



JJI Den Hey-Acker
Vervolgonderzoek

Datum	13 mei 2013
Status	vastgesteld

Inhoud

	Voorwoord	5
	Samenvatting	6
	Inleiding	8
1.1	Aanleiding en doel	8
1.2	Reikwijdte	8
1.3	Objectbeschrijving	8
1.4	Toetsingskader	9
1.5	Opzet	9
1.6	Leeswijzer	9
2	Rechtspositie	10
2.1	Rechtmatige insluiting	10
2.2	Huisregels en introductie	10
2.3	Activiteitenprogramma	11
2.4	Maatschappelijk contact	13
2.5	Toegang zorg	14
2.6	Disciplinaire straffen en ordemaatregelen	15
2.7	Conclusie	16
3	Omgang met jongeren	19
3.1	Screening	19
3.2	Bejegening	19
3.3	Rapportage en documentatie	22
3.4	Conclusie	23
4	Interne veiligheid	25
4.1	Preventie en beheersing van calamiteiten	25
4.2	Tegengaan van agressie en geweld	26
4.3	Drugsontmoediging	27
4.4	Conclusie	29
5	Maatschappijbeveiliging	31
5.1	Beveiligingsvoorzieningen en -toezicht	31
5.2	Conclusie	33
6	Maatschappelijke reïntegratie	35
6.1	Reïntegratieactiviteiten	35
6.2	Verlof Verbeterpunten	35
6.3	Conclusie	38
7	Organisatieaspecten	39
7.1	Personeelsmanagement	39
7.2	Communicatie	40
7.3	Conclusie	41
Bijlage 1	Afkortingen	43
Bijlage 2	Bronnen	44
Bijlage 3	Inspectieprogramma	45
Bijlage 4	Geografische ligging	47
Bijlage 5	Brief Inspectie SZW	48

Voorwoord

Eind februari 2013 heeft de Inspectie Veiligheid en Justitie (IVenJ) samen met de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ), de Inspectie Jeugdzorg (IJZ), de Inspectie van het Onderwijs (IvHO) en de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ISZW) de Justitiële Jeugdinrichting (JJJ) Den Hey-Acker te Breda bezocht voor een vervolgonderzoek. Dit onderzoek stelden de Inspecties in naar aanleiding van kritische oordelen na een doorlichting in juni 2012.

De Inspecties zijn over het algemeen positief over de wijze waarop de inrichting in een relatief kort tijdsbestek uitvoering heeft gegeven aan de aanbevelingen van de Inspecties. Op de gebieden waar de oordelen in 2012 kritisch waren, hebben de directie en medewerkers duidelijk verbeteringen gerealiseerd. De inrichting voldoet nu voldoende aan de verwachtingen van de Inspecties.

Wel willen de Inspecties blijvende aandacht vragen voor de stabiliteit van de personeelsbezetting. Het is bekend dat de personele bezetting van de inrichting in 2013 in overeenstemming gebracht moet worden met de operationele capaciteit, wat wederom een krimp betekent. De vorige reorganisatie leidde tot onrust onder het personeel en had zijn weerslag op de kwaliteit van de sanctietoepassing. De Inspecties verwachten dan ook van de inrichting, dat zij hier op juiste wijze vorm aan geeft en alert blijft op mogelijke onrust die dit met zich meebrengt.

J.G. Bos
Hoofd van de Inspectie Veiligheid en Justitie

G.E.M. Tielen
Hoofdinspecteur Jeugdzorg

Samenvatting

Inleiding

De Inspectie Veiligheid en Justitie (IVenJ) heeft samen met de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ), de Inspectie Jeugdzorg (IJZ), de Inspectie van het Onderwijs (IvHO) en de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ISZW) eind februari 2013 de Justitiële Jeugdinrichting (JJJ) Den Hey-Acker te Breda bezocht voor een vervolgonderzoek. Aanleiding voor dit vervolgonderzoek was de doorlichting die door de Inspecties is uitgevoerd in juni 2012. Deze doorlichting leverde kritische oordelen op over het methodisch handelen in de omgang met jongeren, de veiligheid en op het gebied van de personeelsbezetting. Uitgangspunt voor het vervolgonderzoek zijn de tijdens de doorlichting gesignaleerde knelpunten en aanbevelingen.

Het algemene beeld dat uit het vervolgonderzoek naar voren komt, is dat Den Hey-Acker duidelijk verbeteringen heeft gerealiseerd op de gebieden waar de oordelen kritisch waren. De inrichting heeft de sanctietoepassing nu voor het merendeel op orde. De veiligheid en het veiligheidsgevoel in de inrichting zijn toegenomen, er zijn belangrijke stappen gezet in het methodisch handelen en er is nu zowel een stabiele personeelsbezetting als een duidelijke communicatiestructuur. De medewerkers hebben vertrouwen in waar de inrichting voor staat en waar zij naar toe wil. Er blijven er nog een aantal aandachtspunten staan. Zo is het handelen volgens de YOUTURN-methodiek verbeterd, maar verdient dit nog steeds aandacht. Een ander aandachtspunt is dat het beleid op de toegangscontrole van medewerkers in Den Hey-Acker momenteel niet in overeenstemming is met het standpunt van de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie. De Inspecties gaan er vanuit dat de inrichting deze en de overige openstaande aandachtspunten oppakt.

Hieronder staan samengevat de oordelen van de Inspecties over de afzonderlijke aspecten.

Rechtspositie

Over de rechtspositie oordelen de inspecties overwegend positief. Het dagprogramma van de inrichting en school is tegenwoordig een duidelijker samenhangend geheel, waarover de inrichting en de school gezamenlijk afspraken maken. De activiteiten van de inrichting zorgen daardoor voor minder uitval tijdens het onderwijs. Het beleid wat betreft straffen en maatregelen is op orde en groepsleiders weten wanneer een jongere een straf of een maatregelen opgelegd moet krijgen. Voornaamste aandachtspunten blijven het doorgaan van de TIP en EQUIP-bijeenkomsten en het realiseren van een kortere vakantieperiode.

Omgang met jongeren

Wat betreft het aspect omgang met jongeren voldoet de inrichting overwegend aan de verwachtingen van de Inspecties, met als verbeterpunt punt het systematisch bespreken van de voortgang van jongeren in het kader van YOUTURN en de daarbij behorende rapportages. Duidelijk is dat de medewerkers nu meer methodisch volgens de YOUTURN-methodiek handelen en hierop nadrukkelijk worden aangestuurd. Wat nog onvoldoende gebeurt is het vanuit YOUTURN bespreken van de voortgang van jongeren tijdens de overdrachten, de jongerenbesprekingen en de daarbij behorende rapportages. Aandachtspunten zijn verder de sturing op het gebruik van de checklisten tijdens de instroom van nieuwe jongeren, de afwezigheid van jongeren bij EQUIP en TIP-bijeenkomsten en de nog openstaande acties in het 'plan van aanpak YOUTURN 2012-2013'.

Interne veiligheid

Ook over de interne veiligheid oordelen de inspecties overwegend positief. De daarvoor in aanmerking komende medewerkers hebben deelgenomen aan de weerbaarheidstrainingen, er ligt een oefenschema voor 2013 en er is een alarmeringsprocedure. Verder zijn er vergevorderde plannen om een eigen IBT op te richten. Punten van aandacht zijn het in de praktijk oefenen met externe partijen en de verdere uitwerking en afronding van het plan van aanpak voor de RI&E.

Maatschappijbeveiliging

Wat betreft het aspect maatschappijbeveiliging voldoet de inrichting in beperkte mate aan de verwachtingen van de Inspecties. De instructies over de kritische beveiligingsprocessen worden nageleefd en besproken in teamvergaderingen. De Inspecties zijn echter van oordeel dat het niet controleren van medewerkers bij binnenkomst van de inrichting onnodig veiligheidsrisico's met zich meebrengt voor de invoer van contrabande. De toegangscontrole is hiermee niet in lijn met de beleidslijn die de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie uitdraagt.

Maatschappelijke reïntegratie

Over de reïntegratieactiviteiten en het verlof oordelen de Inspecties overwegend positief. Verlof wordt eenduidig toegekend. Het is positief dat de jongeren een belangrijke rol hebben gekregen in de totstandkoming van het verlofinvullingsplan, het weekplan en de evaluatie. Hoewel de inrichting meer controle en sturing op de tijdigheid van de eerste perspectiefplannen en de aanvraag van verlofmachtigingen heeft ingezet, blijft de tijdigheid hiervan een aandachtspunt.

Organisatieaspecten

Tot slot voldoet de inrichting ook op de organisatieaspecten overwegend aan de verwachtingen van de Inspecties. Er is nu sprake van een stabiele personeelsbezetting, die heeft geleid tot een verbetering van het leefklimaat en een verhoging van het veiligheidsgevoel. De medewerkers worden betrokken bij de ontwikkelingen binnen de inrichtingen. De inrichting en de school zijn tevreden over de onderlinge samenwerking. Een belangrijk aandachtspunt blijft het ziekteverzuim. Hoewel dit systematisch wordt aangepakt, is het verzuim nog steeds te hoog. De personele bezetting van Den Hey-Acker moet in 2013 nog in overeenstemming gebracht worden met de operationele capaciteit van 68 plaatsen. Dit betekent dat de inrichting wederom zal moeten krimpen. In combinatie met het hoge ziekteverzuim, kan hierdoor de stabiliteit van de inrichting mogelijk weer onder druk komen te staan.

Inleiding

1.1 Aanleiding en doel

De Inspectie Veiligheid en Justitie (IVenJ) houdt toezicht op de sanctietoepassing in Nederland. In het toezicht op de justitiële jeugdinrichtingen (JJI's) werkt de IVenJ samen met vier andere rijksinspecties, namelijk de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ), de Inspectie Jeugdzorg (IJZ), de Inspectie van het Onderwijs (IvhO) en de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ISZW).

In juni 2012 bezochten de Inspecties JJI Den Hey-Acker voor een doorlichting. De Inspecties constateerden dat de inrichting sterk te lijden had onder de landelijke capaciteitsreductie en de daarmee gepaard gaande reorganisatie. De doorlichting leverde kritische oordelen op over het methodisch handelen in de omgang met jongeren, de interne veiligheid, de maatschappijbeveiliging en op het gebied van de personeelsbezetting.

Omdat de inrichting ten tijde van de doorlichting op veel onderdelen nog niet in staat bleek aan de ondergrens van de kwaliteitseisen van de Inspecties te voldoen, hebben de Inspecties tot een vervolgonderzoek besloten. De Inspecties hebben in dit vervolgonderzoek nagegaan in hoeverre de inrichting de verbeterpunten heeft aangepakt en tot welke resultaten dat heeft geleid.

1.2 Reikwijdte

JJI Den Hey-Acker bestaat uit één locatie, de normaal beveiligde inrichting in Ginneken (Breda). Evenals in 2012 zijn zowel de inrichting als de school in het onderzoek betrokken.

Tijdens het vervolgonderzoek is nagegaan in hoeverre Den Hey-Acker de destijds gesignaleerde knelpunten en aanbevelingen heeft aangepakt. De in 2012 als voldoende beoordeelde aspecten zijn niet meegenomen.

1.3 Objectbeschrijving

Den Hey-Acker is een justitiële jeugdinrichting in Breda. Er verblijven uitsluitend jongens, in de leeftijd van 12 tot 24 jaar. Voor 2013 heeft Den Hey-Acker een capaciteit van 68 operationele plaatsen toegewezen gekregen. Op het moment van het vervolgonderzoek had de inrichting een bezetting van gemiddeld 62 jongeren en tien leefgroepen operationeel. Er zijn drie kort verblijfsgroepen en drie voor regulier lang verblijf. Daarnaast zijn er drie behandelgroepen met een landelijke bestemming, te weten drie groepen voor jongeren met Ernstige Seksuele Problematiek en een Individuele Traject Afdeling. De ITA is een behandelgroep voor jongeren die op reguliere groepen het proces zodanig verstoren dat zij een negatieve invloed hebben op hun groepsgenoten.

Jongeren stromen in één van de zogeheten kort verblijfsgroepen in. Bij een langer verblijf stroomt een jongere in beginsel na drie maanden door naar een lang verblijfsgroep. Als de jongere geplaatst wordt op grond van een maatregel plaatsing in een jeugdinrichting (PIJ-maatregel)¹, stroomt de jongere in de lang verblijfsgroep in.

¹ Een PIJ-maatregel legt de rechter op aan jongeren die tussen de 12 en 18 jaar waren toen ze het delict pleegden, die schuldig bevonden worden aan een ernstig misdrijf en waarbij intensieve hulp en behandeling nodig is om herhaling van het misdrijf (recidive) te voorkomen. De maatregel duurt drie jaar (waarvan één jaar voorwaardelijk, bedoeld voor verplichte nazorg buiten de instelling), en kan daarna verlengd worden tot maximaal zeven jaar (waarvan één jaar voorwaardelijk).

1.4 Toetsingskader

Uitgangspunt voor het vervolgonderzoek zijn de gesignaleerde knelpunten en aanbevelingen naar aanleiding van de doorlichting in 2012. Deze punten beoordelen de gezamenlijke inspecties aan de hand van de criteria in het standaard toetsingskader voor justitiële jeugdinrichtingen, dat is gebaseerd op (inter)nationale wet- en regelgeving. Het toetsingskader omvat de volgende aspecten²:

- rechtspositie van jongeren;
- omgang met jongeren;
- interne veiligheid;
- maatschappijbeveiliging;
- maatschappelijke reïntegratie;
- personeel en organisatie.

Genoemde aspecten zijn opgedeeld in criteria. De Inspecties geven in hun oordeel weer in de volgende vier waarderingen:

- een criterium voldoet niet;
- een criterium voldoet in beperkte mate;
- een criterium voldoet overwegend, of;
- een criterium voldoet volledig aan de relevante normen en verwachtingen.³

1.5 Opzet

Methode

Bij een vervolgonderzoek verzamelen de Inspecties feitelijke gegevens door:

- documentonderzoek (zie bijlage 2);
- observaties in de JJI.
- interviews met een breed scala aan betrokkenen (zie bijlage 3 voor het programma);

De Inspecties zetten de verzamelde gegevens vervolgens af tegen de criteria uit het toetsingskader en komen zo tot een oordeel.

Uitvoering en tijdsplan

Op 14 januari 2013 heeft de IvenJ het vervolgonderzoek officieel aangekondigd. Het vervolgonderzoek is op 26 en 27 februari uitgevoerd door inspecteurs van de IvenJ, IJZ, IvHO en ISZW (zie bijlage 3 voor het volledige inspectieprogramma). Een inspecteur van de IGZ heeft op dinsdag 19 maart een telefonisch interview afgenomen met een medewerker van de medische dienst van Den Hey-Acker. De directeur van JJI Den Hey-Acker heeft op 8 april 2013 de conceptversie van het inspectierapport voorgelegd gekregen om te kunnen reageren op de feitelijke bevindingen. Op 22 april 2013 hebben de Inspecties de wederhoorreactie ontvangen en op maandag 13 mei 2013 hebben het hoofd van de IvenJ en de hoofdinspecteur van de IJZ het inspectierapport vastgesteld en vervolgens aangeboden aan de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie.

