



Hanzehogeschool Groningen



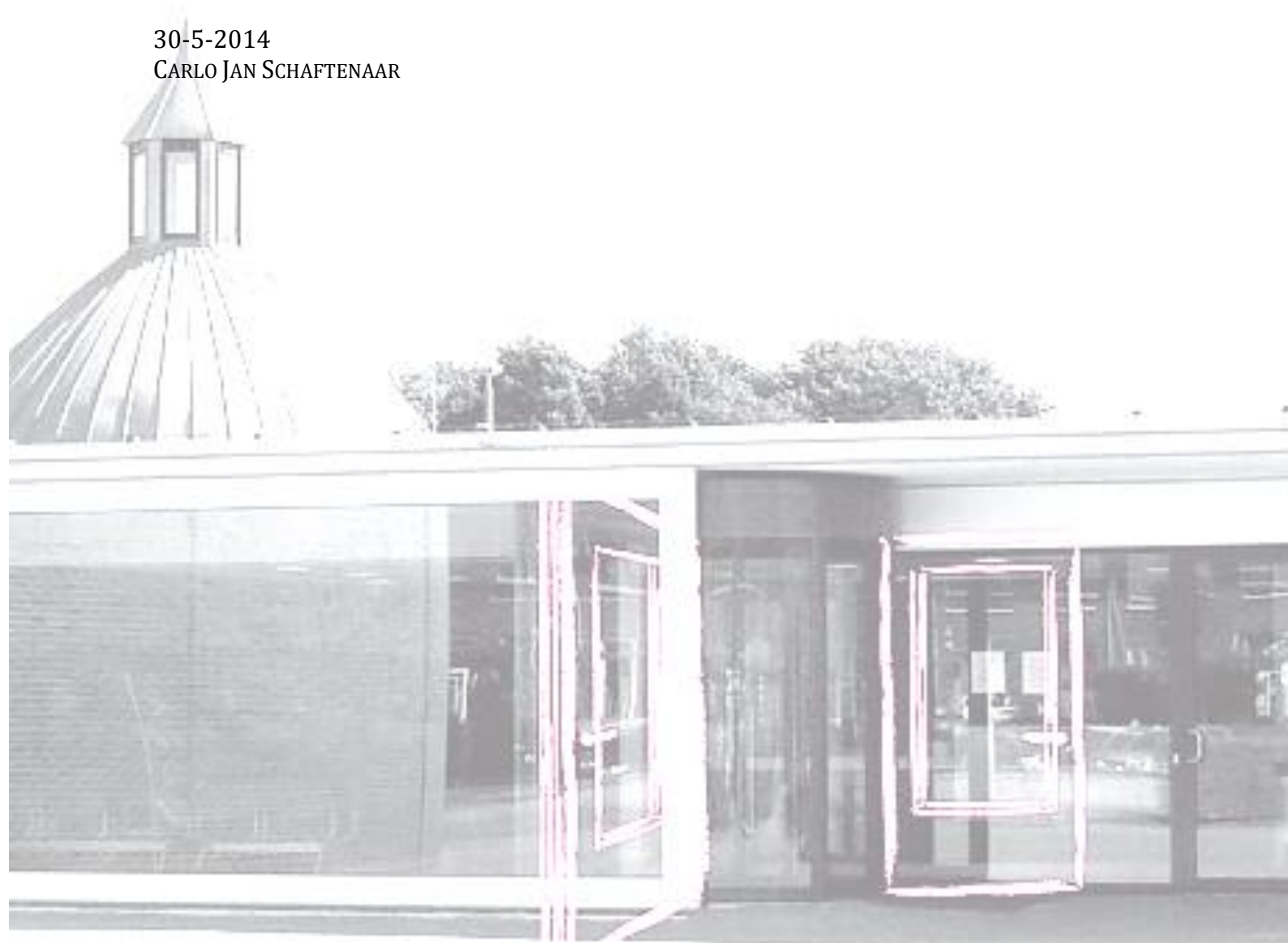
Wilster
Intensieve
Jeugdzorg

DE NOTA INTERVENTIES, BELEID EN PRAKTIJK

EEN ONDERZOEK NAAR DE TOEPASSING VAN HET BELEID BINNEN WILSTER EN PORTALIS.

30-5-2014

CARLO JAN SCHAFTENAAR



DE NOTA INTERVENTIES, BELEID EN PRAKTIJK

EEN ONDERZOEK NAAR DE TOEPASSING VAN HET BELEID BINNEN WILSTER EN PORTALIS.

AFSTUDEER ONDERZOEK
APRIL 2014

AUTEUR:
CARLO JAN SCHAFTENAAR (304411)
SOCIAAL JURIDISCHE DIENSTVERLENING
HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN

IN OPDRACHT VAN:
JANNEKE PIT
WILSTER

ONDER BEGELEIDING VAN:
MONIQUE BEUKEVELD
HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN

SAMENVATTING

Dit onderzoek is gedaan in opdracht van Wilster, een jeugdzorgplus instelling en onderdeel van het Poortje Jeugdinrichtingen. Daarnaast vindt dit onderzoek ook plaats binnen Portalis, de school voor deze jongeren. Sinds 2009 werken Wilster en Portalis met de Nota interventies. Hierin staan de beleidsregels omtrent de omgang met de jongeren. In dit onderzoek wordt gekeken in hoeverre de beleidsregels in de praktijk worden toegepast. Er wordt voornamelijk gekeken naar de formele interventies.

Het is van belang dat de inhoud van de Nota interventies overeenkomt met de praktijk binnen Wilster en Portalis. Hierin staan de beleidsregels voor een doeltreffende en uniforme toepassing van de interventies binnen Portalis en Wilster. Daarnaast wordt de Nota interventies gebruikt om aan te kunnen tonen dat er verantwoorde zorg voor de jongeren binnen Wilster is.

Aan de hand van dit onderzoek worden aanbevelingen aan Wilster gedaan over de toepassing van de beleidsregels van de Nota interventies. Daarnaast wordt inzicht geboden in de verschillen en overeenkomsten tussen de Nota interventies, de werkwijze van het personeel binnen Wilster en Portalis en de huidige wet en regelgeving omtrent het toepassen van interventies. Uit deze doelstelling vloeit deze centrale onderzoeksvraag voort:

In hoeverre worden de interventies binnen Wilster en Portalis conform de Nota interventies (2010) en de WJz toegepast en hoe kan dit verbeterd worden?

Hier wordt antwoord opgegeven met behulp van enquêtes, interviews en het bestuderen van verschillende documenten. Hieruit is gebleken dat op enkele uitzonderingen na de interventies binnen Wilster en Portalis conform de Nota interventies worden toegepast. Ook blijkt dat de Nota interventies duidelijk voortvloeit uit de regels van de WJz. Wel zijn er een paar verbeterpunten op grond van het SCM, de regels omtrent het opleggen van een time-out, het way-out beleid van Portalis en de MTV's. Om de verschillen tussen de praktijk en de Nota interventies te verkleinen wordt er aangeraden om een training te besteden aan de regels omtrent het opleggen van een time-out. Ook wordt er aangeraden om een herinnering systeem voor de afdelingsmanagers te maken waardoor de MTV's sneller verwerkt zullen worden. Tot slot zijn de handelwijzen omtrent een way-out binnen Portalis anders dan die beschreven staan in de Nota interventies. Er wordt aanbevolen om dit in de Nota interventies aan te passen.

VOORWOORD

Dit onderzoeksrapport is ontstaan naar aanleiding van een lange zoektocht naar een geschikte afstudeerplek. Uiteindelijk ben ik terecht gekomen bij Wilster. Het afgelopen jaar heb ik hier een leuk en leerzaam onderzoek kunnen verrichten. Tijdens dit onderzoek heb ik hulp gekregen van verschillende mensen waardoor dit onderzoek er zo uit is komen te zien. Via dit voorwoord wil ik graag de volgende mensen bedanken:

Janneke Pit, mijn opdrachtgever. Dankzij haar enthousiasme, input, hulp en het vele meedenken heb ik alle benodigde resultaten kunnen verzamelen om dit onderzoek te kunnen schrijven;

Monique Beukeveld, mijn afstudeerdocent, voor de snelle en uitgebreide feedback op alle verschillende versies van dit onderzoeksrapport. Mede door deze feedback ligt hier uiteindelijk een helder onderzoeksrapport met duidelijke resultaten;

Rianne Waanders, voor de ruimte om een onderzoeksvoorstel te mogen doen bij Wilster. En voor de mogelijkheid om te spreken tijdens het LMT en zo het belang van dit onderzoek uit te leggen;

Ingrid van Dijk voor het plannen van alle interviews tijdens de drukke zomermaanden. Vanwege het drukke rooster en de vakanties was het erg lastig om zo snel mogelijk alle interviews in te plannen. Dit is uiteindelijk geweldig gelukt;

Tot slot wil ik alle medewerkers en jongeren van het Poortje bedanken die de tijd hebben genomen om de enquêtes in te vullen en te deelnemen aan de interviews.

Ik kijk terug op een erg leuke periode bij Wilster en heb dan ook met plezier aan dit onderzoek gewerkt. Ik wens u veel leesplezier en hoop dat dit verslag net zo informatief voor u is als het onderzoek voor mij was.

Carlo Schaftenaar

Groningen, april 2014

INHOUDSOPGAVE

HOODSTUK 1.	INTRODUCTIE VAN HET ONDERZOEK	5
1.1	PROBLEEMBESCHRIJVING	5
1.2	HET POORTJE	5
1.3	NOTA INTERVENTIES	7
1.4	BELANG VAN HET ONDERZOEK	7
1.5	DOELSTELLING	7
1.6	OPBOUW ONDERZOEKSVERSLAG	8
1.7	SAMENVATTING	8
HOODSTUK 2.	METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING	9
2.1	LITERATUUR	9
2.2	DESKRESEARCH	9
2.3	ENQUÊTES	10
2.4	INTERVIEWS	11
HOODSTUK 3.	THEORETISCHE ONDERBOUWING	13
3.1	WAT IS EEN JEUGDZORGPLUS INSTELLING	13
3.2	BELANGRIJKE WETTEN VAN DE WJZ	16
3.3	SOCIAAL COMPETENTIEMODEL	18
3.4	KLACHTENCOMMISSIE VOLGENS DE WET	19
3.5	ONDERZOEKEN OVER WILSTER EN PORTALIS	19
3.6	SAMENVATTING	20
HOODSTUK 4.	DOCUMENTEN VAN DE ORGANISATIE	21
4.1	NOTA INTERVENTIES	21
4.2	HUISREGELS	26
4.3	KLACHTEN VAN DE JONGEREN	27
4.4	SAMENVATTING	28
HOODSTUK 5.	VISIE VANUIT DE PRAKTIJK	29
5.1	VISIE VAN DE PEDAGOGISCHE MEDEWERKERS	29
5.2	VISIE VAN DE DOCENTEN	33
5.3	VISIE VAN DE JONGEREN	35
HOODSTUK 6.	VERDUIDELIJKING VAN DE VISIE	38
6.1	INTERVIEWS MET DE AFDELINGSMANAGERS	38
6.2	INTERVIEWS MET DE GEDRAGSWETENSCHAPPERS	40
6.3	INTERVIEWS MET DE PEDAGOGISCH MEDEWERKERS	42
6.4	INTERVIEW MET DE WAY-OUT MEDEWERKER	44
6.5	INTERVIEWS MET DE DOCENTEN	45
6.6	INTERVIEW MET DE JONGERENRAAD	47
6.7	INTERVIEW MET DE KLACHTENCOMMISSIE	47
HOODSTUK 7.	ANALYSE VAN DE ONDERZOEKSRESULTATEN	49
7.1	WET EN NOTA	49
7.2	SOCIAAL COMPETENTIEMODEL	49
7.3	PEDAGOGISCHE SANCTIES	49
7.4	FORMELE INTERVENTIES	50
7.5	NOTA INTERVENTIES EN HET HANDBOEK	52
HOODSTUK 8.	CONCLUSIE EN DISCUSSIE	53
8.1	WET EN REGELGEVING	53
8.2	SCM	53
8.3	PEDAGOGISCHE SANCTIES	53
8.4	FORMELE INTERVENTIES	53
8.5	BELEIDSREGELS EN DOCUMENTEN	54
8.6	SAMENVATTING	54
HOODSTUK 9.	AANBEVELINGEN	55
9.1	SCM TRAINING	55
9.2	WAY-OUT IN DE NOTA	55
9.3	TEAMVERGADERING VOOR PM-ERS	55
9.4	HERINNERINGSSYSTEEM VOOR AFDELINGSMANAGERS	55
9.5	COMMUNICATIE WILSTER EN PORTALIS	55
9.6	OPSCHONEN VAN DE HANDBOEKEN	56
HOODSTUK 10.	AFKORTINGEN EN BEGRIPPEN	57
HOODSTUK 11.	LITERATUURLIJST	58
BIJLAGE 1.	ENQUÊTE VRAGEN	60
BIJLAGE 2.	INTERVIEW VRAGEN	84

Hoofdstuk 1. INTRODUCTIE VAN HET ONDERZOEK

Dit hoofdstuk beschrijft de introductie van dit onderzoek. Hier kunt u achtereenvolgens de probleembeschrijving, de beschrijving van het Poortje Jeugdinrichtingen en de afdelingen Wilster en Portalis, een beschrijving over de Nota interventies, het belang van dit onderzoek en het doel van dit onderzoek vinden. Daarnaast wordt in dit hoofdstuk de opbouw van dit onderzoeksrapport beschreven. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting van de introductie.

1.1 PROBLEEMBESCHRIJVING

Dit onderzoek vindt plaats binnen Wilster en Portalis, onderdelen van Het Poortje Jeugdinrichtingen(hierna: Het Poortje). Wilster is een gesloten jeugdzorginstelling waar jongeren met gedragsproblemen verblijven. Portalis is de school voor deze jongeren. In 2009 is de Nota interventies(hierna: Nota) ingevoerd binnen Wilster en Portalis. In deze Nota staan de belangrijkste beleidsregels omtrent omgang met de jongeren en het opleggen van sancties. In 2010 is deze geëvalueerd. Dit heeft geleid tot de Nota zoals deze nu bestaat. Tijdens deze evaluatie is gekeken of de medewerkers nog aanvullingen hadden op de Nota. Deze waren er nauwelijks. Na ruim vier jaar met de Nota gewerkt te hebben, is de vraag vanuit Wilster en Portalis in hoeverre de beleidsregels van de Nota in de praktijk worden toegepast. In dit onderzoek is er sprake van probleemsignalering. De vraag of alle rechten van de jongeren goed gewaarborgd worden speelt hier een belangrijke rol in. Er is gevraagd om voornamelijk te kijken naar de formele interventies. Daarnaast is het van belang dat alle wet en regelgeving van de Nota up-to-date is, aangezien hier de handelwijzen van het personeel uit voortvloeien.

Er zijn weinig onderzoeken te vinden die gaan over de Nota en de uitvoering van de handelwijzen van deze regels. Dit komt omdat de Nota voor het laatst in 2010 is geëvalueerd en de Nota ook specifiek voor Wilster en Portalis geldt. Alleen de Inspectie Jeugdzorg heeft een aantal van deze handelwijzen onderzocht. De belangrijkste conclusies hieruit worden in “Hoofdstuk 3. Theoretisch kader” besproken.

1.2 HET POORTJE

“Stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen is een dynamische organisatie met een boeiende historie, een krachtige missie en een vooruitstrevende visie op de zorg voor jongeren.”¹

Het Poortje Jeugdinrichtingen is een instelling voor intensieve gedwongen begeleiding en behandeling van jongeren tot en met 23 jaar met ernstige gedragsproblemen en voor het bieden van ondersteuning aan hun ouders. De jongeren worden geholpen door middel van begeleiding, intern onderwijs, arbeidstoeleiding, vrijetijdsbesteding en de juiste behandeling om te werken aan een goede toekomst. Het uiteindelijke doel van Het Poortje is om de jongere een zo groot mogelijke kans te geven op een succesvolle terugkeer in de maatschappij. Behandeling van deze jongeren is noodzakelijk vanwege gedragsproblemen, uit bescherming tegen zichzelf en/of uit bescherming tegen anderen in hun omgeving.²

De manier waarop de medewerkers van Het Poortje werken en de manier waarop zij de jongeren benaderen zijn gebaseerd op het Sociaal Competentiemodel (hierna: SCM). Dit is een methodiek die veel binnen de jeugdzorg wordt toegepast. Het basisprincipe van deze methodiek is dat adequaat gedrag wordt beloond en inadequaat gedrag genegeerd.³ Hierover wordt meer uitgelegd in het theoretisch kader. De werkzaamheden van Het Poortje vloeien voort uit de missie dat elk kind recht heeft op opvoeding en elke ouder recht heeft op ondersteuning hierin.⁴

¹ www.hetpoortje.nu

² www.hetpoortje.nu, Doelgroep

³ www.bivt.nl/NL/14/44/Sociaal-Competentie-Model.html

⁴ www.hetpoortje.nu/missie-en-visie

Momenteel worden ongeveer 175 jongeren binnen Het Poortje begeleidt om een zo groot mogelijke kans te krijgen op een succesvolle terugkeer in de praktijk. Hiervoor bestaat Het Poortje uit drie specialisaties: Wilster, een jeugdzorgplus instelling, Portalis, voor onderwijs binnen het Poortje en Juvaïd voor jongeren met een justitiële titel.¹ Binnen deze drie specialisaties werken ongeveer 400 medewerkers.² Dit onderzoek richt zich op Wilster en Portalis.

WILSTER

Het grootste gedeelte van dit onderzoek vindt plaats binnen Wilster. Er werken, op het moment van dit onderzoek, binnen Wilster ongeveer honderd pedagogische medewerkers (PM-ers), acht gedragswetenschappers, vijf medewerkers voor jeugd administratie en vijf afdelingshoofden. Jongeren die bij Wilster komen zijn in de problemen geraakt door hun gedrag. Dit kan zijn door: aanraking met politie en justitie, onhandelbaar thuis of het tonen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Deze jongeren worden geholpen door middel van de juiste behandeling, begeleiding, intern onderwijs, arbeidstoeleiding en vrijetijdsbesteding. Deze behandeling moet zo kort mogelijk en zo lang als noodzakelijk duren. Tijdens het traject worden de ouders betrokken en gecoacht in de opvoeding en het contact met hun kind. Na het vertrek van de jongere uit Wilster kan vrijwillige hulp en ondersteuning geregeld worden. Mocht een kind naar een vervolg instelling gaan dan wordt er voor een soepele overdracht gezorgd. Er zijn vier uitstroom groepen binnen Wilster: terug naar huis, zelfstandig wonen, langdurige zorg en vervolgvoorziening.³

Wilster is sinds 2008 een jeugdzorgplus instelling. Dit houdt in dat het een instelling is voor intensieve gesloten behandeling van jongeren. Wilster legt verantwoording af aan het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. De doelgroep van Wilster bestaat uit civielrechtelijke geplaatste jongeren van twaalf tot achttien jaar voor intensieve, gesloten en besloten jeugdzorg. Deze jongeren worden hier door de kinderrechter geplaatst na een indicatie door Bureau Jeugdzorg.⁴

Wanneer Bureau Jeugdzorg een indicatie voor gesloten jeugdzorg afgeeft moet een gedragswetenschapper dit eerst goedkeuren. Op het moment dat deze instemmingsverklaring er is beslist de kinderrechter of de jongere een 'machtiging gesloten jeugdzorg' krijgt. Hiermee kan de jongere gedwongen worden opgenomen in een jeugdzorgplus instelling als Wilster. De ouders of verzorgers hoeven hier dus niet mee in te stemmen.⁵

Om jongeren met een meervoudige problematiek beter te kunnen ondersteunen is in 2011 DOK3 gestart.⁶ Dit is een samenwerkingsverband tussen Wilster, Verslavingszorg Noord Nederland (VNN) en Drieër's Dale, een orthopedagogisch behandelcentrum voor jongeren met een licht verstandelijke beperking en gedrags- en/of ontwikkelingsproblemen. Het uitgangspunt van DOK3 is één jongere, één behandelplan. DOK3 is gevestigd binnen Wilster.⁷ De ouders en de jongere kunnen vrijwillig instemmen met plaatsing in DOK3 of er moet een machtiging gesloten Jeugdzorg zijn.⁸

PORTALIS

In dit onderzoek is ook gekeken naar Portalis, locatie Wilster. Portalis is een bijzondere school voor Voortgezet Speciaal Onderwijs.⁹

Portalis biedt onderwijs aan jongeren van het Poortje, zodat deze een maatschappelijk aanvaardbaar bestaan op kunnen bouwen.

¹ www.hetpoortje.nu, Over het Poortje

² www.hetpoortje.nu/werken-bij-het-poortje-2/functies-beroepen

³ www.hetpoortje.nu/wilster/over-wilster/wat-we-willen-bereiken

⁴ www.hetpoortje.nu/wilster/over-wilster/wat-is-wilster

⁵ www.jeugdzorgplus.jeugdzorgnederland.nl/nl/wanneer-jeugdzorgplus-

⁶ www.dok3.nl/startpagina/voor-wie

⁷ www.hetpoortje.nu/wilster/professionals/wilster-in-de-keten-3/dok3

⁸ www.dok3.nl/aanmelden-3

⁹ www.hetpoortje.nu/portalis/over-portalis/wat-is-portalis

De organisatie vindt het belangrijk dat;

- De leerling centraal staat;
- De docenten bijdragen aan de behandeling en begeleiding van de jongere;
- De jongere gestimuleerd wordt om te leren;
- Er veel onderwijs keuzes worden aangeboden;
- De jongere goed onderwijs krijgt in moderne en eigentijdse lokalen;
- De jongere certificaten en diploma's kan behalen;
- Het totale onderwijs aanbod aansluit met vervolgscholen en/of de arbeidsmarkt.¹

1.3 NOTA INTERVENTIES

De Nota is in 2009 binnen Wilster en Portalis ingevoerd omdat Wilster de overstap maakte van een Justitiële Jeugdinrichting naar een Jeugdzorgplus instelling. Toen de gesloten jeugdzorg werd ingevoerd, werd er door het ministerie van Volksgezondheid geëist dat de Jeugdzorgplus instellingen “verantwoorde zorg” zouden bieden aan de jongeren. Wilster toont dit aan door middel van de Nota. Hierin wordt behandeld hoe de medewerkers van Wilster en Portalis interventies dienen toe te passen. Er zijn twee verschillende soorten interventies binnen Wilster namelijk; pedagogische sancties, die de medewerkers constant toepassen, en formele interventies, die gebruikt kunnen worden om de vrijheden van een jongere te beperken. Bij deze interventies wordt gebruik gemaakt van het SCM en het wettelijke kader vanuit de WJz. Deze staan ook beschreven in de Nota.² Er wordt in dit onderzoek gekeken of de handelwijzen van het personeel van Wilster en Portalis voldoen aan de regels van het SCM en het wettelijk kader.

1.4 BELANG VAN HET ONDERZOEK

Het is van belang dat de inhoud van de Nota overeenkomt met de praktijk binnen Wilster en Portalis. In de Nota staan de beleidsregels voor een doeltreffende en uniforme toepassing van de interventies binnen Portalis en Wilster. Dit zorgt ervoor dat het voor de jongere altijd duidelijk is wat de reactie is op bepaald inadequaat gedrag. Het schept ook voor de medewerker veiligheid. Zo kan de medewerker daadwerkelijk optreden tegen inadequaat gedrag van de jongere en wordt er een duidelijke begrenzing gehanteerd. Daarnaast wordt de Nota gebruikt om aan te kunnen tonen aan het Ministerie van Volksgezondheid dat er verantwoorde zorg voor de jongeren binnen Wilster is.³

1.5 DOELSTELLING

Aan de hand van dit onderzoek worden er aanbevelingen aan Wilster gedaan. Dit ter verbetering van de toepassing van de beleidsregels van de Nota in de praktijk binnen Wilster en Portalis. Er wordt inzicht geboden in de verschillen en overeenkomsten tussen de Nota en de werkwijze van het personeel binnen Wilster en Portalis. Ook wordt gekeken of de Nota en de werkwijze van het personeel binnen Wilster en Portalis zich verhoudt tot de huidige wet en regelgeving rondom het toepassen van interventies. Dit gebeurt door middel van enquêtes, interviews en jaarverslagen van de klachtencommissie. Uit deze doelstelling vloeit deze centrale onderzoeksvraag voort:

In hoeverre worden de interventies binnen Wilster en Portalis conform de Nota interventies (2010) en de WJz toegepast en hoe kan dit verbeterd worden?

