

**Rechtspositie en veiligheid  
van jongeren in  
Juzt, locatie De Vliethoeve**

**Hertoets**

*Locatierapport*



## Samenvatting

---

De Inspectie Jeugdzorg voert haar stapsgewijs toezicht uit bij alle instellingen voor gesloten jeugdzorg, maar niet bij alle locaties van deze instellingen. Omdat sommige instellingen meerdere locaties hebben met een behoorlijke omvang, wil de inspectie wel zicht krijgen of houden op deze locaties en weten hoe het is gesteld met de rechtspositie van de jongeren en de veiligheid binnen de locatie.

De inspectie vindt de rechtspositie zo belangrijk, omdat de jongeren die in de gesloten jeugdzorg verblijven tegen hun wil in hun rechten kunnen worden beperkt. Omdat het gaat om jongeren die een risico kunnen vormen voor zichzelf en/of voor anderen is ook de veiligheid van groot belang.

### *Eerste toets*

Het eindoordeel van de Inspectie Jeugdzorg in mei 2011 luidde dat Paljas Plus Tender, locatie De Vliethoeve de rechtspositie en de veiligheid van jongeren onvoldoende had geregeld.

Sinds 1 januari 2012 is de naam van Paljas Plus Tender, locatie De Vliethoeve gewijzigd in Juzt, locatie De Vliethoeve.

### *Hertoets*

De hertoets is onaangekondigd uitgevoerd op 5 maart 2012. Het eindoordeel van de Inspectie Jeugdzorg luidt dat Juzt, locatie De Vliethoeve de rechtspositie en de veiligheid van jongeren nu *voldoende* heeft geregeld.

De instelling heeft het afgelopen jaar op *alle* onderzochte indicatoren belangrijke verbeteringen doorgevoerd. De inspectie plaatst hierbij wel een belangrijke kanttekening. Het hoge personeelsverloop en het verhoogde ziekteverzuim onder pedagogisch medewerkers en de daarmee samenhangende forse inzet van inval-pedagogisch medewerkers, maakt de situatie voor de jongeren en de medewerkers zeer kwetsbaar en brengt risico's met zich mee.

### *Plan van aanpak*

Na afloop van het toezicht heeft de inspectie de instelling verzocht inzicht te geven in het precieze percentage uitzendkrachten per groep over januari en februari 2012. Uit de toegezonden cijfers bleek dat dit percentage hoog was in twee van de vier groepen. Op 15 maart 2012 heeft de Inspectie Jeugdzorg een brief aan Juzt, locatie De Vliethoeve gestuurd, met daarin de volgende punten:

- De inspectie verwacht dat uiterlijk per 1 juli 2012 aantoonbaar het hoge personeelsverloop en het verhoogde ziekteverzuim onder groepsleiders is teruggebracht naar een aanvaardbaar niveau.
- Daarnaast dient de inzet van uitzendkrachten tot een minimum beperkt te worden.

De inspectie heeft Juzt verzocht voor 30 maart 2012 een plan van aanpak aan te leveren, waarin Juzt aangeeft hoe ze dit gaat bereiken.

Op 23 maart 2012 heeft Juzt een reactie op het verzoek van de Inspectie Jeugdzorg om een plan van aanpak naar de inspectie gezonden. De inspectie heeft kennis genomen van de reeds ingezette specifieke maatregelen op De Vliethoeve. Tevens bevat de brief een tijdpad voor een plan van aanpak, waaruit blijkt dat Juzt eind april besluit welke nog nader te bepalen verbetervoorstellen uitgevoerd worden, zodat de gewenste resultaten op 1 juli 2012 zijn gerealiseerd.

## Inhoudsopgave

Samenvatting .....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding .....	7
Hoofdstuk 2 Rechtspositie en veiligheid jongeren in Just, locatie De Vliethoeve.....	11
Hoofdstuk 3 Eindoordeel .....	17
Bijlage 1 Reactie van de instelling .....	19
Bijlage 2 Beoordelingskader.....	21



## Hoofdstuk 1 Inleiding

---

### *Toezicht op rechtspositie en veiligheid van jongeren in locaties gesloten jeugdzorg*

De Inspectie Jeugdzorg voert haar stapsgewijs toezicht uit bij alle instellingen voor gesloten jeugdzorg, maar niet bij alle locaties van deze instellingen. Omdat sommige instellingen meerdere locaties hebben met een behoorlijke omvang, wil de inspectie zicht krijgen of houden op deze locaties en weten hoe het is gesteld met de rechtspositie van de jongeren en de veiligheid binnen de locatie.

De inspectie vindt de rechtspositie zo belangrijk, omdat de jongeren die in de gesloten jeugdzorg verblijven tegen hun wil in hun rechten kunnen worden beperkt. Omdat het gaat om jongeren die een risico kunnen vormen voor zichzelf en/of voor anderen is ook de veiligheid van groot belang.

### *Eerste onderzoek*

Op 16 februari 2011 heeft de inspectie bovengenoemd onderzoek uitgevoerd bij Paljas Plus Tender, locatie De Vliethoeve.