1.6 Leeswijzer

De hoofdstukindeling volgt de aspecten van het toetsingskader. In de paragrafen komen de verbeterpunten uit de doorlichting van 2012 aan bod. Elke paragraaf begint met een omschrijving van het verbeterpunt uit de doorlichting van 2012. Daarna volgen de bevindingen van het vervolgonderzoek en een oordeel. Elk hoofdstuk besluit met een conclusie.

² Het toetsingskader is te vinden op www.ivenj.nl

³ Verwachtingen komen voort uit door DJI opgesteld ook uitvoeringsbeleid.

2 Rechtspositie

2.1 **Rechtmatige insluiting** **Verbeterpunt**

Jongeren dienen op basis van een rechtmatige titel te zijn ingesloten. Hiertoe stelt de JJI de identiteit van de jongere bij binnenkomst vast met behulp van biometrie en controle van eventuele identiteitspapieren. Deze werkwijze ligt vast in een procesbeschrijving.

Den Hey-Acker had tijdens de doorlichting in 2012 de procedures met betrekking tot de insluiting goed beschreven, maar het landelijke beleid over biometrie waarover Den Hey-Acker beschikte, sloot niet volledig aan bij de werkwijze in de inrichting.

Dit resulteerde in de volgende aanbeveling aan de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI):

Zorg voor een vastgestelde procesbeschrijving over het gebruik van biometrie die aansluit bij de werkwijze in de jeugdinstellingen.

Dit resulteerde in de volgende aanbeveling aan de inrichting:

Zorg in aansluiting op de landelijke procesbeschrijving zonodig voor aanvullende lokale procesbeschrijvingen en instructies met betrekking tot het gebruik van de biometrie.

Bevindingen

De JJI heeft een document 'Lokale procedure biometrie' opgesteld. Hierin is de procedure te vinden voor het op juiste wijze identificeren en verifiëren van de identiteit van de jongeren die in een justitiële jeugdinstelling zijn ingesloten. De beveiligers zijn op de hoogte van deze instructies en voeren ze uit.

De Inspecties hebben de stand van zaken van de aanbeveling aan DJI niet onderzocht.

Oordeel

De inrichting voldoet nu volledig aan het criterium rechtmatige insluiting. Er is een lokale procesbeschrijving met betrekking tot het gebruik van de biometrie, die aansluit bij de werkwijze in de inrichting.

2.2 **Huisregels en introductie** **Verbeterpunt**

De JJI dient jongeren bij binnenkomst actief te informeren over de gang van zaken en hun rechten en plichten in de inrichting. Tijdens de doorlichting in 2012 bleek dat op de uitvoering van de introductie in mindere mate controle was, waardoor de check op de uitvoering niet volledig voldeed.

Dit resulteerde in de volgende aanbeveling:

Voer op de tijdigheid en de kwaliteit van de introductie een explicietere vorm van controle uit.

Bevindingen

Binnen Den Hey-Acker is voor de uitvoering van de introductie van jongeren op de kort verblijfgroepen tegenwoordig een 'checklist 1^e dag' en een 'checklist fase 1 (eerste 7 tot 10 dagen)' beschikbaar (zie ook paragraaf 3.1). Hierop staan alle zaken die tijdens de intake van belang zijn. Deze checklist vullen de groepsleiders in om er zeker van te zijn dat de inkomprocedure volledig is gevolgd. Een senior

pedagogisch medewerker controleert of de checklist is ingevuld. De eindverantwoordelijkheid voor een goed verloop van de intake ligt bij het afdelingshoofd.

Tijdens het bezoek aan de leefgroepen bleek dat de checklist met betrekking tot de handelingen die op de eerste dag moeten worden uitgevoerd, meestal was ingevuld. De checklist fase 1 was vaker niet ingevuld. De jongeren in de inrichting geven aan dat er tegenwoordig een goede uitleg is voor nieuwe jongeren. Voorheen was de uitleg onduidelijker.

Oordeel

De inrichting voldoet voor wat betreft de introductie overwegend. Door het gebruik van de 'checklist 1^e dag' en een 'checklist fase 1' is het nu mogelijk controle uit te oefenen op de uitvoering van de introductie. In de praktijk blijken deze echter nog niet altijd ingevuld. De jongeren ervaren dat de introductie tegenwoordig duidelijker is dan voorheen.

2.3 Activiteitenprogramma Verbeterpunt

De Inspecties verwachten dat het dagprogramma van jongeren gericht is op onderwijs. De inrichting dient te voorzien in zinvolle activiteiten in het weekend en tijdens de vakantieperiode. De JJI dient de uitval van activiteiten te monitoren. Er waren tijdens de doorlichting in 2012 meerdere belangrijke aandachtspunten met betrekking tot het activiteitenprogramma. Ten eerste ontbrak het aan een integrale visie op het verblijf van een jongere vanuit school en inrichting. Verder was voor het onderwijs de individuele uitval een probleem. Ook de TIP en EQUIP-bijeenkomsten⁴ vonden weinig of helemaal niet plaats. Hoewel leerlingen die op school afwezig waren werden geregistreerd, leidde dit niet tot een zichtbare verbetering van de situatie. De uitval van activiteiten als TIP en EQUIP, sport en luchten werd niet gemonitord. In het weekend verbleven jongeren op reguliere afdelingen tot twaalf uur 's middags op hun kamer. De vakantietijd duurde met twaalf tot dertien weken vrij lang en de invulling van het dagprogramma in deze weken sloot te weinig aan bij de jongeren.

Dit resulteerde in de volgende aanbevelingen:

- Zorg voor meer continuïteit in het dagprogramma, onder ander door invulling van de TIP en EQUIP-bijeenkomsten en door het voorkomen van individuele uitval. Breid hiertoe onder andere de monitoring van het dagprogramma uit en registreer en analyseer ook uitval van andere activiteiten dan onderwijs.
- Zorg voor een integrale visie op het dagprogramma, inclusief een invulling van de vakantieperiode. Betrek jongeren meer bij de invulling van het vakantieprogramma, zodat jongeren die op dat moment in de inrichting verblijven inspraak hebben in hun daginvulling.

Bevindingen

In het 'Visie-document Justitiële Jeugdinstelling Den Hey-Acker' van 12 december 2012 is onder andere aandacht voor het onderwijs in de JJI en hoe het onderwijs

⁴ EQUIP is een programma waarmee jongeren leren verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen denken en doen. Het doel is jongeren te motiveren en hen toe te rusten (equiperen) om elkaar te helpen en van elkaar te leren. Met EQUIP wordt gewerkt aan het ombuigen van een negatieve groeps cultuur naar een cultuur waarin je rekening met elkaar houdt. Bij TIP-bijeenkomsten krijgen jongeren onder begeleiding van een coach training om elkaar te helpen bij verantwoordelijk te denken en handelen. Hier wordt expliciet aandacht besteed aan het behalen van de vaardigheidsprofielen van de deelnemers.

bijdraagt aan de behandeling van jongeren in de inrichting. De school draagt immers door veranderingen op het gebied van opleiding en/of werk actief bij aan recidivevermindering. Verder is beschreven dat de school naast de theoretische- en praktijkgerichte lesinhoud de nadruk legt op vaardigheden, zoals het aangaan van relaties, zelfverzorging, luisteren, gezag accepteren, plannen en doorzettingsvermogen.

Nieuw dagprogramma

Het dagprogramma van jongeren in Den Hey-Acker is sinds augustus 2012 aangepast. Uitgangspunt is dat de jongeren zo veel mogelijk naar school gaan en dat er zo min mogelijk verstoring of uitval van lessen is. Het gehele dagprogramma is volgens gelijke blokken van 1 uur en 15 minuten georganiseerd. 's Ochtends hebben jongeren van 8.45 uur tot 12.30 uur drie aaneengesloten onderwijsblokken. Op maandag tot en met donderdag hebben de leerlingen 's middags één of twee onderwijsblokken. Doordat jongeren 's ochtends op school blijven, terwijl ze in het oude dagprogramma in de ochtendpauze terug kwamen naar de leefgroep, hebben groepsleiders meer tijd voor andere taken, zoals het werken aan diverse rapportages of perspectiefplannen.

Jongeren hebben een vast lesrooster. Dit rooster kan van tijd tot tijd veranderen, bijvoorbeeld door wisselende aantallen aanwezige jongeren in de JJI of het vertrek van een docent. In het half jaar voorafgaand aan het vervolgonderzoek is het rooster drie maal gewijzigd.

De jongeren zijn niet allemaal even positief over het aaneengesloten ochtendrooster. Zij zouden het fijn vinden in de ochtend een rustmoment te hebben, onder andere om te roken. Zij geven aan dat jongeren nu bijvoorbeeld stiekem gaan roken, of zich bewust terug laten sturen naar de groep.

Naast onderwijs wordt het activiteitenprogramma van jongeren gevuld door het VTV-team (Vrije Tijd en Vorming). Dit team zorgt voor activiteiten in de avonden, weekenden en in de vakanties. Het VTV-programma is een week van tevoren bekend. Jongeren kunnen zich voor de activiteiten opgeven.

Voorbeelden van activiteiten zijn fitness of muzikale workshops. De inrichting is van mening dat de VTV-activiteiten inhoudelijk nog beter ingevuld moeten worden. Ook is het programma nog niet naar doelgroep (kort verblijf, lang verblijf, ESP, ITA) gedifferentieerd.

De jongeren zijn over het algemeen tevreden over de activiteiten die de inrichting aanbiedt. Zij worden via de jongerencommissie (JOCO) betrokken bij de totstandkoming van het activiteitenprogramma.

Ook in het nieuwe dagprogramma kunnen jongeren van de reguliere afdelingen in het weekend pas om 12.00 uur hun kamer uit. In verband met de consequenties die dit zou hebben voor de personeelsbezetting en de financiën is uitbreiding van het weekendprogramma op dit moment niet realiseerbaar.

Continuïteit dagprogramma

Tijdens de doorlichting in 2012 waren er meerdere oorzaken voor de individuele afwezigheid van jongeren tijdens onderwijs: behandelafspraken, verschijnen voor de rechtbank, afspraken met advocaten en disciplinaire straffen, maar ook een gebrek aan motivatie bij een jongere om deel te nemen.

In de visie van de inrichting dient onderwijstijd zo min mogelijk aangetast te worden door andere activiteiten. Binnen de inrichting is dit nu beter terug te zien.

Activiteiten die niet tijdens onderwijstijd hoeven te worden aangeboden, zoals bezoek en verlofbewegingen, vinden zo veel mogelijk plaats na onderwijstijd. Tenzij het een bijzondere situatie betreft, vinden individuele gesprekken van jongeren met de geestelijke verzorging na onderwijstijd plaats. De individueel trajectbegeleiders

(ITB) spreken voor of na schooltijd met jongeren, tenzij het dringend is. Groepsleiders leggen over het algemeen sancties na onderwijstijd op, zodat deze niet zorgen voor absentie van jongeren.

Ook het nieuwe dagprogramma draagt bij aan een lagere lesuitval. De indeling in gelijke blokken maakt het mogelijk activiteiten die per se tijdens onderwijstijd moeten plaatsvinden, binnen één blok in te plannen. Hoewel het bijvoorbeeld vaak nog niet mogelijk is externen, zoals advocaten, hun bezoek buiten lestijd te laten plaatsvinden, leidt dit slechts beperkt tot de lesuitval.

Als een jongere niet op school aanwezig kan zijn dan mailt de groepsleider of behandelcoördinator dit naar school, zodat de school hiervan op de hoogte is. De docenten registreren vervolgens de absentie.

Individuele lesuitval vindt door bovengenoemde maatregelen minder plaats. Alleen in blok drie van het onderwijs blijkt de individuele uitval nog relatief hoog te zijn. Dit is het moment dat, op dinsdag tot en met donderdag, EQUIP en TIP bijeenkomsten plaatsvinden. De redenen voor deze absentie kan anders zijn dan die voor reguliere lessen: jongeren hebben bijvoorbeeld EQUIP niet voorbereid, of hoeven op basis van een stoornis geen EQUIP te volgen. Zie voor meer informatie over EQUIP paragraaf 3.2.

Het is op basis van de beschikbare informatie niet met zekerheid te zeggen waardoor de uitval in dit blok wordt veroorzaakt: mogelijk speelt mee dat jongeren een rustmoment in de ochtend missen en om die reden ervoor zorgen dat zij in blok drie naar de groep worden teruggestuurd en kunnen roken.

Lessen vallen niet vaak uit. Indien een docent afwezig is, vangen andere docenten dit op. Een invaller kan de les continueren, omdat de voortgang van de les schriftelijk wordt bijgehouden. 's Ochtends mailt het onderwijs het rooster voor die dag naar de leefgroepen. Als er wegens ziekte of verlof bepaalde docenten niet aanwezig zijn, kunnen de jongeren dit dus 's ochtend weten.

Vakantieprogramma

Den Hey-Acker is momenteel in gesprek om het onderwijsprogramma meer over het jaar te verdelen en slechts (maximaal) vier weken zomervakantie in te roosteren.

Om dit te realiseren moet over een aantal zaken nog beslissingen worden genomen, onder andere wat betreft de rechtspositie van docenten. De inrichting plus de school zijn actief op zoek naar een oplossing.

De jongeren hebben via de JOCO inspraak in het vakantieprogramma. Jongeren zijn betrokken bij de evaluatie hiervan en kunnen suggesties inbrengen.

Oordeel

De inrichting voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen wat betreft het dagprogramma. De inrichting heeft in samenwerking met de school een flinke slag gemaakt om lesuitval te beperken en de invulling van het activiteitenprogramma te verbeteren. Er blijven echter nog aandachtspunten. TIP en EQUIP-bijeenkomsten vinden al vaker plaats, maar de absentie van jongeren op deze momenten is beduidend hoger dan tijdens de andere lesblokken. Jongeren op reguliere afdelingen blijven in het weekend nog steeds tot twaalf uur 's middags op hun kamer.

2.4 Maatschappelijk contact Verbeterpunt

De Inspecties verwachten dat jongeren voldoende mogelijkheden hebben om maatschappelijk contact te onderhouden. Zo dienen zij direct bij binnenkomst de gelegenheid te hebben tot een eerste telefonisch contact met hun relaties. Tijdens de doorlichting in 2012 bleek dat jongeren niet altijd de mogelijkheid tot een

inkomstentelefoontje hadden, wanneer zij na 21.00 uur de inrichting binnen kwamen.

Dit resulteerde in de volgende aanbeveling:

Zorg dat jongeren altijd direct na binnenkomst de mogelijkheid hebben tot een inkomstentelefoontje om hun familie op de hoogte te kunnen stellen van hun verblijf in de inrichting.