Dit wordt gedaan door de volgende, op theorie gerichte, deelvragen te beantwoorden.

1. Welke interventies mogen volgens de wet op de Jeugdzorg worden toegepast binnen een Jeugdzorgplus instelling?
2. Wat zegt de literatuur over het Sociaal Competentiemodel?

¹ www.hetpoortje.nu/portal/over-portal/missie-en-visie

² Nota interventies, 2010

³ Nota interventies, 2010, p.4

De volgende deelvragen zijn op de praktijk binnen Wilster en Portalis gericht:

1. Welke interventies mogen volgens de Nota interventies worden toegepast binnen Wilster en Portalis?
2. Op welke wijze moet, volgens de Nota interventies het Sociaal Competentiemodel worden toegepast binnen Wilster en Portalis?
3. Hoe wordt het Sociaal Competentiemodel toegepast volgens de medewerkers en jongeren binnen Wilster en Portalis?
4. Hoe worden interventies toegepast en afgehandeld volgens de medewerkers en jongeren binnen Wilster en Portalis?
5. In hoeverre zijn er gegronde klachten van jongeren over het niet naleven van de wet op de jeugdzorg door de medewerkers van Wilster en Portalis?

De volgende deelvragen zijn gericht op de analyse van de conclusies en aanbevelingen uit de vorige deelvragen:

1. In hoeverre komt de wet op Jeugdzorg, met betrekking tot de interventies binnen Jeugdzorgplus, overeen met de Nota interventies?
2. In hoeverre sluit de wet op de Jeugdzorg, met betrekking tot de interventies binnen Jeugdzorgplus, aan met de toepassing van interventies binnen Wilster en Portalis?
3. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen de toepassing van het Sociaal Competentiemodel, binnen Wilster en Portalis, en de Nota interventies?
4. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen de toepassing en afhandeling van interventies vanuit de praktijk, in Wilster en Portalis, en de Nota interventies?

1.6 OPBOUW ONDERZOEKSVERSLAG.

In “Hoofdstuk 2. Methodologische verantwoording” wordt uitgebreid ingegaan op de verschillende methoden die binnen dit onderzoek zijn gebruikt. Op de theorie deelvragen wordt antwoord gegeven door middel van literatuur onderzoek. Dit is te vinden in “Hoofdstuk 3. Theoretisch kader”. Hierbij wordt gekeken naar wat de wet zegt over de toepassing van interventies binnen de jeugdzorgplus. Ook wordt er gekeken naar de theorie van het SCM. Op de deelvragen over de praktijk binnen Wilster en Portalis wordt antwoord gegeven door middel van het bestuderen van de Nota, de huisregels, de jaarverslagen van de klachtencommissie en het afnemen van enquêtes en interviews. De Nota, de huisregels en de jaarverslagen van de klachtencommissie zijn te vinden in “Hoofdstuk 4. Documenten vanuit de organisatie”. De resultaten van de enquêtes worden beschreven in “Hoofdstuk 5. Visie vanuit de praktijk”. De resultaten van de interviews staan in “Hoofdstuk 6. Verduidelijking van de visie”. In “Hoofdstuk 7. Analyse van de onderzoeksresultaten” wordt de koppeling gemaakt tussen de wet, de Nota en de visie vanuit de praktijk. Hier worden conclusies uitgetrokken die beschreven staan in “Hoofdstuk 8. Conclusie en aanbevelingen”. Ook worden in “Hoofdstuk 9. Aanbevelingen” verbeteringen voorgesteld aan Wilster met betrekking tot de toepassing van de Nota.

1.7 SAMENVATTING

Dit onderzoek vindt plaats binnen Het Poortje Jeugdinrichtingen op de specialisaties Wilster en Portalis. Wilster is de gesloten jeugdzorg afdeling en Portalis is de school van Het Poortje. In 2009 is hier de Nota ingevoerd en in 2010 is deze kort geëvalueerd. Het is van belang voor Wilster en Portalis dat de medewerkers volgens deze Nota werken. De beleidsregels omtrent de omgang met de jongeren en het toepassen van sancties staan hier in vermeld en een uniforme toepassing van deze regels is van belang voor de jongeren. Daarnaast wordt er door middel van de Nota aangetoond dat er sprake is van verantwoorde zorg binnen Wilster. Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen in hoeverre de interventies binnen Wilster en Portalis conform deze Nota en de wet worden toegepast. Er wordt ook een advies gegeven over op welke wijze dit verbeterd kan worden. Door middel van literatuur onderzoek, deskresearch, enquêtes en interviews wordt er gekeken of er een verschil is en waar dit verschil in zit.

Hoodstuk 2. METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING

Om tot een antwoord te komen op de onderzoeksvraag zijn er een aantal instrumenten ingezet. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een literatuurstudie, deskresearch, enquêtes en interviews. In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op het gebruik van deze instrumenten. Ook wordt uitgelegd waarom voor deze instrumenten is gekozen.

2.1 LITERATUUR

Om te zien of de Nota up-to-date is met de wet en regelgeving is het van belang om te weten welke wetten van toepassing zijn op de interventies binnen Wilster. Deze wetten zijn vermeld in de Nota. Er is gekeken of deze wetten nog steeds overeenkomen met de huidige wet en regelgeving. De volgende wetten zijn gebruikt:

- Grondwet (GW);
- Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM);
- Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind.(IVRK);
- Wet op de Jeugdzorg (WJz);
- Algemene wet bestuursrecht(AWB);
- Burgerlijk Wetboek(BW).

De WJZ is het meest van belang voor dit onderzoek. De andere wetten verwijzen vaak naar een specifiekere wet waardoor bijvoorbeeld het vast houden van jongeren wel is toegestaan. In dit onderzoek voorkomende gevallen verwijzen deze wetten naar de WJz. Hier staan ook de uitgangspunten van de beleidsregels van de medewerkers van Wilster in.

In de literatuurlijst staat de volledige lijst met alle boeken, sites, artikelen en jurisprudentie die gebruikt zijn in dit onderzoek. De literatuurbronnen zijn gevonden op internet met onder andere behulp van Google Scholar en Recht.nl. Deze zijn gebruikt om meer inzicht te krijgen in de verschillende aspecten van het werk van de PM-ers en de jeugdzorgplus instelling. Verder is er gebruik gemaakt van onderzoeken van de Inspectie Jeugdzorg. De Inspectie Jeugdzorg is de organisatie die jeugdzorg instellingen controleert of de kwaliteit van de jeugdzorg goed is. In deze onderzoeken wordt uitgewezen waar eventuele problemen binnen Wilster zijn.

Er is weinig literatuur te vinden die gaan over de toepassing van de beleidsregels van een jeugdzorgplus instelling. Alleen de onderzoeken van de inspectie jeugdzorg gaan over dit onderwerp. Deze informatie is echter ook gedateerd aangezien een jeugdzorgplus instelling hun beleid aanpast als er problemen blijken te zijn tijdens deze onderzoeken. Er is gekeken of een aantal van deze problemen nog steeds aanwezig zijn.

2.2 DESKRESEARCH

Tijdens de deskresearch zijn er drie verschillende bronnen onderzocht,

De Nota is bestudeerd en de belangrijkste onderdelen zijn verwerkt in dit onderzoek. In de Nota staan de handelwijzen binnen Wilster en Portalis en welke wetten van belang zijn.

Ook zijn de huisregels van Wilster onderzocht. Binnen de WJz worden er verwijzingen gegeven naar de huisregels van een jeugdzorgplus instelling. Op basis van de huisregels mogen er bepaalde formele interventies worden toegepast. Hier wordt verder op in gegaan in de hoofdstukken Theoretisch kader en Deskresearch.

Tot slot is er gebruik gemaakt van de jaarverslagen van de klachtencommissie. In deze verslagen wordt uitgelegd hoe de klachtencommissie er uit ziet, wat de handelwijze van de klachtencommissie is en welke klachten er bij hen binnen komen. Ook staan alle gegronde klachten hierin beschreven.

2.3 ENQUÊTES

Door middel van enquêtes zijn er in relatief korte tijd veel gegevens verzameld over de mate waarin de praktijk overeenkomt met de beleidsregels van de Nota. Bij het afnemen van de enquêtes is er rekening gehouden met dat het een moment opname is, negatieve situaties zijn vaker makkelijker te herinneren.¹ Voor dit onderzoek kan dit een positief effect hebben gezien het doel van dit onderzoek. Er zijn drie doelgroepen geënuquêteerd, namelijk de PM-ers, de docenten en de jongeren. Dit heeft in totaal 98 respondenten opgeleverd. De enquêtes zijn aangepast aan de doelgroep.

ENQUÊTES ONDER DE PM-ERS

Er werken op het moment van het onderzoek 111 PM-ers binnen Wilster. Deze medewerkers werken iedere dag met de handelwijzen van de Nota. De enquête is ingevuld door 48 PM-ers.

Voordat de enquêtes verspreid zijn is er uitgelegd door de opdrachtgever dat er in de periode voorafgaand aan dit onderzoek al meerdere enquêtes verspreid waren. Er is toen besloten om een folder over het doel van het onderzoek uit te delen aan de leidinggevenden van de PM-ers, de afdelingsmanagers, en een folder bij de leefgroep te leggen. Daarnaast is er een presentatie gehouden voor de afdelingsmanagers zodat zij hun team goed kunnen informeren over het belang van dit onderzoek. Dit om de respons van de enquête zo hoog mogelijk te maken. Ook is er gekozen om de schriftelijke enquête tijdens de teamvergaderingen door de afdelingsmanagers te laten uitdelen. Tot slot zijn de afdelingsmanagers aan de enquête herinnerd met de vraag of ze deze als afgenomen hadden. Doordat er al meerdere enquêtes zijn geweest is het risico groot dat het response tegenvalt. Er is toch gekozen voor de enquêtes omdat het een goede manier is om aan de hand van deze resultaten het onderzoek te specificeren. In de enquête zijn de belangrijkste beleidsregels van de Nota aan bod gekomen. De indeling van de enquête is gebaseerd op de verschillende onderwerpen van de Nota. De enquête begint met Algemene informatie over de Nota, het SCM, de pedagogische sancties en de formele interventies.

ENQUÊTES ONDER DE DOCENTEN

Er is een enquête uitgedeeld onder de dertig docenten die bij Portalis werken. Negentien docenten hebben deze ingevuld. Deze enquête is grotendeels hetzelfde als die van de PM-ers op de formele interventies na. De reden hiervoor is dat de docenten deze niet opleggen.

Bij de presentatie van de afdelingsmanagers was ook een leidinggevende van Portalis aanwezig. Hem is ook een folder meegegeven. De afname van de enquête is op dezelfde wijze gegaan als bij de PM-ers.

ENQUÊTES ONDER DE JONGEREN

Van de 113 jongeren binnen Wilster hebben 31 de enquête ingevuld. De vragen van deze enquête gaan voornamelijk over op welke wijze zij een pedagogische sanctie of een formele interventie opgelegd krijgen en hoe dit wordt afgehandeld. De groepsleiding heeft de enquête afgenomen bij de jongeren tijdens de groepsbijeenkomsten. Zo konden zij het makkelijkst bepalen wanneer de groep de tijd had om de enquête in te vullen. De enquête was echter niet verplicht voor de jongeren. Veel jongeren hebben gekozen om deze niet in te vullen. Er is gekozen voor een kleine enquête die weinig tijd in beslag nam om zo het respons te verhogen.

Het feit dat de jongeren ook meerdere andere enquêtes al ingevuld hebben blijkt ook uit de resultaten van de enquête. Veel jongeren hebben geen mening ingevuld op een groot aantal vragen. Naast dat dit kan betekenen dat die vraag op hun niet van toepassing is, is het ook een snelle manier om de enquête af te ronden. Hierdoor zijn de resultaten van de jongeren veelal gehaald uit het interview met de jongerenraad.

¹ Baarda & de Goede, 2001, par. 4.5

ENQUÊTES VOOR DE INTERVIEWS

Vanwege het tijdsbestek en de grootte van dit onderzoek is er gekozen om eerst de enquêtes uit te brengen om dan dieper op deze resultaten in te gaan door middel van interviews. Deze enquêtes waren gebaseerd op de Nota. Dit heeft geleid tot een aantal obstakels. Er is wel eerst een overleg geweest met de opdrachtgever over de inhoud van de enquêtes. Toch bleek er bij bijvoorbeeld de docenten enquête dat hier een groot aantal vragen in stonden die verschilden met de praktijk binnen Portalis. Dit kwam omdat er geen sprake is van de way-out medewerker, die over de sancties beslist, binnen de Nota. Ook bleek tijdens de interviews dat de PM-ers en jongeren een aantal termen door elkaar haalden. Zo kon dit soms rare resultaten opleveren. De uiteindelijke resultaten zijn aangepast aan de hand van de interviews, waar dit probleem dus naar boven kwam. Hierdoor klopt de conclusie alsnog maar zijn bepaalde rare resultaten uit de enquête niet meegenomen naar deze conclusie. Een voorbeeld is het aantasten van de integriteit van de jongere door een pedagogische sanctie. Alle medewerkers die voor dit onderzoek zijn gesproken konden zich niet voorstellen dat dit gebeurde. Ook is het met geen enkele pedagogische maatregel mogelijk om dit aan te tasten. Toch bleek uit de enquête voor de PM-ers dat bij ongeveer 11 respondenten dit wel eens gebeurde.

Ook bij de enquête voor de jongeren bleek achteraf dat een groot aantal jongeren een aantal termen niet goed kenden, een voorbeeld hiervan is een time-out. De jongeren beschouwden ook de kamerplaatsing langer dan een uur, een formele interventie, een time-out, wat een pedagogische sanctie is. Dit bleek dus pas bij de interviews en hier zijn wederom de resultaten op aangepast.

2.4 INTERVIEWS

Er zijn in totaal zeventien, op de enquêtes gebaseerde, interviews gehouden met verschillende sleutelfiguren voor dit onderzoek. Dit om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen over hoe er wordt omgegaan met de beleidsregels van de nota binnen Wilster en Portalis. De interviewvragen waren gericht op de werkwijze van het personeel als geheel en niet van de individu. Er is gekozen voor interviews om zo de meningen en handelwijzen van de medewerkers het beste te onderzoeken. Door middel van de interviews is het mogelijk om dieper op de visie van de medewerkers in te gaan.¹

Voordat de interviews werden afgenomen is er aan de geïnterviewde duidelijk gemaakt dat alle interviews anoniem zijn. Dit is belangrijk om zo waarheidsgetrouwe antwoorden te krijgen. Ook gaan de vragen over de toepassing van de beleidsregels door hun collega's. Met behulp van de interviews wordt er dieper in gegaan op de mogelijke resultaten van de enquêtes. Hierdoor kunnen de redenen achter bepaalde handelwijzen ontdekt worden.² Ook is er, vanwege het tijdsbestek, voor gekozen om niet alle gedragswetenschappers, PM-ers en docenten te interviewen. Er kan vanuit worden gegaan dat de antwoorden van de overige medewerkers zullen overeenkomen.³

Daarnaast is het grootste gedeelte van de interviews persoonlijk en niet in een groep gehouden. Hierdoor kan de anonimiteit van de geïnterviewde het beste gewaarborgd worden. Vanwege het tijdsbestek is er wel eenmalig een groepsinterview met twee docenten. Dit is op verzoek van de betreffende docenten. Ook is er een groepsinterview met de jongerenraad. Hier is voor gekozen zodat de jongeren elkaar ook kunnen beraadslagen op antwoorden en er zo gedeelde inzichten zijn.

Er zijn vijf afdelingsmanagers binnen Wilster. Door omstandigheden zijn er maar drie van hen geïnterviewd. De afdelingsmanagers hebben gemiddeld twee leefgroepen onder zich, met de bijbehorende PM-ers en een gedragswetenschapper.

¹ Baarda & de Goede 2001, par. 8.1

² Yin 2009, p107

³ Yin 2009, p100

Er werken acht gedragswetenschappers bij Wilster, hiervan zijn er drie geïnterviewd. Zij zijn de medewerkers die het meest werken met de verschillende methodieken binnen Wilster. Ook spelen zij een belangrijke rol in het behandelplan van de jongere. Volgens de opdrachtgever zijn de gedragswetenschappers het beste op de hoogte over hoe hun team van PM-ers met het sociale aspect van de Nota omgaat. Naast de resultaten van de enquêtes wordt ook het behandelplan besproken.

Om meer inzicht te krijgen in de werkwijze van de PM-ers zijn er vijf PM-ers geïnterviewd. Er is getracht niet alleen leidinggevende PM-ers (PM-ers A) te interviewen maar ook PM-ers B. Dit om zo veel mogelijk diversiteit te kunnen krijgen en vanuit verschillende oogpunten binnen de organisatie de antwoorden op de enquête te bespreken. De interviews gingen over PM-ers in het algemeen en er zijn geen vragen van persoonlijke aard gesteld.

De way-out medewerker regelt alle uit de klas plaatsingen binnen Portalis. Dit is de persoon die de jongere uit de klas haalt, met hem evalueert, hem naar de groep brengt en het juiste formulier invult. Om te kunnen onderzoeken hoe de pedagogische sancties en formele interventies binnen Portalis worden opgelegd is het erg belangrijk om deze persoon te interviewen. De vragen gaan voornamelijk over wat de handelwijzen zijn bij een klassenverwijdering, en over de resultaten van de enquête die de docenten hebben ingevuld. Er zijn twee way-out medewerkers binnen Portalis. Deze werken veel samen en hanteren dezelfde handelwijzen. Zodoende is er gekozen voor een interview met een van hen.

Er zijn drie docenten geïnterviewd. Eén docent apart en een groepsinterview met twee docenten. Dit interview gaat over de antwoorden die gegeven zijn op de enquête en over de handelwijzen binnen Portalis.

Om meer inzicht te krijgen over de antwoorden van de jongeren enquête is de jongerenraad geïnterviewd. Dit zijn tien jongeren die maandelijks afspreken waarbij er één jongere uit iedere groep aanwezig is.

Om te controleren of de handelwijzen binnen Wilster en Portalis aan de eisen van de wet voldoen, is er een interview met de secretaris van de klachtencommissie geweest. Dit is de persoon binnen de klachtencommissie die het meest in aanraking komt met de jongeren. Zij weet het beste waar klachten over ingediend worden. Klachten kunnen hun oorsprong hebben in het niet correct naleven van de Nota.

Hoofdstuk 3. Theoretische onderbouwing

In dit hoofdstuk wordt uitgelegd wat een jeugdzorgplus instelling, zoals Wilster, is, hoe de jongeren hierin geplaatst worden en wat de maatregelen zijn die hier toegepast mogen worden. De maatregelen die in dit hoofdstuk besproken worden mogen dus volgens de wet worden toegepast binnen Wilster. Daarnaast wordt er uitgelegd wat het SCM volgens de theorie inhoud. Tot slot wordt de klachtencommissie en twee onderzoeken van de Inspectie jeugdzorg besproken. Hier wordt later in dit onderzoek nog op terug gekomen.

3.1 WAT IS EEN JEUGDZORGPLUS INSTELLING

Voor 2008 werden jeugdigen met een ernstig gedragsprobleem op basis van een machtiging van de kinderrechter in een justitiële jeugdinrichting geplaatst. Ze hadden geen strafbaar feit gepleegd maar hadden bescherming tegen zichzelf of tegen invloeden vanuit hun omgeving nodig. Dit waren dus jongeren met ernstige gedragsproblemen welke hun noodzaken tot verblijf in een voorziening waar hen jeugdzorg, in de vorm van behandeling en opvoeding, werd geboden. Dit gebeurde in een justitiële inrichting omdat dit de enige plaats buiten de psychiatrie was waar vrijheidsontneming mogelijk was en waar de nodige vrijheidsbeperkende maatregelen konden worden toegepast. Dit kwam omdat hier de beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen geldt. De “oude” WJz kende deze mogelijkheden nog niet.¹ In 2008 is er via een aanpassing binnen de WJz een aparte sector gecreëerd, de gesloten residentiële jeugdzorg oftewel Jeugdzorgplus.² De reden hiervoor is dat er zeer ingrijpende maatregelen zijn binnen de justitiële sector die niet altijd noodzakelijk zijn bij civielrechtelijke jongeren. Bijvoorbeeld visiteren. Daarnaast is het met de huidige WJz ook mogelijk dat ouders zelf vragen om een gesloten plaatsing. Hiervoor was dit niet mogelijk en moesten ze een kinderbeschermingsmaatregel uitlokken.³

De jongeren die geplaatst worden in een jeugdzorgplus instelling zijn jongeren met ernstige opgroei- of opvoedingsproblemen. Deze problemen belemmeren hun ontwikkeling naar volwassenheid. Dit kunnen bijvoorbeeld jongeren zijn die hun agressie niet onder controle hebben, jongeren die dreigen in het criminele circuit terecht te komen of jongeren met een alcohol of drugs verslaving. Daarnaast worden er ook jongeren geplaatst die problemen hebben door invloeden van buitenaf. Dit kunnen bijvoorbeeld meisjes zijn die beïnvloed worden door loverboys. Deze jongeren mogen alleen geplaatst worden in een jeugdzorgplus instelling als vrijheidsontneming nodig is om te voorkomen dat de jongere zich onttrekt aan de noodzakelijke behandeling. Het kan zijn dat de jongere niet in staat is zich zelfstandig te onttrekken aan de invloeden van buiten af en hiervoor afgeschermd dienen te worden. In dit geval kan jeugdzorgplus een uitkomst zijn. Indien deze jongeren op een andere manier geholpen kunnen worden, bijvoorbeeld een blijf-van-mijn-lijf huis of vrijwillige hulpverlening, mogen ze niet geplaatst worden in een jeugdzorgplus instelling.⁴

Tot 2013 was het ministerie van Jeugd en Gezin verantwoordelijk voor de jeugdzorgplus en daarna zijn dat de gemeentes geworden.⁵ In 2015 komt er een nieuwe WJz.⁶ Hier is nog niet veel informatie over vrijgegeven. Het is onduidelijk wat dit voor impact op Wilster heeft. In dit onderzoek is van de huidige wet en regelgeving uitgegaan.

Binnen een jeugdzorgplus instelling zijn kinderen en/of jongeren dag en nacht opgenomen in een voorziening waar ze verzorgd, opgevoed en eventueel ook behandeld worden. De jongeren wonen in groepen die veelal bestaan uit de 6 tot 10 personen. Dit worden leefgroepen genoemd.