Het eindoordeel van de Inspectie Jeugdzorg luidde dat Paljas Plus Tender, locatie De Vliethoeve de rechtspositie en de veiligheid van jongeren *onvoldoende* had geregeld. De locatie scoorde vier van de tien indicatoren 'operationeel' en voldeed daarmee onvoldoende aan de verwachtingen van de inspectie.

De inspectie constateerde de volgende ernstige knelpunten:

- Op deze locatie worden jongeren voor straf en niet in het kader van hun behandeling gedurende lange tijd (een week) afgezonderd op hun kamer.
- Van maatwerk in de zin dat alleen die maatregelen in het hulpverleningsplan worden opgenomen die voor de behandeling van een jongere noodzakelijk zijn, is onvoldoende sprake.
- Het toepassen van de maatregelen brengt risico's met zich mee. Doordat er geen maatwerk is, is er een risico dat maatregelen worden toegepast bij jongeren bij wie de maatregel haaks staat op hun behandelplan. Bovendien staan er soms twee uitzendkrachten tegelijk op de groep, die een verschillende training in het toepassen van maatregelen hebben gehad.
- Behalve dat de rechtspositie van jongeren op deze locatie onvoldoende is, is ook de mogelijkheid om een officiële klacht in te dienen niet goed geregeld.
- Wanneer er voor het eerst sprake is van verlof voert de behandelcoördinator eenmalig een risicotaxatie uit op basis van een risicotaxatie-instrument. Daarna vindt geen risicotaxatie meer plaats.

Het toezicht op de jongeren was wel voldoende geregeld en de jongeren voelden zich veilig.

De inspectie deed de volgende aanbevelingen:

- Zorg er binnen twee weken voor dat de interne correctieplaatsing niet langer wordt toegepast; zonder jongeren niet langer langdurig af als sanctiemaatregel en ontzeg hen geen onderwijs gedurende deze periode.
- Zorg er binnen twee weken voor dat niet langer twee inval-pedagogisch medewerkers tegelijk op een groep staan.
- Zorg er binnen 3 maanden voor dat alle tien de indicatoren operationeel zijn.

De instelling heeft al voordat het rapport was vastgesteld de eerste twee aanbevelingen uitgevoerd. Ook heeft de instelling op verzoek van de inspectie een plan van aanpak opgesteld om ervoor te zorgen dat alle indicatoren operationeel zouden zijn binnen drie maanden. De inspectie heeft geoordeeld dat het plan van aanpak voldoende beantwoordde aan de verwachtingen van de inspectie.

Na het verbeterplan heeft de instelling de inspectie in oktober 2011 en januari 2012 een tweetal rapportages van interne audits toegestuurd, met daarin de voortgang per indicator.

#### *Naamsverandering Paljas Plus Tender*

Sinds 1 januari 2012 is de naam van Paljas Plus Tender, locatie De Vliethoeve gewijzigd in Juzt, locatie De Vliethoeve.

#### *Hertoets bij Juzt, locatie De Vliethoeve*

De Inspectie Jeugdzorg heeft op 5 maart 2012 onaangekondigd de hertoets uitgevoerd bij Juzt, locatie De Vliethoeve, gericht op de indicatoren die bij de eerste toets onvoldoende waren.

De inspectie geeft in dit rapport antwoord op de vraag in hoeverre Juzt, locatie De Vliethoeve nu in staat is de rechtspositie en de veiligheid van de jongeren voldoende te realiseren. De hertoets was op maat, gericht op de onderwerpen waar de locatie aandacht aan moest besteden.

De hertoets is uitgevoerd door twee inspecteurs en bevatte de volgende onderdelen:

- interview met jongeren;
- interview met pedagogisch medewerkers;
- analyse cliëntendossiers;
- interview met een behandelcoördinator en een ouder- en gezinshulpverlener;
- interview met teamleiders.

De inspectie heeft op de dag van het toezicht de eerste bevindingen van het onderzoek teruggekoppeld aan de programmamanager jeugdzorgplus en de afdelingsmanager.

De inspectie vraagt de instelling of het concept-rapport feitelijke onjuistheden bevat. Na verwerking van de feitelijke onjuistheden stelt de inspectie de rapportage vast. In het vastgestelde rapport neemt de inspectie de aanbevelingen aan de instelling / locatie op.



Nadat de inspectie de rapportage heeft vastgesteld, biedt zij deze aan aan de staatssecretaris van VWS en aan de instelling en locatie zelf. De inspectie plaatst het vastgestelde rapport op haar website.

*Leeswijzer*

In *hoofdstuk 2* staan de oordelen van de Inspectie Jeugdzorg van de hertoets per indicator. Waar nodig is een oordeel toegelicht.

In *hoofdstuk 3* staat het eindoordeel van de Inspectie Jeugdzorg en de aanbeveling aan de instelling en de locatie.

In *bijlage 1* is de reactie van de instelling opgenomen.

In *bijlage 2* staat het beoordelingskader van het toezicht.