Bevindingen

Als een jongere overdag binnen komt, gaat hij na de visitatie naar zijn leefgroep. Daar krijgt de jongere de gelegenheid om te bellen. Bij een late binnenkomst worden jongeren gezien door een geconsigneerd behandelcoördinator. Deze behandelcoördinator draagt dan ook zorg voor het inkomstentelefoontje. Zoals ook in paragraaf 2.2 beschreven, is voor de uitvoering van de introductie van jongeren tegenwoordig een checklist beschikbaar. Op deze checklist vult de mentor in of een jongere de mogelijkheid tot een inkomstentelefoontje heeft gehad. De jongeren in de inrichting geven aan dat zij bij binnenkomst altijd kunnen bellen.

Oordeel

De inrichting voldoet wat betreft maatschappelijk contact volledig aan de normen en verwachtingen. Jongeren hebben altijd direct na binnenkomst de mogelijkheid tot een inkomstentelefoontje.

2.5

Toegang zorg

Verbeterpunt

De Inspecties verwachten dat de geestelijke zorg, medische zorg (inclusief tandheelkundige zorg) en psychosociale zorg in een JJI op orde is. Tijdens de doorlichting in 2012 werd de medische staf niet altijd in kennis gesteld wanneer een jongere in de afzonderingscel werd geplaatst. Ook was er voor de jongeren niet de gelegenheid om deel te nemen aan islamitische gebedsdiensten. Het beleid met betrekking tot de psychiatrische forensische zorg was al geruime tijd niet meer bijgesteld.

Dit resulteerde in de volgende aanbeveling aan de inrichting:

Informeer de medische dienst direct wanneer een jongere in afzondering is geplaatst.

Dit resulteerde in de volgende aanbeveling aan de inrichting en DJI:

Zorg ervoor dat er wekelijks gelegenheid is om christelijke kerkdiensten en islamitische gebedsdiensten bij te kunnen wonen.

Bevindingen

Informeren medische dienst

De directie heeft in november 2012 de functie van inrichtingsverantwoordelijke (IV'er) belegd bij senior pedagogisch medewerkers en afdelingshoofden. De IV'er moet bij incidenten en calamiteiten altijd geconsulteerd worden en is bevoegd om aanwijzingen te geven aan de medewerkers (zie ook paragraaf 4.1). Een aantal functionarissen is volgens rooster aangewezen om als inrichtingsverantwoordelijke op te treden gedurende de dag, avond of nacht.

Bij escalatie of alarm heeft de IV'er de regie. De IV'er beslist in een dergelijk geval ook of een jongere naar de afzondering moet en zorgt er in dat geval voor dat de medische dienst direct geïnformeerd wordt. Hierdoor is de medische dienst in staat om te beoordelen of de jongere medische zorg nodig heeft. Als een jongere nog te

onrustig of agressief is, komt de medische dienst na een half uur terug om opnieuw te beoordelen of de jongere medische zorg nodig heeft.

Geestelijke verzorging

Door de komst van een nieuwe imam, is er sinds oktober 2012 wekelijks een islamitische gebedsdienst. Daarnaast is voor ITA-jongeren apart een dienst. Op de donderdagen zijn groeps- en individuele gesprekken ingeroosterd. Iedere vier weken is op zondag een christelijke kerkdienst. Momenteel wordt nagedacht hoe dit aantal verhoogd kan worden, bijvoorbeeld door in plaats van op zondag iedere maandag een kerkdienst te hebben, of verruiming van de inzet van vrijwilligers van de stichting Pro Deo in het gevangenispastoraat. Gespreksgroepen vinden iedere week op dinsdag plaats. Jongeren die belangstelling hebben kunnen volgens de planning één keer per veertien dagen naar deze gespreksgroepen toe. Er zijn aparte gespreksgroepen voor jongeren van de ESP-groepen.

Bijstelling beleid

Het beleid met betrekking tot de psychiatrische forensische zorg in Den Hey-Acker is up-to-date.

Oordeel

De inrichting voldoet volledig wat betreft de toegang tot zorg. De medische dienst wordt tegenwoordig direct na plaatsing van een jongere in afzondering geïnformeerd. Jongeren kunnen met regelmaat gebedsdiensten bijwonen. Sinds oktober 2012 is er wekelijks een islamitische gebedsdienst. Het beleid met betrekking tot de psychiatrische forensische zorg is bijgesteld en actueel.

2.6 Disciplinaire straffen en ordemaatregelen Verbeterpunt

De Inspecties verwachten dat de straffen in de inrichting proportioneel en humaan zijn en zo veel mogelijk een educatieve impact hebben. De inrichting dient een vastgesteld gemeenschappelijk disciplinair beleid te hebben, met als doel zo veel mogelijk te garanderen dat inrichtingsfunctionarissen in vergelijkbare situaties vergelijkbare straffen en maatregelen opleggen.

Tijdens de doorlichting in 2012 bleek dat zowel in het beleid als in de praktijk het onderscheid tussen ordemaatregelen en disciplinaire straffen niet duidelijk en eensluidend gebruikt werd. Ook bleken medewerkers niet in gelijke gevallen uniform te reageren op jongeren.

Hoewel de inrichting opgelegde time-outs, ordemaatregelen en straffen registreerde, vond hier geen inhoudelijke analyse op plaats.

Dit resulteerde in de volgende aanbeveling:

Breng de verschillende beleidsdocumenten aangaande disciplinaire straffen en ordemaatregelen met elkaar in overeenstemming wat betreft de definities van ordemaatregelen en disciplinaire straffen, zie er ook op toe dat medewerkers het onderscheid hanteren tussen ordemaatregelen en disciplinaire straffen en dat er in gelijke gevallen ook gelijk gestraft wordt.

Bevindingen

De inrichting beschikt inmiddels over het document 'Visie op orde en straffen', waarin onder andere het verschil tussen ordemaatregelen en disciplinaire straffen staat beschreven. De disciplinaire straf is vooral gericht op leedtoevoeging, omdat er vanuit kan worden gegaan dat het gedrag aan de jongere te verwijten is. De ordemaatregel is vooral gericht op bescherming van de jongere zelf en zijn omgeving. Via onder andere workshops voor de medewerkers is de visie toegelicht.

De groepsleiders kennen nu het verschil tussen de maatregelen en straffen. In de incidentrapportage over 2012 die de Inspecties van Den Hey-Acker hebben ontvangen, geeft de inrichting aan te blijven sturen op het onderscheid.

Voor groepsleiders en jongeren is het duidelijk wat voor sanctie op een overtreding staat, omdat er een gestandaardiseerde lijst aanwezig is. Over het algemeen handelen groepsleiders in gelijke gevallen op gelijke wijze. Indien een jongere een sanctie krijgt, licht de groepsleiders het afdelingshoofd of de inrichtingsverantwoordelijke hierover in. Als een jongere een ordemaatregel krijgt, legt het afdelingshoofd deze op. Bij het opleggen van een disciplinaire straf doet het afdelingshoofd een voorstel over de op te leggen straf, de directeur legt deze op. Jongeren worden voor het opleggen van een straf gehoord.

Groepsleiders registreren incidenten in TULP. Uit dit registratiesysteem kan de inrichting cijfers halen voor de incidentenrapportage. Uit de incidentenrapportage over 2012 van Den Hey-Acker blijkt dat hier een analyse op plaatsvindt. Wel is er een onderregistratie van verbale agressie-incidenten in het kader van de Arbowet. De lichtere verbale agressieincidenten die niet leiden tot een ordemaatregel of disciplinaire straf, werden onvoldoende geregistreerd. Dit laatste punt heeft de ISZW ook in een brief aan de inrichting opgenomen (zie bijlage 5). Bovendien heeft de directie voor het nader kunnen registreren en analyseren van incidenten onlangs een incidentenloket ingericht. Niet alle medewerkers waren nog volledig op de hoogte van het incidentenloket.

Oordeel

Op het onderdeel disciplinaire straffen en maatregelen voldoet de inrichting overwegend aan de criteria. Het beleid is op orde gemaakt en groepsleiders zijn op de hoogte hoe zij moeten handelen. De inrichting besteedt aandacht aan het correct maken van onderscheid tussen disciplinaire straffen en ordemaatregelen. De inrichting registreert en analyseert disciplinaire straffen en ordemaatregelen. Daarnaast is het positief dat de inrichting een incidentenloket heeft waar incidenten op een centrale plek geregistreerd en geanalyseerd worden. Daarbij verdient het aanbeveling de aanwezigheid en het doel van het incidentenloket nog eens onder de aandacht te brengen van de medewerkers.

2.7

Conclusie

In 2012 concludeerden de Inspecties dat de rechtspositie van jongeren, op enkele onderdelen na, overwegend op orde was. Belangrijke verbeterpunten lagen er bij het dagprogramma. Ook het opleggen van disciplinaire straffen en ordemaatregelen was een aandachtspunt.

De Inspecties zien verbeteringen op deze criteria. De inrichting en de school hebben nu duidelijk een gezamenlijk activiteitenprogramma. Activiteiten van de inrichting zorgen daardoor nu minder voor uitval tijdens onderwijs. Het beleid wat betreft straffen en maatregelen is op orde gemaakt en groepsleiders zijn op de hoogte hoe zij moeten handelen. De inrichting besteedt aandacht aan het correct maken van onderscheid tussen disciplinaire straffen en ordemaatregelen.

De voornaamste aandachtspunten blijven het doorgaan van de TIP en EQUIP-bijeenkomsten en het realiseren van een kortere vakantieperiode. De inrichting zette zich op het moment van het vervolgonderzoek in om op deze punten verdere verbeteringen te realiseren.

Ook de verbeterpunten wat betreft de andere criteria zijn opgepakt. Door gebruik te maken van checklisten, is er controle mogelijk op de introductie van jongeren op de leefgroep. Jongeren hebben altijd direct na binnenkomst de mogelijkheid tot een

inkomstentelefoontje. De medische dienst wordt tegenwoordig direct na plaatsing van een jongere in afzondering geïnformeerd. Er is nu wekelijks een islamitische gebedsdienst. Er zijn lokale procesbeschrijvingen en instructies met betrekking tot het gebruik van de biometrie.

3 Omgang met jongeren

3.1 Screening Verbeterpunt

De Inspecties verwachten dat de inrichting een volledig beeld opbouwt van de gezondheidsrisico's, beveiligings- en beheersrisico's en behoefte aan (na)zorg van jongeren.

Tijdens de doorlichting in 2012 bleek dat de uitvoering van de screening overwegend voldeed. Een punt van aandacht was de check op deze uitvoering. De behandelcoördinatoren waren verantwoordelijk voor het toezicht op de uitvoering van de verschillende screenings en intakes, maar hielden dit niet systematisch bij in bijvoorbeeld een overzicht of checklist per jongere of per team.

Dit resulteerde in de volgende aanbeveling:

Versterk de monitoring en sturing op de uitvoering van screenings.

Bevindingen

Zoals in paragraaf 2.2 benoemd, heeft de inrichting voor de monitoring van de verschillende stappen van het instroomproces een 'checklist 1^e dag' en een 'checklist fase 1 (eerste 7 tot 10 dagen)' ontwikkeld. Met behulp van de checklisten kunnen de medewerkers bijhouden of alle stappen van het instroomproces van een nieuwe jongere volledig zijn doorlopen. De bedoeling is dat de mentor van een jongere de checklisten bijhoudt en dat de senior pedagogisch medewerker nagaat of de checklisten daadwerkelijk zijn ingevuld. Eindverantwoordelijk voor een goed verloop van het instroomproces is het afdelingshoofd.

De Inspecties hebben tijdens een beperkt dossieronderzoek van zes dossiers de twee checklisten aangetroffen in de jongerendossiers op een kortverblijfsgroep, waar nieuwe jongeren binnenkomen. Bij vier jongeren, die na december 2012 nieuw zijn binnengekomen, hebben de Inspecties onderzocht of de checklisten zijn ingevuld. Bij drie van de vier jongeren was de 'checklist 1^e dag' volledig ingevuld en bij één jongere deels. De 'checklist fase 1' was bij één jongere wel ingevuld en bij drie van de vier jongeren niet.

De inrichting heeft een 'plan van aanpak YOUTURN 2012-2013' opgesteld (zie voor meer informatie over YOUTURN de volgende paragraaf). Voor wat betreft dit punt is in het plan opgenomen dat uiterlijk in het tweede kwartaal van 2013 alle screenings binnen de gestelde termijn worden uitgevoerd.

Oordeel

De screening van jongeren voldoet overwegend. De monitoring op de uitvoering van de screenings is verbeterd door het gebruik van de 'checklist 1^e dag' en een 'checklist fase 1'. Aangezien niet bij alle recent binnengekomen jongeren beide checklisten (volledig) zijn ingevuld is de sturing op het gebruik van de checklisten nog een aandachtspunt voor de inrichting.

3.2 Bejegening Verbeterpunt

De Inspecties verwachten dat de medewerkers van de inrichting in staat zijn om jongeren op een respectvolle manier te begeleiden en te motiveren. De medewerkers hanteren hiertoe onder andere de YOUTURN-methodiek.⁵

⁵ JJI's werken met de basismethodiek YOUTURN. Deze methodiek is een integratie en uitbreiding van twee methodieken: het Sociaal Competentie Model (SCM) en EQUIP. In

Tijdens de doorlichting in 2012 bleek dat de uitvoering en de check op de uitvoering zeer beperkt voldeden aan deze verwachtingen. De inrichting werkte onvoldoende volgens de YOUTURN-methodiek. Dit zagen de Inspecties terug op de volgende onderdelen:

- onvoldoende deelname van medewerkers aan herhalingstrainingen YOUTURN;
- beperkte deelname van jongeren aan EQUIP en/of TIP-bijeenkomsten;
- het was van het team of de mentor afhankelijk of jongeren werkten aan basis- en ontwikkelprofielen en aan een portfolio;
- onvoldoende beschikbaarheid van mentoren die zelfstandig een mentoraat konden uitvoeren.

Dit had als gevolg dat jongeren op de reguliere kort- en langverblijfgroepen niet de noodzakelijke voorspelbare structuur aangeboden kregen en dat de groepsleiders te veel beheersmatig werkten. Verder zaten de behandelcoördinatoren en afdelingshoofden niet op één lijn voor wat betreft de inhoudelijke ondersteuning en aansturing van de groepsleiders.

Dit resulteerde in de volgende aanbeveling:

Zorg ervoor dat alle medewerkers van de inrichting conform de YOUTURN-methodiek werken. Zorg daarbij voor een adequate ondersteuning, sturing en monitoring op alle niveaus binnen de inrichting.

Bevindingen

Herhalingstrainingen YOUTURN

Alle medewerkers zijn nu gecertificeerd in het werken volgens de YOUTURN-methodiek. In de periode van september tot en met november 2012 hebben alle medewerkers een herhalingstraining YOUTURN gevolgd. Dit is door de inrichting bijgehouden met een deelnamelijst. Verder hebben de groepsleiders een individueel gesprek over YOUTURN gehad met een methodiekcoach. In de jaarplanning 2013 staan voor alle afdelingen en relevante functiegroepen voor het hele jaar herhalingstrainingen YOUTURN ingepland.