¹ *Kamerstukken II* 2005/06, 30 644, nr. 3, p. 1(MvT)

² Nijhof e.a. 2010, p.177

³ Boendermaker 2008, p.8

⁴ *Kamerstukken II* 2005/06, 30 644, nr. 3, p. 10(MvT)

⁵ Nijhof e.a. 2010, p.177

⁶ www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/jeugdzorg/jeugdzorg-in-de-wet

De dagelijkse verzorging, opvoeding en behandeling wordt uitgevoerd door een team van PM-ers. Er is vaak een gedragswetenschapper als behandel coördinator van het team verbonden.¹ In het geval van Wilster is er sprake van een afdelingsmanager als leidinggevende aan het team.² Het team van medewerkers heeft een opvoedende functie over de jongeren. Door het contact met de medewerkers leren de jongeren een beroep doen op specifiek te vertrouwen personen. Dit bevordert ook het effect van andere behandeltechnieken zoals die worden toegepast op de jongeren.³

Sinds jongeren met ernstige opgroei- of opvoedingsproblemen niet meer in justitiële inrichting geplaatst worden, maar op grond van de WJz in een jeugdzorgplus instelling, is hun rechtspositie veranderd. Er kunnen nog steeds dwang, vrijheidsbeperkende- en controlemaatregelen opgelegd worden. Deze maatregelen staan beschreven in hoofdstuk IVa in de WJz. Hier staat niet wie deze mogen uitvoeren. Dit wordt beschreven in het behandelplan. De regels omtrent het opleggen van maatregelen zijn veel ruimer geworden sinds de jongeren met een civielrechtelijke titel geplaatst kunnen worden. Maatregelen kunnen alleen worden opgelegd indien er een noodsituatie is, dit in de huisregels staat of in het behandelplan opgenomen is. Het behandelplan is afgestemd op de jongeren zelf. Dit kan buiten de instemming van de jongeren en ouders om. Dit zorgt ervoor dat de jongere altijd de zorg krijgt die hij nodig heeft. De maatregelen hebben als doel dat de jongere zich niet kan onttrekken aan de benodigde zorg.⁴

VERANTWOORDE ZORG

Jeugdzorgplus instellingen dienen verantwoorde zorg aan de geplaatste jongeren te bieden. Dit wordt bepaald in artikel 25 van de WJz. Echter wordt verantwoorde zorg hier verder niet in uitgelegd. Dit komt omdat verantwoorde zorg verschilt per individuele jongere. Wel is het duidelijk dat het personeel goed op de hoogte moet zijn van de maatregelen die ze mogen toepassen en welke procedures daarbij gevolgd moeten worden. De instelling moet hier duidelijke beleidsregels voor hebben.⁵ Zoals in de inleiding staat beschreven staat dit voor Wilster en Portalis in de Nota.

PLAATSING IN GESLOTEN JEUGDZORG

Voordat een jongere geplaatst is in een gesloten jeugdzorg instelling zijn er vier verschillende wetten waarmee rekening gehouden moet worden. Dit zijn de GW, EVRM, IVRK en WJz. Daarnaast is de Algemene wet bestuursrecht(AWB) van toepassing. Ook staan er in het Burgerlijke Wetboek(BW) verdere aanvullingen over wie het verzoek tot plaatsing mag indienen.

In de Grondwet staat dat niemand van zijn vrijheid mag worden beroofd buiten de gevallen die de wet bepaald.⁶ In het EVRM staat dat iedereen recht heeft op vrijheid tenzij in het geval van rechtmatige detentie van een minderjarige met als doel toe te zien op zijn opvoeding.⁷ Opvoeding betekent hier dat aan een jeugdige een programma moet worden geboden wat ten goede komt aan een zo goed mogelijke opvoeding. De jongeren moet worden opgevoed om zo goed mogelijk te kunnen functioneren in de samenleving. In het EVRM staat echter niet wat een minderjarige is.⁸ Hiervoor kan, in Nederlandse gevallen, naar de Nederlandse regelgeving worden gekeken waar de grens op 18 jaar is gesteld.⁹ Ook in het IVRK staat dat er geen enkel kind op een onwettige of willekeurige wijze van zijn vrijheid mag worden beroofd. Daarnaast stelt het IVRK een aantal andere eisen. De gevangenneming mag slechts als uiterste maatregel en voor de kortst mogelijke duur.¹⁰

¹ Slot & Spanjaard 2010, p.15

² www.hetpoortje.nu/organogram

³ Zegers & Schuengel 2009, p.147

⁴ van Eijnatten 2012, p. 19

⁵ *Kamerstukken II* 2005/06, 30 644, nr. 3, p. 13(MvT)

⁶ Art. 15 lid 1 GW

⁷ Art. 5 lid 1 onderdeel d EVRM

⁸ *Kamerstukken II* 2005/06, 30 644, nr. 3, p. 6(MvT)

⁹ Art. 233 boek 1 BW

¹⁰ Art. 37 onderdeel b IVRK

Verder mag het kind of de jongere nooit gescheiden worden van zijn ouders, tenzij dit beter voor het kind is.¹ In dit geval zou het kind of de jongere in een geschikte instelling mogen worden geplaatst.² De WJz heeft als uitgangspunt ook dat het kind of de jongere zo lang mogelijk behoort op te groeien in gezinsverband. Echter dit is niet voor alle jongeren een veilig plek waardoor deze jongeren uit huis geplaatst kunnen worden in een jeugdzorgplus instelling.³

WET OP DE JEUGDZORG

Alle drie de wetten geven aan dat bij vrijheid ontneming dit in de wet geregeld moet zijn. Dit gebeurt in het WJz.⁴ Een kinderrechter kan op verzoek van Bureau Jeugdzorg, de Raad voor de Kinderbescherming of het openbaar ministerie⁵ een machtiging verlenen om de jongere in een jeugdzorgplus instelling te plaatsen. Dit mag tegen de wil in van de jongere. Deze machtiging kan slechts worden verleend indien de jongere nog geen 18 is en of onder toezicht is gesteld, de voogdij berust bij Bureau Jeugdzorg of degene die gezag over hem heeft met de opneming en het verblijf instemt. Bureau Jeugdzorg of de Raad voor de Kinderbescherming moeten, voordat ze een verzoek indienen, een besluit nemen of het kind zorg nodig heeft in de vorm van een verblijf, dat geen verblijf bij een pleegouder mag zijn, en dat het kind ernstige opgroei- of opvoedingsproblemen heeft. Deze problemen moeten zijn ontwikkeling naar volwassenheid ernstig belemmeren en maken dat opneming in een jeugdzorgplus instelling noodzakelijk is. Dit zodat de jongere zich niet aan de zorg kan onttrekken of onttrokken wordt. Dit besluit moet instemming hebben van een gedragswetenschapper in de vorm van een verklaring. Vervolgens beoordeeld de kinderrechter of hij het eens is met dit besluit en deze verklaring.⁶ Voordat de kinderrechter beslist over het verzoek voor een machtiging hoort hij eerst de jongere en zijn raadsman.⁷ Alleen de verwachting dat de jongere gebaat is bij een plaatsing in een jeugdzorgplus instelling, bijvoorbeeld omdat deze een rustige en duidelijke leefomgeving voor de minderjarige kan opleveren, is niet voldoende voor een machtiging.⁸

Een machtiging is een beschikking in de zin van de AWB. Hierin is de kinderrechter bevoegd in plaats van de bestuursrechter, zoals het normaal bij beschikkingen het geval is. Dit wordt geregeld in art. 8:6 lid 1 AWB. Deze wet verwijst naar Hoofdstuk 2 van de bevoegdheidsregeling bestuursrechtspraak. In art 8 lid 7 van dat hoofdstuk staat dat de kinderrechter bevoegd is.

Indien de machtiging niet kan worden afgewacht, omdat onmiddellijke zorg nodig is, kan er een voorlopige machtiging worden aangevraagd bij de kinderrechter.⁹ Deze is vier weken geldig.¹⁰ De beschikking van zowel de machtiging of de voorlopige machtiging wordt verzonden aan; de jongere, mits hij ouder dan 12 is, degene die gezag over de jongere heeft, degene die jeugdige verzorgt en opvoedt als behorende tot een gezin, Bureau Jeugdzorg en de Raad voor de Kinderbescherming.¹¹ De rechtbank kan de machtiging intrekken indien daar gegronde redenen voor zijn. Zo is er jurisprudentie waarbij een jongere geplaatst was in een instelling waarbij ze niet is uitgestroomd zoals normaal het geval is. De rechtbank heeft echter de machtiging ingetrokken. Deze jongere heeft hier negen maanden verbleven vanwege ernstige opvoedingsproblemen. In die tijd is de jongere afgekickt van drugs, en is de band met haar moeder en stiefvader hersteld. De instelling vond dat er nog genoeg problemen waren om aan te werken en wou deze jongere dus nog niet laten terugkeren in de maatschappij. De rechtbank was van mening dat een onder toezicht plaatsing voldoende was en gesloten jeugdzorg niet meer nodig. Hierdoor is machtiging ingetrokken en mag de jongere weer thuis wonen.¹²

¹ Art. 9 lid 1 IVRK

² Art. 20 lid 3 IVRK

³ *Kamerstukken II* 2005/06, 30 644, nr. 3, p. 7(MvT)

⁴ Art. 29b WJz

⁵ Art. 1: 261 lid 1 BW

⁶ Art. 29b WJz

⁷ Art. 29f WJz

⁸ Hof 's-Gravenhage (Famiesector) 04-11-2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BK3510

⁹ Art. 29c WJz

¹⁰ Art. 29h lid 5 WJz

¹¹ Art. 29g WJz

¹² Rb. Maastricht (Sector civiel) 28-08-2009, ECLI:NL:RBMAA:2009:BJ7064.

3.2 BELANGRIJKE WETTEN VAN DE WJZ

De volgende wet en regelgeving gaan over het toepassen van interventies binnen de Jeugdzorgplus instelling. Dit zijn de wetten die getoetst worden aan het toepassen van interventies binnen de praktijk van Wilster en Portalis. Eerst worden de huisregels en het hulpverleningsplan uitgelegd. Daarna komen de verschillende maatregelen die mogen worden toegepast binnen een jeugdzorgplus instelling.

HUISREGELS

Om de regels binnen de jeugdzorgplus instelling te kunnen handhaven wordt er van iedere instelling verwacht dat zij huisregels opstellen. Dit is voor het waarborgen van een pedagogisch klimaat, een ordelijke gang van zaken en de veiligheid binnen de instelling. De huisregels bevatten in ieder geval een regeling van de bezoektijden, de controle van de bezoekers en de voorwerpen die jongeren niet in hun bezit mogen hebben. Ook dient de instelling een regeling te treffen welke personen bevoegd zijn tot het treffen van maatregelen en op welke wijze toepassing van deze maatregelen wordt besloten.¹ Dwang is mogelijk om de huisregels te kunnen handhaven. Dit geldt echter alleen voor tijdelijke plaatsing in afzondering, tijdelijke overplaatsing en beperking van bezoek en communicatie met de buitenwereld. Daarnaast mogen er ook controle maatregelen worden toegepast.²

HULPVERLENINGSPLAN

Voor iedere jongere die wordt opgenomen in de jeugdzorgplus instelling dient een hulpverleningsplan te worden opgesteld. Dit heet ook wel een behandelplan. In dit plan moeten vrijheidsbeperkende maatregelen³, controle maatregelen⁴, contact beperkingen⁵ en hulpverleningsprogramma's⁶ die op de jongere toegepast kunnen worden staan. Deze onderdelen worden alleen toegevoegd met instemming van een gedragswetenschapper. De instemming van de jongere is niet nodig.⁷ Het hulpverleningsplan dient individueel te zijn omdat de problematiek van iedere jongere verschilt. Er mag geen standaard hulpverleningsplan zijn. De behandeling van de individuele jongere moet de leidraad van dit plan zijn. Er moet dus worden gekeken wat het beste voor de individuele jongere is.⁸

Evaluatie hulpverleningsplan

Een jongere die uit huis geplaatst is dient een periodieke evaluatie te krijgen over zijn behandeling en alle omstandigheden die verband houden met zijn plaatsing.⁹ In het geval van een jeugdzorgplus instelling moet het hulpverleningsplan zo vaak als noodzakelijk te worden geëvalueerd.¹⁰ Verder dient er ieder half jaar een rapportage over de maatregelen, methoden en beperkingen te worden verzonden aan Bureau Jeugdzorg. Indien de jeugdige niet onder toezicht staat, moet de rapportage aan de ouders worden gestuurd. Hier staat mede in wat de omstandigheden waren die tot deze toepassingen hebben geleid.¹¹

MAATREGELEN, METHODEN EN BEPERKINGEN

Om maatregelen, methoden en beperkingen tegen de wil van de jongere of degene die gezag over hem heeft te mogen uitvoeren, moet er aan een van de volgende voorwaarden worden voldaan:

- Dit in het behandelplan staat;
- Dit ter handhaving van de huisregels is.

¹ Art. 29n WJz

² *Kamerstukken II 2005/06, 30 644, nr. 3, p. 16(MvT)*

³ Art. 29n lid 1 WJz

⁴ Art. 29r lid 1 WJz

⁵ Art. 29q WJz

⁶ Art. 29p WJz

⁷ Art. 29s lid 1 WJz

⁸ *Kamerstukken II 2005/06, 30 644, nr. 3, p. 14(MvT)*

⁹ Art. 25 IVRK

¹⁰ Art. 29s lid 2 WJz

¹¹ Art. 29u lid 2 WJz

Echter ter overbrugging van een noodsituatie mag er een uitzondering worden gemaakt. Hiervoor moet binnen 24 uur na aanvang van de noodsituatie de instemming voor het toepassen van deze maatregel zijn gegeven door een gedragswetenschapper.¹

PEDAGOGISCHE SANCTIES

Ondanks dat er in de WJz regels staan voor het opleggen van sancties waarmee inbreuk wordt gemaakt van de rechten van de jongere, mogen opvoedkundige reacties wel. Denk hierbij aan een avond geen televisie kijken. De grondrechten van de jongere worden niet aangetast dus mogen deze opvoedkundige reacties gewoon, zonder de regels van de WJz, worden toegepast.²

CONTROLE MAATREGELEN

Volgens de grondwet heeft iedereen in Nederland recht op eerbieding van zijn persoonlijke levenssfeer buiten de beperkingen die in de wet staan vermeld.³ Voor de jongeren binnen de gesloten jeugdzorg staan deze beperkingen in de WJz. Dit zijn: onderzoek aan het lichaam, urine onderzoek, onderzoek kamer/poststukken en inbeslagname van voorwerpen.⁴

Er mag, mits aan de voorwaarden van de maatregelen, methoden en beperkingen is voldaan, een onderzoek worden gedaan aan het lichaam of kleding van de jongere. Ook mag er dan een urine onderzoek worden gedaan bij de jongere. Dit is om te kijken of er gedrag beïnvloedende middelen gebruikt zijn door de jongere. Deze kunnen bijvoorbeeld worden toegepast ter controle van de huisregels of een niet verslaafde jongere drugs mee neemt voor een verslaafde jongere.⁵

Volgens het IVRK mag geen kind worden onderworpen aan willekeurige of onrechtmatige inmenging in zijn privéleven, woning of correspondentie.⁶ Het EVRM geeft dit ook aan tenzij het bij de wet is voorzien en noodzakelijk is voor de nationale veiligheid, de openbare veiligheid, het voorkomen van wanordelijkheden en strafbare feiten.⁷ Binnen de jeugdzorgplus is inmenging in het privéleven en correspondentie van de jongere bij de wet voorzien, en dus rechtmatig. Het opleggen van deze maatregelen is ter voorkoming van strafbare feiten binnen de jeugdzorgplus instelling. Voor het onderzoek van de kamer wordt er gekeken naar voorwerpen die de jongere niet in zijn bezit mag hebben. Voor het onderzoek van de poststukken geldt dit ook, echter moet de jongere hier wel bij aanwezig zijn.⁸ De voorwerpen die gevonden worden en die de jongere niet in zijn bezit mag hebben, worden in beslag genomen. Deze voorwerpen worden voor de jongere bewaard, met zijn toestemming vernietigd of aan een opsporingsambtenaar gegeven.⁹

CONTACT BEPERKINGEN

Volgens de grondwet is het brief- en telefoongeheim onschendbaar tenzij in de wet anders is bepaald.¹⁰ Volgens IVRK geldt dit ook voor het kind, er mag namelijk geen sprake van zijn van willekeurige of onrechtmatige inmenging in zijn privéleven en correspondentie.¹¹ Daarnaast heeft ieder kind het recht om contact met zijn familie te onderhouden behalve in uitzonderlijke omstandigheden.¹² De WJz zorgt ervoor dat dit wel mogelijk is. In het hulpverleningsplan mogen beperkingen van het briefverkeer, telefoonverkeer en andere communicatie middelen staan. Ook mogen er beperkingen op het bezoek worden gelegd. Deze contactbeperkingen mogen alleen indien dit noodzakelijk is voor het beoogde doel van het verblijf.¹³

¹ Art. 29t WJz

² *Kamerstukken II 2005/06, 30 644, nr. 3, p. 13(MvT)*

³ Art. 10 lid 1 GW

⁴ Art. 29r WJz

⁵ Art. 29r lid 2 WJz en *Kamerstukken II 2005/06, 30 644, nr. 3, p. 27(MvT)*

⁶ Art. 16 IVRK

⁷ Art. 8 EVRM

⁸ Art. 29r lid 2 WJz

⁹ Art. 29r lid 4 WJz

¹⁰ Art. 13 GW

¹¹ Art. 16 IVRK

¹² Art. 37 onderdeel c IVRK

¹³ Art. 29q WJz

VRIJHEIDSBEPERKENDE MAATREGELEN

Met de plaatsing binnen een jeugdzorgplus instelling is al een groot deel van de vrijheid van de jongere weggenomen. Een maatregel kan de vrijheid verder beperken. Deze vrijheidsbeperkende maatregelen mogen worden toegepast om te voorkomen dat de jongere zich onttrekt aan de noodzakelijke jeugdzorg of voor zover dit nodig is voor de veiligheid van de jongere of anderen. Afzondering en overplaatsing zijn ook mogelijk ter handhaving van de huisregels.¹

Met de maatregel “verbod op plaatsen” mag de jongere zich niet meer houden op plaatsen binnen de jeugdzorg plus instelling waar hij eerder wel mocht komen. Dit kan ook voor bepaalde tijdstippen gelden. Dit kan bijvoorbeeld zijn dat de jongere niet meer van de groep of zijn kamer af mag. Met de maatregel afzondering kan de jongere tijdelijk in afzondering worden geplaatst, dit kan in een separeer cel zijn maar ook gewoon op de kamer van de jongere. De instelling kan zelf invulling geven aan de verantwoorde zorg in dit geval. Ook kan de jongere tijdelijk overgeplaatst worden binnen de instelling of naar een andere jeugdzorgplus instelling.²

In de grondwet staat dat iedereen recht heeft op onaantastbaarheid van zijn lichaam, buiten de beperkingen van de wet om.³ Een van deze beperkingen staat in de WJz. ⁴ De jongere mag dus, mits aan de voorwaarden zijn voldaan, worden vastgepakt of vastgehouden.

HULPVERLENINGSPROGRAMMA'S

Het hulpverleningsplan kan hulpverleningsprogramma's en behandelingsmethoden bevatten. De jongere moet hier aan meewerken. Dit kan tegen de wil van diegene die gezag over hem heeft en de jongere in voor zover dit nodig is om het beoogde doel van het verblijf te bereiken. Ook het toedienen van medicijnen valt hier onder. Daarnaast mogen geneeskundige behandelingsmethoden voor zover die nodig zijn om het beoogde doel van het verblijf te bereiken of voor zover dit nodig is voor de veiligheid van de jongere en anderen. Indien geneeskundige behandelingsmethoden worden toegepast ter behandeling van een stoornis van de geestvermogens wordt er ook melding gedaan aan het staatstoezicht op de volksgezondheid.⁵

3.3 SOCIAAL COMPETENTIEMODEL

In het SCM wordt de nadruk gelegd op het leren, waarbij het voornamelijk gericht is op het vergroten van de sociale competenties van de jongeren. De jongeren worden beloond voor hun positieve gedrag en negatief gedrag wordt genegeerd. Vervolgens wordt de jongere een alternatief aangeboden voor het negatieve gedrag. Het uiteindelijke doel van het SCM is dat de jongeren met het vergroten en uitbreiden van hun adequate gedrag zich dusdanig gaat gedragen dat ze zich in hun dagelijks functioneren zo goed mogelijk kunnen handhaven en verder kunnen ontwikkelen.⁶ Het is nauwelijks mogelijk om over één algemene SCM te spreken. Het SCM wordt op vele manieren toegepast bij verschillende instellingen.⁷ Dit zorgt er voor dat er nauwelijks algemene theorie over het SCM te vinden is. Instellingen waar het SCM wordt toegepast moeten zelf invulling geven aan het positief benaderen van de jongere. De eerste toepassing van competentie vergroting in een residentiële instelling was in de jaren tachtig. De behandeling van de jongeren liep voorspoediger dan die met een traditionele behandelingsmethode. Eind jaren negentig hebben diverse jeugdinrichtingen competentiegericht elementen ingevoerd. Deze keer met meer aandacht voor een goede inbedding van de methode in de organisatie.⁸ De inbedding van het SCM in de organisatie kan bijvoorbeeld gebeuren door middel van een fase model. De jongere krijgt punten voor goed gedrag en kan met voldoende punten meer vrijheden krijgen.

¹ Art. 29o lid 3 WJz

² Art. 29o lid 2 WJz en *Kamerstukken II* 2005/06, 30 644, nr. 3, p. 26(MvT)

³ Art. 11 GW

⁴ Art. 29o lid 2 onderdeel d WJz

⁵ Art. 29p WJz

⁶ www.bivt.nl/NL/14/44/Sociaal-Competentie-Model.html

⁷ Slot & Spanjaard 2010, p.39

⁸ Slot & Spanjaard 2010, p.33

3.4 KLACHTENCOMMISSIE VOLGENS DE WET

In dit onderzoek wordt gekeken naar de klachtencommissie en eventuele gegronde klachten die zijn binnen gekomen over de formele interventies. Jongeren, en diegene die het gezag over de jongere hebben, kunnen binnen een redelijk termijn tegen een beslissing van de jeugdzorgplus instelling een schriftelijke klacht indienen. Dit doen zij bij de klachtencommissie. Deze moet binnen vier weken een beslissing nemen over deze klacht. Indien de commissie de klacht gegrond verklaart, kunnen zij de beslissing geheel of gedeeltelijk vernietigen. Zij kunnen de instelling ook opdragen een nieuwe beslissing te nemen en hier een termijn aan stellen. Ook kan zij bepalen dat hier een tegemoetkoming voor moet komen. Dit mag ook in de vorm van een geld bedrag zijn.¹

3.5 ONDERZOEKEN OVER WILSTER EN PORTALIS

De Inspectie Jeugdzorg heeft een aantal onderzoeken bij Wilster en Portalis uitgevoerd. De Inspectie Jeugdzorg is een onafhankelijke organisatie en bij wet ingesteld.² Vanuit de WJz heeft de Inspectie Jeugdzorg de taken om onderzoek te doen naar de kwaliteit van de jeugdzorg, toezicht te houden op de naleving van de kwaliteitseisen die in de wet staan en voorstellen te doen voor verbetering. Indien het ten goede komt van de inspectie werkt de inspectie Jeugdzorg zoveel mogelijk samen met andere toezichthouders.

De inspectie houdt toezicht op verzoek van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en sport, de minister van Veiligheid en Justitie, de provincies of uit eigen beweging. De inspectie verzamelt informatie over de kwaliteit van de jeugdzorg, vormt zich een oordeel en grijpt zo nodig in. Met deze onderzoeken wil de inspectie bijdragen aan: Het behouden en bevorderen van de kwaliteit van de jeugdzorg, het versterken van de positie van jongeren en hun ouders of verzorgers en de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van het beleid. De inspectie houdt toezicht namens vijf verschillende wetten namelijk:

- De wet op de jeugdzorg;
- Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen;
- Wet opnemings buitenlandse kinderen ter adoptie;
- Wet centraal Orgaan opvang asielzoekers;
- Subsidieregeling opvang kinderen van ouders met een trekkend bestaan.³

In de afgelopen vijf jaar heeft Inspectie Jeugdzorg drie onderzoeken binnen Wilster uitgevoerd.⁴ Hieronder zijn de twee die van belang zijn voor dit onderzoek uitgewerkt.

