebied van “natuurlijk leren” om extra aandacht.



Naar aanleiding van het onderzoek van de Inspectie jeugdzorg naar de justitiële inrichting Harreveld<sup>2</sup>, heeft de minister van Justitie gevraagd om een nader onderzoek naar de veiligheid binnen *alle* justitiële jeugdinrichtingen (JJI's).

In zijn brief aan de Tweede Kamer formuleerde de minister dit als volgt: "Omdat ik niet kan uitsluiten dat zich in andere justitiële jeugdinrichtingen vergelijkbare risico's voordoen, heb ik besloten de Inspectie Jeugdzorg [in samenwerking met andere inspecties] te vragen een onderzoek naar genoemde risico's te doen bij alle justitiële jeugdinrichtingen"<sup>3</sup>

Het inspectieonderzoek moet inzicht verschaffen in de veiligheid van de jeugdigen en het personeel in justitiële jeugdinrichtingen in Nederland.

Om de veiligheid in de justitiële jeugdinrichtingen vanuit verschillende gezichtspunten te toetsen, is het onderzoek uitgevoerd door de Inspectie jeugdzorg, de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Onderwijsinspectie en de Inspectie sanctietoepassing. De Arbeidsinspectie heeft medewerking verleend door inbreng van kennis en ondersteuning bij de voorbereiding en uitvoering van het onderzoek.

#### *Definities*

De inspecties hanteren het uitgangspunt dat het opsluiten in een beveiligde setting van jeugdigen met ernstige gedrags- en/of psychiatrische problemen, die al dan niet strafbare feiten hebben gepleegd, een risicovolle situatie is. In dit licht bezien is het de taak van de JJI om de risico's zoveel mogelijk het hoofd te bieden en hiermee de veiligheid van jeugdigen en medewerkers te waarborgen zodat begeleiding en behandeling kan plaatsvinden. Een veilig leef-, behandel- en werkklimaat binnen de JJI definiëren de inspecties als volgt:

- de jeugdigen vormen geen gevaar voor zichzelf, in termen van zelfbeschadiging en (poging tot) zelfdoding;
- de jeugdigen vormen geen gevaar voor elkaar, in termen van verbaal, fysiek en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- de jeugdigen vormen geen gevaar voor het personeel, in termen van verbaal, fysiek en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- het personeel vormt geen gevaar voor de jongeren, in termen van verbaal, fysiek en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Hoewel incidenten binnen JJI's niet uit te sluiten zijn, verwachten de inspecties dat de JJI's ernaar streven een zo veilig mogelijk leef-, behandel en werkklimaat te realiseren. Dit kunnen de inrichtingen

---

<sup>2</sup> Onderzoek naar aanleiding van incidenten op Harreveld, mei 2006

<sup>3</sup> Brief van minister Donner aan de Tweede Kamer (5421727/06/DJJ/23 mei 2006)

doen door risicovolle situaties tot een minimum te beperken om zo de kans op veiligheid van jeugdigen en personeel maximaal te verhogen. Wat risicovolle situaties zijn, hebben de inspecties op basis van een risicoanalyse en een literatuurstudie gedefinieerd. Zij onderscheiden vier risicogebieden, die in belangrijke mate bijdragen aan de (on)veiligheid binnen een JJI en de daaraan verbonden school. Het betreft de volgende gebieden:

- *Preventie en beheersing van agressie en geweld:* de JJI hanteert beleid gericht op preventie en beheersing van incidenten en omgang met agressie.
- *Bejegeningssklimaat:* de JJI bejegt de jeugdigen op zodanige wijze dat onveilige situaties zo min mogelijk ontstaan of worden uitgelokt.
- *Opvoeding en behandeling:* het verblijf in de JJI wordt aangewend voor de (her)opvoeding en behandeling van jeugdigen op basis van hun individuele behoeften en problematiek.
- *Deskundigheid van het personeel:* het personeel van de JJI beschikt over voldoende (specialistische) kennis en professionaliteit om een veilig leef-, behandel- en werkklimaat te waarborgen.