Deelname aan EQUIP en TIP-bijeenkomsten

EQUIP en TIP-bijeenkomsten vinden plaats op dinsdag tot en met donderdag tijdens blok drie van het onderwijs. Docenten en groepsleiders verzorgen samen deze bijeenkomsten. De methodiekcoaches ondersteunen hen hierbij.

Op de kort verblijfgroepen is deelname aan EQUIP en TIP verplicht en gaat dit over het algemeen door, ook als er maar weinig jongeren aanwezig zijn. Om de deelname van jongeren aan EQUIP en TIP-bijeenkomsten op de lang verblijfgroepen weer op peil te brengen, werkt de inrichting met een systeem van voorbereidings- en modelgroepen. De modelgroepen zijn er voor gemotiveerde jongeren van leefgroepen 2, 5 en 6. De andere jongeren zitten in voorbereidingsgroepen. Het uiteindelijke doel van het werken met deze groepen is dat vanaf 12 maart 2013 op alle kort- en langverblijfgroepen weer EQUIP en TIP-bijeenkomsten gehouden worden.

De school registreert de uitval van bijeenkomsten en absentie van jongeren. In de absentieregistratie is zichtbaar dat jongeren vooral in het derde onderwijsblok absent zijn. Dit is het blok waarin de EQUIP en TIP-bijeenkomsten plaatsvinden (zie ook paragraaf 2.3). Als jongeren niet mee willen doen, komt dit terug in de mentorgesprekken. De mentor probeert de jongeren dan te motiveren.

YOUTURN draait alles om het aanleren van eigen verantwoordelijkheid. Met deze methodiek kunnen de pedagogisch professionals en docenten in alle JJI's de jongeren op een eenduidige en duidelijke manier bejegenen en behandelen. De tijd 'binnen' wordt zo goed mogelijk benut ter voorbereiding op een geslaagde resocialisatie.

De maand volgend op het bezoek van de Inspecties zal in de inrichting een pilot starten met TOPs!.⁶ Mogelijk zal TOPs! daarna ook op de andere lang verblijfgroepen worden geïntroduceerd.

ESP en ITA-groepen hebben geen EQUIP en TIP-bijeenkomsten. Voor deze groepen zijn er aangepaste behandelingen, waar deze bijeenkomsten geen onderdeel van uit maken.

Werken aan profielen volgens YOUTURN

In de kortverblijfgroepen werken jongeren aan de basisprofielen volgens YOUTURN. De medewerkers geven aan dat dit nu goed loopt op deze groepen. De Inspecties hebben in alle onderzochte portfoliomappen kunnen zien aan welk basisprofiel een jongere werkt en welke basisprofielen de jongere heeft gehaald. Dit staat ook op de planborden op de kortverblijfgroepen vermeld. Deze borden zijn voor zowel de jongeren als de medewerkers zichtbaar.

In de langverblijfgroepen werken jongeren vooral aan doelen, die zijn afgeleid van de ontwikkelprofielen volgens YOUTURN. In de begeleiding van de jongeren gaat het vooral over deze doelen en minder over de 'grotere' ontwikkelprofielen. Tijdens de perspectiefplanbesprekingen wordt wel gekeken naar de voortgang van een jongere op de ontwikkelprofielen. De Inspecties hebben in alle onderzochte portfoliomappen kunnen zien aan welke ontwikkelprofielen een jongere werkt. Dit staat ook op de planborden op de langverblijfgroepen vermeld. Ook hier zijn de borden voor zowel de jongeren als de medewerkers zichtbaar.

Beschikbaarheid mentoren

Er is binnen de inrichting meer rust en stabiliteit in de teams gekomen en de personeelsbezetting is nu op orde (zie ook paragraaf 7.1). Daardoor is het voor de inrichting ook mogelijk om aan iedere jongere een mentor en een schaduwmentor te koppelen.

Sturing op methodisch handelen volgens YOUTURN

Binnen de inrichting is er meer duidelijkheid gekomen over de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende functiegroepen, zoals de groepsleiders, senior pedagogisch medewerkers, behandelcoördinatoren en afdelingshoofden.

Binnen het duale management van behandelcoördinatoren en afdelingshoofden is het nu duidelijk dat een behandelcoördinator een andere rol vervult dan het afdelingshoofd. De behandelcoördinatoren zijn zich meer bewust van de belangrijke rol die zij hebben in de inhoudelijke ondersteuning en sturing van de groepsleiders en in het monitoren van het methodisch handelen volgens YOUTURN.

De behandelcoördinatoren zijn bij de teamoverleggen (inclusief de jongerenbespreking) en de dagelijkse overdrachten aanwezig en komen dagelijks op de groepen. Hierdoor zijn ze in staat deze inhoudelijke rol te vervullen.

De behandelcoördinatoren sturen er nu duidelijker op dat de groepsleiders methodisch volgens YOUTURN handelen. De groepsleiders geven aan dat ze merken dat verschillende zaken in de uitvoering minder vrijblijvend zijn geworden. Verder geven ze aan dat zij de sturing door de behandelcoördinatoren (en afdelingshoofden) prettig vinden en dat ze minder 'zwemmen'. Als voorbeeld noemen de groepsleiders de sturing op het uitvoeren van mentorgesprekken en op de tijdigheid van perspectiefplannen.

De behandelcoördinatoren zien dat de weerstand onder groepsleiders tegen YOUTURN is verminderd, maar benoemen tegelijkertijd dat het methodisch handelen

⁶ TOPs! is in grote lijnen hetzelfde als EQUIP, maar richt zich op meer volwassen jongeren. TOPs! is evenals EQUIP ontwikkeld door Stichting 180.

van groepsleiders onderhoud blijft vragen. Een voorbeeld hiervan is dat de behandelcoördinatoren de groepsleiders erop aanspreken dat het tijdens de dagelijkse overdrachten niet alleen over de dagelijkse praktische zaken gaat, maar dat de groepsleiders juist ook voortgang van jongeren op hun profielen of doelen bespreken (zie ook paragraaf 3.3). Aangezien er dagelijks een uur voor de overdrachten beschikbaar is, is hier ook voldoende tijd voor.

Plan van aanpak YOUTURN

De inrichting heeft een 'plan van aanpak YOUTURN 2012-2013' opgesteld. Daarin heeft de inrichting naast bovengenoemde punten ook andere acties opgenomen om het handelen volgens YOUTURN te verbeteren. Uiterlijk het derde kwartaal zijn volgens het plan alle acties gerealiseerd.

Oordeel

De bejegening voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen. Het methodisch handelen volgens de YOUTURN-methodiek is binnen de inrichting duidelijk weer onder de aandacht van de medewerkers en daarmee verbeterd. Door de verbeteringen zijn medewerkers meer in staat eenduidig richting de jongeren te handelen. Dit zorgt voor meer rust onder de jongeren en medewerkers binnen de inrichting.

Aandachtspunt blijft de absentie van jongeren in het derde onderwijsblok, wanneer de EQUIP en TIP-bijeenkomsten plaatsvinden. Verder verwachten de Inspecties dat de inrichting de acties die nog openstaan in het plan van aanpak realiseert.

3.3 Rapportage en documentatie

Verbeterpunt

De Inspecties verwachten dat de inrichting regelmatig rapporteert over het verloop van het verblijf van jongeren in gedrags/voortgangsrapportages. Hiertoe houdt de inrichting onder andere voor elke jongere gegevens bij over de voortgang in het kader van YOUTURN. Leidinggevenden houden toezicht op de tijdigheid, kwaliteit en volledigheid van de (gedrags)rapportages over jongeren.

Tijdens de doorlichting in 2012 bleek dat de uitvoering en de check op de uitvoering in beperkte mate voldeden. Dit kwam met name omdat de medewerkers niet voor alle jongeren precies bijhielden wat hun voortgang was in het kader van YOUTURN.

Dit resulteerde in de volgende aanbeveling:

Zorg ervoor dat de voortgang van jongeren conform de YOUTURN-methodiek wordt vastgelegd in (voortgangs-)rapportages. Bewerkstellig dit mede door periodiek na te gaan hoe en op welke manier de verschillende groepsleiders rapporteren.

Bevindingen

In de rapportages en dossiers van de jongeren is de voortgang van jongeren in het kader van YOUTURN wisselend zichtbaar. De voortgang van jongeren komt met name aan de orde in de mentorgesprekken en perspectiefplanbesprekingen. De Inspecties hebben dit teruggezien in de verslagen van deze besprekingen.

In de dagelijkse overdrachten en wekelijkse teamoverleggen (jongerenbespreking) spreken medewerkers niet expliciet vanuit het kader van YOUTURN over de voortgang van jongeren. De Inspecties missen dit in de dagrapportages, de verslagen van de teamoverleggen en tijdens het observeren van een jongerenbespreking. De behandelcoördinator en het afdelingshoofd zijn bij de overdrachten en teamoverleggen aanwezig en bevestigen dat de medewerkers op deze momenten nog niet expliciet in YOUTURN-termen spreken. Dit heeft ook een directe uitwerking in de verschillende rapportages. De behandelcoördinatoren en

afdelingshoofden geven aan dat de inrichting op dit punt nog een kwaliteitsslag moet maken.

Voor de dagelijkse overdrachten hebben de medewerkers één uur per dag beschikbaar. Dit is volgens de afdelingshoofden ruim voldoende om juist ook de voortgang van jongeren in het kader van YOUTURN te bespreken. Volgens de medewerkers is het van belang dat de jongeren weer deelnemen aan de EQUIP en TIP-bijeenkomsten (zie ook paragraaf 3.2), omdat het anders lastig blijft om gedurende andere onderdelen van de behandeling van jongeren in YOUTURN-termen te blijven spreken.

Bovengenoemde verbetering heeft de inrichting niet expliciet opgenomen in haar 'plan van aanpak YOUTURN 2012-2013'.

Oordeel

De rapportage volgens YOUTURN voldoet beperkt. Het oordeel op de uitvoering en de check op de uitvoering is wisselend. Enerzijds leggen de medewerkers van de inrichting de voortgang van jongeren nu meer conform de YOUTURN-methodiek vast in (voortgangs-)rapportages, zoals in de verslagen van de mentorgesprekken en perspectiefplanbesprekingen. Aan de andere kant moet de inrichting nog een verbetering doorvoeren in de dagelijkse overdrachten, de wekelijkse jongerenbesprekingen en de daarbij behorende rapportages. De medewerkers spreken op deze momenten nog onvoldoende over de voortgang van jongeren in het kader van YOUTURN en leggen dit ook onvoldoende vast in de bijbehorende rapportages.

3.4

Conclusie

In 2012 concludeerden de Inspecties dat het aspect 'omgang met jongeren' voor een belangrijk deel niet op orde was. Dit kwam omdat binnen de inrichting het methodisch handelen volgens de YOUTURN-methodiek voor een belangrijk deel op de achtergrond was geraakt.

Inmiddels voldoet het aspect 'omgang met jongeren' overwegend, met als kritisch punt het bespreken van de voortgang van jongeren in het kader van YOUTURN en de daarbij behorende rapportages. Duidelijk is dat de medewerkers nu meer methodisch handelen volgens de YOUTURN-methodiek. De behandelcoördinatoren en afdelingshoofden sturen hier nadrukkelijk op aan.

Wat nog onvoldoende gebeurt is het vanuit YOUTURN bespreken van de voortgang van jongeren tijdens de dagelijkse overdrachten, de wekelijkse jongerenbesprekingen en de daarbij behorende rapportages. Aandachtpunten zijn verder de sturing op het gebruik van de checklisten tijdens de instroom van nieuwe jongeren en de absentie in het derde onderwijsblok wanneer EQUIP en TIP-bijeenkomsten zijn. Verder verwachten de Inspecties dat de inrichting de acties die nog openstaan in het 'plan van aanpak YOUTURN 2012-2013' realiseert.

4 Interne veiligheid

4.1 Preventie en beheersing van calamiteiten

Verbeterpunt

Iedere inrichting behoort te beschikken over systemen en procedures om de veiligheid van jongeren, medewerkers en bezoekers te waarborgen.

Tijdens de doorlichting in 2012 is geconstateerd dat de uitvoering, het beleid en de check op de uitvoering met betrekking tot de preventie en beheersing van calamiteiten slechts in beperkte mate voldeden. De inrichting was naar het oordeel van de Inspecties niet voldoende voorbereid op calamiteiten door een gebrek aan inventarisatie van risico's door middel van een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), een gebrek aan oefening van de BHV-organisatie en een gebrek aan het onderhoud en de bespreking van de procedures.

Dit resulteerde in de volgende aanbevelingen:

- Zorg voor actuele plannen ter beheersing van calamiteiten.
- Zorg voor een volledig geoefende BHV-organisatie, stel hiertoe een oefenjaarkalender op en maak ook afspraken over het oefenen met externe hulpverleners. Zorg ervoor dat medewerkers van de school en de inrichting die geen BHV-opleiding hebben ook mee oefenen.
- Zorg voor een volledige RI&E, inclusief een plan van aanpak voor verbeteracties.

Bevindingen

Calamiteitenplan

De inrichting beschikt sinds 13 december 2012 over een geactualiseerd en vastgesteld calamiteitenplan.

BHV-organisatie

De inrichting beschikt over een geoefende BHV-organisatie met medewerkers die getraind en gecertificeerd zijn in de bedrijfshulpverlening. Er is een interne commissie die erop toeziet dat calamiteitenoefeningen worden uitgevoerd en geëvalueerd. In het laatste kwartaal van 2012 is één maal geoefend en in 2013 voor het eerst op 21 februari. Er is nog niet geoefend met externen. De inrichting beschikt over een oefenjaarkalender 2013 voor de BHV-organisatie, waarvan een aantal oefeningen is gepland met externe hulpverleners.

Zoals al in paragraaf 2.5 benoemd, heeft de directie de functie van inrichtingsverantwoordelijke (IV'er) in het leven geroepen, die bij incidenten en calamiteiten altijd geconsulteerd moet worden en bevoegd is om aanwijzingen te geven aan de medewerkers. De IV'er is ook na afloop van het incident/calamiteit verantwoordelijk voor de uitvoering van de evaluatie. Een aantal functionarissen is volgens rooster aangewezen om als inrichtingsverantwoordelijke op te treden gedurende de dag, avond of nacht.

RI&E

Het opstellen van de RI&E kende aanloopproblemen. Inmiddels is er een RI&E ARBO-beleid en een planning voor verscheidene deel-RI&E's, waaronder die voor agressie en geweld (zie paragraaf 4.2). De RI&E wordt verder op orde gebracht met ondersteuning van het Shared Service Centre en een vanuit de PI Tilburg gedetacheerde preventiemedewerker.