ONDERZOEK NAAR DE RECHTSPOSITIE VAN JONGEREN IN WILSTER.

In 2009 is er een onderzoek van de Inspectie Jeugdzorg geweest naar de rechtspositie van de jongeren binnen Wilster. Dit is de eerste stap in het kader van het onderzoek naar de kwaliteit van de gesloten jeugdzorg. Het onderzoek naar de rechtspositie is de eerste stap in dit kader. Een goede rechtspositie binnen gesloten jeugdzorg is erg belangrijk omdat het om jongeren gaat die, vaak tegen hun wil in, in hun vrijheden beperkt worden.

Het eindoordeel van de inspectie is dat Wilster voldoende verantwoord omgaat met de rechtspositie van de jongeren. De instelling gaat verantwoord om met het toepassen van maatregelen. Deze indicatoren zijn allemaal operationeel en de registratie en evaluatie van wanneer maatregelen toe te passen zijn geborgd. Daarnaast is de toegang tot de klachtencommissie en de beroepscommissie van de Raad voor de Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming goed geregeld.

¹ Art. 29w WJz

² Art. 47 WJz

³ www.inspectiejeugdzorg.nl/organisatie/hoe_werkt_de_inspectie/

⁴ www.inspectiejeugdzorg.nl/instelling/index.asp?id=490

Aandacht is vooral nodig op het criterium verlof. Dit maakt nog inhoudelijk onvoldoende deel uit van het behandelplan en de afwegingen van de gedragswetenschapper bij het instemmen van verlof zijn onvoldoende zichtbaar. Wilster heeft hier op gereageerd dat ten tijde van het onderzoek hun verlofbeleid nog in ontwikkeling was.¹

ONDERZOEK NAAR HET LEEFKLIMAAT VAN JONGEREN IN WILSTER.

In 2011 is er een onderzoek van de Inspectie Jeugdzorg geweest naar het leefklimaat van de jongeren in Wilster. Dit is stap twee binnen het onderzoek naar de kwaliteit van de gesloten jeugdzorg. Deze is samen met de Inspectie van het Onderwijs uitgevoerd omdat de samenwerking van instelling en school een belangrijke factor is binnen de jeugdzorgplus.

Een knelpunt dat ook belangrijk is voor dit onderzoek is:

- Het leefklimaat voor jongeren is minder veilig en voorspelbaar omdat de leefgroep en school bij incidenten niet concreet genoeg uitwisselen en evalueren wat er is gebeurd.

Dit punt is van belang voor dit onderzoek aangezien de beleidsregels hierover in de Nota staan vermeld.

3.6 SAMENVATTING

Gesloten jeugdzorg is sinds 2008 opgenomen in het WJz. Voordat een jongere geplaatst mag worden in een jeugdzorgplus instelling dient er een machtiging worden afgegeven door de kinderrechter. Eenmaal binnen deze instelling dient er een hulpverleningsplan worden opgesteld. In dit plan staan tevens alle maatregelen die op de jongeren mogen worden toegepast. Ook dient iedere instelling huisregels op te stellen. Bij overtreding van deze huisregels door de jongeren mogen er ook maatregelen worden toegepast.

Er is sprake van vijf verschillende soorten maatregelen oftewel interventies:

- Pedagogische sancties, bijvoorbeeld geen televisie kijken;
- Controle maatregelen, bijvoorbeeld kamerdoorzoeking;
- Contact beperkingen, bijvoorbeeld niet mogen telefoneren;
- Vrijheidsbeperkingen, bijvoorbeeld in een separeerruimte plaatsen;
- Hulpverleningsprogramma's, bijvoorbeeld therapie.

Pedagogische sancties mogen altijd toegepast worden. Hierover staan geen beperkingen in de wet. De overige maatregelen mogen alleen worden toegepast indien het in het hulpverleningsplan staat, bij een overtreding van de huisregels en ter overbrugging van een noodsituatie.

Het SCM is een methodiek die binnen de jeugdzorg wordt toegepast. Deze methodiek draait om het positief benaderen van de jongere. Goed gedrag dient te worden beloond en het slecht gedrag dient te worden genegeerd. De basis methodiek van het SCM is ruim geformuleerd en dient door de instellingen zelf te worden ingevuld.

Het volgende punt dat is uitgelegd in dit hoofdstuk is de klachtencommissie. Jongeren kunnen hier klachten indienen over maatregelen die ze opgelegd hebben gekregen en bejegening door de medewerkers.

Het laatste punt is de inspectie jeugdzorg. Zij hebben vanaf 2009 een aantal onderzoeken gedaan binnen Wilster en Portalis. Belangrijke punten, voor dit onderzoek, die hieruit kwamen zijn:

- de instelling gaat goed om met de rechtspositie van de jongere;
- de instelling gaat goed om met de maatregelen en de instellingen;
- verlof wordt nog niet goed genoeg overwogen door de gedragswetenschapper;
- de leefgroep en de school wisselen de omstandigheden van de maatregelen niet goed genoeg uit.

¹ Inspectie Jeugdzorg 2009

Hoofdstuk 4. DOCUMENTEN VAN DE ORGANISATIE

In dit hoofdstuk worden de documenten van Wilster en Portalis die van belang zijn voor dit onderzoek beschreven. Dit hoofdstuk begint met het belangrijkste document voor dit onderzoek, de Nota. Dit is het document dat getoetst wordt aan de praktijk. Achtereenvolgens wordt het Sociaal Competentiemodel, de pedagogische sancties en de formele interventies beschreven. De formele interventies zijn de maatregelen die aan de hand van de WJz worden toegepast. Als tweede document wordt de huisregels van Wilster beschreven. Dit is van belang omdat op basis van de huisregels bepaalde formele interventies mogen worden toegepast. Vervolgens komen de jaarverslagen van de klachtencommissie aan bod. In deze verslagen worden de klachten beschreven die bij de klachtencommissie ingediend zijn.

4.1 NOTA INTERVENTIES

In de Nota staat beschreven wat het beleid is bij interventies en de handelwijze van het personeel van Wilster en Portalis. Dit gebeurt door middel van het SCM, pedagogische sancties en formele interventies.

SOCIAAL COMPETENTIEMODEL BINNEN WILSTER EN PORTALIS

Het SCM is de basis voor het handelen van alle medewerkers binnen Wilster en Portalis. Deze methodiek wordt toegepast in de dagelijkse omgang met de jongeren. Het handelen bij interventies is hierop gebaseerd. Het is aan het personeel om te beslissen of het gedrag van de jongere adequaat of inadequaat is. Voor de toepassing van technieken om vaardigheden aan te leren en inadequaat gedrag te verminderen met behulp van het SCM gelden de volgende uitgangspunten:

- de nadruk ligt meer op het adequate gedrag dan op het inadequate gedrag;
- gedrag wordt concreet beschreven;
- men maakt gebruik van zoveel mogelijke positieve formuleringen;
- men sluit aan bij het vaardigheidsniveau van de jongere;
- men is gericht op het vergroten van acceptatie van de boodschap door de jongere een motivatie te geven die aansluit bij de beleefswereld van de jongere.

Binnen het SCM worden de volgende technieken gebruikt om adequaat gedrag te versterken of te instrueren:

- Feedback op adequaat gedrag;
- Instructie;
- Voordoen;
- Oefenen;
- Inseinen.

Om het inadequaat gedrag te verminderen worden de volgende technieken gebruikt:

- Corrigerende instructie;
- Voordoen en oefenen;
- Sturende feedback;
- Stopinstructie, bijvoorbeeld: Stop met schreeuwen;
- Time-out (Afzonderen van de jongere voor minder dan een uur).

PEDAGOGISCHE SANCTIES

De technieken van het SCM op de stop instructie en time-out na zijn gericht op het vergroten van de vaardigheden van de jongeren. De stop instructie en time-out zijn gericht op het duidelijk maken aan de jongeren in welke situatie bepaalde gedragingen inadequaaf zijn. Pedagogische sancties leiden dus niet tot competentievergroting omdat de jongere hier geen nieuwe handelingen leert, maar juist leert wanneer bepaalde handelingen, bijvoorbeeld schreeuwen, inadequaaf zijn. Bij het opleggen van pedagogische sancties gelden de volgende uitgangspunten voor het personeel van Wilster en Portalis:

- Ze tasten de rechten en de integriteit van jongeren niet aan. Jongeren hebben basisrechten die niet afgenomen mogen worden. Voorbeelden zijn voedsel en slaap. Ook mogen pedagogische sancties niet nodeloos krenkend zijn;
- Ze zijn klein en kortdurend. Ze dienen er alleen maar toe als signaal dat een bepaald gedrag niet is toegestaan;
- Ze worden aan gedrag gekoppeld. De jongere moet weten waarom de sanctie wordt opgelegd;
- Ze passen bij de problematiek en het ontwikkelingsniveau van de jongere. Bijvoorbeeld een schrijfplicht kan een adequate sanctie zijn, als de jongere echter zeer moeilijk schrijft is de sanctie te groot;
- Ze worden toegepast voordat er sprake is van escalatie. (Het inadequate gedrag is zo sterk dat moeilijker te sturen wordt.) De sancties zijn het meest effectief voordat het inadequate gedrag grote vormen heeft aangenomen;
- Ze gaan altijd gepaard met een instructie over het adequate gedrag;
- Ze zijn helder geformuleerd voor de jongere en eventuele betrokken derden.

In de meeste gevallen geldt dat het beter is om een pedagogische sanctie niet op te leggen omdat de kans op escalatie dan toeneemt. Ook is het volgens de Nota beter om eerst te waarschuwen, hierdoor wordt de jongere geattendeerd dat zijn huidige gedrag inadequaaf is.

Wanneer het nodig is om de jongere tijd te geven om tot rust te komen en/of na te denken over zijn gedrag kan een time-out worden toegepast. Hiervoor moet de jongere wel eerst gewaarschuwd zijn om de mogelijkheid te krijgen het gedrag aan te passen. Daarnaast dient er, tijdens het opleggen van een time-out, worden uitgelegd waarom de jongere deze sanctie krijgt. Het is belangrijk dat de time-out zo kort mogelijk is en maximaal één uur duurt. Als de time-out langer dan één uur duurt, is dit een formele interventie en brengt dit vorm eisen met zich mee. Een pedagogische sanctie hoeft alleen in de dagrapportage vast gelegd te worden.

FORMELE INTERVENTIES

Formele interventies zijn beperkende maatregelen die nodig zijn, om het met het verblijf van de jongere beoogde doel te bereiken en, behalve in noodsituaties, opgenomen zijn in het behandelplan van de jongere. Ook kunnen formele interventies opgelegd worden ter handhaving van de huisregels. Formele interventies zijn uiterste interventies. Er moeten meerdere waarschuwingen aan vooraf gaan en met behulp van het SCM geprobeerd zijn om het gedrag van de jongere op positieve wijze te veranderen. Hier moet de jongere ook de mogelijkheid toe krijgen. Alleen wanneer pedagogische sancties niet werken mag een beperkende maatregel ingezet worden. De beperkende maatregel moet in verhouding staan tot het probleem en er moet goed worden nagegaan of alternatieve minder ingrijpende maatregelen toegepast kunnen worden.

De beperkende maatregelen die in de Nota zijn vermeld zijn komen voort uit de WJz. De artikelen 29o t/m 29u WJz beschrijven de beperkende maatregelen. Het aantasten van de rechten van de jongeren is alleen mogelijk indien het noodzakelijk is voor de behandeling en opvoeding van de jongere of om de veiligheid binnen Wilster te waarborgen. Daarbij moet er ook altijd een verbinding zijn met het behandelplan van de jongere. In dit individuele behandelplan staat in welke situaties welke beperkende maatregelen voor de jongere kunnen worden ingezet.

Op basis van de WJz en SCM zijn er in de Nota een aantal kwaliteitscriteria voor de beperkende maatregelen opgesteld:

- Beperkende maatregelen worden niet ingezet als straf bij ongewenst gedrag;
- Het toepassen van beperkende maatregelen gebeurt volgens de opgegeven richtlijnen; Het is echter maatwerk per jongere en per situatie en dus geen routinematige handeling. Dit is gebaseerd op het behandelplan van de jongere;
- De maatregel is zo lang als noodzakelijk en zo kort als mogelijk toegepast;
- Uitgangspunt in het proces van behandeling en dus de toepassing van beperkende maatregelen is het multidisciplinaire overleg. Hier hebben alle betrokkenen, inclusief de jongere en familie, een inbreng in het opstellen van het behandelplan. Ouders of verzorgers worden ingelicht over de toepassing van een beperkende maatregel;
- Er is voldoende deskundig personeel beschikbaar en ook zijn alle middelen, zoals een separeerruimte, aanwezig. De verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het personeel is vastgelegd;
- De jongere weet van de mogelijkheid tot het toepassen van beperkende maatregelen en wat deze inhouden. Er is een respectvolle houding tegenover de jongere en de maatregel wordt zover mogelijk van te voren aangekondigd. Helderheid, duidelijkheid en voorspelbaarheid zijn van belang;
- De toepassing van een beperkende maatregel wordt altijd geëvalueerd met de jongere. Ook komen de opgelegde maatregelen aan orde tijdens de voortgangsbesprekingen waarbij de jongere en ouders de kans krijgen om voorstellen te doen voor de toekomst;
- Er wordt aandacht besteed in besprekingen en evaluatie aan de ambivalente emoties bij de betrokken partijen, inclusief de medewerkers en de jongere.

Er zijn vier verschillende beperkende maatregelen: controlemaatregelen, contactbeperkingen, vrijheidsbeperkende maatregelen en hulpverleningsprogramma's.

Controle maatregelen

De controle maatregelen worden ingezet om te onderzoeken of de jongere spullen of medicijnen in zijn bezit heeft die de jongere niet in zijn bezit mag hebben. Daarnaast kan een controle maatregel worden ingezet om te controleren of de jongere alcohol of drugs heeft genomen. Er zijn vijf controle maatregelen die ingezet kunnen worden. Het onderzoek van brieven, onderzoek van de kamer, onderzoek van urine, onderzoek aan lichaam en kleding en visiteren. Het onderzoeken van brieven mag alleen in bijzijn van de jongere gebeuren.

Contact beperkingen

Er zijn twee soorten contact beperkingen: beperkingen in het contact met een bepaald persoon en beperkingen in het ontvangen van bezoek in Wilster of alleen onder toezicht bezoek ontvangen.

Vrijheidsbeperkende maatregelen

Wanneer als uiterste maatregel de vrijheid van de jongere wordt beperkt kan dit in de vorm van:

- Een verbod krijgen om op bepaalde tijden op bepaalde plaatsen te zijn. Dit moet voortvloeien uit het behandelplan;
- Vastpakken of vasthouden. De medewerker moet hier in getraind zijn;
- Tijdelijk in afzondering plaatsing. Hier zijn verschillende gradaties in;
 - Afzondering op kamer;
 - Afzondering op kamer zonder basis inventaris. Hier worden bepaalde spullen uit de kamer gehaald;
 - Separeren.
- Tijdelijke overplaatsing binnen Wilster of tijdelijke overplaatsing naar een andere instelling.

Hulpverleningsprogramma's

Een hulpverleningsprogramma kan inhouden dat de jongere medicijnen moet innemen, een medische behandeling krijgt of deel moet nemen aan therapieën of behandelgroepen. Als de jongere zelf de noodzaak hier niet van inziet kan hem dit worden opgelegd. Dit moet opgenomen zijn in het behandelplan. Het uitgangspunt van Wilster is geen medische behandeling onder dwang toepassen tenzij alle andere mogelijkheden zijn toegepast en dwang nog steeds noodzakelijk is voor de veiligheid van de jongere en/of anderen.

PORTALIS

Docenten kunnen alle pedagogische sancties opleggen. Indien dit niet het gewenste effect heeft kan de docent overgaan tot een klassenverwijdering. Omdat het niet wenselijk is dat de docent de les stopt zal er contact worden opgenomen met een opvangmedewerker. Deze medewerker vangt de jongere op en gaat met hem een gesprek aan over wat er gebeurd is. De opvangmedewerker overlegt met de docent en de pedagogische medewerker wat er met de jongere moet gebeuren. Indien de jongere binnen het uur weer deel kan nemen aan de les heeft er geen formele interventie maar een time-out plaats gevonden. Indien de docent van mening is dat de jongere langer dan een uur uit de klas moet blijven is er sprake van een formele interventie. De beperkende maatregel tijdelijke plaatsing in afzondering kan door de onderwijsmanager opgelegd worden. Het gaat dan over afzonderen van de jongere van een schoolactiviteit wat in het algemeen plaatsing op de kamer inhoudt.

ZIEKTE VAN DE JONGERE

Indien de jongere aangeeft ziek te zijn en niet kan meedoen aan het dagprogramma dient de jongere de gehele dag op de kamer te verblijven. Dit geldt niet als een formele interventie. Wel dient het vermeld te worden in de dagrapportage.

HET INZETTEN VAN DE BEPERKENDE MAATREGEL

Een beperkende maatregel mag alleen worden ingezet indien deze voortvloeit uit het behandelplan, in verband met overtreding van de huisregels of in noodsituaties.

Indien een beperkende maatregel voortvloeit uit het behandelplan mag een maatregel alleen worden ingezet indien de situatie passend is. De gedragswetenschapper stelt dit behandelplan op met inspraak van de ouders en de jongere. Echter hoeft alleen de gedragswetenschapper ingestemd te hebben met de lijst van beperkende maatregelen die mogen worden toegepast op de jongere.

Bij een overtreding van de huisregels is meestal het gebruik van pedagogische technieken, zoals een time-out, genoeg. De beperkende maatregel kan alleen worden gebruikt indien de overtreding ernstig is en het nodig is voor het bewaren van de orde en veiligheid binnen Wilster. Er kunnen twee vrijheidsbeperkende maatregelen worden toegepast in dit geval: de tijdelijke plaatsing in afzondering en tijdelijke overplaatsing naar een andere instelling. Om te controleren of de jongere zich aan de huisregels houdt mag er controle maatregelen worden opgelegd.

In noodsituaties kan het gebeuren dat er iets met de jongere is waar in het behandelplan niet aan gedacht is. Er is in dat geval geen overtreding van de huisregels en toch is het nodig om een beperkende maatregel op te leggen. Een gedragswetenschapper moet dan binnen 24 uur instemmen met het toepassen van de beperkende maatregel. Indien de maatregel langer moet worden toegepast wordt dit ook in het behandelplan gezet.

De procedure van het opleggen van een beperkende maatregel

Allereerst moet er worden gekeken op welke basis de beperkende maatregel wordt ingezet. Is het een maatregel die voortvloeit uit het behandelplan, een overtreding van de huisregels of is het een noodsituatie? Daarna wordt er gekeken of de maatregel mogelijk en passend is. Dit wordt gedaan door middel van het digitale formulier: de maatregel ter verbetering (MTV). Dit formulier begint met de basis van de op te leggen maatregel, dan de keuze uit welke wettelijke grond en daarna de juiste maatregel. Ook zijn de benodigde acties op dit formulier vermeld.

Als een medewerker een gebeurtenis signaleert wordt er contact opgenomen met de afdelingsmanager of onderwijsmanager. Deze beslist dan wat de maatregel moet zijn. Indien er een situatie ontstaat waarbij ingrijpen wordt vereist, kunnen de medewerkers die daartoe getraind zijn direct ingrijpen en overgaan tot toepassing van een beperkende maatregel. Binnen kantooruren moet dan binnen één uur worden overlegd met de afdelingsmanager of onderwijsmanager. Buiten kantooruren moet, indien mogelijk, eerst overleg worden gevoerd met de consigneerde groepsleider (Co-gl). Dit is de PMer die buiten kantoor uren de leiding over de groep heeft. Indien er een beperkende maatregel moet worden opgelegd aan de jongere dient er contact opgenomen worden met de (geconsigneerde) afdelingsmanager die de definitieve beslissing dan dient te nemen.

De jongere krijgt na oplegging van de maatregel de kans om gehoord te worden. Dit gebeurt in principe voordat de beperkende maatregel opgelegd wordt. Indien dit niet mogelijk is, omdat direct ingrijpen vereist is, dan gebeurt het zo spoedig mogelijk na oplegging van de maatregel. Bij visitatie moet er altijd vooraf gehoord worden indien de jongere er hier niet mee eens is. De Co-gl vraagt aan de jongere of hij gehoord wil worden door de afdelingsmanager. Dit moet zo spoedig mogelijk gebeuren. Indien de maatregel langer dan 15 uur duurt, moet de jongere altijd gehoord worden. Dit moet dan binnen 15 uur gebeuren. Bij de controle maatregelen kamercontrole, urinecontrole en onderzoek van de kleding hoeft geen MTV te worden opgemaakt en hier hoeft niet voor getekend of gehoord te worden. Wel is het mogelijk om hier een klacht over in te dienen. Vóór visitatie is het horen van de jongere wel verplicht tenzij het onderzoek is bij binnenkomst van de jongere. Deze maatregelen moeten wel allemaal worden vermeld in de groepsrapportage.

De jongere dient altijd achteraf een geprinte versie van de MTV te krijgen. Hierin staat de mededeling dat het mogelijk is om een klacht in te dienen. Ook staat alle informatie omtrent het opleggen van de maatregel hierin. Een jongere moet hier voor tekenen, ook als hij af ziet van horen. Het formulier is zo opgesteld dat het een soort stroomschema is. Hierdoor moeten alle procedurele stappen worden gevolgd. Volgens de Nota wordt elke toepassing van een beperkende maatregel geëvalueerd in de gesprekken tussen de jongere en zijn mentor. Daarnaast wordt dit ook besproken tijdens de behandelplan besprekingen.

Bevoegdheden personeel

Artikel 29 WJz geeft aan dat het duidelijk moet zijn wie de beperkende maatregelen mogen uitvoeren en opleggen. Binnen Wilster en Portalis is dit als volgt geregeld:

- De voorzitter en leden van de raad van bestuur van Stichting Het Poortje zijn gezamenlijk en ieder zelfstandig bevoegd om alle beslissingen te nemen ten aanzien van jongeren;
- De directeuren van Wilster, Juvaïd en Portalis en de directeur van staf en ondersteunende dienst hebben volledige volmacht gekregen;
- De afdelingsmanagers en hoofden behandeling en opvoeding hebben een mandaat gekregen voor de beperkende maatregelen;
- De onderwijsmanager heeft mandaat voor tijdelijke afzondering van een schoolactiviteit;
- De gedragswetenschapper dient in te stemmen met beperkende maatregelen die zijn opgenomen in het behandelplan. Dit dient binnen 24 uur te gebeuren. Indien de maatregel vaker moet worden toegepast moet dit binnen zeven dagen in het behandelplan staan. De bevoegdheid van de gedragswetenschapper ligt dus in het bepalen van maatregelen die opgelegd zouden kunnen worden;
- PM-ers zijn bevoegd de beperkende maatregelen uit te voeren. Ze mogen niet beslissen tot toepassing van de maatregel. Indien dit wel wordt gedaan in een noodsituatie dient er binnen een uur met een afdelingsmanager te worden overlegd;
- Docenten zijn eveneens bevoegd beperkende maatregelen uit te voeren. In praktijk is dit het verwijderen uit de klas. Het nemen van de beslissing is voorbehouden aan de onderwijsmanager.