## Hoofdstuk 2 Rechtspositie en veiligheid jongeren in Juzt, locatie De Vliethoeve

Dit hoofdstuk is gewijd aan de bevindingen van de hertoets. Deze staan in een tabel met indicatoren. In de tabel staan de scores die de instelling in het eerste inspectieonderzoek (februari 2011) en in de hertoets (maart 2012) heeft behaald. Waar sprake is van wijziging in score of onderbouwing, is dit onder de tabel onderbouwd en toegelicht.

De scores per indicator zijn weergegeven in een driepuntsschaal. Deze scores houden in:

- afwezig: er is geen beleid of het aanwezige beleid is zo onvolledig, onduidelijk of inadequaat dat het beleid de medewerkers van de instelling geen informatie geeft die hen kan leiden;
- aanwezig: er is volledig, duidelijk en adequaat beleid, dat de medewerkers van de instelling voldoende informatie geeft die hen kan leiden;
- operationeel: het beleid is aanwezig én de medewerkers in de instelling kennen het beleid en handelen ernaar.

De inspectie verwacht voor elke indicator een score operationeel. In bijlage 2 staat per indicator een omschrijving van de score operationeel.

### Scores per indicator

<b> criterium</b> <b>De instelling heeft de rechtspositie en de veiligheid van jongeren voldoende geregeld</b>	Afwezig	Aanwezig	Operationeel
<b>Indicatoren</b>			
<i>Vrijheidsbeperkende maatregelen:</i>			
Welke vrijheidsbeperkende maatregelen mogen worden toegepast		✘	✓
Wanneer vrijheidsbeperkende maatregelen mogen worden toegepast		✘	✓
Wie vrijheidsbeperkende maatregelen mogen toepassen			✓
Hoe medewerkers bij toepassing vrijheidsbeperkende maatregelen dienen te handelen		✘✓	
Instemming gedragswetenschapper bij toepassing vrijheidsbeperkende maatregelen			✓
Toepassing vrijheidsbeperkende maatregelen specifiek per jongere		✘✓	
Toepassing vrijheidsbeperkende maatregelen door getrainde en geïnstrueerde medewerkers			✓
<i>Begeleiding en toezicht: inhoud en wanneer</i>			✓
<i>Risicotaxatie verlof en buitenactiviteiten structureel mbv instrument</i>		✘	✓
<i>Toegang tot klachtregeling / vertrouwenspersoon</i>		✘	✓

(✓)=score februari 2011    (✓)=score maart 2012    (✓)=was al voldoende niet opnieuw getoetst

## Toelichting

### ***Vrijheidsbeperkende maatregelen***

#### *Welke vrijheidsbeperkende maatregelen mogen worden toegepast*

De inspectie beoordeelde in februari 2011 deze indicator als niet-operationeel, omdat medewerkers als sanctie een langdurige vorm van afzondering hanteerden. Deze interne correctieplaatsing achtte de inspectie niet-proportioneel binnen een instelling voor jeugdzorg<sup>PLUS</sup>.

Inmiddels passen medewerkers deze langdurige vorm van afzonderen niet meer toe. Ook worden er geen maatregelen meer als sanctie ingezet. De inspectie beoordeelt deze indicator bij deze hertoets als operationeel.

#### *Wanneer vrijheidsbeperkende maatregelen mogen worden toegepast*

Tijdens het onderzoek in februari 2011 bleek dat nieuw aangekomen jongeren gedurende een onbepaalde periode (van enkele weken uitlopend tot meerdere maanden) met alle maatregelen geconfronteerd mochten en konden worden.

Deze indicator wordt nu eveneens als operationeel beoordeeld. Op dit punt heeft Juzt, locatie De Vliethoeve belangrijke stappen gezet, waarbij in de eerste drie weken na binnenkomst gebruik wordt gemaakt van een spoed hulpverleningsplan. Wanneer een jongere nieuw binnenkomt, maakt de behandelcoördinator dit spoed hulpverleningsplan. Alleen de drie controlemaatregelen (urinecontrole, kamercontrole en onderzoek aan lichaam en kleding) staan standaard in dit plan en kunnen op de jongere worden toegepast. De toepassing van deze maatregelen gebeurt bij de meeste jongeren steekproefsgewijs of bij gerichte vermoedens. Voor de toepassing van andere maatregelen, zoals de afzonderingsmaatregelen en vastpakken en vasthouden, moet toestemming worden gevraagd aan de gedragswetenschapper. In acute situaties mogen pedagogisch medewerkers direct handelen en achteraf de toegepaste maatregel met de gedragswetenschapper bespreken. In de drie weken na de binnenkomst van de jongere bepaalt de behandelcoördinator welke maatregelen op een jongere mogen worden toegepast en in de 'Bijlage Hulpverleningsplan mbt beperkende maatregelen' worden opgenomen. De eerste keer maakt de behandelcoördinator deze bijlage op grond van de gegevens uit het dossier en de eerste weken observatie op de groep. De ouder- en gezinshulpverlener levert input op grond van het intakegesprek met de ouders. Het streven is om in ieder geval na drie weken het hulpverleningsplan met de bijlage gereed te hebben.