Oordeel

De inrichting voldoet op het onderdeel preventie en beheersing van calamiteiten, overwegend. De inrichting beschikt weer over een geoefende BHV-organisatie. Positief is verder dat de inrichting de regie bij calamiteiten heeft belegd bij een inrichtingsverantwoordelijke. Een aandachtspunt is dat de inrichting nog geen calamiteitenoefeningen heeft uitgevoerd met externen. Deze staan wel al in de oefenjaarkalender voor 2013 gepland.

4.2 Tegengaan van agressie en geweld

Verbeterpunt

De Inspecties verwachten dat een inrichting beschikt over procedures om het risico van geweld tot een minimum te beperken en dat de inrichting afdoende maatregelen neemt om agressie en geweld te voorkomen en beheersen. Tijdens de doorlichting in 2012 bleek dat de agressiebeheersing niet tot beperkt voldeed:

- medewerkers bleken onvoldoende getraind te zijn in de agressiebeheersing en nieuwe medewerkers worden niet tijdig bijgeschoold in het omgaan met geweld;
- er waren te weinig oefeningen in de alarmeringsprocedure;
- het ontbrak aan een eigen geoefend team dat snel inzetbaar is om grotere incidenten het hoofd te bieden;
- de alarmeringsprocedure werkte in de praktijk niet, de coördinatie bij het optreden tijdens incidenten ontbrak;
- er was geen volledige en actuele RI&E op agressie en geweld, het nazorgbeleid voor medewerkers verdiende actualisatie;
- dit alles resulteerde er tevens in, dat medewerkers zich wel eens onveilig voelden in de uitvoering van hun werk.

Dit resulteerde in de volgende aanbevelingen:

- Zorg voor consequente deelname aan de weerbaarheidstraining en maak oefening van de alarmprocedure ook onderdeel van de training.
- Draag zorg voor een goed geoutilleerd en geoefend Intern Bijstandsteam dat snel inzetbaar is voor Den Hey-Acker. Zorg daarnaast dat alle groepsleiders en beveiligers getraind zijn in de beheersing van grote geweldsincidenten.
- Zorg bij de RI&E ook voor een nadere inventarisatie van alle situaties en momenten die een risico op agressie en geweld met zich mee kunnen brengen. Dit kunnen zowel technische, bouwkundige als personele of organisatorische situaties of momenten zijn.
- Zorg dat medewerkers die op de ITA te werk gesteld worden adequaat getraind zijn.

Bevindingen

Deelname weerbaarheidstrainingen

Er zijn twee vaste interne trainers voor het geven van weerbaarheidstrainingen aangesteld en de medewerkers zijn verplicht tot deelname. Inmiddels hebben alle daarvoor in aanmerking komende medewerkers weerbaarheidstrainingen gevolgd. De inrichting beschikt voor 2013 over een planning voor de uitvoering van weerbaarheidstrainingen. Het is de bedoeling dat medewerkers jaarlijks minimaal zes keer aan deze training deelnemen. Gelet op de zwaarte van de populatie op de ITA, zijn de op deze afdelingen werkzame groepsleiders verplicht om minimaal tien keer per jaar deel te nemen aan de weerbaarheidstraining.

In de weerbaarheidstraining wordt aandacht besteed aan zowel het aanleren en onderhouden van fysieke vaardigheden als aan het beoefenen van de-escalatietechnieken voor het adequaat kunnen optreden bij en beheersen van geweldsincidenten. Ook de alarmprocedure is onderdeel van de

weerbaarheidstraining. Het is de bedoeling dat ook nieuwe medewerkers in de planning worden meegenomen en deelnemen aan de training. De groepsleiders geven aan dat er meer zelfvertrouwen aan het ontstaan is in het eigen handelen. Medewerkers voelen zich nu ook veiliger in de inrichting. De groepsleiders zien nog graag dat in de weerbaarheidstrainingen meer aandacht wordt besteed aan het mentale aspect, bijvoorbeeld hoe je in bepaalde explosieve situaties het beste kan handelen om de zaak niet te laten escaleren.

Intern Bijstandsteam

De directie van Den Hey-Acker heeft met de PI Breda nieuwe afspraken gemaakt over de inzet van het IBT van deze inrichting bij calamiteiten in Den Hey-Acker. Deze afspraken moeten leiden tot een kortere aanrijtijd voor het IBT. Volgens deze afspraken kan het IBT tijdens kantooruren in circa dertig minuten in Den Hey-Acker zijn. Buiten kantooruren duurt dit aanzienlijk langer. De inrichting kan in bijzonder situaties een beroep doen op de politie via telefoonnummer 112. Daarover zijn door de directie afspraken gemaakt met de politie.

De inrichting heeft niet in de praktijk onderzocht of de nieuwe afspraken met de directie van de PI Breda of met de politie hebben geleid tot de vooronderstelde snellere aanwezigheid van het IBT en/of politie in de inrichting.

Verder heeft de directie besloten een eigen IBT op te zetten. De directie verwacht, gelet op de benodigde tijd voor opleidingen van medewerkers en de aanschaf van materialen, dat eind 2013 een eigen IBT operationeel is.

RI&E

De inrichting heeft de risicobeoordeling agressie en geweld als onderdeel van de RI&E in concept gereed. De inrichting geeft aan dat als gevolg van vertraging in het opstellen van een risicobeoordeling, het plan van aanpak nog niet gereed is en mede daardoor er nog een onvoldoende start is gemaakt met de uitvoering van de voorgenomen maatregelen. De ISZW heeft naar aanleiding van dit onderwerp een brief aan de inrichting gestuurd (zie bijlage 5), omdat eerder door de ISZW schriftelijk een termijn was gesteld waarbinnen een en ander gereed had moeten zijn. De inrichting heeft deze termijn niet gehaald.

Oordeel

De inrichting voldoet op het onderdeel tegengaan van agressie en geweld overwegend. De daarvoor in aanmerking komende medewerkers hebben inmiddels deel genomen aan de weerbaarheidstrainingen en er ligt een oefenschema voor 2013. De alarmprocedure is onderdeel van de weerbaarheidstraining. Medewerkers voelen zich nu veiliger in de inrichting.

Punt van aandacht voor de inrichting blijft het in de praktijk oefenen met de inzet van het IBT van PI Breda en de politie in het geval van grootschalige incidenten. De inrichting heeft het oefenen met externen in de oefenjaarkalender voor 2013 opgenomen. De Inspecties gaan ervan uit dat, wanneer de inrichting tijdens de volgende (calamiteiten)oefening nog geen eigen IBT heeft, bij deze oefening het IBT van PI Breda ingeschakeld wordt om de procedures en aanrijtijden in de praktijk te testen.

Een ander aandachtspunt is het plan van aanpak voor de RI&E. Dit behoeft nog verdere uitwerking en afronding om volledig te voldoen aan de gestelde normen en verwachtingen.

4.3 Drugsontmoediging Verbeterpunt

De Inspecties verwachten dat er sprake is van actieve drugsbestrijding die plaatsvindt op basis van het vastgestelde beleid.

De uitvoering van het drugsontmoedigingsbeleid in de inrichting voldeed in 2012 overwegend. Jongeren werden na afloop van bezoeken echter nooit gevisiteerd, terwijl dit een moment is waarop jongeren drugs kunnen invoeren. Het ontbrak bovendien tijdelijk aan een intern verslavingsbegeleidingsaanbod. Het lokale beleid moest nog uitgebreid worden met de preventie en behandeling van middelengebruik. Het beleid over controlemiddelen moest nog beter in samenhang worden gebracht. Hoewel de inrichting op casusniveau de inzet van haar drugsontmoedigingsbeleid monitorde, werd het drugsontmoedigingsbeleid niet geëvalueerd.

Dit resulteerde in de volgende aanbevelingen:

- Zorg ervoor dat jongeren na regulier bezoek ook op basis van een willekeurige steekproef gevisiteerd kunnen worden.
- Breng het drugsbeleid verder op orde door ook de preventie en de behandelingsinspanningen van de inrichting te beschrijven en zorg voor meer samenhang in het bestaande drugsbeleid.
- Registreer uitslagen van ingezette controlemiddelen en de inzet van verslavingsbegeleiding zodanig, dat nagegaan kan worden of het drugsontmoedigingsbeleid het beoogde effect heeft.

Bevindingen

Controlemiddelen

De inrichting voert verscheidene maatregelen uit om de invoer en het gebruik van drugs in de inrichting tegen te gaan. Jongeren worden na bezoek altijd gefouilleerd en op indicatie gevisiteerd. Visitatie vindt dus niet op basis van een willekeurige steekproef plaats. Na het geprivilegieerde bezoek vindt stelselmatig visitatie plaats. Verder worden onderzoeken uitgevoerd van de verblijfsruimten van jongeren waarbij incidenteel drugshonden worden ingezet voor het opsporen van drugs. Elke jongere wordt bij binnenkomst via een urinecontrole (uc) gecontroleerd op mogelijk middelengebruik en tijdens zijn verblijf in de inrichting op indicatie. Ook worden uc's ingezet bij de uitvoering van het verlofbeleid. De inrichting beschikt over een registratiesysteem voor uc's. Daarin worden de aangevraagde uc's, de resultaten van de uitgevoerde uc's en in geval van een positieve uitslag, de interventies geregistreerd. Het afdelingshoofd ziet toe op de correcte uitvoering van de procedures en de registratie van uc's en zorgt er voor dat de belanghebbenden in de inrichting zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd over een positieve uitslag van de uc-controle van een jongere. Een positieve uc heeft namelijk consequenties voor bijvoorbeeld het verlof van de jongere.

Preventie en behandeling

De inrichting geeft voorlichting aan de jongeren over de effecten van het gebruik van drugs en de methode Brains4use wordt ingezet om het middelengebruik terug te dringen. De directie heeft extra behandelcoördinatoren en een senior pedagogisch medewerker aangemeld om getraind te worden in de gedragsinterventie Brains4Use.

Vorig jaar is door het hoofdkantoor een audit uitgevoerd naar het middelengebruik in de justitiële jeugdinrichtingen. De directie wil de uitkomsten van het rapport betrekken bij de verdere uitwerking van het eigen drugsontmoedigingsbeleid, dat in concept klaar is.

Effectiviteit drugsontmoedigingsbeleid

De inrichting beschikt nog niet over een samenhangend drugsontmoedigingsbeleid. Wel is er een daartoe strekkende visie in concept gereed. Hoewel de uitslagen van de uc's en eventuele gedragsinterventies worden geregistreerd, is er nog geen onderzoek gedaan naar de effectiviteit van het door de inrichting gevoerde beleid.

Binnenkort zal een medewerker als aandachtsfunctionaris middelengebruik worden belast met dit onderzoek.

Oordeel

De inrichting voldoet op het onderdeel drugsontmoediging overwegend. De inrichting zet verscheidene controlemiddelen in, zoals visitaties na bezoek, kamercontroles en urinecontroles. Jongeren worden echter nog steeds niet op basis van een willekeurige steekproef gevisiteerd. Het drugsontmoedigingsbeleid met aandacht voor de preventie en de behandeling van middelengebruik is in concept gereed. De inrichting registreert uitslagen van uc's en eventuele gedragsinterventies. Er is nog geen onderzoek gedaan naar de effectiviteit van het huidige drugsontmoedigingsbeleid.

4.4

Conclusie

In 2012 oordeelden de Inspecties zeer kritisch over de interne veiligheid in Den Hey-Acker. Met name op het gebied van preventie en beheersing van calamiteiten en agressie lagen er tekortkomingen die risicovol zijn. Bovendien lagen er knelpunten bij het aanpakken van grote incidenten in de inrichting. Alleen over het onderdeel drugsontmoediging waren de Inspecties overwegend positief. De Inspecties komen op basis van hun bevindingen tot het oordeel dat de inrichting op het aspect interne veiligheid inmiddels overwegend voldoet. De daarvoor in aanmerking komende medewerkers hebben deelgenomen aan de weerbaarheidstrainingen, er ligt een oefenschema voor 2013 en er is een alarmeringsprocedure. Verder zijn er vergevorderde plannen om een eigen IBT op te richten. De inrichting heeft goede stappen gezet met de verdere uitwerking van het drugsontmoedigingsbeleid. Het drugsontmoedigingsbeleid met aandacht voor de preventie en de behandeling van middelengebruik is in concept gereed. De inrichting registreert uitslagen van uc's en eventuele gedragsinterventies. Punt van aandacht voor de inrichting blijft het in de praktijk oefenen met externen, waaronder met de inzet van het IBT van PI Breda en de politie. Een andere aandachtspunt is het plan van aanpak voor de RI&E. Dit heeft nog verdere uitwerking en afronding om volledig te voldoen aan de gestelde normen. Er is nog geen onderzoek gedaan naar de effectiviteit van het huidige drugsontmoedigingsbeleid.

5 Maatschappijbeveiliging

5.1 Beveiligingsvoorzieningen en -toezicht Verbeterpunt

Het signaleren van en handelen bij beveiligingsrisico's behoort binnen een inrichting structureel onderwerp van gesprek te zijn met aandacht voor dynamische en statische beveiligingsaspecten. Bij statische beveiligingsaspecten gaat het om de gebouwelijke indeling, voorzieningen en de apparatuur die de beveiliging ondersteunen (zoals omtrekbeveiliging en biometrie). De dynamische beveiligingsaspecten betreffen kennis van werkinstructies, gedegen opleiding, controle, kamerinspecties, registratie en roulatie van personeel.

Tijdens de doorlichting in 2012 kwam naar voren dat de uitvoering van de technische beveiligingsvoorzieningen en het beveiligingstoezicht beperkt voldeden. In het beveiligingstoezicht ontbrak het aan stelselmatige controle van het personeel bij binnentreden van de inrichting. Jongeren en hun kamers werden te weinig gecontroleerd. De instructies met betrekking tot kritische beveiligingsprocessen, zoals de aanwezigheidscontrole, bezoek, buitenactiviteiten en controle op contrabande op diverse momenten, waren niet toereikend.

In de praktijk bleek de naleving van de beveiligingsprocedures lastig uitvoerbaar. Door de personele situatie in de inrichting was er voor de beveiligers geen werkoverleg gepland en was er dus geen vaste gelegenheid om de procedures en de naleving daarvan met enige regelmaat door te spreken.

Dit resulteerde in de volgende aanbevelingen;

- Controleer personeel stelselmatig door ze pieploos door de detectiepoort de inrichting te laten betreden.
- Onderzoek of er voldoende cameratoezicht is in de loopgangen voor jongeren die voor de beveiliging niet zichtbaar zijn.
- Zorg ervoor dat geplande kamercontroles en controles van algemene ruimtes consequent plaatsvinden. Zorg bovendien dat hier een actueel en volledig overzicht van de controles is.
- Informeer jongeren na een kamercontrole achteraf (bijvoorbeeld door een briefje op hun kamer) dat hun spullen doorzocht zijn.
- Zorg voor actuele en volledige instructies over de kritische beveiligingsprocessen en de naleving daarvan. Onder andere door ze te bespreken tijdens teamvergaderingen.