4.2 HUISREGELS

Volgens de WJz is een jeugdzorgplus instelling verplicht om huisregels op te stellen en te handhaven. Bepaalde beperkende maatregelen worden toegepast bij overtreding van deze huisregels. Er kunnen twee vrijheidsbeperkende maatregelen worden toegepast: de tijdelijke plaatsing in afzondering en tijdelijke overplaatsing naar een andere instelling. Om te controleren of de jongere zich aan de huisregels houdt mag er controle maatregelen worden opgelegd. In de huisregels van Wilster staan de belangrijkste regels waar jongeren zich aan moeten houden vanaf het moment dat ze in Wilster worden opgenomen.

Binnen Wilster zijn er verschillende groepen en fases. Des te hoger de fase des te meer vrijheden kan de jongere krijgen. Zo mogen jongeren in fase 1 alleen op de groep vrij bewegen maar jongeren uit fase 6 mogen dat door het hele gebouw, zoals roken wanneer zij willen. De regels kunnen op sommige punten dus per fase verschillen. Deze uitzonderingen staan in de groepsregels beschreven.

Onderstaand worden er een aantal belangrijke punten van de huisregels besproken.

BINNENKOMST

Zodra de jongere binnen komt bij Wilster kan de jongeren gevisiteerd worden. De jongere kan ook worden verplicht om te douchen en, indien mogelijk, eigen schone kleren aan te trekken. Daarnaast vindt er een urine controle plaats. Indien deze positief is op alcohol of drugs wordt de jongere eerst op zijn kamer geplaatst. Als laatst worden de spullen gecontroleerd van de jongere. Indien hier middelen of voorwerpen tussen zitten die verboden zijn binnen Wilster worden deze opgeborgen en bij het verlaten van Wilster weer meegegeven.

BEHANDELPLAN

Na binnenkomst bij Wilster wordt er een behandelplan opgesteld. Hierin worden de doelen van de jongere opgesteld. In de WJz wordt hier naar verwezen als een hulpverleningsplan. Hier staan ook de beperkende maatregelen in die mogen worden opgelegd. De doelen in het behandel plan gelden voor de eerste zes weken. Daarna volgt een voortgangsbespreking en wordt het behandelplan aangepast door een gedragswetenschapper. Portalis stelt een handelingsplan op. Hierin staan onder andere welke vakken er gevolgd worden, op welk niveau dit is, of de jongere stage gaat lopen en of de jongere na Wilster naar een reguliere school gaat of gaat werken.

FASERING

Op de leefgroepen wordt er gewerkt met het fasering en feedback systeem. Dit is gebaseerd op het SCM. Dit systeem houdt in dat de jongere elke dag feedback krijgt van de PM-ers, op zijn gedrag, door middel van punten op een feedback kaart. Bij voldoende punten gaat de jongere naar de volgende fase en krijgt hij dus meer vrijheden.

BEPERKENDE MAATREGELEN

De controlemaatregelen, contactbeperkingen, vrijheidsbeperkende maatregelen en hulpverleningsprogramma's worden in de huisregels uitgelegd. De maatregelen worden volgens de huisregels in vijf stappen opgelegd:

1. Eerst vraagt de pedagogische medewerker of de jongere gehoord wil worden;
2. De afdelingsmanager beslist of er een beperkende maatregel moet worden opgelegd;
3. De jongere krijgt hier een schriftelijke beslissing van;
4. De beperkende maatregel wordt uitgevoerd;
5. Indien de beperkende maatregel wordt opgelegd in een noodsituatie moet een gedragswetenschapper binnen 24 uur controleren of de maatregel terecht was.

KLACHTENCOMMISSIE

In de huisregels wordt ook uitgelegd hoe er een klacht kan worden ingediend. Wilster en Portalis hanteren dezelfde klachtenregelingen.¹ Er zijn twee soorten klachten de bejegeningklachten en een klacht over de beslissing van het opleggen van een beperkende maatregel. Een bejegeningklacht gaat over hoe een medewerker de jongere behandelt. Op de groep binnen Wilster zijn klachten formulieren verkrijgbaar. Een vertrouwenspersoon kan de jongere helpen een klacht in te dienen. Binnen Wilster hangen brievenbussen waar de klachten formulier ingeleverd kan worden. De klachtencommissie zal na ontvangst van de brief de jongere uitnodigen voor gesprek. In dit gesprek kan de jongere zijn klacht uitleggen en wordt er gekeken naar mogelijke oplossingen.

Indien er een klacht wordt ingediend bij de commissie wordt er getracht het probleem door middel van bemiddeling op te lossen. Bij dit gesprek zit de jongere, een medewerker van Wilster en een medewerker van de klachtencommissie. Indien de klacht niet door bemiddeling kan worden opgelost volgt er een hoorzitting.

JONGERENRAAD

Als laatst wordt er in de huisregels uitgelegd wat de jongerenraad inhoudt. Hier zit van iedere leefgroep een vertegenwoordiger in. Er is minstens één keer per maand een vooroverleg. Hier zitten de jongeren bij elkaar met één pedagogische medewerker. Hier worden alle punten verzameld die volgens de jongeren beter kunnen bij hun behandeling, begeleiding of met de ruimtes. Hierop volgt een jongerenraad vergadering. Hier zit ook een afdelingsmanager van Wilster bij. Soms spreken hier ook andere medewerkers die iets over de problemen kunnen vertellen. Deze vergadering vindt één keer per maand plaats.

4.3 KLACHTEN VAN DE JONGEREN

Jaarlijks brengt de klachtencommissie zijn verslag uit aan Wilster door middel van het jaarverslag. Hierin worden het aantal klachten weer gegeven en hoe deze afgehandeld zijn. Daarnaast staat ook de werkwijze van de klachtencommissie hierin uitgelegd.

Wanneer er een klacht wordt ingediend beoordeeld de secretaris van de klachtencommissie of de klacht ontvankelijk is, of er bemiddeld kan worden of dat er een hoorzitting moet komen. De secretaris belt met de klager om de procedure uit te leggen en stuurt ook een schriftelijke bevestiging naar de klager. De nadruk van de klacht afhandeling ligt op bemiddeling. Hierdoor kan er snel worden besloten en afspraken gemaakt worden.

Indien er sprake is van een bejegeningklacht wordt er binnen zes weken een beslissing genomen. Indien deze klacht gegrond wordt verklaard kan de klachtencommissie een aanbeveling geven aan Wilster. Indien de klacht ongegrond verklaart is kan de klager de klacht voorleggen aan de Nationale Ombudsman. Indien er sprake is van een klacht over een beperkende maatregel, hulpverleningsprogramma of verlof, wordt er binnen vier weken een beslissing genomen. Indien deze klacht gegrond wordt verklaard, wordt de bestreden beslissing geheel of gedeeltelijk vernietigd. De instelling kan worden opgedragen door de klachtencommissie om een nieuwe beslissing te nemen. Er kan ook een tegemoetkoming worden toegekend. Zowel de klager als de instelling kan in beroep bij de Raad voor de Strafrechttoepassing en Jeugdbescherming. Dit moet binnen acht dagen na de uitspraak.

GEGRONDE KLACHTEN

In 2012 zijn er in het totaal 76 klachten ingediend. Van deze klachten zijn er dertig ingetrokken voor bemiddeling. Daarnaast zijn er 36 klachten ingetrokken na bemiddeling. Er was één gegrond verklaarde klacht. Dit betrof een klacht van de ouders van de jongere. Het ging hier om vermissing van een eigendom en het te laat leveren van kopieën van het dossier ter beschikking stellen.

¹ www.hetpoortje.nu/portal/ouders/klachtenregeling

De overige klachten werden ongegrond of niet ontvankelijk/onbevoegd verklaard. In totaal zijn er acht klachten binnen gekomen over de beperkende maatregel kamerplaatsing en twee over beperkingen van post, telefoon en bezoek. Deze jongeren vonden het onterecht dat zij een maatregel kregen en hun groepsgenoten niet. Er is verder één klacht over Portalis binnen gekomen.

In 2011 zijn er in totaal 63 klachten ingediend. Van deze klachten zijn er 43 voor en 15 na bemiddeling ingetrokken. Er zijn in 2011 geen gegronde klachten geweest. Wederom zijn er een aantal klachten geweest over beperkende maatregelen en deze kwamen voort uit vergelijkingen met groepsgenoten.

4.4 SAMENVATTING

In dit hoofdstuk zijn de Nota, de huisregels en de jaarverslagen van klachtencommissie besproken.

NOTA INTERVENTIES

In de Nota staan de beleidsregels van het personeel omtrent de omgang met jongeren, de pedagogische sancties en de formele interventies. Het SCM, de basis methodiek voor al het personeel van Wilster en Portalis, wordt toegepast in de dagelijkse omgang met de jongeren. De nadruk van het SCM ligt op het adequate gedrag van de jongeren.

De stop instructie en time-out zijn gericht op het duidelijk maken aan de jongeren in welke situatie bepaalde gedragingen inadequaaf zijn. Dit zijn pedagogische sancties. Een stop instructie is de jongere tot halt roepen en uitleggen wat inadequaaf aan zijn gedrag is. Een time-out is de jongere in afzondering plaatsen gedurende maximaal één uur.

Formele interventies zijn de maatregelen die aan de hand van de WJz mogen worden toegepast. Dit zijn uiterste interventies en worden alleen maar toegepast als het inadequaate gedrag van de jongere niet anders kan worden gestopt. Er zijn vier verschillende maatregelen die toegepast kunnen worden. Dit zijn controlemaatregelen, contactbeperkingen, vrijheidsbeperkingen en hulpverleningsprogramma's. Indien er een formele interventie wordt toegepast dient er een digitaal formulier worden ingevuld: de maatregel ter verbetering (MTV). Daarnaast dient de maatregel aan de afdelingsmanager te worden gecommuniceerd. De jongere krijgt na oplegging van de maatregel de kans om gehoord te worden door deze manager. Bij maatregelen visitatie, kamercontrole, urinecontrole en onderzoek van de kleding gelden andere regels wat betreft MTV en het horen van de jongere.

Docenten kunnen alle pedagogische sancties opleggen of indien nodig voor een langere periode de jongere uit de klas verwijderen.

HUISREGELS

Wilster is volgens de WJz verplicht om huisregels op te stellen. Bepaalde beperkende maatregelen kunnen worden toegepast bij overtreding van deze huisregels. De jongeren binnen Wilster zijn verdeeld in groepen en fases. Des te hoger de fase des te meer vrijheden deze jongeren krijgen. Dit systeem gebeurt op basis van het SCM. Wanneer de jongere voor het eerst binnen komt wordt de jongere gecontroleerd ter preventie van overtreding van de huisregels. Hierna wordt door Wilster een behandelplan opgesteld. Door Portalis wordt een handelingsplan opgesteld. De huisregels gaan ook over hoe een klacht kan worden ingediend bij de onafhankelijke klachtencommissie. Als laatst wordt de jongereraad uitgelegd.

JAARVERSLAGEN VAN DE KLACHTENCOMMISSIE

In deze verslagen staat vermeld hoeveel klachten er in dat jaar geweest zijn en hoe deze zijn afgehandeld. In 2012 werd één klacht gegrond verklaard. Dit betrof echter een klacht van de ouders en had niets te maken met het onderwerp van dit onderzoek. In 2011 zijn er geen gegrond verklaarde klachten geweest.

Hoofdstuk 5. VISIE VANUIT DE PRAKTIJK

In dit hoofdstuk wordt de visie op de Nota vanuit de praktijk beschreven. Voor dit onderzoek zijn drie enquêtes afgenomen bij PM-ers, docenten en jongeren. De enquêtes zijn gebaseerd op regels uit de Nota. In dit hoofdstuk zijn de belangrijkste resultaten van de enquêtes weergegeven. Er zijn in totaal 98 respondenten. Antwoorden konden gegeven worden op een schaal van één tot en met vijf, bijvoorbeeld nooit, zelden, soms, vaak en altijd.

5.1 VISIE VAN DE PEDAGOGISCHE MEDEWERKERS

De enquête onder de PM-ers is ingevuld door 48 medewerkers en is verdeeld in vijf onderdelen. Dit zijn achtereenvolgens: gebruik van de Nota, het SCM, pedagogische sancties, formele interventies en verbetering.

NOTA INTERVENTIES

De eerste vraag van de enquête was in hoeverre de PM-ers bekend waren met de inhoud van de Nota. Twaalf respondenten geven aan niet bekend te zijn met de Nota. 24 respondenten hebben aangegeven goed op de hoogte te zijn van de inhoud van de Nota.

Aan de respondenten die op de vraag of ze gebruik maken van de Nota “niet” of “nauwelijks” hebben ingevuld is gevraagd waarom dit het geval is. Drie respondenten geven aan dat de Nota is verouderd. Daarnaast heeft één persoon onder “overig” aangegeven dat hij bij twijfel in overleg gaat met collega's, google, de afdelingsmanager of de gedragswetenschapper, maar dat de basis bekend is bij hem.

SOCIAAL COMPETENTIEMODEL

Om uit te zoeken in hoeverre er gebruik gemaakt wordt van het SCM is er eerst gevraagd in hoeverre de PM-ers hiermee bekend zijn. Vervolgens zijn er enkele vragen gesteld met situaties waarin het SCM moet worden toegepast. Op vier respondenten na heeft iedereen aangegeven goed tot volledig bekend te zijn met het SCM. Deze vier respondenten hebben aangegeven redelijk bekend te zijn met het SCM.

TABEL 1: PM-ERS MET EEN JONGERE AAN HET WERK

Als ik met een jongere aan het werk ben,				
Ligt de nadruk meer bij het adequate dan op het inadequate gedrag van de jongere	Beschrijf ik het adequate of het inadequate gedrag concreet	Maak ik gebruik van positieve formuleringen	Sluit ik mij aan bij het vaardigheidsniveau van de jongere	
	Aantal:	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	0	0	0	0
Zelden	2	0	0	0
Soms	7	9	9	6
Vaak	29	27	24	27
Altijd	8	9	13	11
Geen mening	0	0	0	0
Totaal	46	45	46	44

In tabel 1 is te zien dat de meeste respondenten vinden dat ze zich houden aan specifieke regels als ze aan het werk zijn met jongeren. Zo geven 37 respondenten aan dat ze vaak tot altijd de nadruk leggen op het adequate gedrag in plaats van het inadequate gedrag. Dit geldt ook voor de vraag of de respondenten het gedrag van de jongere concreet beschrijven. 36 respondenten geven dit aan vaak tot altijd te doen. Bij de vraag of de respondenten gebruik maken van positieve formuleringen geeft het overgrote deel van de respondenten aan dat ze dit vaak tot altijd doen. En dit geldt ook voor de vraag of de respondent zich aansluit bij het vaardigheidsniveau van de jongere.

Aan het eind van de vragen over het SCM hebben twee respondenten nadrukkelijk aangegeven dat er soms te weinig tijd is om sociaal competent te werken.

PEDAGOGISCHE SANCTIES

Om te kunnen controleren of pedagogische sancties volgens het beleid van de Nota worden toegepast zijn er in de enquête een aantal stellingen genoemd. Hier konden de PM-ers aangeven in hoeverre ze dit ook toepassen.

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat zij nooit de integriteit van de jongere(bijvoorbeeld voedsel en slaap) aan tasten. Echter zijn er elf respondenten die aangeven dat ze dit zelden tot altijd doen.

Zeven respondenten hebben aangegeven dat ze de jongere altijd verbaal waarschuwen, in plaats van bijvoorbeeld streng aankijken of fronsen. Er zijn dus 38 respondenten die ook non-verbaal waarschuwen.

TABEL 2.1: HET OPLEGGEN VAN EEN PEDAGOGISCHE SANCTIE DOOR PM-ERS

Als ik een pedagogische sanctie opleg,				
is deze aangepast aan de problematiek en het ontwikkelingsniveau van de jongere.		dient dit als signaal dat een bepaald gedrag van de jongere niet is toegestaan.	leg ik altijd aan de jongere uit waarom ik dit doe.	is deze helder geformuleerd voor de jongere en eventuele derden.
	Aantal:	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	0	1	0	0
Zelden	1	0	1	0
Soms	4	3	2	4
Vaak	27	15	15	28
Altijd	14	27	28	14
Geen mening	0	0	0	0
Totaal	46	46	46	46

Wat opvalt aan tabel 2.1 is dat vrijwel alle respondenten vinden dat ze zich vaak tot altijd houden aan specifieke regels voor het opleggen van een pedagogische sanctie. Zo geven 41 respondenten aan dat ze vaak tot altijd de pedagogische sanctie aanpassen aan het ontwikkelingsniveau van de jongere. Ook geven 42 respondenten aan dat een pedagogische sanctie een signaal is dat een bepaald gedrag van de jongere niet is toegestaan. 43 respondenten vinden dat ze vaak tot altijd aan de jongere uitleggen waarom de jongere een sanctie krijgt en 42 respondenten vinden dat ze vaak tot altijd de sanctie helder formuleren.

TABEL 2.2: HET OPLEGGEN VAN EEN PEDAGOGISCHE SANCTIE DOOR PM-ERS 2

Als ik een pedagogische sanctie opleg,				
doe ik dit voordat er sprake van een escalatie van het gedrag of probleem is.		doe ik dit samen met een instructie van het adequate gedrag van dat de jongere had moeten toepassen.	overleg ik eerst met een collega.	Is deze klein en kortdurend
	Aantal:	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	1	0	0	0
Zelden	2	1	3	1
Soms	12	10	20	11
Vaak	28	27	16	22
Altijd	3	8	7	12
Geen mening	0	0	0	0
Totaal	46	46	46	46

In tabel 2.2 is te zien dat deze stellingen minder vaak worden uitgevoerd volgens de respondenten in vergelijking met tabel 2.1. Zo geven twaalf respondenten aan dat ze soms ook een pedagogische sanctie opleggen als het probleem of gedrag al geëscaleerd is. Daarnaast geven ook tien respondenten aan dat ze soms een pedagogische sanctie opleggen terwijl dit niet gepaard gaat met een instructie over het gedrag dat de jongeren had moeten toepassen. Ook geven twintig respondenten aan dat ze soms met een collega overleggen voordat ze een pedagogische sanctie opleggen. Bij de stelling of een pedagogische sanctie klein en kortdurend is geeft het overgrote deel aan dat dit vaak tot altijd is. Echter elf medewerkers geven aan dat dit soms het geval is.

TABEL 3. OPLEGGEN VAN TIME-OUT DOOR PM-ERS

Als ik een time-out opleg,					
waarschuw ik de jongere eerst.	leg ik uit waar dit voor is	is dit zo kort mogelijk	leg ik dit vast in de dagrapportage	is dit voor minder dan een uur	
	Aantal:	Aantal:	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	0	0	0	0	0
Zelden	0	0	2	0	1
Soms	5	1	4	1	5
Vaak	17	18	15	5	14
Altijd	24	26	25	40	26
Geen mening	0	0	0	0	0
Totaal	46	45	46	46	46

In tabel 3 is te zien dat vrijwel alle respondenten vinden dat ze vaak tot altijd bepaalde regels hanteren voor het opleggen van een time-out. Zo geven 41 respondenten aan dat ze vaak tot altijd waarschuwen voordat ze de time-out opleggen. Ook geven 44 respondenten aan dan ze vaak tot altijd uitleggen waar de time-out voor gegeven is. 40 respondenten vinden dat ze vaak tot altijd een time-out zo kort mogelijk houden. Zes respondenten geven echter aan dat ze dit zelden tot soms doen. Veertig respondenten geven aan dat ze altijd een time-out in de dagrapportage vast leggen. Zes respondenten vinden dat ze dit niet altijd doen. 26 medewerkers geven aan dat ze de time-out altijd onder het uur houden. Veertien respondenten doen dit vaak en zes zelden tot soms.

22 respondenten hebben daarnaast aangegeven dat ze nooit een MTV invullen bij een time-out. 23 respondenten geven echter aan dat ze dit zelden tot altijd doen.

FORMELE INTERVENTIES

Om te kunnen zien of de formele interventies volgens het beleid van de Nota worden toegepast zijn er een aantal stellingen genoemd. Hier konden de PM-ers aangeven in hoeverre ze dit ook toepassen. Formele interventies worden ook wel beperkende maatregelen genoemd.

Het merendeel van de respondenten vindt dat ze de formele interventie gebruiken als uiterste interventie. 27 respondenten gaven aan dat dit altijd het geval is terwijl zestien respondenten hier "soms" of "vaak" op antwoordden. Daarnaast vinden dertig respondenten dat wanneer zij een beperkende maatregel opleggen dit altijd noodzakelijk is voor de behandeling en opvoeding van de jongere of voor de veiligheid binnen Wilster. Negen respondenten vinden dat dit vaak het geval is en vier respondenten hebben hier soms ingevuld.

TABEL 4.1: HET OPLEGGEN VAN EEN BEPERKENDE MAATREGEL DOOR PM-ERS

Als ik een beperkende maatregel opleg,				
is deze vooraf gegaan door meer dan één waarschuwing	wordt deze altijd geëvalueerd met de jongere	is deze helder, duidelijk en voorspelbaar voor de jongere	staat dit in verbinding met het behandelplan van de jongere	
	Aantal:	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	0	0	0	0
Zelden	1	1	1	1
Soms	7	5	3	5
Vaak	18	21	28	25
Altijd	17	16	12	12
Geen mening	0	0	0	0
Totaal	43	43	44	43

Wat opvalt aan tabel 4.1 is dat, volgens de meeste respondenten, vaak tot altijd een aantal regels worden gehanteerd voor het opleggen van beperkende maatregelen. Zo vinden 35 respondenten dat als ze een beperkende maatregel opleggen deze vaak tot altijd is vooraf gegaan door meer dan één waarschuwing. Ook geven 37 respondenten aan dat ze vaak tot altijd de beperkende maatregelen evalueren met de jongere. Veertig respondenten vinden dat de beperkende maatregel vaak tot altijd helder, duidelijk en voorspelbaar is voor de jongere en 37 respondenten geven ook aan dat de beperkende maatregel vaak tot altijd in verbinding staat met het behandel plan van de jongere.

TABEL 4.2: HET OPLEGGEN VAN EEN BEPERKENDE MAATREGEL DOOR PM-ERS

Als ik een beperkende maatregel opleg,			
staat dit in verhouding tot het probleem		ben ik transparant en geef ik ruimte voor communicatie;	is dit zolang als noodzakelijk en zo kort mogelijk
	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	0	0	0
Zelden	0	2	0
Soms	2	6	5
Vaak	17	24	14
Altijd	24	12	24
Geen mening	0	0	0
Totaal	43	44	43

Tabel 4.1 en tabel 4.2 komen overeen wat betreft het hanteren van regels omtrent het opleggen van beperkende maatregelen. Ook hier vinden de meeste respondenten dat ze zich vaak tot altijd aan bepaalde regels houden. Zo vinden 41 respondenten dat wanneer zij een beperkende maatregel opleggen deze vaak tot altijd in verhouding staan met het probleem dat op dat moment speelt. Ook vinden 36 respondenten dat zij transparant en ruimte voor communicatie geven bij het opleggen van beperkende maatregel. Daarnaast geven 38 respondenten aan dat wanneer zij een beperkende maatregel opleggen deze vaak tot altijd zo lang als noodzakelijk en zo kort mogelijk duurt.

TABEL 5: HET OPLEGGEN VAN EEN ACUTE BEPERKENDE MAATREGEL DOOR PM-ERS

Als ik, binnen kantoor uren, een acute beperkende maatregel opleg, neem ik binnen het uur contact op met de afdelingsmanager.		Als ik buiten kantooruren een acute beperkende maatregel opleg, overleg ik met de Co-gl.	Als ik een, acute, beperkende maatregel opleg geef ik de mogelijkheid aan de jongere om achteraf gehoord te worden.
	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	3	0	1
Zelden	2	1	2
Soms	4	3	5
Vaak	16	16	12
Altijd	20	25	25
Geen mening	0	0	0
Totaal	45	45	45

Ook in tabel 12 is te zien dat het merendeel van de respondenten vinden dat ze zich vaak tot altijd aan bepaalde regels houden omtrent de beperkende maatregelen. 36 respondenten geven aan dat indien ze binnen kantooruren een acute beperkende maatregel opleggen, binnen het uur contact zoeken met de afdelingsmanager. Ook geven 41 respondenten aan dat indien dit buiten kantoor uren gebeurt ze overleggen met de geconsigneerde groepsleider. Daarnaast geven 37 respondenten aan dat ze bij een acute beperkende maatregel de jongere de mogelijkheid geven om achteraf gehoord te worden.