#### *Hoe medewerkers bij toepassing vrijheidsbeperkende maatregelen dienen te handelen*

Tijdens het onderzoek in februari 2011 bleek dat inval-pedagogisch medewerkers de maatregel vastpakken en vasthouden niet allemaal op dezelfde wijze toepasten als de vaste pedagogisch medewerkers. Verder kwam het voor dat er twee invalkrachten tegelijk op een groep

samenwerkten. Uit het onderzoek bleek dat een ingrijpen van een inval-pedagogisch medewerker had geleid tot letsel bij een jongere.

Inmiddels werkt Juzt, locatie De Vliethoeve niet meer met twee inval-pedagogisch medewerkers tegelijk op een groep. Verder volgen de inval-pedagogisch medewerkers de D-tac training omgaan met agressie via het uitzendbureau.

De inspectie ziet dat de vaste medewerkers goed weten te handelen bij het toepassen van maatregelen. Bij de afzonderingsmaatregelen en de maatregelen vastpakken en vasthouden waarschuwen de pedagogisch medewerkers de jongeren voordat ze de maatregel toepassen. De pedagogisch medewerkers gaan met de jongeren in gesprek en het lukt hen steeds vaker om de jongeren alternatieven voor de ingrijpende maatregelen vastpakken en vasthouden en afzonderen aan te bieden. Mogelijke alternatieven bespreken de pedagogisch medewerkers met de jongeren en worden per jongere vastgelegd in een signaleringsplan. Wanneer er toch moet worden ingegrepen, passen de medewerkers de minst ingrijpende maatregel toe. Eerst moet een jongere naar kamer en pas wanneer dat niet lukt naar de afzonderingsruimte op de groep. De pedagogisch medewerkers zien daarbij de maatregel vastpakken en vasthouden als laatste optie. Bij deze maatregel voert een pedagogisch medewerker, die in dienst is bij Juzt, de regie over het inzetten van de maatregel om te zorgen dat volgens protocol gehandeld wordt en om te voorkomen dat jongeren of medewerkers beschadigd raken. De toegepaste maatregelen worden elke week als vast agendapunt in de teamvergadering besproken.

De inspectie beoordeelt deze indicator desondanks niet als operationeel. Juzt, locatie De Vliethoeve maakt mede door het hoge personeelsverloop en het verhoogde ziekteverzuim onder medewerkers nog steeds veel gebruik van inval-pedagogisch medewerkers van twee gespecialiseerde uitzendbureaus. Uit een overzicht van de instelling blijkt dat het in januari en februari 2012 in twee van de vier groepen gaat om een percentage van 28% en 49% van het totaal aantal gewerkte uren door het betreffende team<sup>1</sup>. Dit werkt door in hoe de maatregelen op de jongeren worden toegepast:

- inval-pedagogisch medewerkers passen maatregelen niet altijd volgens de juiste (D-tac) procedures toe;
- inval-pedagogisch medewerkers kennen niet altijd de signaleringsplannen van de jongeren en dit maakt het voor hen lastiger om de jongeren alternatieven voor de (ingrijpende) maatregelen aan te bieden;
- inval-pedagogisch medewerkers nemen niet allemaal<sup>2</sup> deel aan de teamvergaderingen, waarin wordt besproken hoe de maatregelen die week op de jongeren zijn toegepast.

Bovenstaande maakt dat de inval-pedagogisch medewerkers minder zorgvuldig met het toepassen van maatregelen omgaan dan de inspectie verwacht van medewerkers in instellingen voor jeugdzorg<sup>PLUS</sup>.

---

<sup>1</sup> Bij de groep met 49% uitzendkrachten is door Juzt gekozen voor een beperkte inzet van eigen medewerkers in verband met de te starten trajectzorg.

<sup>2</sup> Juzt, locatie De Vliethoeve maakt gebruik van tijdelijke uitzendkrachten en gedetacheerde uitzendkrachten. Gedetacheerde uitzendkrachten nemen wel deel aan de teamvergaderingen op het moment dat ze vaker door Juzt ingeleend worden. Tijdelijke uitzendkrachten nemen geen deel aan de teamvergaderingen.

### *Toepassing vrijheidsbeperkende maatregelen specifiek per jongere*

Tijdens het onderzoek in februari 2011 was bij de jongeren niet bekend dat in het hulpverleningsplan moet staan welke specifieke maatregelen op hen mogen worden toegepast. De jongeren waren in de veronderstelling dat alle maatregelen op hen mochten worden toegepast. Ook op de leefgroep was behalve bij de mentor van een jongere geen informatie aanwezig over welke maatregelen bij welke jongeren mochten worden toegepast.