#### *Onderzoeksvraag*

De vraagstelling van het onderzoek luidt als volgt:

*Voldoet de justitiële jeugdinrichting aan de taak om een veilig leef-, behandel- en werkklimaat te bieden en te waarborgen voor de jeugdigen en het personeel van de inrichting en de daaraan verbonden school?*

De vraagstelling wordt door middel van de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

- heeft de JJI geformaliseerd beleid gericht op het voorkomen en terugdringen van agressie en geweld en zo ja, in hoeverre is dit beleid operationeel?
- bejegt de JJI de jeugdigen op zodanige wijze dat onveilige situaties zo veel mogelijk worden uitgesloten?
- wordt het verblijf in de JJI aangewend voor de (her)opvoeding en behandeling van jeugdigen op basis van hun individuele behoeften en problematiek?
- beschikt de JJI over voldoende (specialistische) kennis en professionaliteit om een veilig leef-, behandel- en werkklimaat te waarborgen?

#### *Wijze van beoordelen*

De inspecties hebben in een toetsingskader voor elk van de vier risicogebieden criteria geformuleerd. De inrichting krijgt een score voor elk criterium. Hierin maken de inspecties concreet of de inrichting voldoet aan wat de inspecties verwachten en hoe de inspecties dit beoordelen. Het uitgewerkte toetsingskader met de gehanteerde score-classificaties staat in bijlage 2.

De inspecties hebben hun verwachtingen en oordeel gebaseerd op de Beginselenwet JJI, de gezondheidswetgeving en de onderwijswetgeving.

### *Uitvoering van het onderzoek*

De inspecties hebben het onderzoek gezamenlijk uitgevoerd. Zij hebben beleidsdocumenten geanalyseerd, zij hebben de inrichting twee dagen bezocht en daar cliëntendossiers getoetst en gesprekken gevoerd met de (school)directie, jongeren, groepsleiders (waaronder pedagogisch medewerkers, gastvrouwen, beveiligingmedewerkers, en een maatschappelijk werker), leerkrachten, een geestelijk verzorger, de medische dienst, leidinggevenden en de Commissies van Toezicht en Begeleiding. De inspecties hebben ook observaties gedaan in de inrichting. Zij hebben daarna hun bevindingen geanalyseerd en beoordeeld.



## Bijlage 2      Score-classificaties per risicogebied, criterium en indicator

### Toelichting op scoreclassificaties per indicator

<b>Risicogebied preventie en beheersing agressie en geweld</b>				
<b>De inrichting neemt afdoende maatregelen om agressie en geweld te voorkómen</b>				
<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Veiligheid gebouw	Het ontwerp en de constructie van de gebouwen dragen bij aan het ontstaan van onveilige situaties	Bij de bouw van de inrichting is het risico van het ontstaan van onveilige situaties goed doordacht	Indeling van het gebouw, zichtlijnen, technische of elektronische hulpmiddelen dragen bij aan een veilige verblijfssituatie voor jongeren en medewerkers	De bijdrage van het gebouw en de technische voorzieningen aan de veiligheid voor jongeren en medewerkers wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig verbeterd
Inzicht in veiligheidsbeleving	Er is onvoldoende inzicht in de veiligheidsbeleving van jongeren en medewerkers	Er is onderzoek gedaan naar de veiligheidsbeleving van jongeren en medewerkers.	De veiligheidsbeleving van jongeren en medewerkers wordt periodiek onderzocht met gestandaardiseerde instrumenten. Medewerkers en jongeren hebben respect voor sekse, cultuur en godsdienst. Er is ruimte voor het uiten van kritiek en het erkennen van fouten. De leiding toont zich betrokken bij dit onderwerp	Trends en ontwikkelingen in de veiligheidsbeleving van jongeren en medewerkers worden onderzocht en gebruikt om het veiligheidsbeleid aan te passen en te verbeteren