Hoewel iets meer dan de helft van de respondenten aangeeft dat ze altijd een beperkende maatregel registreren met een MTV zijn de overige meningen verschillend. Elf respondenten hebben op deze vraag vaak ingevuld en vijf geven aan dat ze soms een MTV invullen. Daarnaast geven ook vijf respondenten aan dat ze zelden een MTV invullen wanneer ze een beperkende maatregel opleggen. Eén respondent geeft zelfs aan dit nooit te doen. De meningen van de respondenten verschillen ook erg bij de vraag of de opgelegde beperkende maatregelen aan de orde komen tijdens de voortgangsbesprekingen. Negentien respondenten geven aan dat dit vaak gebeurt en negen respondenten geven aan dat dit altijd zo is. De andere respondenten hebben hier "soms", "zelden" of "geen mening" ingevuld.

De volgende twee vragen gaan over hoe de respondenten vinden dat ze handelen wanneer een jongere ziek is. Het valt op dat het overgrote deel aangeeft dat ze de ziekte van de jongere altijd vermelden in de dagrapportage. Daarnaast geven tien respondenten aan dat ze dit vaak doen. Wat verder opvalt, is dat de antwoorden erg uiteen lopen op de vraag of de jongere op kamer moet blijven bij ziekte. De antwoorden verschillen voornamelijk van zelden tot vaak met drie respondenten die hier altijd hebben ingevuld.

Vrijwel alle respondenten vinden dat vaak tot altijd hun verantwoordelijkheden en bevoegdheden vast gelegd en duidelijk zijn. Twee respondenten vinden dat dit soms het geval is.

VERBETERING

Op de vraag wat er verbeterd kan worden aan de Nota hebben acht respondenten aangegeven dat ze vinden dat het juridische kader verouderd is. Eén respondent heeft aangegeven dat het SCM niet meer gebruikt wordt en acht respondenten hebben aangegeven dat ze vinden dat het opleggen van sancties veranderd is. Daarnaast hebben vijf respondenten aangegeven dat ze vinden dat het registreren van sancties veranderd is. Eén persoon heeft daarnaast erbij geschreven dat het meer levend gemaakt moet worden onder het personeel door middel van methodieken en vergaderingen.

5.2 VISIE VAN DE DOCENTEN

De enquête onder de docenten is ingevuld door 19 docenten en is onderverdeeld in vier onderdelen. Dit zijn achtereenvolgens: de Nota, het SCM, pedagogische sancties en Nota en praktijk. Antwoorden konden gegeven worden op een schaal van één tot en met vijf, bijvoorbeeld nooit, zelden, soms, vaak en altijd.

NOTA INTERVENTIES

Het overgrote deel van de respondenten geven aan dat ze niet tot nauwelijks bekend zijn met de Nota. Negen respondenten geven zelfs aan dat ze niet bekend zijn met de Nota. Slechts één persoon geeft aan er volledig mee bekend te zijn.

Tien respondenten hebben de vraag ingevuld wat de reden was dat ze geen gebruik maken van de Nota. Hier is uit gekomen dat acht respondenten niet volledig op de hoogte zijn wat in de Nota staat, één respondent geeft aan dat de praktijk anders is dan op papier en één respondent heeft hier geen mening over.

SOCIAAL COMPETENTIEMODEL

Om te zien in hoeverre er gebruik gemaakt wordt van het SCM is er eerst gevraagd in hoeverre de docenten hiermee bekend zijn. Er zijn vervolgens enkele vragen gesteld over situaties waarin het SCM moet worden toegepast.

De meeste respondenten geven aan dat ze goed op de hoogte zijn wat het SCM inhoudt. Dertien van de negentien respondenten geven dit aan. Daarnaast zijn er nog drie die volledige en drie respondenten die redelijk hebben ingevuld. Een groot aantal respondenten geven aan dat ze vaak gebruik maken van het SCM. Daarnaast geven vijf respondenten aan dat ze dit altijd doen en vier respondenten geven aan dat ze soms met het SCM werken.

TABEL 6: WERKEN MET DE JONGEREN DOOR DOCENTEN

Als ik met een jongere aan het werk ben,			
Beschrijf ik het adequate of het inadequate gedrag concreet	Maak ik gebruik van positieve formuleringen		Sluit ik mij aan bij het vaardigheidsniveau van de jongere
	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	0	0	0
Zelden	0	0	0
Soms	2	2	1
Vaak	13	13	9
Altijd	4	4	7
Geen mening	0	0	0
Totaal	19	13	17

In tabel 6 is te zien dat volgens de respondenten bepaalde regels worden gehanteerd in hun omgang met de jongeren. Zo geven zeventien respondenten aan dat ze vaak tot altijd het gedrag van de jongere concreet beschrijven. Ook geven zeventien respondenten aan dat ze vaak tot altijd gebruik maken van positieve formuleringen wanneer ze met de jongere werken. Daarnaast geven zestien respondenten aan dat ze zich vaak tot altijd aansluiten bij de vaardigheidsniveau van de jongere.

Er is één docent die op de enquête heeft aangegeven dat hij het niet eens is met de handelwijze die volgens het SCM zou moeten.

PEDAGOGISCHE SANCTIES

Om te kunnen kijken of pedagogische sancties volgens het beleid van de Nota worden toegepast zijn er een aantal regels van dit beleid genoemd. Hier konden de docenten aangeven in hoeverre ze dit ook toepasten. Hieronder worden een aantal van deze regels weergegeven.

Volgens de meeste respondenten tasten zij nooit de integriteit van de jongere aan met een pedagogische sanctie. Ook geven twee respondenten aan dat ze hier geen mening over hebben.

Bijna de helft van de respondenten geeft aan dat ze de jongere vaak verbaal waarschuwen in plaats van non-verbaal. Drie respondenten geven aan dat ze dit altijd doen en drie andere respondenten geven aan dat ze dit soms doen. Daarnaast geeft één respondent aan dat hij/zij nooit verbaal waarschuwt en één respondent geeft aan dit zelden te doen.

TABEL 7.1: HET OPLEGGEN VAN EEN PEDAGOGISCHE SANCTIE DOOR DOCENTEN 1

Als ik een pedagogische sanctie opleg,			
dient dit als signaal dat een bepaald gedrag van de jongere niet is toegestaan.		leg ik altijd aan de jongere uit waarom ik dit doe.	is deze helder geformuleerd voor de jongere en eventuele derden.
	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	1	1	0
Zelden	0	0	2
Soms	2	2	2
Vaak	4	2	8
Altijd	10	8	4
Geen mening	0	3	0
Totaal	16	16	16

Wat opvalt aan tabel 7.1 is dat een groot deel van de respondenten bepaalde regels hanteert voor het opleggen van pedagogische sancties. Zo geven veertien respondenten aan dat een pedagogische sanctie vaak tot altijd wordt opgelegd als signaal dat een bepaald gedrag van de jongere niet is toegestaan. Ook geven elf respondenten aan dat ze vaak tot altijd aan de jongere uitleggen waarom ze een pedagogische sanctie opleggen. Daarnaast geven twaalf respondenten aan dat ze vaak tot altijd de sanctie helder formuleren.

TABEL 7.2: HET OPLEGGEN VAN EEN PEDAGOGISCHE SANCTIE DOOR DOCENTEN 2

Als ik een pedagogische sanctie opleg,				
doe ik dit voordat er sprake van een escalatie van het gedrag of probleem is.		doe ik dit samen met een instructie van het adequate gedrag van dat de jongere had moeten toepassen.	overleg ik eerst met een collega.	Is deze klein en kortdurend
	Aantal:	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	0	0	1	1
Zelden	0	0	6	0
Soms	3	7	3	9
Vaak	10	6	1	2
Altijd	3	3	4	3
Geen mening	0	0	0	0
Totaal	16	16	15	16

In tabel 7.2 is te zien dat dertien respondenten aangeven vaak tot altijd de sanctie opleggen voordat er een probleem is. Dertien respondenten geven aan dat ze soms tot vaak de sanctie opleggen gepaard met een instructie van hoe de jongere had moeten reageren. Op de stelling dat de respondenten eerst overleggen met een collega voordat ze een sanctie opleggen zijn de antwoorden verschillend. Zes geven aan dat ze dit zelden doen en vier geven aan dat ze dit altijd doen. De overige vijf respondenten hebben nooit, soms of vaak geantwoord. Er zijn negen respondenten die aangeven dat de sanctie soms klein tot kortdurend is. Daarnaast zijn er nog vijf respondenten die zeggen dat dit vaak tot altijd het geval is en één respondent die aangeeft dat de sanctie nooit klein tot kortdurend is.

TABEL 8. OPLEGGEN VAN TIME-OUT DOOR DOCENTEN

waarschuw ik de jongere eerst.		Als ik een time-out opleg,			
		leg ik uit waar dit voor is	is dit zo kort mogelijk	leg ik dit vast in de dagrapportage	is dit voor minder dan een uur
	Aantal:	Aantal:	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	1	1	1	2	1
Zelden	0	0	0	0	0
Soms	1	2	3	0	2
Vaak	2	2	2	2	2
Altijd	10	8	4	1	3
Geen mening	2	0	6	11	8
Totaal	16	16	16	16	16

Tabel 8 laat zien dat tien respondenten aangeven dat ze altijd de jongere eerst waarschuwen voordat ze een time-out opleggen. Wat opvalt is dat één respondent dit nooit doet. Ook geven acht respondenten aan dat ze altijd uitleggen waar de time-out voor is. Wat verder opvalt aan tabel 8 is dat bij de stellingen: de time-out is zo kort mogelijk, wordt vastgelegd in de dagrapportage en is voor minder dan een uur een hoog aantal geen meningen zijn. Bij de stelling dat de time-out zo kort mogelijk is zijn dit er zes terwijl vier respondenten aangeven dat dit altijd het geval is. Bij de stelling dat de time-out in de dagrapportage wordt vastgelegd zijn er elf respondenten die aangeven dat ze hier geen mening over hebben. Bij de stelling dat de time-out minder dan een uur duurt zijn dit er acht.

Vijf respondenten geven aan dat ze nooit een MTV invullen wanneer ze een time-out opleggen. Ook zijn er elf respondenten die hier geen mening over hebben.

NOTA EN PRAKTIJK

Bij de vraag in hoeverre de Nota aansluit op de praktijk hebben twaalf mensen geen mening ingevuld en is er maar één persoon die aangeeft dat het volledig aansluit. Bij de reden is er twee keer aangegeven dat het opleggen van sancties inmiddels veranderd is en één keer dat de Nota moet worden aangepast aan de werkelijkheid.

5.3 VISIE VAN DE JONGEREN

Er zijn 31 respondenten bij de enquête onder de jongeren. Er zijn een aantal stellingen genoemd waarop de jongere kon aangeven in hoeverre dit op hen van toepassing was. Dit kon op een schaal van één tot en met vijf, bijvoorbeeld nooit, zelden, soms, vaak en altijd. Wat opvalt aan de antwoorden van de respondenten is dat ze erg uiteenlopen en er veel respondenten zijn die geen mening/niet van toepassing hebben ingevuld. Hieronder worden een aantal van de belangrijkste stellingen weergegeven.

CONTACT MET PMER EN ZIEKTE VAN DE JONGERE

De meeste respondenten geven aan dat wanneer ze met een PMer praten het soms tot vaak meer over het goede gedrag dan over het foute gedrag van de respondent gaat. Ook geven de meeste respondenten aan dat ze soms tot vaak begrijpen wat de PMer bedoelt. Daarnaast vinden nog zeven respondenten dat ze de PMer altijd begrijpen wanneer ze met een PMer spreken.

De meningen van de respondenten verschillen op de vraag waar ze moeten verblijven als ze ziek zijn en niet mee kunnen doen met het dagprogramma. Zo geven zes respondenten aan dat ze dan nooit op hun kamer hoeven te blijven. Vijf respondenten zeggen dat dit soms het geval is en zes respondenten geven aan dat ze altijd op hun kamer moeten blijven wanneer ze ziek zijn. Elf respondenten geven aan hier geen mening over te hebben.

TIME-OUT

De volgende stellingen gaan over de time-out die een jongere opgelegd kan krijgen.

Acht respondenten geven aan dat een time-out soms minder dan uur duurt. Daarnaast geven vijf respondenten aan dat wanneer zij een time-out krijgen deze altijd minder dan uur is. Op de stelling dat de respondenten een time-out krijgt omdat hij iets verkeerd heeft gedaan geven negen respondenten aan dat dit soms het geval is. Ook geven zeven respondenten aan dat ze alleen een time-out krijgen als ze iets verkeerd hebben gedaan. Er zijn op beide stellingen een groot aantal “geen mening” ingevuld. Verder verschillen de antwoorden erg onder de respondenten.

TABEL 9: TIME-OUT VAN DE JONGERE

Als ik een time-out krijg,				
Wordt er mij verteld waarom dat zo is.	Wordt mij verteld hoe ik beter had kunnen reageren.	Begrijp ik wat mijn foute gedrag was en hoe ik had moeten reageren	Ben ik eerst gewaarschuwd	
	Aantal:	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	1	1	1	2
Zelden	2	3	3	0
Soms	3	5	4	7
Vaak	7	6	8	8
Altijd	10	7	7	8
Geen mening	8	9	8	6
Totaal	31	31	31	31

In tabel 9 valt het op dat er op alle vier de stellingen weer een groot aantal respondenten geen mening hebben ingevuld. Daarnaast schommelen de meeste antwoorden hier tussen vaak en altijd. Zo geven zeventien respondenten aan dat indien zij een time-out krijgen hun vaak tot altijd wordt verteld waarom dat zo is. Ook geven dertien respondenten aan dat er dan vaak tot altijd wordt verteld hoe ze beter hadden kunnen reageren. Ook geven vijftien respondenten aan dat ze vaak tot altijd begrijpen wat hun foute gedrag was en hoe ze hadden moeten reageren. Daarnaast geven zestien respondenten aan dat indien zij een time-out krijgen vaak tot altijd eerst gewaarschuwd worden.

23 Respondenten hebben aangegeven dat ze altijd zelf om een time-out kunnen vragen. De overige acht respondenten zijn verspreid over de andere opties.

FORMELE INTERVENTIES

De volgende stellingen gaan over de formele interventies. Het valt hier wederom op dat er veel respondenten zijn die geen mening hebben ingevuld.

TABEL 10.1: FORMELE INTERVENTIE VOOR DE JONGEREN

Als ik langer dan een uur op mijn kamer moet zitten,				
Wordt dit aan ook aan mijn ouders/voogd verteld	Vraagt de pedagogische medewerker mij of ik hierover gehoord wil worden door de afdelingsmanager	Komt dit aan de orde tijdens de voortgangsbesprekingen.	Krijg ik achteraf een geprinte versie van de MTV	
	Aantal:	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	12	9	7	9
Zelden	3	2	3	1
Soms	5	4	6	3
Vaak	1	4	3	1
Altijd	1	4	2	9
Geen mening	9	8	10	8
Totaal	31	31	31	31

Aan tabel 10.1 valt het op dat een groot deel van de respondenten geen mening hebben over de stellingen die hier gegeven zijn of dat deze stellingen nooit voor hen van toepassing waren. Zo geven vijftien respondenten aan dat het zelden tot nooit aan hun ouders/voogd wordt verteld indien ze langer dan een uur op hun kamer moeten zitten. Ook hebben elf respondenten ingevuld dat de PMer dan zelden tot nooit vraagt of ze gehoord willen worden door de afdelingsmanager. Tien respondenten geven aan dat het zelden tot nooit aan de orde komt tijdens de voortgangsbesprekingen dat ze langer dan uur op kamer moesten zitten. Tien respondenten hebben aangegeven dat ze zelden tot nooit achteraf een geprinte versie van de MTV krijgen.

TABEL 10.2: FORMELE INTERVENTIE VOOR DE JONGEREN

Als ik langer dan een uur op mijn kamer moet zitten,			
Ben ik eerst gewaarschuwd		Komt dit omdat ik iets verkeerd heb gedaan.	Krijg ik later de kans om hierover te praten
	Aantal:	Aantal:	Aantal:
Nooit	4	3	1
Zelden	2	1	2
Soms	8	6	7
Vaak	2	4	5
Altijd	7	10	8
Geen mening	8	7	7
Totaal	31	31	31

In tabel 10.2 is te zien dat een groot aantal respondenten geen mening heeft ingevuld op deze stellingen. Daarnaast hebben acht respondenten aangegeven dat ze soms eerst gewaarschuwd worden indien ze langer dan een uur op kamer moeten zitten. Ook geven zeven respondenten aan dat dit altijd het geval is. Tien respondenten geven aan dat als ze langer dan een uur op kamer moeten zitten dit altijd komt doordat ze iets verkeerd hebben gedaan. Zes respondenten geven aan dit soms het geval is. Acht respondenten geven aan dat ze altijd later de kans krijgen om te praten over de reden dat ze langer dan een uur op kamer moesten zitten. Zeven respondenten gaven aan dat ze soms die kans krijgen.

Negen respondenten geven aan dat ze soms snappen waarom ze langer dan een uur op kamer moeten zitten. Tien respondenten geven aan dat dit vaak tot altijd het geval is. Zeven respondenten geven aan dat ze hier geen mening over hebben. Op de stelling of de jongeren de mogelijkheid krijgen om achteraf aan te geven of ze het eens waren met de maatregel kamerplaatsing van langer dan een uur hebben achter respondenten geen mening ingevuld. Ook hebben elf respondenten aangegeven dat dit vaak tot altijd het geval is. Zes respondenten geven echter aan dat dit soms gebeurde. Daarnaast geven ook zes respondenten aan dat dit nooit tot zelden gebeurd.

Hoofdstuk 6. VERDUIDELIJING VAN DE VISIE

Er zijn zeventien interviews afgenomen onder sleutelfiguren van dit onderzoek. Hieronder worden de belangrijkste punten uitgelegd. De vragen die gesteld zijn in deze interviews zijn voornamelijk gebaseerd op de resultaten van de enquêtes. In dit hoofdstuk wordt verduidelijking gegeven op de visie op de praktijk, wat betreft het SCM en interventies, van de medewerkers en jongeren van Wilster en Portalis.

6.1 INTERVIEWS MET DE AFDELINGSMANAGERS

Er zijn drie afdelingsmanagers geïnterviewd. De resultaten van deze interviews zijn verdeeld in vijf onderdelen. Dit zijn de Nota, het SCM, pedagogische sancties, formele interventies en handelwijzen en termen. Hieronder wordt de visie van de geïnterviewde afdelingsmanagers over de praktijk van Wilster voor wat betreft het SCM en interventies, beschreven.

NOTA INTERVENTIES

Volgens de geïnterviewde afdelingsmanagers wordt de Nota nauwelijks als compleet document onder de aandacht gebracht van het personeel. De nieuwe medewerkers krijgen een inwerktraining waar de Nota in het geheel behandeld wordt. Daarnaast is de gehele Nota een enkele keer tijdens de teamvergaderingen besproken. De Nota is te vinden in het kwaliteitshandboek en op het intranet van het Poortje. Verder hangen er papieren met de belangrijkste regels van de Nota door het gebouw heen.

De geïnterviewde afdelingsmanagers geven aan dat de onderdelen van de Nota wel worden besproken met de PM-ers op het moment dat er een beperkende maatregel is opgelegd. Ook leren de medewerkers van Wilster en Portalis de beleidsregels van de Nota van hun meer ervaren collega's. Tijdens methodieken wordt onder andere onderdelen van de Nota besproken. Methodieken is een vier-wekelijkse bijeenkomst waar de gedragswetenschappers verschillende thema's, bijvoorbeeld omgaan met stoornissen bij een jongere, behandelen met de PM-ers uit hun groep.

De geïnterviewde afdelingsmanagers geven aan dat binnen Dok3 er op dezelfde manier wordt omgegaan met de beleidsregels over de interventies als binnen Wilster. Hier wordt ook bij de jongeren die er op vrijwillige basis verblijven voor getekend. Onder de medewerkers die deze jongeren begeleiden wordt er meer aandacht, dan gebruikelijk binnen Wilster, besteed aan de juiste procedures bij het opleggen van maatregelen. Dit kunnen ook medewerkers van bijvoorbeeld VNN zijn die binnen Dok3 werken.

Het opleggen en registreren van sancties is in de loop van de tijd veranderd volgens de geïnterviewde afdelingsmanagers. Voordat de Nota was ingevoerd, was er meer sprake van straf dan de sancties gebruiken zodat de jongere kan afkoelen en was er nog geen MTV formulier. Ook was er toen nog geen sprake van een time-out. Hierdoor werden er vaker formele interventies opgelegd die dan langer dan één uur duurden. De raad van toezicht heeft de time-out geaccepteerd waardoor er nu een korte interventie is die geen gevolgen hoeft te hebben. Deze moet zo kort mogelijk zijn en maximaal één uur. Er moet namelijk contact blijven met de jongere.

"Ik roep altijd tien minuten is genoeg."

(Een afdelingsmanager over de time-out)

SOCIAAL COMPETENTIEMODEL

Het SCM vertaalt zich onder andere in het fase model. Jongeren kunnen iedere dag fase kaarten door de medewerkers laten invullen waarmee ze punten kunnen verdienen. Aan de hand van deze punten kunnen de jongere naar een fase hoger gaan waar ze meer vrijheden krijgen. Hierdoor wordt de jongere voor positief gedrag beloond.

Tijdens de enquête hebben een tweetal respondenten ingevuld dat ze te weinig tijd hebben om het SCM goed toe te passen. De geïnterviewde afdelingsmanagers gaven aan dat het invullen van de fasekaarten tijdrovend kan zijn. Soms is de groepsleiding hier te laat mee en moeten de kaarten van alle jongere aan het eind van de dienst nog worden ingevuld. Volgens de geïnterviewde afdelingsmanagers kan hier meer gebruik van worden gemaakt indien de tijd die de groepsleiding heeft beter wordt ingedeeld. Dit houdt in dat ze niet moeten wachten tot het eind van hun dienst. Als er dan namelijk wat gebeurt, moet alsnog de fasekaarten ingevuld worden. Verder heeft het gebruik van het SCM niets te maken met tijdgebrek volgens de geïnterviewde afdelingsmanagers. Er is altijd contact met de jongere. Dit contact is sociaal competent gedaan of niet sociaal competent. Dat ligt aan de houding van de PM-ers en dus niet aan de tijd.

“Je moet sociaal ademen, het heeft niets te maken met tijd.”

(Een afdelingsmanager over tijdgebrek bij het toepassen van het SCM)

Daarnaast vertaalt het SCM zich in het waarschuwen van de jongere voor het opleggen van de sanctie. Het kan zijn dat in het behandelplan van de jongere staat vermeld dat er niet gewaarschuwd hoeft te worden maar dan is dit van te voren aangekondigd.

Het SCM komt niet als thema voor bij de methodieken, wat vierwekelijks is, maar zit in alle thema's verwerkt.

PEDAGOGISCHE SANCTIES

Volgens de geïnterviewde afdelingsmanagers kan de jongere tijdens een pedagogische sanctie nooit worden aangetast in zijn integriteit (bijv. voedsel en slaap). Even wordt er gedacht dat de PM-ers, tijdens het invullen van de enquête, misschien in de war zijn met een formele interventie maar dat kan ook niet volgens de geïnterviewde afdelingsmanagers want ook hier moeten de basisrechten gehandhaafd worden.