Inmiddels zijn de jongeren beter op de hoogte welke maatregelen op hen mogen worden toegepast. De jongeren noemen daarbij vooral hun signaleringsplan, waarin de jongere samen met zijn mentor heeft vastgelegd welke maatregel het beste bij bepaald gedrag kan worden toegepast. Ook heeft de jongere samen met zijn mentor in het plan alternatieven voor de maatregelen benoemd. Daarnaast zijn de pedagogisch medewerkers op de hoogte van welke maatregelen per jongere mogen worden toegepast. Naast het signaleringsplan zijn de maatregelen in de 'Bijlage Hulpverleningsplan mbt beperkende maatregelen' opgenomen. Deze bijlage is bij de pedagogisch medewerkers bekend. Verder worden, zoals eerder aangegeven, de toegepaste maatregelen elke week als vast agendapunt in de teamvergadering besproken.

Ook voor deze indicator geldt dat de inspectie de indicator desondanks niet als operationeel heeft beoordeeld. De ruime inzet van inval-pedagogisch medewerkers werkt door in het maatwerk dat Juzt, locatie De Vliethoeve biedt bij het toepassen van maatregelen:

- inval-pedagogisch medewerkers zijn niet altijd op de hoogte van welke kindspecifieke maatregelen op de jongeren mogen worden toegepast;
- inval-pedagogisch medewerkers kennen niet altijd de signaleringsplannen van de jongeren, waarin de jongere heeft opgenomen welke specifieke maatregel of alternatief het beste bij bepaald gedrag kan worden ingezet;
- inval-pedagogisch medewerkers nemen niet allemaal deel aan de teamvergaderingen, waarin aan de orde komt welke maatregelen specifiek per jongere mogen worden toegepast.

Bovenstaande maakt dat een deel van de pedagogisch medewerkers waar jongeren op de groepen mee te maken hebben, niet het maatwerk biedt dat de inspectie verwacht van instellingen voor jeugdzorg<sup>PLUS</sup>. De inspectie beoordeelt dit als zeer kwetsbaar.

### **Risicotaxatie verlof**

Tijdens het onderzoek in februari 2011 bleek dat de behandelcoördinator, na een eenmalige risicotaxatie voor het eerste verlof van een jongere, geen gestructureerde risicotaxaties meer uitvoerde wanneer het verlof eenmaal was toegekend.

De inspectie beoordeelt deze indicator bij de hertoets als operationeel. Inmiddels voeren behandelcoördinatoren na zes weken en iedere vijf maanden een risicotaxatie uit met behulp van

het risicotaxatie-instrument SAVRY. Daarnaast komen de ouder- en gezinshulpverleners binnen enkele weken bij de gezinnen thuis. Daar observeren zij met behulp van observatielijsten de interactie tussen de jongeren en ouders. Ditzelfde gebeurt tijdens contactmomenten in Kortgene. De observaties vormen naast de uitkomsten van de SAVRY input voor de verlofplannen en daarin opgenomen verloffrisico's. Net als bij de maatregelen past de behandelcoördinator het verlofplan en daarmee de risico's rondom het verlof van een jongere periodiek aan. De inspectie heeft dit in de door haar onderzochte verlofplannen teruggezien.

De geïnterviewde behandelcoördinator en de ouder- en gezinshulpverlener geven aan zeer tevreden te zijn over deze samenwerking en door het betrekken van de ouders een goed beeld te krijgen van de verlofmogelijkheden voor een jongere. De behandelcoördinator blijft daarbij eindverantwoordelijk voor het verlof van de jongeren.

De jongeren weten dat er naar de risico's rondom hun verlof gekeken wordt. De risico's worden ook besproken met de jongere zelf. Na een verlof bespreken de pedagogisch medewerkers het verlof met de jongere en met de ouders.

### ***Toegang tot de klachtregeling/vertrouwenspersoon***

Tijdens het onderzoek in februari 2011 bleek dat de jongeren dachten dat ze klachten moesten indienen bij de teamleider. Ook de geïnterviewde pedagogisch medewerkers dachten dit. Zowel de jongeren als de pedagogisch medewerkers wisten niet van het bestaan van de onafhankelijke klachtencommissie af.

Ook deze indicator is bij de hertoets als operationeel beoordeeld. Inmiddels weten de jongeren dat ze rechtstreekse toegang hebben tot de klachtencommissie. Ook de pedagogisch medewerkers zijn daarvan op de hoogte. De pedagogisch medewerkers staan positief tegenover de mogelijkheid van jongeren om een klacht in te dienen en wijzen jongeren ook op deze mogelijkheid. De jongeren kunnen zelf een klachtenbrief schrijven en deze versturen. De pedagogisch medewerkers verstrekken daarvoor de benodigdheden (papier, een enveloppe en een postzegel). Dit laatste kunnen de jongeren als een drempel ervaren bij het indienen van een klacht. Jongeren zouden ook los van de pedagogisch medewerkers hun klacht moeten kunnen versturen. Dit kan bijvoorbeeld door centraal een klachtenbrievenbus voor jongeren beschikbaar te stellen.