Inventarisatie veiligheidsrisico's	Er is geen RIE of het onderwerp agressie en geweld is hierin niet opgenomen	De risico's m.b.t. agressie en geweld zijn onderzocht en beschreven in de RIE en PvA. De risico-inventarisatie en – evaluatie behelst tenminste: Inventarisatie onveilige plekken en situaties; Inventarisatie risicomomenten m.b.t. het dagprogramma; Inventarisatie veiligheidsbeleving jongeren en medewerkers	Maatregelen om agressie en geweld tegen te gaan zoals gesteld in het PvA worden ook uitgevoerd	Het effect van de genomen maatregelen wordt onderzocht en geëvalueerd. De risico's m.b.t. agressie en geweld worden regelmatig opnieuw geïnventariseerd
Beleid preventie en beheersing incidenten	Er wordt geen aantoonbaar veiligheidsbeleid gevoerd	Er is een (schriftelijk) veiligheidsbeleid aanwezig, dat vertaald is in dienstinstructies, protocollen rond omgaan met agressief gedrag, een gedragscode en een sanctiebeleid	Medewerkers zijn op de hoogte van het veiligheidsbeleid en passen dit (waar nodig) toe in het dagelijks contact met de gedetineerden. Jongeren en andere relevante groepen worden geïnformeerd over (aspecten van) het veiligheidsbeleid	Het veiligheidsbeleid wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
Training medewerkers.	Medewerkers worden niet of niet voldoende getraind in het omgaan met agressie en geweld	De medewerkers worden getraind in het omgaan met agressie en geweld. Deze training behelst tenminste 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 tenminste een gedragscode, sanctionering, Vertrouwenspersoon, klachtenregeling/procedure, klachtencommissie, voorlichting. Op school zijn daarnaast pestprotocollen, omgangsregels, regels voor het dragen van bepaalde kleding/symbolen	Medewerkers zijn op de hoogte van het beleid Ongewenste Omgangsvormen en kunnen het waar nodig toepassen. Seksuele intimidatie, pesten, discriminatie wordt voorkomen	Het beleid Ongewenste Omgangsvormen wordt (mede n.a.v. meldingen/klachten) periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
Beleid integriteitsbreuken	Er is geen of onvoldoende (aantoonbaar) beleid integriteit	Er is een (schriftelijk) beleid integriteit aanwezig. Het beleid bevat tenminste een gedragscode, risicoanalyse, voorlichting, inventarisatie, risicofuncties, procedure en afhandelen incidenten etc.	Medewerkers zijn op de hoogte van het beleid integriteit en kunnen het waar nodig toepassen	Het beleid integriteit wordt (mede n.a.v. meldingen/klachten) periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld

**Risicogebied preventie en beheersing agressie en geweld****De inrichting treedt adequaat op tegen agressie en geweld**

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



---

Nazorg incidenten	Er is geen (aantoonbare) procedure m.b.t. opvang en nazorg	Er is een (schriftelijke) procedure voor opvang en nazorg aanwezig. Betrokkenen worden getraind	Medewerkers zijn op de hoogte van de procedure voor opvang en nazorg en deze wordt als zodanig ook toegepast	De procedure voor opvang en nazorg wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
-------------------	--	---	--	---

---

## Risicogebied bejegeningssklimaat

### De inrichting waarborgt de rechten van de jongeren

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

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

<i>Indicator</i>	<i>Afwezig</i>	<i>Aanwezig</i>	<i>Operationeel</i>	<i>Geborgd</i>
Informatie jongeren over doel en perspectief verblijf	De inrichting heeft geen actieve rol in het informeren van de jongere over de maatregel of het vonnis dat tot plaatsing in de JJI leidde	Er is beleid met betrekking tot het verzamelen van informatie over de aanleiding tot de plaatsing van jongeren en met betrekking tot de wijze waarop de jongere daarover geïnformeerd wordt	Gesprekken waarin het verblijfsperspectief aan de orde is worden systematisch gehouden met de jongeren, en de verslagen ervan worden in het persoonsdossier van de jongere opgeslagen	De inrichting onderzoekt periodiek de redenen waarom jongeren in een JJI worden geplaatst, en stelt zijn opname- en behandlingsbeleid daarop bij
Betrokkenheid jongeren bij verblijfs-/behandelplan.	De wijze waarop jongeren gehoord en betrokken worden bij (wijzigingen in) verblijfs- en behandelplannen is niet in beleid vastgelegd	In beleid en daarop gebaseerde procedures is vastgelegd hoe jongeren bij beslissingen over verblijfs- en behandelplannen betrokken worden	Groepsleiding/ gedragsdeskundigen bespreken (voorgenomen wijzigingen in) verblijfs- en behandelplannen met de jongeren, en maken daarvan verslag t.b.v. het dossier. Jongeren zijn van deze werkwijze op de hoogte	De inrichting onderzoekt en evalueert de invloed die de jongeren hebben op verblijfs- en behandelplan
Betrokkenheid ouders/wettelijke vertegenwoordigers bij verblijfs-/behandelplan	De wijze waarop wettelijke vertegenwoordigers en ouders betrokken worden bij beslissingen over verblijfs- en behandelplannen is niet in beleid vastgelegd	In beleid en daarop gebaseerde procedures is vastgelegd hoe de inrichting wettelijke vertegenwoordigers en ouders wil betrekken bij het vaststellen van verblijfs- en behandelplannen	De inrichting gebruikt de inbreng van wettelijke vertegenwoordigers en ouders om het verblijfs- behandelplan inhoud te geven. Deze inbreng wordt schriftelijk vastgelegd	De inrichting onderzoekt regelmatig welke factoren van invloed zijn op het effectief betrekken van wettelijke vertegenwoordigers en ouders bij het inhoud geven aan verblijfs- en behandelplannen, en stelt zijn beleid daarop bij