Bevindingen

Controle medewerkers

De directie neemt onveranderd het standpunt in dat de medewerkers van de inrichting niet door middel van een detectiepoort en handbagagescan gecontroleerd hoeven te worden bij binnenkomst in de inrichting. Daarmee wil de directie uitstralen vertrouwen te hebben in de medewerkers. De medewerkers in de inrichting zijn verdeeld over het gehanteerde toegangsbeleid. Zij zijn positief over het in hen gestelde vertrouwen, maar geven in de interviews aan geen principiële bezwaar te hebben bij binnenkomst te worden gecontroleerd.

Cameratoezicht gangen

De directie geeft aan na intern beraad geen aanleiding te zien om camera's te plaatsen in de looproutes van de jongeren. De directie hecht op dit punt meer waarde aan het bevorderen van een goede relationele veiligheid, een adequate risicotaxatie vooraf van de situatie en het zo nodig treffen van passende

maatregelen, dan in het plaatsen van extra camera's. Het middenkader deelt de opvatting van de directie. De beveiligers daarentegen zijn van mening dat toezicht via camera's zal bijdragen aan de verhoging van het veiligheidsgevoel. De beveiligers blijken nog niet op de hoogte van het standpunt van de directie over dit onderwerp.

Controle kamers en verblijfruimten

De controle van de kamers en verblijfruimten van de jongeren wordt volgens planning uitgevoerd. Daarbij is het beleid van de inrichting dat de jongeren achteraf schriftelijk worden geïnformeerd over de controle van hun kamer. De groepsleiders kijken bij de controles onder andere naar netheid, hygiëne, en de aanwezigheid van contrabande in de betreffende verblijfruimten. De beveiligers controleren de overige ruimten waaronder de onderwijslokalen. Op indicatie worden bij de inspecties drugshonden ingezet.

De groepsleiders brengen de jongeren veelal mondeling op de hoogte van een kamercontrole. De jongeren geven aan dat er niet altijd een briefje wordt achtergelaten na een kamercontrole. Een aantal jongeren geeft aan mondeling noch schriftelijk te zijn ingelicht over een uitgevoerde kamercontrole. De groepsleiders bevestigen dat het achterlaten van een briefje weleens wordt vergeten en nog een aandachtspunt is.

Er vindt registratie plaats van de uitgevoerde controles. Het afdelingshoofd controleert de inspectielijst.

Instructies

De inrichting beschikt inmiddels over de benodigde en geactualiseerde instructies voor de kritische beveiligingsprocessen. Er zijn onder andere instructies met betrekking tot de aanwezigheidscontrole gedurende de nachtdienst, de bezoekenregeling, controle op buitenactiviteiten, aanpak van contrabande en de alarmeringsprocedure.

De directie heeft de dienstroosters zodanig aangepast dat er twee vaste momenten zijn ingeroosterd voor teamoverleg voor de dan aanwezige beveiligers. Volgens de geïnterviewde beveiligers worden de instructies en de naleving daarvan sindsdien regelmatig besproken in het teamoverleg.

Oordeel

De inrichting voldoet op het onderdeel beveiligingsvoorzieningen en toezicht in beperkte mate aan de relevante normen en verwachtingen. De Inspecties zijn vooral kritisch op het door de directie gevoerde toegangsbeleid voor medewerkers van de inrichting. Daarbij worden de medewerkers bij binnenkomst niet gecontroleerd op het bezit van contrabande. Dit is naar het oordeel van de Inspecties niet in lijn met de beleidslijn die de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie uitdraagt.⁷ De Inspecties verwachten dat de directie van Den Hey-Acker het beleid op de toegangscontrole van medewerkers op korte termijn in overeenstemming brengt met het standpunt van de staatssecretaris.

⁷ De staatssecretaris van Veiligheid en Justitie heeft naar aanleiding van vragen van het Tweede Kamerlid Kooiman (SP) d.d. 18 januari 2013 over signalen van misstanden in justitiële jeugdinrichtingen over dit onderwerp het volgende antwoord geschreven: "... Alle personeelsleden dienen zich bij binnenkomst in de JJI 'piepvrij' door de detectiepoort te bewegen, hun tassen worden gecontroleerd op verboden goederen, en er geldt een verbod in alle JJI's op de invoer van privételefoons." (Brief aan de Voorzitter van de Tweede Kamer d.d. 28 februari 2013, kenmerk 355777)

De aanbevelingen met betrekking tot de controle van de verblijfsruimten van jongeren en de registratie daarvan zijn opgevolgd. Een aandachtspunt voor de directie is nog wel het toezien op de naleving van de afspraak dat de jongere in elk geval na afloop van de inspectie van zijn kamer altijd schriftelijk worden ingelicht dat zijn kamer is onderzocht. De inrichting beschikt over instructies met betrekking tot de kritische beveiligingsprocessen.

De directie kiest er niet voor om camera's te plaatsen in gangen waar jongerenverkeer plaatsvindt. Voor de Inspecties is het van belang dat het medewerkers zich veilig voelen bij de begeleiding van de jongeren en dat er bij incidenten snel kan worden ingegrepen en er geen tijd verloren gaat met het identificeren van de plek waar het incident plaatsvindt. Cameratoezicht draagt daartoe bij.

5.2

Conclusie

Wat betreft het aspect maatschappijbeveiliging voldoet de inrichting in beperkte mate aan de relevante normen en verwachtingen. Er vinden planmatig controles plaats van de verblijfsruimten van de jongeren en er zijn actuele instructies over de kritische beveiligingsprocessen. De instructies worden besproken in teamvergaderingen. De Inspecties zijn echter van oordeel dat het niet controleren van medewerkers bij binnenkomst van de inrichting onnodig veiligheidsrisico's met zich meebrengt voor de invoer van contrabande. De Inspecties verwachten dat het hoofdkantoor DJI een eenduidige beleidslijn ontwikkelt en uitdraagt voor de wijze waarop inhoud dient te worden gegeven aan de toegangscontrole van personen in justitiële (jeugd)inrichtingen.

6 Maatschappelijke reïntegratie

6.1 Reïntegratieactiviteiten Verbeterpunt

De Inspecties verwachten dat alle jongeren tijdig (binnen drie weken na binnenkomst) een vastgesteld perspectiefplan hebben, tenzij de detentieduur korter is dan drie weken. In dit laatste geval verwachten de Inspecties dat de jongere een nazorgplan krijgt en dat de inrichting hier actief aan meewerkt.

Tijdens de doorlichting in 2012 bleek dat de reïntegratieactiviteiten, die de inrichting ontplooiden, overwegend voldeden. Het lukte de inrichting echter niet om het eerste perspectiefplan voor een jongere tijdig gereed te hebben. Een oorzaak hiervan was dat de termijn van drie weken niet werd gehanteerd.

Dit resulteerde in de volgende aanbeveling:

Analyseer de doorlooptijd van de totstandkoming van het eerste perspectiefplan. Bezie wat de knelpunten zijn om een tijdige totstandkoming te bewerkstelligen en stel zo nodig het beleid bij.

Bevindingen

Binnen de inrichting is er een toegenomen bewustzijn dat het eerste perspectiefplan conform YOUTURN binnen drie weken gereed dient te zijn. Er is volgens de medewerkers meer controle en sturing op dit proces door de rapportage- en behandelcoördinatoren. Binnen de inrichting maken de medewerkers gebruik van een planning die via intranet inzichtelijk is. De rapportagecoördinator vult de planning met data waarop de perspectiefplannen gereed moeten zijn. De medewerkers kunnen vanaf hun werkplek zien wanneer er een bijdrage voor het perspectiefplan van hen verwacht wordt. Wanneer een eerste perspectiefplan zijn termijn dreigt te overschrijden, rappelleert de rapportagecoördinator de betrokken behandelcoördinator, die vervolgens de betreffende medewerker rappelleert. Het afdelingshoofd wordt door de behandelcoördinator benaderd als er zich knelpunten voordoen. Naast de planning op intranet heeft de inrichting een nieuw rapportage- en registratiesysteem voor de medewerkers (IFM), waarin de medewerkers alle rapportages kunnen maken.

Uit een statusoverzicht van de rapportagecoördinator blijkt dat in de maanden september tot en met december 2012 het merendeel van de eerste perspectiefplannen niet binnen de landelijke gestelde YOUTURN-termijn van drie weken gereed was. Dit blijkt ook uit een beperkt dossieronderzoek van drie dossiers: de perspectiefplannen zijn gemiddeld rondom de vijfde week van het verblijf van de jeugdige gereed. Dit is ten opzichte van 2012 geen duidelijke verbetering.

Oordeel

De reïntegratieactiviteiten die de inrichting ontplooit voldoen overwegend. Het is positief dat de inrichting meer controle en sturing op de tijdigheid van de eerste perspectiefplannen heeft ingezet. Het lukt de inrichting echter niet om alle eerste perspectiefplannen van de jongeren binnen de landelijk gestelde YOUTURN-termijn van drie weken gereed te hebben.

6.2 Verlof Verbeterpunten

De Inspecties verwachten dat er binnen de inrichting een procesbeschrijving conform het verloftoetsingskader justitiële jeugdinrichtingen aanwezig is. In de

procesbeschrijving zijn de advies- en beslissingsbevoegdheden vastgesteld, inclusief de wijze waarop de interne multidisciplinaire voorbereiding van de besluitvorming met betrekking tot het vrijhedenbeleid plaatsvindt.

Tijdens de doorlichting in 2012 bleek dat de uitvoering van het vrijhedenbeleid in beperkte mate voldeed aan de normen en verwachtingen. De procedure van de aanvraag was niet conform het landelijk beleid. De medewerkers werkten in beperkte mate volgens de YOUTURN-methodiek, waardoor het risico bestond dat het toekennen van verlof weinig eenduidig gebeurde. Verder bleek dat de verlofmachtigingen niet tijdig werden aangevraagd en dat begeleide verloven niet altijd doorgang vonden.

Dit resulteerde in de volgende aanbevelingen:

- Zorg voor een lokale procesbeschrijving over de besluitvoering en uitvoering van de verlofaanvragen. Zorg daarbij dat verlof eenduidiger wordt toegekend aan jongeren door de aanvraag meer te koppelen aan YOUTURN.
- Bezie de mogelijkheden om het proces van verlofmachtigingen te verbeteren voor wat betreft de tijdigheid van de aanvraag. Zorg zo nodig voor een sterkere sturing op de tijdigheid van de aanvragen.
- Zorg voor een adequate personeelsbezetting om begeleid verlof te allen tijde te laten plaatsvinden.

Bevindingen

Procesbeschrijving

Binnen de inrichting is er sinds februari 2013 een nieuwe procesbeschrijving 'verlofmanagement intern' over de besluitvorming en uitvoering van de verlofaanvragen. Deze procesbeschrijving, bestaande uit verschillende protocollen, is gebaseerd op het landelijke verloftoetsingskader justitiële jeugdinrichtingen en biedt de medewerkers houvast bij het uitvoeren van het verlof. In de procesbeschrijving heeft de inrichting stapsgewijs omschreven hoe de verschillende stappen in het verlofproces van een jongere vormgegeven moeten worden. In de procesbeschrijving staat niet omschreven wanneer een jongere in aanmerking komt voor planmatig verlof.

Aanvraag verlofmachtiging

Volgens het landelijk beleid ontstaat in fase drie van YOUTURN de mogelijkheid voor het opstarten van planmatig verlof. Planmatig verlof kan worden aangevraagd wanneer de voortgang van de behandeling daartoe aanleiding geeft.

Binnen de inrichting zijn de behandelcoördinatoren verantwoordelijk voor het opstarten van het planmatig verlof. In de huidige werkwijze verbinden de behandelcoördinatoren de aanvraag van het planmatig verlof niet expliciet aan de fasering van YOUTURN, maar is het verloop van de behandeling bepalend of een jongere kan starten met het opbouwen van planmatig verlof. Dit bespreken de behandelcoördinatoren tijdens de perspectiefplanbespreking met de jongere, zijn ouders en andere betrokken medewerkers.

Het daadwerkelijke besluit of het planmatig verlof voor een jongere wordt aangevraagd, wordt multidisciplinair genomen in het psychomedisch overleg (PMO), waar in ieder geval de psychiaters en behandelcoördinatoren aan deelnemen. De behandelcoördinatoren geven aan dat er binnen het PMO ruimte en vertrouwen is om kritisch tegen elkaar te zijn. Zo wordt binnen het overleg besproken wanneer planmatige verloven te vroeg of juist te laat worden aangevraagd.

Na het besluit in het PMO dienen de behandelcoördinatoren de aanvraag voor de verlofmachtiging bij de afdeling Individuele Jeugdzaken van DJI in. Deze aanvraag

wordt begeleid met een aantal documenten zoals een delictanalyse, SAVRY⁸, perspectiefplan en verlofplan. De inhoudelijk directeur van de inrichting toetst de verlofaanvraag voordat deze wordt verstuurd.

Volgens de medewerkers is de toekenning van het verlof met de huidige werkwijze meer gestructureerd en eenduidiger geworden.

De afdeling Individuele Jeugdzaken heeft een overzicht waarin zij de kwaliteit van de aanvragen bijhoudt. Een aanvraag moet een maand voor het aflopen van de huidige verlofmachtiging naar de afdeling Individuele Jeugdzaken worden gestuurd. In 2012 is 30,9 procent van de aanvragen van de inrichting niet binnen de termijn van het landelijke verloftoetsingskader. Het landelijk gemiddelde van alle inrichtingen is ruim 25 procent.

Verlofuitvoering

Wanneer de verlofmachtiging door de afdeling Individuele Jeugdzaken is afgegeven, moet de jongere een verlofinvullingsplan en een verkorte weekplanning maken. De jongere is zelf verantwoordelijk voor het maken en tijdig indienen van deze stukken. In het verlofinvullingsplan neemt de jongere onder andere een tijdsplanning, activiteiten, doelen en risicosituaties op. Verder wordt van de jongere verwacht dat hij opschrijft hoe hij met deze risicosituaties omgaat. Dit verlofinvullingsplan bespreekt de jongere in eerste instantie met zijn mentor. Daarna wordt het plan multidisciplinair in het teamoverleg beoordeeld. Bij dit overleg is de aanwezigheid van de individueel trajectbegeleider, de behandelcoördinator, het afdelingshoofd en de mentor noodzakelijk om het verlofinvullingsplan goed te kunnen keuren. Op de dag van het verlof zelf beoordelen de groepsleiders het gedrag en de situatie van de jongere op de groep. Mocht dit bij de groepsleiders de vraag oproepen of het wel verstandig is om de jongere op verlof te laten gaan, dan bespreken ze dit met de behandelcoördinator. Na afloop van ieder verlof schrijven de jongere en zijn mentor ieder een verlofevaluatie.

De inrichting heeft in de procesbeschrijving een gestructureerde werkwijze neergezet, die nu ook eenduidig door de medewerkers wordt uitgevoerd. Ten tijde van de doorlichting in 2012 was het mogelijk dat jongeren zonder specifiek doel met verlof gingen, maar dat kan volgens de medewerkers nu niet meer gebeuren.