## Hoofdstuk 3 Eindoordeel

---

In dit hoofdstuk oordeelt de Inspectie Jeugdzorg in hoeverre de locatie nu de rechtspositie en de veiligheid van jongeren voldoende heeft geregeld.

***Het eindoordeel van de inspectie luidt dat Just, locatie De Vliethoeve de rechtspositie en de veiligheid van jongeren nu voldoende heeft geregeld.***

De instelling scoort acht<sup>3</sup> van de tien indicatoren 'operationeel' en voldoet daarmee **voldoende** aan de verwachtingen van de inspectie.

De instelling heeft het afgelopen jaar op *alle* onderzochte indicatoren belangrijke verbeteringen doorgevoerd. De inspectie plaatst hierbij wel een belangrijke kanttekening. Het hoge personeelsverloop en het verhoogde ziekteverzuim onder pedagogisch medewerkers en de daarmee samenhangende forse inzet van inval-pedagogisch medewerkers, maakt de situatie voor de jongeren en de medewerkers zeer kwetsbaar en brengt risico's met zich mee:

- Ingrijpende maatregelen als vastpakken en vasthouden en plaatsing in afzondering dienen zorgvuldig en met respect uitgevoerd te worden. De vaste medewerkers van Just, locatie De Vliethoeve laten dit ook zien in hun handelen. Echter doordat Just veelvuldig inval-pedagogisch medewerkers moet inzetten in de teams, staat dit onder druk.
- Een deel van medewerkers waar jongeren op de groepen mee te maken hebben, biedt nu niet het maatwerk dat de inspectie verwacht van instellingen voor jeugdzorg<sup>PLUS</sup>. Doordat de inval-pedagogisch medewerkers maatregelen minder zorgvuldig (kunnen) toepassen, worden jongeren meer in hun rechten beperkt en ontvangen zij niet het maatwerk in hun behandeling waar zij recht op hebben.
- De minder zorgvuldige toepassing van maatregelen door inval-pedagogisch medewerkers vergroot het risico op lichamelijk letsel bij zowel de jongeren als de medewerkers.

### **Plan van aanpak**

Na afloop van het toezicht heeft de inspectie de instelling verzocht inzicht te geven in het precieze percentage uitzendkrachten per groep over januari en februari 2012. Uit de toegezonden cijfers bleek dat dit percentage hoog was in twee van de vier groepen. Op 15 maart 2012 heeft de Inspectie Jeugdzorg een brief aan Just, locatie De Vliethoeve gestuurd, met daarin de volgende punten:

- De inspectie verwacht dat uiterlijk per 1 juli 2012 aantoonbaar het hoge personeelsverloop en het verhoogde ziekteverzuim onder groepsleiders is teruggebracht naar een aanvaardbaar niveau.
- Daarnaast dient de inzet van uitzendkrachten tot een minimum beperkt te worden.

---

<sup>3</sup> Wanneer alle indicatoren operationeel zijn, beoordeelt de inspectie dit als goed.

De inspectie heeft Jzt verzocht voor 30 maart 2012 een plan van aanpak aan te leveren, waarin Jzt aangeeft hoe ze dit gaat bereiken. Daarnaast verwacht de inspectie uiterlijk 1 mei 2012 een overzicht van de inzet van (ingeleend) personeel per leefgroep.

Op 23 maart 2012 heeft Jzt een reactie op het verzoek van de Inspectie Jeugdzorg om een plan van aanpak naar de inspectie gezonden. De brief is als bijlage 1 bij dit rapport gevoegd. De inspectie heeft kennis genomen van de reeds ingezette specifieke maatregelen op De Vliethoeve. Tevens bevat de brief een tijdpad voor een plan van aanpak, waaruit blijkt dat Jzt eind april besluit welke nog nader te bepalen verbetervoorstellen uitgevoerd worden, zodat de gewenste resultaten op 1 juli 2012 zijn gerealiseerd. Het toegezonden plan van aanpak is niet concreet, maar de inspectie is van oordeel dat het past bij de voorwaarde die de Inspectie Jeugdzorg aan Jzt heeft gesteld om per 1 juli 2012 de personele inzet op De Vliethoeve op orde te hebben.

## **Bijlage 1 Reactie van de instelling**

---

Zie hierna.



Inspectie Jeugdzorg  
t.a.v. J.D. Jagers,  
Postbus 483  
3500 AL Utrecht

Afdeling  
Centraal Bureau

Bezoekadres:  
Teteringsedijk 3  
Postbus 5726  
4801 EC Breda  
T (076) 58 11 211  
info@juzt.nl

datum Breda, 23 maart 2012

betreft Reactie op verzoek Plan van Aanpak personele situatie De Vliethoeve  
Kenmerk: IJZ/3109169-WtL

kenmerk 120323cdnh

Geachte heer Jagers,

Uw brief van 15 maart 2012 over het inspectiebezoek aan De Vliethoeve is in goede orde ontvangen. Een onverwacht toezichtbezoek is altijd spannend voor de medewerkers en de organisatie in kwestie. Wij zijn dan ook blij met uw waardering voor de vooruitgang sinds het inspectiebezoek in februari 2011.