---

Informatie jongeren over doel en perspectief school	Jongeren gaan naar school omdat ze overdag niet op de groep mogen blijven en dit is tevens het belangrijkste argument voor het schoolbezoek	De school bespreekt met iedere jongere de plaats en functie van het onderwijs binnen de behandeling	School heeft een heldere intakeprocedure waarbij voorgeschiedenis en toekomstige schoolloopbaan expliciet worden vastgelegd samen met de jongere	De school analyseert frequent de toelatingsprocedure van het onderwijs in het perspectief van de jongeren
---	---	---	--	---

---

**Risicogebied bejegeningssklimaat****De inrichting gaat respectvol om met de jongeren**

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

---

Besluitvorming/verantwoording van intrekken vrijheden	De voorwaarden waaronder vrijheden kunnen worden genoten en worden ingetrokken zijn niet in een beleid vastgelegd en niet altijd bekend bij de jongeren	De inrichting heeft een beleid met betrekking tot het toekennen van beloningen en het intrekken van vrijheden	Het beleid m.b.t. het toekennen van beloningen en het intrekken van vrijheden is schriftelijk vastgelegd. Het wordt consequent toegepast. Medewerkers en jongeren zijn ervan op de hoogte	Het beleid m.b.t. straffen en belonen en het intrekken van vrijheden wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
---	---	---	---	---

---

## Risicogebied opvoeding en behandeling

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

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

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



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

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

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

## Risicogebied deskundigheid van het personeel

### De inrichting draagt zorg voor een professionele bedrijfscultuur

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

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

*Algemene Rekenkamer. (2006)*

- ARK ingevulde vragenlijst administratie sprengen. Den Haag: Algemene Rekenkamer
- ARK ingevulde vragenlijst behandelstaf inrichtingen Sprengen. Den Haag: Algemene Rekenkamer
- ARK ingevulde vragenlijst directeur inrichtingen Sprengen. Den Haag: Algemene Rekenkamer
- ARK ingevulde vragenlijst itb-er de sprengen. Den Haag: Algemene Rekenkamer
- ARK ingevulde vragenlijst sprengen jaarverslag. Den Haag: Algemene Rekenkamer
- ARK Uitstroom verblijfsduur de Sprengen. Den Haag: Algemene Rekenkamer

*De Sprengen. (ongedateerd)*

- Algemene brochure de Sprengen. Zutphen: De Sprengen
- Algemene brochure de Sprengen. Zutphen: De Sprengen
- Basis VAK opleiding. Zutphen: De Sprengen
- Beoordelingsformulier 6 en 10 maanden. Zutphen: De Sprengen
- Brief collega's voor maandagoptie. Zutphen: De Sprengen
- Brochure Jongerenparticipatie. Zutphen: De Sprengen
- Brochure Missie & Visie. Zutphen: De Sprengen
- Handleiding stilalarm. Zutphen: De Sprengen
- Indeling fysieke weerbaarheid. Zutphen: De Sprengen
- Interne VAK-opleiding. Zutphen: De Sprengen
- Kernteambegeleiding. Zutphen: De Sprengen
- Notitie Weerbaarheidstraining. Zutphen: De Sprengen
- Portofolio - Een paar tips voor een kernteamgesprek. Zutphen: De Sprengen
- Portofolio - feedback formulier GROEP. Zutphen: De Sprengen
- Portofolio - feedback formulier GROEP2. Zutphen: De Sprengen
- Portofolio - feedback formulier SCHOOL. Zutphen: De Sprengen
- Portofolio - Intakeformulier Behandeling (startanalyse). Zutphen: De Sprengen
- Portofolio - Overzicht presentatieweken 2006-2007. Zutphen: De Sprengen
- Portofolio - Overzichtsblad Dagprogramma. Zutphen: De Sprengen
- Portofolio – Personaliablade. Zutphen: De Sprengen
- Portofolio - PRESENTATIE afspraken-acties. Zutphen: De Sprengen
- Portofolio - Resultaatformulier voortgangsanalyse. Zutphen: De Sprengen
- Portofolio - Tijdsbalk portfolio behandeljongens. Zutphen: De Sprengen
- Reglementen (Jongerenboekje) 2006. Zutphen: De Sprengen
- S&T Intervisie Portfolio definitief. Zutphen: De Sprengen
- S&T collegiale consultatie. Zutphen: De Sprengen
- S&T collegiale consultatie en workshops. Zutphen: De Sprengen