Naast dat de pedagogische sanctie dient als signaal dat inadequaat gedrag van de jongere niet is toegestaan, kan het ook dienen ter preventie van escalatie. Ook kan het voorkomen dat een sanctie wordt opgelegd maar achteraf niet nodig blijkt te zijn. Volgens de geïnterviewde afdelingsmanagers zijn dit incidenten die plaats vinden in alle hevigheid die er bij een escalatie speelt.

Volgens de geïnterviewde afdelingsmanagers mag een time-out niet langer dan een uur duren. Dan is het geen time-out meer en schiet het ook het doel voorbij van een time-out. Het kan zijn dat het uur bijna voorbij is en dat de PM-ers zien dat de jongere met tien minuten weer helemaal rustig is. Dan kunnen ze kiezen of ze er een formele interventie van maken, met alle regels van dien, of even tien minuten langer de time-out laten doorlopen zodat de jongere weer rustig is en op de groep kan. Volgens één geïnterviewde afdelingsmanager verlengen PM-ers soms de time-out.

De geïnterviewde afdelingsmanagers geven aan dat op het moment de jongere van zijn kamer wordt gehaald er altijd sprake is van een evaluatie, al is het maar in de trend van “Gaaf het weer?”. Het kan voorkomen dat de volgende dienst de jongere weer op de groep laat maar ook dan is er een evaluatie door de PMer met de jongere.

Voor een time-out wordt geen MTV ingevuld. Een MTV is voor een kamerplaatsing langer dan één uur. Dit was wel ingevuld in de enquête door de PM-ers. Zo geven de geïnterviewde afdelingsmanagers aan dat mogelijk de termen door elkaar gehaald zijn en dat de kennis van de PM-ers hierover dus onvoldoende is. Daarnaast kan het volgens de geïnterviewde afdelingsmanagers zijn dat een medewerker van de andere groepen een MTV invult om extra kracht bij de time-out te zetten. Als de jongere al acht time-outs in een week heeft gekregen, wordt er soms een MTV ingevuld. De PM-ers hopen dan dat de afdelingsmanager iets met de jongere kan.

FORMELE INTERVENTIES

Een formele interventie kan soms langer duren dan noodzakelijk. Wat de geïnterviewde afdelingsmanagers zien, is dat er soms een meningsverschil is tussen wat de gedragswetenschapper en afdelingsmanager bepalen en wat de PMer hier van vindt. Er kan altijd overlegd worden met de afdelingsmanagers of gedragswetenschapper. Dit geldt ook wanneer PM-ers niet vinden dat een interventie noodzakelijk is voor de behandeling van de jongere of voor de veiligheid binnen Wilster.

Volgens de geïnterviewde afdelingsmanagers is er altijd, net zoals bij de pedagogische sanctie, een evaluatie na een formele interventie. Het ligt er natuurlijk aan wat er onder evaluatie verstaan wordt maar vragen of het inmiddels weer gaat, of kijken of de jongere zich alweer rustig gedraagt, is ook een vorm van evaluatie volgens de geïnterviewde.

Een MTV wordt vrijwel altijd dezelfde dag ingevuld door de PM-ers. De afdelingsmanagers krijgen hier geen bericht van en mede daardoor kan het zo zijn dat de MTV's te lang blijven liggen. Deze herinnering is niet in het systeem ingebouwd. Als de MTV te lang blijft liggen, waardoor het horen geen nut meer heeft volgens de geïnterviewde afdelingsmanagers, wordt de MTV door de afdelingsmanagers verwijderd. Jongeren moeten zo snel mogelijk gehoord worden anders zijn ze kwijt wat er precies gebeurd is. Als de MTV niet nodig was geweest, of dat het probleem al opgelost is wordt de MTV soms ook verwijderd. Eén afdelingsmanager geeft aan dat de jongere dan toch niet meer gehoord wil worden als het voorval een tijd geleden gebeurd is.

HANDELSWIJZEN EN TERMEN

Naar de mening van de geïnterviewde afdelingsmanagers gaat het binnen de praktijk zeer goed met het toepassen van maatregelen. De handelswijzen weet iedereen en ze werken hier ook mee. De afdelingsmanagers ervaren dat de term MTV iedereen aanspreekt en dat iedereen ook weet wat dat is. Volgens hen beheersen de medewerkers het SCM goed en zijn de frequentie en tijdsduur van interventies fors minder geworden vanaf de invoering van de Nota. Er wordt meer de-escalerend gewerkt.

Op de term MTV na, hebben veel PM-ers moeite met de verschillende termen volgens de geïnterviewde afdelingsmanagers. De termen worden zelf ook niet opgezocht door de PM-ers. De handelswijzen blijven hangen maar de formele regels niet. Ook moeten de PM-ers hun tijd beter indelen indien ze tijdgebrek hebben bij het toepassen van het SCM. Hier wordt vooral gedoeld op het invullen van de fasekaarten.

6.2 INTERVIEWS MET DE GEDRAGSWETENSCHAPPERS

Er zijn drie gedragswetenschappers geïnterviewd. De resultaten van deze interviews zijn verdeeld in vier onderdelen. Dit zijn de Nota, het SCM, formele interventies en handelen naar beleidsregels. Hieronder wordt de visie van de geïnterviewde gedragswetenschappers over de praktijk van Wilster, wat betreft het SCM en interventies, beschreven.

NOTA INTERVENTIES

Volgens de geïnterviewde gedragswetenschappers wordt de Nota onder de aandacht gebracht tijdens teamvergaderingen. Hier zitten de gedragswetenschappers zelf niet bij. Tijdens methodieken worden soms onderdelen van de Nota behandeld.

BEHANDELPLAN

Volgens de geïnterviewde gedragswetenschappers wordt het behandelplan gemaakt door de gedragswetenschapper of door een PMer met als eindverantwoordelijke de gedragswetenschapper. De input voor het behandelplan komt van de coach van de jongere. Dit is een PMer die de jongere begeleidt. In dit behandelplan staan, als bijlage, alle beperkende maatregelen die mogen worden toegepast op de jongere. Dit is, indien de jongere net is opgenomen binnen Wilster, standaard. Daarna wordt dit afgestemd per jongere. De evaluatie van dit plan gebeurt in de eerste periode na zes weken. Na de eerste periode vinden evaluaties plaats om de tien weken. Vrijheden kunnen worden aangepast als de jongere bijvoorbeeld is weggelopen. De evaluatie vindt plaats in een multidisciplinair overleg (MDO) met PM-ers, de coach van de jongere, school en de individuele trajectbegeleider en ook de eventuele coach van de ouders. Na dit MDO volgt de voortgangsbespreking waar de jongere bij zit. Ook wordt er geëvalueerd tijdens de jongere besprekingen die iedere twee weken plaats vinden. Dit is noodzakelijk omdat de behandeltrajecten, bijvoorbeeld specifieke coaching, zo kort mogelijk toegepast worden, het liefst maximaal een half jaar.

SOCIAAL COMPETENTIEMODEL

Volgens de geïnterviewde gedragswetenschappers wordt het SCM onder de aandacht gebracht door coaching en methodieken die door hen gegeven worden. Het SCM als geheel wordt weinig onder aandacht gebracht tijdens methodieken. Dit is in de laatste paar jaar geen onderwerp geweest. Wel is dit verweven in de methodieken die wel besproken worden. Ook wordt het SCM uitgelegd tijdens de inwerktraining van nieuwe medewerkers. Naar mening van de gedragswetenschappers beheersen de PM-ers het SCM goed. Daarnaast wordt er dagelijks met het fasemodel gewerkt.

De gedragswetenschappers gaven aan dat tijdsgebrek geen invloed zou moeten hebben op de toepassing van het SCM. Het kan zijn dat het invullen van de fasekaarten soms achterwege wordt gelaten. Dit komt doordat de groepsleiding hier niet altijd het belang van in ziet volgens de geïnterviewde gedragswetenschappers. Zij geven aan dat wanneer de groepsleiding dit niet inziet, de jongeren dat ook niet inzien. Indien er aan het eind van de dienst een crisis is, kan die dag geen fasekaarten worden ingevuld. Volgens de gedragswetenschappers is het daarnaast mogelijk dat indien er een crisis is, eerst de sanctie wordt opgelegd zonder dat er op sociaal competente wijze met de jongere wordt gecommuniceerd. Dit is echter niet de bedoeling maar kan komen door een hoge werkdruk.

“Het is werk waar je snel mee in wordt gezogen en soms niet de tijd hebt om er goed over na te denken. Dit kan invloed hebben, maar zou niet moeten.”

(Een gedragswetenschapper over tijdgebrek bij het toepassen van het SCM)

FORMELE INTERVENTIES

Volgens de geïnterviewde gedragswetenschappers worden formele interventies alleen toegepast als het noodzakelijk is voor de behandeling van de jongere of voor de veiligheid binnen Wilster. Dit is anders aangegeven in de enquête van de PM-ers. Daar werd aangegeven dat dit niet altijd het geval is. De gedragswetenschappers geven aan dat het kan zijn dat de term formele interventies verkeerd begrepen is en dat er gedacht is aan een time-out of dat het bleek dat de interventie achteraf niet nodig was. Soms wordt er wel een sanctie opgelegd wanneer een jongere wegloopt. De meningen van de gedragswetenschappers en PM-ers zijn hierover verdeeld. Een gedragswetenschapper gaf aan dat als de jongere uit zichzelf terug komt hij daar eigenlijk voor beloond moet worden in plaats van gestraft voor het weglopen. De handelwijze verschilt per groep. Volgens de geïnterviewde is dit ten goede van de jongere. De jongeren passen dan beter in de ene groep dan in de andere. De één heeft behoefte aan duidelijke strenge regels waarbij hij een sanctie krijgt als hij wegloopt terwijl een andere jongere juist meer beloond moet worden bij terugkomst.

Ook kunnen de geïnterviewde gedragswetenschappers zich niet voorstellen dat een interventie langer duurt dan noodzakelijk. Bij een separatie is het volgens hen gebruikelijk dat er om het kwartier bij de jongere wordt gekeken. Wel kan het zo zijn dat in het behandelplan staat dat de jongere bepaalde personen niet mag zien. Als dit tussentijds veranderd is het behandelplan niet up-to-date. Dit kan dan inhouden dat een contact beperkende maatregel langer duurt dan nodig is.

HANDELEN NAAR BELEIDSREGELS

De geïnterviewde gedragswetenschappers hebben het gevoel dat binnen Wilster goed gehandeld wordt naar de beleidsregels van de Nota. Er zijn minder formele interventies, bijna geen straffen en er wordt, door de PM-ers, afdelingsmanagers en gedragswetenschappers, gekeken naar het doel van de sanctie. Dit was volgens de geïnterviewde anders dan voordat de Nota werd ingevoerd. Toen werd er meer gewerkt met straffen en niet naar het doel van de sanctie gekeken. Zo werd er bijvoorbeeld vaker gesepareerd. Dit is lang niet altijd ten goede van de jongere, naar mening van de gedragswetenschappers.

6.3 INTERVIEWS MET DE PEDAGOGISCH MEDEWERKERS

Er zijn vijf pedagogische medewerkers geïnterviewd. De resultaten van deze interviews zijn verdeeld in vijf onderdelen. Dit zijn de Nota, het SCM, pedagogische sancties, formele interventies en beleidsregels Nota. Hieronder wordt de visie van de geïnterviewde PM-ers over de praktijk van Wilster, wat betreft het SCM en interventies, beschreven.

NOTA INTERVENTIES

Volgens de geïnterviewde PM-ers is de Nota goed onder de aandacht gebracht van het personeel. De Nota is te vinden in het kwaliteitshandboek en bij de invoering ervan uitgebreid besproken. Het kwaliteitshandboek wordt wel onoverzichtelijk gevonden door de PM-ers. Een aantal geïnterviewde PM-ers begrijpen niet waarom hun collega's de Nota niet kennen. Ze vinden dat meer collega's zelf het initiatief moeten tonen om dit te lezen. Verder kan er, volgens alle geïnterviewde PM-ers, altijd met collega's overlegd worden over de beleidsregels omtrent het toepassen van interventies. Daarnaast worden in de teamvergadering veranderingen besproken. Ook worden hier casussen doorgenomen maar dan gaat het meer over onderdelen van de Nota, bijvoorbeeld beleidsregels bij het opleggen van een beperkende maatregel. Als laatst hangt op het kantoor een versimpelde vorm waar iedereen het stappenplan omtrent het opleggen van een beperkende maatregel kan vinden.

De PM-ers kennen de inhoud van de Nota wel maar de Nota zelf misschien niet. Zo werd er door een PMer gedacht dat de Nota hetzelfde was als een MTV. Dit kan, volgens de PM-ers, komen doordat ze er niet vaak mee te maken hebben omdat er weinig beperkende maatregelen worden opgelegd.

SOCIAAL COMPETENTIEMODEL

Volgens de geïnterviewde PM-ers wordt het SCM altijd gebruikt. Vanaf het eerste behandelplan zit het SCM hierin verweven. Het SCM wordt onder de aandacht gebracht door middel van de inwerktraining en in het verleden tijdens methodieken. Eén PMer vond het iets verwateren onder het personeel. Deze PMer gaf aan dat dit zou kunnen komen omdat er al een tijd geen aandacht meer aan besteed is tijdens bijvoorbeeld de methodieken.

Tijdgebrek zou, volgens de geïnterviewde PM-ers, geen invloed moeten hebben op het gebruik van het SCM. Het kan volgens hen zijn dat het niet helemaal duidelijk is voor de personen, die tijdgebrek ervaren, wat het SCM precies inhoudt. Alles wat de PM-ers doen zou in het SCM verweven moeten zijn. De meningen waren verdeeld over de vraag of er tijdgebrek is bij het toepassen van het SCM. Volgens enkele geïnterviewde PM-ers is er soms wel tijdsgebrek als de fasekaarten moeten worden ingevuld voordat de jongeren naar school gaan of tijdens de lunchpauze. De avonddienst heeft echter hier wel voldoende tijd voor. Andere PM-ers geven aan dat er geen tijdgebrek is maar door een incident kan het schrijven van fasekaarten worden vergeten. Dit gebeurt volgens hen zelden. Alle geïnterviewde PM-ers vinden de fasekaarten echter een klein onderdeel van het SCM. Daarnaast vinden ze dat het SCM op veel meer manieren wordt gebruikt waar tijdsgebrek geen invloed op kan hebben. Denk hierbij aan het sociaal competent omgaan met de jongere.

PEDAGOGISCHE SANCTIES

Alle geïnterviewde PM-ers zijn het er over eens dat de integriteit (bijvoorbeeld voedsel of slaap) van een jongere nooit kan worden aangetast tijdens een time-out. Er zijn geen sancties waarbij de jongere niet mag of kan slapen.

Volgens de geïnterviewde PM-ers dient een time-out als signaal dat een bepaald gedrag van de jongere niet wordt getolereerd. De time-out kan ook de-escalerend werken. Dit gebeurt bijvoorbeeld als de jongere nog geen inadequaat gedrag heeft vertoond, maar er wel door een PMer wordt gezien dat de jongere op het punt staat zulk gedrag te vertonen. Daarnaast kunnen jongeren ook zelf om een time-out vragen. Hier wordt wel een tijdslimiet aan gebonden zodat er geen misbruik van gemaakt kan worden door de jongere. Ook wordt er volgens de geïnterviewde PM-ers bijna altijd uitgelegd waarom er een sanctie is opgelegd. De enige reden om dit niet uit te leggen, kan zijn omdat er een crisis situatie is. Dit wordt dan achteraf met de jongere besproken. Soms zitten de PM-ers zo onder de adrenaline dat er niet eerst rustig kan worden uitgelegd. Zolang de jongere ook niet in gesprek wil gaan, blijft hij op zijn kamer zitten. Volgens de geïnterviewde PM-ers ging het voor de invoering van de Nota anders. Toen werden er meer sancties opgelegd zonder goed uit te leggen waarom.

Volgens de geïnterviewde PM-ers mag een time-out maximaal een uur duren en gebeurt het vrijwel nooit dat een time-out langer dan een uur duurt. Ook wordt hier geen MTV voor ingevuld. Ze kunnen zich niet indenken dat er dan wel een MTV wordt ingevuld. Wel gaf één PMer aan dat een time-out verlengd mag worden met één uur. Dit alleen indien de jongere nog niet terug naar de groep kan omdat hij bijvoorbeeld nog niet rustig is.

“Is hij hier niet tot toe instaat, dan wordt hem heel duidelijk de mededeling gedaan dat de time-out verlengd wordt met een uur.”

(Een PMer over het verlengen van de time-out)

FORMELE INTERVENTIES

Volgens de geïnterviewde PM-ers worden formele interventies alleen opgelegd indien dit noodzakelijk is voor de behandeling van de jongeren of voor de veiligheid binnen Wilster. Het kan zijn dat een medewerker het niet eens is met een opgelegde beperkende maatregel maar hier kan altijd over gepraat worden. Ook zijn de interventies niet langer dan noodzakelijk. Het kan zijn dat er ondertussen een crisis situatie is ontstaan en dat het even vergeten wordt om de jongere op te halen. Vaak belt de jongere dan wel snel en gaat het om kleine tijden van ongeveer vijf minuten. Er moet dan wel excuses aan de jongere worden aangeboden en worden uitgelegd waarom hij pas later van zijn kamer af kan.

Volgens de geïnterviewde PM-ers wordt er altijd achteraf geëvalueerd indien er een maatregel heeft plaatsgevonden. Het kan zijn dat de jongere zelf weet wat hij fout doet en dit ook aan geeft. Dan nog is er sprake van een korte evaluatie. Het zou kunnen dat bij overname van de dienst de jongere en het probleem niet goed zijn overgedragen, in dat geval zou de PMer het de volgende dag moeten oppakken. Maar ook dit kwam volgens hen niet tot nauwelijks voor. Dit geldt ook voor het niet goed rapporteren van een interventie. Vrijwel alle ondervraagden vinden dat dit altijd moet en denken ook dat dit altijd gebeurt. Er is één PMer die aangaf dat er wel eens geen MTV is ingevuld als het probleem al opgelost is en de jongere ook niet gehoord wil worden.

De controlerende maatregelen staan, volgens de geïnterviewde PM-ers, vrijwel altijd in de beperkende maatregelen, als onderdeel van het behandelplan. Volgens één medewerker moet er, indien het een onverwachte beperkende maatregel betreft, een MTV worden ingevuld en moet de gedragswetenschapper dit binnen 24 uur goedkeuren. Deze maatregelen worden alleen bij vermoedens van overtreding van de huisregels of van het behandelplan genomen. Het doorzoeken van kamers, op bijvoorbeeld verboden middelen, gebeurt als de jongeren niet op de groep zijn, zodat zij hier geen last van hebben. Dit wordt wel aan de jongere medegedeeld. Alle geïnterviewde PM-ers geven aan dat hier geen MTV voor ingevuld wordt. Er is door één geïnterviewde PMer aangegeven dat er soms onduidelijkheden bestaan over waarvoor een MTV moet worden ingevuld. Een voorbeeld hiervan is of er een MTV moet worden ingevuld na het visiteren van de jongere. Hier zijn, volgens deze PMer, de meningen onder de PM-ers over verdeelt.

BELEIDSREGELS VAN DE NOTA

Alle geïnterviewde PM-ers geven aan dat ze het gevoel hadden dat iedereen binnen Wilster goed de regels van de Nota beheersen. Ze konden zich niet vinden in een aantal resultaten van de enquête, bijvoorbeeld in het resultaat dat soms de integriteit van de jongere wordt aangetast met een pedagogische sanctie. Wel gaven ze aan dat het misschien kan zijn door de beleving van de medewerkers en dat de termen niet heel goed onthouden worden. Ook werd er aangegeven dat er veel minder time-outs en formele interventies zijn dan voor de invoering van de Nota. Daarnaast wordt er ook meer in gesprek gegaan met de jongere. Ook vonden de geïnterviewde PM-ers dat de bevoegdheden van het personeel voor iedereen duidelijk is. Dit is te vinden in het kwaliteitshandboek. Dit handboek is echter wel onoverzichtelijk volgens de geïnterviewde PM-ers. Hier zouden bijvoorbeeld ook nog oudere beleidsdocumenten in zitten die nu niet meer gebruikt worden. Als laatst gaf één PMer aan dat er meer trainingen gegeven moeten worden aan de mensen die niet goed met tijd kunnen omgaan. In principe was er volgens deze geïnterviewde PMer genoeg tijd om sociaal competent te handelen en de fasekaarten in te vullen.

6.4 INTERVIEW MET DE WAY-OUT MEDEWERKER

Er is één way-out medewerker geïnterviewd. De resultaten van dit interview zijn verdeeld in drie onderdelen. Dit zijn taken way-out medewerker, het SCM en sancties. Hieronder wordt de visie van de geïnterviewde way-out medewerker over de praktijk van Portalis, wat betreft het SCM en interventies, beschreven.

TAKEN WAY-OUT MEDEWERKER

De taak van een way-out medewerker is het ophalen van jongeren die verwijderd worden uit de klas. In enkele gevallen kan het ook preventief zijn. Er wordt dan een gesprek gehouden met de jongere waarna ze terug kunnen in de klas.

SOCIAAL COMPETENTIEMODEL

Volgens de geïnterviewde way-out medewerker is al het personeel van Portalis goed geschoold in het SCM. Alle docenten werken sociaal competent en verwijderen alleen jongeren in uiterste nood. Sinds de inwerktraining is er echter geen training in het SCM meer geweest. Inmiddels is deze wel weer gepland.

SANCTIES

Een time-out wordt binnen Portalis een way-out genoemd. Deze staat gelijk aan één blok uur wat één uur en 25 minuten is. Volgens de geïnterviewde way-out medewerker is dit omdat de kans erg klein is dat de jongere direct aan het begin van het blok verwijderd wordt. Ook verstoort het de les als de jongere vlak voor het einde van de les weer terug komt.

Een way-out wordt geregistreerd door de way-out medewerker met een way-out formulier. Dit wordt gemaild naar de groepsleiding van de jongere, de gedragswetenschapper, de afdelingsmanager en de docent. Daarnaast wordt het ook vastgelegd in het dossier van de jongere.

Volgens de way-out medewerker wordt er eerst een gesprek gehouden met de leerling en de docent. Daarna neemt de way-out medewerker de beslissing wat voor soort sanctie de jongere krijgt. Indien het een formele interventie is, moet de afdelingsmanager dit alleen goedkeuren. De jongere heeft in dat geval de sanctie al opgelegd gekregen. Dit gaat anders in de praktijk dan op papier. Volgens de Nota moet de afdelingsmanager de beslissing nemen in plaats van alleen goedkeuren.

“Way-out medewerkers nemen vaak vooruitlopend een besluit op basis van hun ervaring en kennis van de leerlingen die het betreft. En daar zijn we dus niet voor bevoegd.”

(Een way-out medewerker over het opleggen van een formele interventie.)

Sancties worden alleen opgelegd wanneer een bepaald gedrag van de jongere niet is toegestaan of voor de veiligheid binnen Portalis volgens de geïnterviewde. De reden dat dit anders is ingevuld in de enquête kan zijn dat de way-out medewerker de sanctie bepaalt, de docent weet alleen dat er een sanctie wordt opgelegd. Vroeger voor de invoering van de Nota bepaalde de docent de sanctie, inmiddels is dit dus niet meer het geval. Indien er een sanctie wordt opgelegd voor langer dan een uur wordt er een MTV gestuurd naar de onderwijsmanager. Hij bekijkt dit en hoort de jongere indien de jongere hiermee instemt.