Begeleid verlof

De inrichting bouwt de verloven van de jongeren stapsgewijs op. Een jongere begint met eendaags begeleid verlof en krijgt uiteindelijk meerdaags onbegeleid verlof. Ten aanzien van het begeleid verlof is er een landelijke wijziging ingevoerd. De staatssecretaris van Veiligheid en Justitie heeft besloten dat, wanneer de jongere een hoog recidiverisico scoort op de SAVRY, de begeleide verloven door twee begeleiders uitgevoerd moeten worden. Deze landelijke wijziging leidt volgens de medewerkers soms tot roostertechnische problemen, maar over het algemeen kunnen de begeleide verloven doorgang vinden. Dit komt vooral omdat de personeelsbezetting binnen de inrichting nu op orde is (zie ook paragraaf 7.1). Incidenteel komt het voor dat een begeleid verlof geen doorgang kan vinden. De medewerkers geven aan nog altijd bereid te zijn om extra te komen werken om het begeleid verlof door te laten gaan. De jongeren geven aan dat het begeleid verlof nu vaker doorgaat dan ten tijde van de doorlichting in 2012.

Oordeel

Het beleid, de uitvoering en de check op de uitvoering van het vrijhedenbeleid voldoen nu overwegend. Het verlofmanagement binnen Den Hey-Acker is gewijzigd.

⁸ SAVRY is een risicotaxatie-instrument om het risico op (hernieuwd) gewelddadig gedrag bij adolescenten van twaalf tot achttien jaar te kunnen bepalen.

De procesbeschrijving geeft een duidelijke omschrijving van de te nemen stappen en verantwoordelijkheidsverdeling in het verlofproces. Het beleid is bij de medewerkers en jongeren bekend en voldoende duidelijk.

De inrichting heeft er door de huidige werkwijze voor gezorgd dat op verschillende momenten, in het PMO en teamoverleg, het verlof van een jongere multidisciplinair getoetst wordt. Daardoor is de eenduidigheid van de verloftoekenning nu voldoende gewaarborgd. Verder vinden de Inspecties het positief dat de jongeren een belangrijke rol hebben gekregen in de totstandkoming van het verlofinvullingsplan, het weekplan en de evaluatie. Ook is positief dat de begeleide verloven in de meeste gevallen doorgaan.

Aandachtspunt voor Den Hey-Acker blijft de tijdigheid van de aanvraag van de verlofmachtigingen. Het lukt de inrichting niet om in alle zaken de verlofmachtigingen tijdig aan te vragen bij de afdeling Individuele Jeugdzaken van DJI.

6.3 Conclusie

In 2012 concludeerden de Inspecties dat de uitvoering van reïntegratieactiviteiten overwegend voldeed, maar dat de uitvoering van verlof beperkt voldeed aan de normen en verwachtingen.

De reïntegratieactiviteiten en het verlof voldoen nu beide overwegend. Verlof wordt eenduidig toegekend. Het is positief dat de jongeren een belangrijke rol hebben gekregen in de totstandkoming van het verlofinvullingsplan, het weekplan en de evaluatie. Het is positief dat de inrichting meer controle en sturing op de tijdigheid van de eerste perspectiefplannen heeft ingezet. De tijdigheid van de totstandkoming van het eerste perspectiefplan blijft echter een aandachtspunt, evenals de tijdigheid van de aanvraag van de verlofmachtigingen.

7 Organisatieaspecten

7.1 **Personeelsmanagement** **Verbeterpunt**

Inrichtingen dienen te beschikken over een visie met betrekking tot het te voeren personeelsbeleid. Hierin dient aandacht te zijn voor competentie management, vorming en opleiding van medewerkers en ziekteverzuim. In de praktijk dient dit te leiden tot een stabiele personeelsorganisatie die kwalitatief aan de maat is. Verder wordt verwacht dat medewerkers op de hoogte zijn van, en betrokken bij (nieuwe) ontwikkelingen binnen de inrichting.

Tijdens de doorlichting in 2012 is geconstateerd dat de uitvoering van het personeelsmanagement in beperkte mate voldeed. De reorganisatie had voor veel onrust onder het personeel gezorgd en er was op het moment van de inspectie, kort na de reorganisatie nog geen sprake van een stabiele personeelsbezetting die ook kwalitatief aan de maat was.

Het was onwenselijk dat groepsleiders in hun vrije tijd extra werkten, om er zo voor te zorgen dat activiteiten zoals verlof doorgang konden vinden.

Dit resulteerde in de volgende aanbevelingen:

- Draag zorg voor een stabiele personeelsbezetting onder de groepsleiders.
- Zorg dat medewerkers betrokken blijven rondom de ontwikkelingen in de visies die de inrichting wil voorstaan.

Bevindingen

Personeelsbezetting

De directie heeft maatregelen genomen die geresulteerd hebben in een stabiele personeelsbezetting onder de groepsleiders. De maatregelen bestonden onder andere uit de aanpak van het (langdurige) ziekteverzuim, het aanpassen van dienstroosters, herschikking samenstelling teams op basis van functiedifferentiatie, inzet van een procesbegeleider om de groepsleiders te ondersteunen en heldere afspraken over vervanging bij ziekte binnen de eigen functiegroep. De maatregelen hebben bijgedragen aan meer stabiliteit in de bezetting van de groepsleiders. Jongeren zien hierdoor minder wisselende gezichten, waardoor het leefklimaat op de groepen is verbeterd en het veiligheidsgevoel van medewerkers is toegenomen.

Op het moment van het vervolgonderzoek had de inrichting meer medewerkers in dienst dan nodig voor de huidige operationele capaciteit. Deze tijdelijke situatie wordt benut door de personeelsleden ondersteunend in te zetten in het dagelijkse werkproces. De personele bezetting van Den Hey-Acker moet echter in 2013 nog in overeenstemming gebracht worden met de operationele capaciteit van 68 plaatsen. Dit betekent dat de inrichting wederom afscheid zal moeten gaan nemen van een aantal medewerkers. De stabiliteit van de inrichting zal hierdoor mogelijk weer onder druk komen te staan.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in Den Hey-Acker is nog altijd hoog, maar sinds de doorlichting in 2012 wel afgenomen. In januari 2013 was het ziekteverzuim 11,9 procent en daarmee ruim boven de norm van 7,5 procent. De inrichting heeft een verzuimreglement en een plan van aanpak om het verzuim verder terug te dringen. Omdat de inrichting tijdelijke een grotere capaciteit in gebruik heeft, is dit probleem op het moment niet urgent. Dit is echter geen bestendige oplossing.

Doorgang begeleid verlof

Zoals in paragraaf 6.2 vermeld, is sinds de invoering van de maatregelen het op basis van de postenbezetting in principe mogelijk alle geplande begeleid verloven van jongeren door te laten gaan. De verloven die begeleid moeten worden door twee personeelsleden willen een enkele keer problemen geven in de uitvoering. In een enkel geval gaat een ITB'er als tweede begeleider mee en in uitzonderingsgevallen gaat het verlof niet door.

Medewerkerstevredenheid

De directie heeft naar aanleiding van problematiek in de inrichting een adviesbureau ingeschakeld. Dit adviesbureau heeft de uitkomsten van het in de inrichting gehouden medewerkerstevredenheidsonderzoek meegenomen in het nader onderzoek dat zij heeft uitgevoerd naar de tevredenheid van medewerkers over de leiding van de inrichting, de dagelijkse aansturing en het personeelsbeleid. De uitkomsten van dit onderzoek zijn gepresenteerd aan de medewerkers en er is een plan van aanpak opgesteld. Het plan van aanpak beoogt meer inhoud en samenhang te brengen in het personeelsbeleid, de gewenste stijl van leidinggeven, de zorg voor medewerkers zoals vermindering van de werkdruk en terugdringen van het ziekteverzuim.

De door de directie ingezette beleidswijzigingen en de manier waarop medewerkers hierbij worden betrokken en de communicatie over de voorgenomen veranderingen, hebben bijgedragen aan de verbetering van het werkklimaat in de inrichting.

Oordeel

De inrichting voldoet op het onderdeel personeelsmanagement overwegend. De maatregelen die zijn genomen om te komen tot een stabiele personeelsbezetting, zoals de nieuwe dienstroosters, hebben geleid tot een verbetering van het leefklimaat op de groepen en een verhoging van het veiligheidsgevoel van medewerkers. Medewerkers worden betrokken bij de ontwikkelingen binnen de inrichtingen. Aandachtspunt blijft het ziekteverzuim binnen de inrichting. Hoewel het ziekteverzuim systematisch is aangepakt, is dit nog steeds te hoog.

7.2

Communicatie Verbeterpunt

Van de inrichting wordt een goede werking verwacht van zowel de interne als de externe communicatie. Bij de interne communicatie gaat het er om dat de verticale en horizontale communicatie naar tevredenheid verloopt. Van belang is dat teamoverleg regelmatig plaatsvindt. Van de externe communicatie wordt verwacht dat het overleg met externe keten- en netwerkpartners naar tevredenheid verloopt. Bovendien dienen er verslagen te zijn van de overleggen en dient de communicatiestructuur inzichtelijk te zijn, zodat navolgbaar is of de overleggen plaatsvinden conform verwachtingen.

Bij de doorlichting in 2012 voldeed de inrichting met betrekking tot de uitvoering van de communicatie beperkt. Een punt dat hierin zwaar meewoog, was dat de communicatiestructuur tussen de school en de inrichting onvoldoende op orde was. Daarnaast ontbrak het bij de functiegroep beveiliging volledig aan teamoverleg. Bij de groepsleiding en beveiligers bestond ontevredenheid over de verticale communicatie.

Dit resulteerde in de volgende aanbevelingen:

- Zorg samen met de school voor een vastgelegde communicatiestructuur waarbij er op alle niveaus voldoende overleg is, ook tussen beide organisaties. Leg bovendien communicatiemomenten, zoals de teamoverleggen van de groepsleiders,

vast zodat nagegaan kan worden hoe vaak ze doorgaan en wat de kwaliteit van de informatieoverdracht is.

- Zorg ervoor dat de beveiligers regelmatig onderling overleg kunnen hebben.

Bevindingen

Verticale communicatie

De directie heeft de afgelopen tijd een pakket van maatregelen getroffen om de communicatie en de informatie-uitwisseling te verbeteren. In het kader van de nieuwe visie over de toekomst van de inrichting zijn veranderbijeenkomsten georganiseerd voor medewerkers van de inrichting en van de school. Ook worden alle personeelsleden op de hoogte gehouden van de laatste stand van zaken via intranet en nieuwsbrieven. Er zijn werkgroepen ingesteld, de zogenaamde mijlpaalgroepen, waarin medewerkers uit verschillende functiegroepen bijdragen aan de missie en visie van de inrichting, het personeelsplan en het herstructureren van overlegvormen. De directie is toegankelijker geworden en laat zich meer op de werkvloer zien. De geïnterviewde medewerkers zijn positief over deze werkwijze en voelen zich voldoende betrokken bij de ontwikkelingen.

Samenwerking tussen school en inrichting

Er zijn met de school en de onderwijskrachten afspraken gemaakt over de onderlinge communicatie tussen de school en de inrichting op management en uitvoerend niveau. Op het niveau van de directie is er overleg met de onderwijsmanager. De inrichting neemt de school nadrukkelijk mee in de veranderprocessen van de inrichting.

Het onderwijs is verder betrokken bij het Integraal Proces Overleg van de inrichting, de perspectiefplanbesprekingen en bij de wekelijkse teamvergaderingen bij het onderdeel jongerenbespreking. Ook zijn de medewerkers van de school aanwezig bij het ochtendoverleg. Er zijn praktische werkafspraken gemaakt over zaken zoals informatie-uitwisseling over schoolprestaties van jongeren, hoe te handelen bij ziekmeldingen van jongeren en overige bijzonderheden.

Teamoverleg

De directie heeft in overleg met de medezeggenschapsraad nieuwe dienstroosters ingevoerd. De aanpassingen van dienstroosters hebben ertoe geleid dat er voldoende tijd is voor dienstoverdracht bij de groepsleiders. Ten behoeve van het teamoverleg binnen de functiegroep beveiligers is een extra lijn ingevoerd. Hierdoor is het mogelijk dat zij iedere week op dinsdag- of donderdagmiddag teamoverleg hebben.

Oordeel

De inrichting voldoet volledig op het onderdeel communicatie. Er vinden personeelsbijeenkomsten plaats en via nieuwsbrieven en intranet worden medewerkers op de hoogte gehouden. De samenwerking tussen inrichting en school is geïntensiveerd en beide zijn hier zeer tevreden over. Door aanpassingen in de dienstroosters is er nu gelegenheid voor werkoverdracht bij de groepsleiders en teamoverleg voor de beveiligers.

7.3

Conclusie

In 2012 concludeerden de Inspecties wisselend over de organisatieaspecten en waren zij kritisch over de uitvoering van het personeelsmanagement en de onderlinge communicatie. De reorganisatie had voor veel onrust onder de medewerkers gezorgd en er was geen stabiele personeelsbezetting die kwalitatief

aan de maat was. Daarnaast was de communicatie tussen de inrichting en de school onder de maat en hadden beveiligers geen teamoverleg.

De inrichting voldoet wat betreft de organisatieaspecten inmiddels overwegend. Er is nu een stabiele personeelsbezetting, die heeft geleid tot een verbetering van het leefklimaat en een verhoging van het veiligheidsgevoel. Ook worden medewerkers betrokken bij de ontwikkelingen binnen de inrichting. Inrichting en school zijn tevreden over de onderlinge samenwerking. De dienstroosters zijn gewijzigd, waardoor er meer ruimte is gekomen voor werkoverdracht en beveiligers teamoverleg kunnen hebben.

Een belangrijk aandachtspunt blijft het ziekteverzuim. Hoewel het systematisch wordt aangepakt, is dit nog steeds te hoog.