- S&T Intervisie. Zutphen: De Sprengen
- S&T Intervisie groepsindeling en data. Zutphen: De Sprengen
- Schema opleiding PMW-er. Zutphen: De Sprengen
- Uitleg over het gebruik van Ontwikkelingslijnen. Zutphen: De Sprengen
- Uitleg over Presentaties. Zutphen: De Sprengen
- Uitleg werkwijze portfolio. Zutphen: De Sprengen
- Wat is supervisie. Zutphen: De Sprengen

*De Sprengen. (2003)*

- Personeelsbeleid. Zutphen: De Sprengen

*De Sprengen. (2004)*

- Basam rapport JPC-de-sprengen. Zutphen: De Sprengen
- Formulier exitgesprek. Zutphen: De Sprengen
- Handboek Arbo. Zutphen: De Sprengen
- Procesbeschrijving opleiding. Zutphen: De Sprengen
- Proces personele ontwikkeling. Zutphen: De Sprengen

*De Sprengen. (2005)*

- BASAM brief resultaten tevredenheidsonderzoek. Zutphen: De Sprengen
- Formulier 360o-feedback pedagogisch medewerker A. Zutphen: De Sprengen
- Formulier 360o-feedback pedagogisch medewerker B. Zutphen: De Sprengen
- Formulier feedback jongeren. Zutphen: De Sprengen
- Formulier loopbaanafspraken. Zutphen: De Sprengen
- Formulier loopbaangesprek. Zutphen: De Sprengen
- Formulier ontwikkelingsgesprek. Zutphen: De Sprengen
- Formulier persoonlijk ontwikkelingsplan POP. Zutphen: De Sprengen
- Functieomschrijving en competentieprofiel pedagogisch medewerker A. Zutphen: De Sprengen
- Functieomschrijving en competentieprofiel pedagogisch medewerker B. Zutphen: De Sprengen
- Proces werving & selectie. Zutphen: De Sprengen
- Procesbeschrijving loopbaanontwikkeling. Zutphen: De Sprengen
- Procesbeschrijving ontwikkeling. Zutphen: De Sprengen
- S&T Activiteiten Jaarplan 2005 – 2006. Zutphen: De Sprengen
- S&T Verenigingsleven 2005 2006. Zutphen: De Sprengen
- S&T voetbal informatieboekje 2005-2006. Zutphen: De Sprengen

*De Sprengen. (2006)*

- In en uitstroom jongens + nationaliteiten. Zutphen: De Sprengen
- Jaarplan 2007. Zutphen: De Sprengen

- Jaarverslag 2005 (verantwoording). Zutphen: De Sprengen
- S&T collegiale consultatie - groepssamenstelling en data bijeenkomsten. Zutphen: De Sprengen
- TERRA stappenplan. Zutphen: De Sprengen
- viermaandsrapportage MvJ januari-april. Zutphen: De Sprengen
- viermaandsrapportage MvJ mei-augustus. Zutphen: De Sprengen
- viermaandsrapportage MvJ september-december. Zutphen: De Sprengen

*De Sprengen. (2007)*

- Handboek Zutphen Calamiteitenlijst-Ongeluk. Zutphen: De Sprengen
- Handboek Zutphen Calamiteitenlijst-Bommelding. Zutphen: De Sprengen
- Handboek Zutphen Calamiteitenlijst-Brand. Zutphen: De Sprengen
- Handboek Zutphen Calamiteitenlijst-Gijzeling. Zutphen: De Sprengen
- Handboek Zutphen Calamiteitenlijst-opstand op leefgroep. Zutphen: De Sprengen
- Handboek Zutphen Calamiteitenlijst-Zelfmoordpoging. Zutphen: De Sprengen
- Handboek Zutphen Checklist Bommelding. Zutphen: De Sprengen
- Handboek Zutphen Checklist Gijzeling. Zutphen: De Sprengen
- TERRA brief opdrachtgever jan 2007. Zutphen: De Sprengen

*Eskes, P.B.T.M. (ongedateerd)*

- Evacuatieplan Zutphen Intranet. Zutphen: De Sprengen
- Ontruimingsplan en plattegronden Zutphen Intranet. Zutphen: De Sprengen

*Zoetebier, J. (2005)*

- ARBO-beleidsplan. Zutphen: De Sprengen