Toch was uw brief ook een beetje een domper voor de medewerkers van De Vliethoeve. Aan de bereikte verbeteringen heeft u naar hun beleving in het slotgesprek op De Vliethoeve op 5 maart 2012 meer aandacht besteed dan in de brief van 15 maart 2012. Het na de geconstateerde verbeteringen nog overblijvende verbeterpunt is de personele situatie. Daarover is op 5 maart 2012 met u gesproken, evenals over de al gestarte verbetermaatregelen, maar die staan niet in uw brief van 15 maart 2012. Dat en de wijze van beschrijven van het enig overgebleven verbeterpunt, maakt dat de brief anders beleefd wordt dan de conclusies die u bij het inspectiebezoek mondeling hebt uitgesproken. Wij gaan ervan uit dat u zich in dat gevoel kunt verplaatsen. In ieder geval willen wij de bevindingen graag aanvullen met de op 5 maart 2012 met u besproken al in gang gezette verbetermaatregelen (zie bijlage).

De in gang gezette verbetermaatregelen nemen niet weg, dat een degelijke risicoanalyse heel zinvol is. Een Plan van Aanpak is daarbij een goede methode. Alvorens nog andere verbeterplannen in uitvoering te nemen, hebben wij wel behoefte aan nader onderzoek en een nadere analyse. Daaruit zal dan blijken of de al in gang gezette verbetermaatregelen voldoende effect hebben of dat er nog aanvullende verbetermaatregelen nodig zijn.

Op hoofdlijnen is het Plan van Aanpak opgebouwd uit 4 elementen..

Er van uitgaande dat er zeker twee maanden nodig zijn voor implementatie van verbetermaatregelen, moeten de stappen daarvoor in een korter tijdsbestek plaatsvinden:

1. Nader onderzoek gereed: 13 april
2. Analyse van de onderzoeksrapportage gereed: 20 april
3. Besluiten over verbetervoorstellen gereed: 27 april
4. Implementatie gereed: 1 juli

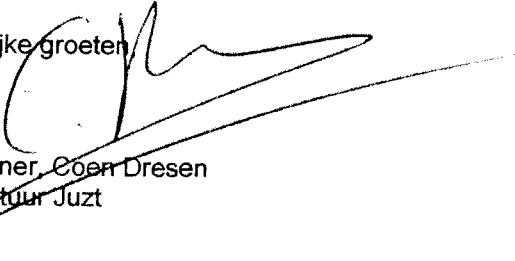
Bij de diverse stappen dienen uiteraard de medewerkers van De Vliethoeve betrokken te worden.

Het nader onderzoek (stap 1) bestaat uit drie delen:

- Re-Act analyse door de stafafdeling Kwaliteit & Innovatie van Juzt
- Analyse van de pedagogische cultuur bij de Vliethoeve door onafhankelijk zorginhoudelijk expert.
- Analyse van het verzuim, het verloop, het gevoerde personeelsbeleid, het inwerkbeleid en de resultaten van de exitgesprekken door een onafhankelijk HRM deskundige.

Wij willen op korte termijn opdracht geven voor het nader onderzoek. Om die reden hebben wij u ook zo snel mogelijk over dit Plan van Aanpak willen informeren.

Met vriendelijke groeten,

  
Erwin Höppener, Coen Dresden  
raad van bestuur Juzt

## **Reeds ingezette verbeteracties Personeelssituatie De Vliethoeve Kortgene**

Resumé van de achtergronden en de reeds ingezette verbetermaatregelen in de personeelssituatie, zoals op 5 maart 2012 bij het bezoek van de Inspectie Jeugdzorg met hen besproken.

### ***Schommelingen in het aantal op de Vliethoeve verblijvende jongeren.***

De Vliethoeve heeft vanaf 1 januari 2011 een capaciteit van 32 plaatsen. Begin 2011 was er echter een leegstand van zo'n 25% (opdat moment was het landelijke cijfer ca. 20% leegstand). Daar speelde ook in mee, dat de instroom vanuit Zeeland zelf achter bleef. Feitelijk heeft De Vliethoeve daarom tot 1 oktober 2011 met drie groepen gedraaid (24 à 26 jongeren). Vanwege de sluiting van tijdelijke capaciteit elders in het land nam het aantal aanmeldingen in het najaar 2011 weer toe en is de vierde groep gestart. Ondertussen was Juzt (toen nog Tender) echter in onderhandeling over het openen van een 14 min groep in Rijsbergen en het invoeren van trajecthulp. Bij de uitbreiding naar 4 groepen was dus al bekend dat er weer een reductie zou volgen in de eerste helft van 2012. Daarom is voor de vierde groep deels personeel aangenomen met een tijdelijke karakter (gedetacheerd). Een andere reden voor de tijdelijkheid van een deel van de groepsleiding was de verwachting dat na de omzetting van bedden naar trajecten voor het uitvoeren van trajecthulp andere competenties nodig zijn dan (alleen) de competenties van pedagogisch medewerker.