Bijlage 1 Afkortingen

BHV	Bedrijfshulpverlening
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
ESP	Ernstige Seksuele Problematiek
IBT	Intern bijstandsteam
IFM	Intelligente Formulieren Module
IGZ	Inspectie Gezondheidszorg
IJZ	Inspectie Jeugdzorg
ISZW	Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
ITA	Individuele Traject Afdeling
ITB	Individueel trajectbegeleider
IVenJ	Inspectie Veiligheid en Justitie
IV'er	Inrichtingsverantwoordelijke
IvhO	Inspectie van het Onderwijs
JJI	Justitiële Jeugdinstelling
JOCO	Jongerencommissie
PI	Penitentiaire inrichting
PIJ	Plaatsing in een jeugdinstelling
PMO	Psychomedisch overleg
RI&E	Risico-inventarisatie en -evaluatie
Uc	Urinecontrole
VTV	Vrije Tijd en Vorming

Bijlage 2 Bronnen

Capaciteitsoverzicht 2013
Checklist 1^e dag nieuwe jongere
Checklist fase 1 (eerste 7 tot 10 dagen)
Dagprogramma's
Huisregels Den Hey-Acker
Incidentenanalyse JJI Den Hey-Acker 2012
Lokale procedure biometrie
Oefenkalender 2013
Oefenplan 2013
Onderzoek hygiëne RIVM
Opleidingsplanning 2013
Overlegstructuur
Overzicht absentieregistratie
Overzicht buitenschoolse activiteiten
Overzicht kamercontroles
Overzicht verzuim
Overzicht deelname weerbaarheidstraining
Plan van aanpak YOUTURN 2012-2013
Plan van aanpak verzuim
Planning interne audit 2013
Planning RI&E 2013-2015
Procedure verlofaanvragen
Protocol Verlofmanagement
Rapport Audit Middelengebruik JJI's
Rapportages medewerkerstevredenheidsonderzoek 2012
Realisatie herhalingstrainingen YOUTURN
Risicobeoordeling agressie & geweld
Veiligheidsinstructie JJI Den Hey-Acker
Verzuimreglement Den Hey-Acker
Viermaandsrapportages 2012
Visie-document Justitiële Jeugdinstelling Den Hey-Acker
Visie op de psychiatrische basiszorg in Justitiële Jeugdinstellingen
Visie op orde en straffen
Visie op het orthopedagogisch leefklimaat in de Justitiële Jeugdinstellingen
Visie op middelengebruik Den Hey-Acker
Visie op middelengebruik in justitiële jeugdinstellingen
Visie op psychiatrie binnen Den Hey-Acker
Voorbeeld dagjournaal
Werkinstructies kritische beveiligingsprocessen

Bijlage 3 Inspectieprogramma

Dag 1: IVenJ, IJZ, IvhO

9.00-9.15 uur	Aankomst Kennismaking met contactpersoon, installatie van werkkamer, introductie, korte toelichting van het programma en de werkwijze.	
9.30-11.00 uur	Interview directie, aan de hand van documentatie en actuele ontwikkelingen	Interview vertegenwoordiging van de groepsleiding, kort en lang verblijfgroepen (vijf vertegenwoordigers, van verschillende groepen)
11.00-12.30 uur	Interview met vijf jongeren, afkomstig van verschillende groepen	Interview vertegenwoordiging school en inrichting
12.30-13.00 uur	Lunch	
13.15-14.00 uur	Bezoek stiltecentrum Interview geestelijk verzorgers	Bezoek en interview onderwijs, vrijetijdsbesteding en bibliotheek, Inclusief ter plaatse een gesprek met onderwijzers en bibliothecaris
14.00-14.45 uur	Documentatie Inzage in notulen teamoverleggen beveiliging, lijsten van urinecontroles, kamercontroles, controles gezamenlijke ruimtes Inzage registraties van plaatsing in afzondering	
15.00-15.45 uur	Documentatie Calamiteitenmappen, oefenjaarkalender, periodiek inspectieplan (beveiligingsapparatuur)	Observatie jongerenbespreking
15.45-17.00 uur	Interview beveiligingsfunctionarissen	
17.00-17.15	Afstemming inspecties	

Dag 2: IVenJ, IJZ, ISZW

09.00-09.15 uur	Afstemming tussen inspecties		
9.15-10.30 uur	Interview met de ARBO-coördinator	Interview vertegenwoordiging van het middenkader	
10.45-12.20 uur	Interview individueel trajectbegeleiders	Interview vertegenwoordiging van groepsleiding kort en lang verblijfgroepen	
12.30-13.15 uur	Lunch en afstemming tussen Inspecties		
13.15-14.45 uur	Interview individuele jongeren, waaronder een ITA en ESP-jongere	Interview vertegenwoordiging van de gedragswetenschappers	Inzage meest recente incidentenanalyse
15.00-16.00 uur	Interview drie groepsleiders, kort en lang verblijfgroepen	Documentatie Inzage in lijsten van urinecontroles, kamercontroles, controles gezamenlijke ruimtes	Inzage rapportage / dossiers op de groepen. (YOUTURN voortgang, verlofaanvragen, etc.)
16.00-16.30	Afstemming Inspecties		
16.30-17.30	Korte terugkoppeling bevindingen doorlichting aan de directie		

Bijlage 4 Geografische ligging

Bijlage 5 Brief Inspectie SZW



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 820 3500 AV Utrecht

MIN VAN JU RYKSINR V JONGENS DEN HEY-ACKER
t.a.v. de directie
POSTBUS 4737
4803 ES BREDA

Directie Arbo

Kantoor Utrecht
Oudehoofd 6
3513 ER Utrecht
Postbus 820
3500 AV Utrecht
www.inspectieszw.nl

Contactpersoon

Dhr. P.J.A.F. van der Heijde
T +31 (0)70 3336398

Onze referentie

A999/1758/01

Datum

Betreft **Bevindingen vervolgininspectie inclusief waarschuwing**

Geachte heer/mevrouw,

Op woensdag 27 februari 2013 heb ik, mevrouw S.E.B. Roodenburg, een inspectie uitgevoerd in JJI Den Hey-Acker, locatie Ginneken.

Deze inspectie was een vervolg op het inspectiebezoek dat mijn collega, mevrouw H. Plaggenborg, op 6 juni 2012 bij u heeft uitgevoerd.

Het inspectiebezoek vanuit de Inspectie SZW maakte onderdeel uit van een vervolgonderzoek bij JJI Den Hey-Acker, uitgevoerd door de Inspectie Veiligheid en Justitie, Inspectie Jeugdzorg, Onderwijsinspectie en Inspectie voor de gezondheidszorg.

Tijdens het inspectiebezoek heb ik mij gericht op de tekortkomingen, gericht op de beheersing van agressierisico's, die op 6 juni 2012 waren geconstateerd. Deze tekortkomingen zijn schriftelijk aan u gecommuniceerd in een brief van 20 juni 2012 met kenmerk A999/1505/01.

Aanvullend heb ik beoordeeld in hoeverre JJI Den Hey-Acker de beleidscyclus ter beheersing van werkdrukrisico's volgt.

Tijdens het inspectiebezoek heb ik allereerst gesproken met de heer D. Timmermans, preventiemedewerker, en de heer W. Petrus, hoofd bedrijfsvoering. Aansluitend heb ik een groepsinterview gehouden met 6 groepsleiders van kort verblijfgroepen, lang verblijfgroepen, afdeling ESP (voor jongeren met ernstige seksuele problematiek) en afdeling ITA (voor jongeren die een individueel behandeltraject volgen). Als aanvulling op het groepsinterview heb ik nog een interview gehouden met 3 groepsleiders, waarvan er 2 werkzaam waren op een kort verblijf groep en waarvan er 1 werkzaam was op een lang verblijf groep. Zoals hierboven reeds genoemd heb ik gesproken over de onderwerpen agressie & geweld en werkdruk.

Agressie en geweld

Tijdens het inspectiebezoek heb ten aanzien van de tekortkomingen, zoals geconstateerd op 6 juni 2012, het volgende geconstateerd:

Risicobeoordeling agressie & geweld

De gestelde termijn om de risicobeoordeling uit te voeren is niet gehaald, doordat tijdens het beoordelingsproces bleek dat men niet de juiste deskundigheid in huis had voor het correct uitvoeren van de beoordeling.

Begin 2013 is er zodoende door een Arbodienst een risicobeoordeling uitgevoerd in het kader van agressie & geweld. Interviews met medewerkers hebben deel uitgemaakt van de risicobeoordeling.

Vanaf 1 Januari 2013 is er nieuwe wetgeving van kracht op grond waarvan de Inspectie SZW strenger optreedt bij het aantreffen van overtredingen. Voor meer informatie kunt u terecht op www.inspectieszw.nl.

Pagina 1 van 4

Op dit moment ligt er een risicobeoordeling agressie & geweld in concept. Dit document heb ik ingezien. Deze risicobeoordeling ziet er uitgebreid, volledig en helder uit. Ik vertrouw er dan ook op dat het definitieve rapport van eenzelfde kwaliteit zal zijn, waarmee het voldoet aan de eisen vanuit de Arbeidsomstandighedenwet. Het definitieve rapport wordt mij nog door de heer D. Timmermans toegestuurd, wanneer het gereed is.

Directie Arbo

Datum

Onze referentie
A999/1758/01

Trainingen agressie & geweld

Kennis en vaardigheden gericht op preventie van, dan wel omgaan met agressie-incidenten is ondergebracht in de weerbaarheidstraining (WBT). Daarnaast legt de gehanteerde YOUTURN methodiek een basis voor preventief handelen in het kader van agressie.

In de WBT worden zowel fysieke, mentale als verbale vaardigheden getraind. De inrichting streeft ernaar om iedere medewerkers minimaal 6 keer per jaar aan WBT deel te laten nemen. Bij de afdeling ITA ligt dit aantal, gezien de aard van de werkzaamheden en bijkomende risico's, hoger. Naast de verplichte WBT uren kunnen medewerkers zich vrijwillig inschrijven voor deelname aan extra dagdelen WBT. In de praktijk blijkt dat nagenoeg alle medewerkers voldoen aan het aantal te volgen weerbaarheidstrainingen.

Nieuwe medewerkers volgen tijdens hun inwerkprogramma 6 dagdelen WBT. Echter is de instroom van nieuwe medewerkers op dit moment nihil.

De alarmprocedure, rondom agressie-incidenten, is geoefend. Van belang is deze te blijven oefenen. De medewerkers geven aan dat zij bekend zijn met de alarmprocedure.

Onder de medewerkers blijkt nog wel een grote behoefte aan interventie, gericht op het voorkomen van agressie-incidenten. In sommige teams is dergelijke interventie al opgezet, binnen andere teams nog niet. Ik plaats hier als opmerking dat dergelijke interventie in ieder team terug zou moeten komen. Dit staat ook zo in uw Risico Inventarisatie & Evaluatie omschreven.

Intern bijstandsteam (IBT)

JJI Den Hey-Acker is er op dit moment mee bezig een eigen IBT operationeel te krijgen. De komst van dit IBT is al vrij concreet. Het draaiboek is naar verwachting eind maart klaar. Daarna kunnen de IBT leden getraind gaan worden. Naar verwachting zijn de IBT leden aan het einde van de zomer getraind, waarna het IBT operationeel kan worden.

Tot dit tijd maakt JJI Den Hey-Acker nog gebruikt van het IBT van de penitentiaire inrichting in Breda. De afspraken voor inzet van dit IBT zijn aangescherpt, waardoor nu overdag onder normale omstandigheden een aanrijdtijd van 30 minuten gerealiseerd moet kunnen worden.

Over het geheel genomen heb ik de positieve indruk gekregen dat JJI Den Hey-Acker de knelpunten rondom agressiebeheersing goed heeft opgepakt en is er een duidelijke verbetering zichtbaar ten opzichte van het vorige inspectiebezoek.

Op basis van de hierboven genoemde punten heb ik geconstateerd dat de overtredingen, zoals omschreven in de brief van 20 juni 2012, met kenmerk A999/1505/01, zijn opgeheven.

Ondanks de vrij positieve indruk en het opheffen van de eerdere knelpunten heb ik nog wel de volgende overtreding geconstateerd:

1. Door de vertraging in het opstellen van een risicobeoordeling gericht op agressie en geweld, zijn de maatregelen, zoals geformuleerd door de Arbodienst, nog niet opgenomen in een plan van aanpak en is nog onvoldoende een start gemaakt met de uitvoering van de maatregelen.

Dit is een overtreding van artikel 2.15, 1e lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Directie Arbo

Met betrekking tot deze overtreding verwacht ik van u dat de adviezen van de Arbodienst, in het kader van agressiebeheersing, overgenomen zullen worden en binnen redelijke termijnen ten uitvoer zullen worden gebracht.

Datum

Onze referentie
A999/1758/01

Voor verder informatie omtrent agressiebeheersing en bijbehorende maatregelen verwijs ik naar de Arbocatalogus voor de sector Rijk.

De overtreding moet binnen een termijn van 6 maanden na de hiervoor genoemde inspectiedatum zijn opgeheven.

In de toekomst kan JJI Den Hey-Acker wederom bezocht worden in het kader van een herinspectie. Wordt tijdens deze herinspectie dezelfde of een soortgelijke overtreding, als bedoeld in artikel 8.29c van de Arboregeling aangetroffen, dan wordt hiervoor een boeterapport opgemaakt.

Ten aanzien van de beheersing van de agressierisico's merk ik verder nog op dat JJI Den Hey-Acker een nieuw systeem heeft opgezet voor het melden en registreren van agressie-incidenten. Ik benadruk dat een goede communicatie over de werking van het systeem, de noodzaak om agressie-incidenten te registreren, en de agressienorm van groot belang is. Uit de gesprekken heb ik kunnen afleiden dat er op dit moment nog sprake is van een forse onderregistratie van verbale agressie-incidenten. Deze onderregistratie is derhalve een aandachtspunt.

Werkdruk

In het kader van werkdruk risico's heb ik beoordeeld in hoeverre JJI Den Hey-Acker de beleidscyclus volgt om werkdrukrisico's te beheersen.

Ik heb geconstateerd dat u werkdrukfactoren in een medewerkerstevredenheidsonderzoek hebt beoordeeld. Aanvullend heeft een extern bureau welzijninterviews gehouden met medewerkers om de knelpunten beter in kaart te krijgen. De knelpunten vanuit de interviews zijn opgenomen in een Plan van Aanpak. Via uw verandermanagement programma worden de acties vanuit het Plan van aanpak nu uitgevoerd. Vanuit de interviews is mij gebleken dat de medewerkers ervaren dat er acties worden genomen en dat deze acties positieve effecten hebben op de medewerkers.

Het externe bureau dat de welzijninterviews heeft gehouden zal ook weer een rol spelen bij de evaluatie van het verandermanagement programma. Hierna start de cyclus weer opnieuw.

Ik heb u aangegeven dat het van belang is deze cyclus te blijven herhalen ter beheersing van werkdrukrisico's. Op dit moment acht ik de beheersing van werkdrukrisico's, op basis van de door u gevolgde cyclus, voldoende.

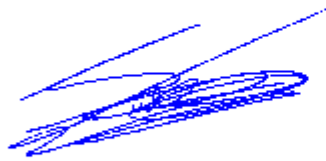
Meer informatie over de Arbeidsomstandighedenwetgeving en handhaving door de Inspectie SZW kunt u vinden op: www.inspectieszw.nl.

Een afschrift van deze brief is verzonden aan uw medezeggenschapsorgaan.

Indien u schriftelijk wilt reageren, wordt u verzocht het kenmerk en de datum van deze brief te vermelden. U kunt ook bellen met bovengenoemde contactpersoon.

Deze brief is geen beschikking in de zin van de Algemene wet bestuursrecht, artikel 1:3, 2e lid. Hiertegen kan dus géén bezwaar worden ingediend.

Hoogachtend,
Inspectie SZW

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'S.E.B. Roodenburg', written over a horizontal line.

S.E.B. Roodenburg
Arbeidsinspecteur

Directie Arbo

Datum

Onze referentie
A999/1758/01