### ***Invloed van de fusie***

Het structureel aan de slag gaan met tijdelijk personeel is in de tweede helft van 2011 over het jaar heen getild, omdat de fusieafspraken inhielden dat de fusiepartners in die periode geen eigen nieuw personeelsbeleid mochten maken, dat bindend zou zijn voor de nieuwe instelling. Binnen Juzt is onmiddellijk begin 2012 gestart met het project 'Herontwerp Teamformatie'. Doel is te bezien welke uren een team in de 24 uren zorg per week beschikbaar heeft om haar werkzaamheden uit te voeren binnen de budgettaire kaders per hulpvorm. In de opdracht is meegenomen om rekening te houden met personeelsverloop, ziekteverzuim e.d.

### ***Specifieke maatregelen op de Vliethoeve***

De volgende specifieke maatregelen zijn binnen De Vliethoeve in gang gezet:

- Tijdelijke inzet van medewerkers: Om stabiliteit in het team te garanderen zijn duidelijke afspraken met de detachingsbureaus gemaakt over de positie van de betreffende medewerkers; zij hebben vooraf dezelfde selectieprocedure gevolgd als de medewerkers in loondienst, nemen deel aan team overleggen en trainingen.
- Bij vacatureruimte en ziekte wordt eerst een beroep gedaan op de vaste medewerkers om extra uren te werken (dit kunnen naast pedagogisch medewerkers ook activiteitenbegeleiders zijn).
- Indien inleen personeel nodig is, is met detachingsbureaus afgesproken dat zij alleen vaste medewerkers sturen; zo voldoen de medewerkers aan de vereiste competenties (o.a. D-tac training), zijn bekend met het beleid in de organisatie en wordt het aantal verschillende gezichten in de groepen tot een minimum beperkt.
- Begin 2012 is afgesproken dat in Kortgene in het kader van de HKZ-certificering een (Prospectieve) Risico-Inventarisatie (PRIE) uitgevoerd zal worden in april/mei 2012. De (P)RIE richt zich zowel op de werving en selectie van medewerkers als inwerkprogramma's en ondersteuning.
- De inzet van de (externe) teamcoach is verlengd tot 1 juli. Dat om uitvoering te geven aan het beleid Pedagogisch Leefklimaat in de behandelgroepen, waarin sturing, communicatie en onderlinge samenwerking zijn opgenomen..

Th. Ruikes





## Bijlage 2 Beoordelingskader

*Heeft de instelling de rechtpositie en de veiligheid van jongeren in de praktijk voldoende geregeld?*

<i>Indicator</i>	<i>Operationeel</i>
Vrijheidsbeperkende maatregelen: welke	De medewerkers weten welke maatregelen mogen worden toegepast en handelen overeenkomstig.
Vrijheidsbeperkende maatregelen: wanneer	Medewerkers weten wanneer de maatregelen mogen worden toegepast en handelen overeenkomstig.
Vrijheidsbeperkende maatregelen: wie	Medewerkers weten wie de maatregelen mag toepassen en handelen overeenkomstig.
Vrijheidsbeperkende maatregelen: hoe	Medewerkers weten hoe (volgens welke procedures) zij dienen te handelen bij maatregelen en noodsituaties en handelen overeenkomstig.
Vrijheidsbeperkende maatregelen: instemming gedragswetenschapper	Medewerkers weten dat de instemming van de gedragswetenschapper nodig is en hoe en in welke vorm deze verkregen moet worden. Zij passen geen maatregelen toe zonder deze instemming.
Vrijheidsbeperkende maatregelen: maatregelen specifiek per jongere	De gedragswetenschapper zorgt ervoor dat hij steeds betrokken is bij beoordeling en instemming. Medewerkers weten dat ieder behandelplan specifieke maatregelen benoemt. Zij noemen per behandelplan specifieke maatregelen en passen alleen deze maatregelen toe wanneer er maatregelen nodig zijn. Zij informeren de jongeren hierover.
Vrijheidsbeperkende maatregelen: Training en instructie	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Voorkomen: Medewerkers weten hoe zij moeten werken aan het voorkómen van incidenten en handelen daarnaar</li> <li>2. Toepassen: Medewerkers zijn getraind en geïnstrueerd in het toepassen van maatregelen.</li> <li>3. Nazorg: Medewerkers weten dat en welke nazorg zij bij incidenten moeten geven en handelen daarnaar.</li> </ol>
Begeleiding en toezicht: inhoud en wanneer	Medewerkers weten wat begeleiding en toezicht inhoudt en wanneer er begeleiding en toezicht is en handelen daarnaar.
Risicotaxatie	Medewerkers taxeren de risico's rond verlov en buitenactiviteiten. Zij doen dat structureel met behulp van een instrument.
Toegang tot klachtregeling/ vertrouwenspersoon	Medewerkers weten dat en hoe jongeren rechtstreeks toegang hebben tot de klachtencommissie en de vertrouwenspersoon, informeren de jongeren hierover zo nodig en stellen hen hiertoe in staat.