6.5 INTERVIEWS MET DE DOCENTEN

Er zijn drie docenten van Portalis geïnterviewd. De resultaten van deze interviews zijn verdeeld in vier onderdelen. Dit zijn de Nota, het SCM, pedagogische sancties en verbetering van de Nota. Hieronder wordt de visie van de geïnterviewde docenten over de praktijk van Portalis, wat betreft het SCM en pedagogische sancties, beschreven.

NOTA INTERVENTIES

Volgens de geïnterviewde docenten is de Nota te vinden op het intranet en is er één keer een teamvergadering over geweest. De docenten geven aan dat ze weinig te maken hebben met de Nota. Het is volgens hen voornamelijk voor Wilster bestemd. De docenten hebben geen inspraak in strafmaat of verlof en mogen hier ook geen advies over geven.

“Wij bellen de way-out, dan worden de jongeren opgehaald en sluiten wij het boekje.”

(Een docent over het uit de klas halen van een jongere.)

SOCIAAL COMPETENTIEMODEL

Volgens de geïnterviewde docenten wordt er geprobeerd het SCM zoveel mogelijk te volgen. Ze vinden echter dat het SCM weinig onder de aandacht gebracht wordt van de docenten. Volgens de geïnterviewde docenten wordt er vanuit gegaan dat iedere docent het SCM kent vanuit zijn opleiding. Ze vinden dat hier meer training in mag komen omdat het SCM verwaterd onder de docenten. Ook vinden de docenten de fasekaart van Wilster te beknopt waardoor ze geen goed beeld krijgen van het gedrag van de jongere. Het is een kaart met maar enkele punten erop. Hierdoor kan de docent niet specifiek zijn. Echter de geïnterviewde docenten ervaren ook een steeds grotere wordende werklust. Ze geven aan graag uitgebreidere fasekaarten te willen maar dat ze daar aan de andere kant daar te weinig tijd voor hebben. De geïnterviewde docenten hebben aangegeven dat ze het SCM een goede manier vinden om de jongere te stimuleren. Veel van de jongere kunnen zeer negatief zijn en het SCM is een goede manier om deze jongeren positief te benaderen. Hierdoor worden zij beloond op hun adequate gedrag in plaats van alleen straffen te krijgen voor hun inadequate gedrag

“Je hebt heel veel leerlingen die wel een boek kunnen schrijven over alle negatieve dingen die de buitenwereld weet te vertellen. Maar als je vraagt wat er goed gaat staan ze met een mond vol tanden.”

(Een docent over de negatieve instelling van de jongeren.)

PEDAGOGISCHE SANCTIES

De docenten hebben moeite met een vrijwillige time-out van de jongere. De jongeren misbruiken dit vaak naar hun mening. Wanneer jongeren geen zin hebben in een bepaalde les vragen zij een time-out aan. In theorie zouden de jongeren dan even rustig mogen worden op de gang of hun kamer. Echter wanneer de docenten dit misbruik door hebben staan ze dat niet toe en moet de jongere in de les blijven.

Volgens de docenten wordt er vaak eerst gewaarschuwd voor een way-out. Hoe vaak verschilt per situatie, jongere en docent. Als de way-out medewerker is gebeld hebben de docenten geen grip meer op wat er met de jongere gebeurt. Dit wordt bepaald door de way-out medewerker. Wel geven de docenten huiswerk mee. Als dat af is mag de jongere weer in de les. Wanneer een jongere zich misdragen heeft, en de docenten niet het vertrouwen hebben dat de jongere weer rustig wordt die dag, geven ze de jongere zoveel huiswerk mee dat de jongere het die dag niet kan afkrijgen. Hierdoor mag de jongere dan nog niet terug in de les. De docenten geven aan dat dit ook verschilt met de beleidsregels die in de Nota staan. Daarnaast hebben de docenten geen grip op de sancties vanuit de groepsleiding van de jongere. Zo gebeurt het dat de jongere tijdens de lessuren in afzondering moet zitten maar dat hij wel om vier uur met verlof mag. Het gebeurt soms dat de jongere in dat geval weg loopt. De geïnterviewde docenten komen regelmatig jongeren tegen die rond lopen bij de supermarkt terwijl ze die dag uit de klas zijn gestuurd. Dit is ook een verschil met vroeger voor de invoering van de Nota. De docenten geven aan dat de huidige sancties misschien te mild zijn.

“Ze doen maar en er zijn totaal geen gevolgen. Wij zien zo vaak leerlingen die uit school gestuurd worden en als wij naar huis gaan lopen ze bij de Jumbo. Het heeft totaal geen effect.”

(Een docent over de sancties van jongeren.)

Jongeren worden in principe alleen verwijderd bij inadequate gedrag of als het moet voor de veiligheid binnen Portalis. Wel kan het zijn dat ze een gesprek krijgen met de way-out medewerker als er sprake is van een discussie tussen twee of meer leerlingen. Hierna mogen ze uit de les. Ook wordt de leerling uitgelegd wat het inadequate gedrag is, wanneer de jongere verwijderd wordt. Het kan echter zijn dat de jongere goed weet wat hij fout heeft gedaan en dat daarom dit niet meer hoeft worden uitgelegd door de way-out medewerker. Dit geeft de jongere in een dergelijk geval zelf aan.

VERBETERING VAN DE NOTA

De geïnterviewde docenten gaven aan dat het handig kan zijn om een Nota, puur gericht op Portalis, onder de aandacht te brengen van het personeel. Ook zou dit in één map verzameld kunnen worden die dan nieuwe medewerkers van Portalis uitgereikt wordt. Hier staat dan duidelijk in wat de docent wel en niet mag.

6.6 INTERVIEW MET DE JONGERENRAAD

Voor dit onderzoek is er een groepsinterview gehouden met de jongerenraad. Deze raad bestaat uit tien jongeren. Deze jongeren zijn geïnterviewd als jongeren van Wilster en niet als jongerenraad. De vragen voor dit interview zijn gebaseerd op antwoorden vanuit de enquêtes en vorige interviews.

Op de vraag of de jongere de pedagogische medewerkers altijd begrijpen als zij met hen in gesprek gaan is geantwoord dat dit afhangt van de PMer. De meesten zijn goed te begrijpen maar een aantal volgens de jongeren niet. De één kan het heel duidelijk uitleggen en de ander is te kort van stof waardoor de jongeren niet goed begrijpen wat de PMer bedoelt.

De jongeren geven aan dat er onduidelijkheden zijn over de time-out. Het is duidelijk dat iedere jongere zelf kan vragen om een time-out. Hoelang dit maximaal mag duren is niet duidelijk bij een aantal jongeren. Op de vraag of ze wel eens een MTV krijgen voor een time-out, een kamerplaatsing korter dan een uur, reageren de meesten dat dit niet het geval is. De andere jongeren kenden de term MTV niet. Nadat dit uitgelegd was door een andere jongere gaven ze aan dat dit ook voor hun niet het geval is.

Meestal is het voor de geïnterviewde jongeren duidelijk waarom er een time-out opgelegd wordt. Wel is er aangegeven door één jongere dat hij soms onnodig uit de klas werd gestuurd. Dit resulteerde er in dat hij 's avonds ook een uur eerder naar bed moest. Volgens de jongeren is het bij iedere groep hetzelfde dat een klassenverwijdering resulteert in dat de jongere eerder naar bed moet. Indien er een time-out op Portalis wordt gegeven, worden de jongeren opgehaald door de way-out medewerker. Hier wordt ook uitgelegd hoe de jongere beter had kunnen reageren. Veel van de jongeren hebben echter nog nooit een klassenverwijdering of time-out gehad en weten niet precies hoe die procedure eruitziet. De jongeren gaven aan dat ze bij ziekte de hele dag op hun kamer moeten blijven maar gaven ook aan dat dit verschilde per groep.

Indien de jongere boos is en er moeten PM-ers komen om hem te bedwingen, krijgt de jongere een MTV. Deze MTV mogen ze zelf houden. Ook moeten de jongeren aangeven of ze gehoord willen worden. Ook bij de kamerplaatsingen langer dan een uur krijgen ze deze MTV. De jongeren noemen dit ook een time-out. Bij fouilleren wordt er geen MTV gegeven. Deze controles liggen aan in welke groep en fase de jongere zich bevindt. De jongeren weten niet of dit in hun behandelplan staat.

6.7 INTERVIEW MET DE KLACHTENCOMMISSIE

Voor dit onderzoek is er een medewerker van de klachtencommissie geïnterviewd. De vragen voor dit interview zijn gebaseerd op antwoorden vanuit de enquête en de jaarverslagen van de klachtencommissie. Hieronder staan de resultaten van dit interview beschreven.

Volgens de geïnterviewde is de klachtencommissie onafhankelijk en niet in dienst van het Poortje. Vroeger was dit de raad van toezicht en sinds Wilster civiel rechterlijk is, een jeugdzorgplusinstelling, is dit een klachtencommissie geworden. Deze controleert Wilster en Portalis alleen aan de hand van ingediende klachten. Ze geven adviezen aan Wilster en Portalis, ook als een klacht is ingetrokken.

In de afgelopen jaren zijn er weinig gegronde klachten bij de klachtencommissie binnen gekomen. Er zijn veel klachten met bemiddeling opgelost of voor de bemiddeling al ingetrokken. Zo gaan veel van de klachten over waarom de jongere, die de klacht indient, zwaarder of sneller wordt gestraft dan andere jongeren. Bemiddeling met een gedragswetenschapper werkt dan verhelderend. De jongeren hebben namelijk een individueel behandelplan en worden dus op een verschillende manier behandeld. Zo zijn er jongeren waar de PM-ers maar één keer mogen waarschuwen terwijl andere jongeren meerdere waarschuwingen krijgen.

Uit het interview blijkt dat de klachtencommissie toetst aan de hand van redelijkheid en billijkheid. Hebben de medewerkers redelijk en billijk gehandeld bij het opleggen van een sanctie in een bepaalde situatie. Indien een klacht gegrond wordt verklaard moet Wilster of Portalis zelf een compensatie samen stellen. Dit kan in de vorm van een geldbedrag of bijvoorbeeld een extra uur televisie kijken voor de jongere. Bij de beperkende maatregelen kan er in beroep worden gegaan bij de Raad voor strafrechtstoepassing en jeugdbescherming en in andere gevallen bij de Nationale Ombudsman.

Binnen Portalis komen bijna geen klachten voor. Er zijn geen gegronde klachten. Wel komt er een enkele keer een klacht binnen die grotendeels door middel van bemiddeling wordt opgelost of de klacht wordt voortijdig weer ingetrokken.

Volgens de geïnterviewde zijn er geen precieze cijfers waar de klachten over gaan binnen Wilster en Portalis omdat het overgrote deel van de klachten voor de hoorzitting wordt ingetrokken. Om te kunnen vaststellen of bepaalde scenario's, die bleken uit de enquête, voorkwamen is er gekeken of de geïnterviewde dit soort zaken kon herinneren. Hieronder wordt er een samenvatting gegeven van de zaken die herinnerd werden door de geïnterviewde. Al deze klachten zijn ingetrokken of ongegrond verklaard.

Er zijn weinig tot geen klachten gekomen over het niet ontvangen van een MTV door de jongere. Wel is er een keer een klacht geweest dat de jongere te laat de mogelijkheid kreeg om gehoord te worden. In de afgelopen twee jaar is er, naar wat de geïnterviewde kon herinneren, één keer een klacht geweest dat een beperkende maatregel was opgelegd terwijl dit niet in het behandelplan stond. Daarnaast komen er wel eens klachten binnen dat een opgelegde interventie niet noodzakelijk was voor de behandeling van de jongere of voor de veiligheid binnen Wilster. Ook is er een keer een klacht geweest dat een formele interventie te lang duurde. Dit is in de afgelopen drie jaar één keer gebeurd. Deze is op de hoorzitting uiteindelijk ongegrond verklaard. Verder is er één keer een klacht geweest, die de geïnterviewde zich kon herinneren, dat een jongere aangetast werd in zijn integriteit (bijvoorbeeld voedsel of slaap). Deze klacht was vrij snel weer ingetrokken maar de klachtencommissie heeft dit wel naar Wilster gecommuniceerd. Hier is ook direct actie op ondernomen.

Hoofdstuk 7. ANALYSE VAN DE ONDERZOEKSRESULTATEN

In dit hoofdstuk wordt er een analyse gemaakt van de onderzoeksresultaten. Hier worden resultaten van verschillende vormen van onderzoek naast elkaar gelegd. Er wordt in dit hoofdstuk een duidelijk onderscheid gemaakt tussen Wilster en Portalis aangezien deze veelal ook verschillende resultaten hebben. Daarnaast is er een verdeling gemaakt tussen het SCM, pedagogische sancties en formele interventies.

7.1 WET EN NOTA

Om te concluderen of de wet en de Nota overeenkomen zijn deze twee met elkaar vergeleken. Hieruit blijkt dat de Nota voortvloeit uit de wet. Dit wordt ook aan het begin van de Nota aangegeven. De Pedagogische sancties staan niet vermeld in de wet. Wel worden deze genoemd in de Memorie van Toelichting. Hier wordt alleen aangegeven dat er ruimte moet zijn voor deze sancties. Binnen de Nota worden er regels opgesteld hoe de medewerkers van Wilster en Portalis deze sancties kunnen toepassen. Daarnaast voldoen de beleidsregels van de Nota wat betreft de formele interventies ook aan de eisen die de WJz stelt aan deze interventies. Zo geven zowel WJz als de Nota aan dat formele interventies alleen mogen worden toegepast indien dit in het behandelplan van de jongere staat, ter handhaving van de huisregels of in noodsituaties. Ook de vorm eisen van de verschillende interventies, die beschreven zijn in de Nota, zijn overgenomen uit de WJz.

7.2 SOCIAAL COMPETENTIEMODEL

Uit zowel de enquêtes als de interviews blijkt dat het SCM binnen Wilster volgens de regels van de Nota worden toegepast. De respondenten van de jongeren enquête hebben nog wel aangegeven dat ze soms de PM-ers niet goed begrijpen. Uit de interviews blijkt dat dit verschilt per PMer. In de enquête is er door twee PM-ers nadrukkelijk aangegeven dat zij tijdgebrek ervaren tijdens het toepassen bij het SCM. Uit de interviews blijkt dat men dit koppelt aan het invullen van de fasekaarten. De meeste geïnterviewden zijn van mening dat de tijd dan beter moet worden ingedeeld. Daarnaast is er aangegeven dat het SCM verwaterd onder het personeel omdat hier al een tijd geen aandacht meer aan besteed is.

PORTALIS

Uit zowel de enquêtes als de interviews blijkt dat het SCM binnen Portalis zoveel mogelijk volgens de regels van de Nota worden toegepast. Wel vinden de geïnterviewde docenten dat er meer training mag komen in het SCM. Volgens de way-out medewerker staat deze training al gepland. De geïnterviewden zijn zeer positief over het SCM. In de enquête heeft één docent aangegeven het niet eens te zijn met de regels van het SCM. De geïnterviewde docenten waren het hier niet mee eens. Er bleek tijdens de interviews met de docenten dat er docenten zijn die de huidige fasekaart te beknopt vinden. Hierdoor is er onvoldoende inzicht in het gedrag van de jongeren. Aan de andere kant vinden de docenten dat ze geen tijd hebben voor uitgebreidere fasekaarten.

7.3 PEDAGOGISCHE SANCTIES

Volgens de resultaten van de enquêtes en de interviews worden pedagogische sancties grotendeels toegepast volgens de regels van de Nota. Tijdens de enquête voor de PM-ers is door elf respondenten ingevuld dat ze zelden tot altijd de integriteit van de jongere (Bijv. voedsel en slaap) aantasten bij het opleggen van een pedagogische sanctie. De geïnterviewde PM-ers en afdelingsmanagers kunnen hier geen oorzaak van bedenken. Volgens hen zou dit niet mogen maar ook niet kunnen. Een pedagogische sanctie is een te lichte sanctie hiervoor. Volgens de geïnterviewde krijgt de jongere altijd eten en is er geen sanctie die de jongere wakker houdt.

Ook hebben de geïnterviewde PM-ers aangegeven dat indien er crisis is het kan zijn dat eerst de sanctie opgelegd wordt zonder dat er een duidelijk instructie voor de jongere bij komt. Dit wordt dan later uitgelegd. Uit de resultaten van de enquête blijkt ook dat dit niet altijd vooraf gebeurt.

Er zijn ook een aantal onduidelijkheden over de time-out. Inde enquête hebben een aantal PM-ers ingevuld dat zij wel eens een MTV invulden voor een time-out. Alle geïnterviewden geven aan te weten dat dit volgens de Nota niet hoeft. Tijdens de interviews met de afdelingsmanagers is er aangegeven dat sommige PM-ers dit doen om extra kracht bij de time-out te leggen. Indien een jongere al meerdere time-outs heeft gehad en dit nog niet heeft geholpen hopen de PM-ers dat een afdelingsmanager iets met de jongere kan. In de enquête is door 26 van 46 respondenten ingevuld dat een time-out altijd korter dan een uur is. Bij 20 respondenten is dit dus niet altijd het geval. Volgens de regels van de Nota mag de time-out altijd maximaal maar een uur duren. Tijdens de interviews met de afdelingsmanagers is er aangegeven dat sommige PM-ers de time-out verlengen. Dit bleek ook uit de interviews met de PM-ers. Zo is er aangegeven dat indien het duidelijk aangegeven is aan de jongere de time-out verlengd kan worden met nog een uur. Volgens de Nota mag dit niet.

De geïnterviewde jongeren hebben aangegeven dat ze nooit een MTV krijgen voor een time-out. Ook vinden zij dat het meestal wel duidelijk was waarom een time-out is opgelegd. Tijdens de enquête is verschillend gereageerd op de vraag of een time-out minder dan een uur duurde. Dit klopt dus ook als sommige PM-ers de time-out verlengen.

PORTALIS

De werkwijze van de docenten omtrent de pedagogische sancties verschilt erg met hoe dit beschreven is in de Nota. In de Nota wordt vermeld dat de docenten zelf de sanctie op kunnen leggen en eventueel bellen met een opvangmedewerker. Deze opvangmedewerker overlegt met de docent en de PMer wat de juiste sanctie is. Indien de docent van mening is dat een jongere langer dan een uur uit de klas moet blijven kan de onderwijsmanager dit opleggen.

In de praktijk heet deze opvangmedewerker de way-out medewerker. Uit de interviews blijkt dat de docenten geen invloed hebben op de sanctie die de jongere wordt opgelegd. Ze kunnen hooguit aangeven dat de jongere niet de klas in mag tot hij zijn huiswerk af heeft. Sommige docenten geven zodoende meer huiswerk mee zodat de jongere niet kan terug keren binnen het uur, of zelfs die dag. Uit de enquête voor de docenten blijkt dat veel docenten geen mening hebben ingevuld op de vraag of ze de sanctie vast leggen in de dag rapportage. Ook verschillen de meningen erg op de vragen of er een instructie over het adequate gedrag plaatst vind bij het opleggen van deze sanctie en een uitleg waarom de sanctie is opgelegd. Uit de interviews blijkt dat de way-out medewerker dit doet en dus niet de docent.

Daarnaast kaarten de geïnterviewde docenten aan dat ze ook geen invloed hebben op de sanctie die de groepsleiding aan de jongere oplegt. Dit zorgt voor onbegrip bij de docenten. Zo zien zij jongeren op verlof gaan terwijl zij de hele dag van school zijn gestuurd. Uit het interview met de jongerenraad blijkt echter dat indien de jongere van school wordt gestuurd hij altijd in ieder geval een uur eerder op bed moet. Uit het onderzoek van de inspectie jeugdzorg blijkt ook dat Portalis en Wilster de omstandigheden van de maatregelen niet goed uitwisselen. Dit schijnt dus nu ook het geval te zijn.

7.4 FORMELE INTERVENTIES

Volgens de wet mogen er formele interventies worden opgelegd indien dit in het behandelplan of de huisregels staat of indien er sprake is van een noodsituatie. Dit wordt ook in de Nota benadrukt. Ook heeft de Nota de verschillende interventies gespecificeerd zoals deze in de wet worden vermeld. Binnen de Nota worden er dezelfde eisen gesteld die ook door de wet aan het opleggen van de interventies zijn gesteld. De Nota heeft daarnaast nog een aantal andere criteria voor het opleggen van de formele interventies. Deze worden goed nageleefd door de PM-ers. Er zijn een paar opvallende resultaten, die worden hierna besproken.

Uit de enquêtes van de PM-ers blijkt dat een aantal PM-ers niet altijd alleen de formele interventie opleggen voor de behandeling en opvoeding van de jongere en voor de veiligheid binnen Wilster. De geïnterviewde afdelingsmanagers hebben aangegeven dat dit kan zijn doordat er soms een meningsverschil ontstaat tussen wat de gedragswetenschapper en de afdelingsmanager opleggen en de PMer vindt. Dit komt volgens hen niet vaak voor en er is altijd ruimte voor overleg. De geïnterviewde gedragswetenschappers hebben dit ook aangegeven en dat het soms blijkt dat de interventie achteraf niet nodig was. Volgens de geïnterviewde PM-ers worden de formele interventies alleen opgelegd voor de behandeling en opvoeding van de jongeren of voor de veiligheid binnen Wilster. Dit zelfde geldt voor de duur van de formele interventie. Uit de enquêtes blijkt dat het wel kan gebeuren dat een formele interventie langer duurt dan noodzakelijk. Uit de interviews met de gedragswetenschappers blijkt dat het kan zijn dat het behandelplan nog niet was aangepast waardoor bijvoorbeeld een contact beperkende maatregel langer duurt dan noodzakelijk. De evaluatie van een dergelijk behandelplan is in het algemeen om de tien weken. De geïnterviewde PM-ers hebben aangegeven dat het kan voorkomen dat een jongere langer in afzondering is geplaatst indien er sprake is van een crisis. Dit gebeurt echter zelden en er is dan sprake van ongeveer vijf minuten.

In de enquête van de PM-ers is door 27 PM-ers ingevuld dat zij niet altijd de sanctie evalueren met de jongere. Uit de interviews blijkt dat dit wel altijd gebeurt. Zo geven de geïnterviewde afdelingsmanagers en PM-ers aan dat indien de jongere vaker inadequaat gedrag vertoont er soms alleen de vraag wordt gesteld of het inmiddels weer gaat. De jongere hoeft dan alleen maar af te koelen en weet zelf ook wat hij fout heeft gedaan. Dit is, volgens de geïnterviewde afdelingsmanagers en PM-ers, ook een vorm van evaluatie. De term evaluatie wordt verder niet gespecificeerd in de Nota.

Volgens de Nota moeten beperkende maatregelen geregistreerd worden met een MTV. Uit de enquêtes van de PM-ers blijkt dat dit niet altijd het geval is. Dit blijkt volgens de interviews van de PM-ers en afdelingsmanager te komen doordat de termen wel eens doorelkaar gehaald worden door de PM-ers. Zo hoeven er bij controlerende maatregelen geen MTV ingevuld te worden. Er heerst daarnaast onduidelijkheid bij de PM-ers of het bijvoorbeeld bij visiteren wel moet. Ook heeft een geïnterviewde PMer aangegeven dat indien het probleem al opgelost is er soms geen MTV wordt ingevuld. De andere PM-ers vinden dat het invullen van een MTV wel altijd moet.

De geïnterviewde afdelingsmanagers geven aan dat een MTV vrijwel altijd hetzelfde door de PM-ers wordt ingevuld. De afdelingsmanagers krijgen hier geen bericht van en mede daardoor kan het zijn dat MTV's te lang blijven liggen. Indien dit het geval is verwijderen sommige afdelingsmanagers deze MTV. De afdelingsmanagers hebben tijdens de interviews aangegeven dat ze dit doen omdat een MTV dan geen nut meer heeft. Het is te onduidelijk wat er precies is gebeurd, indien het bijvoorbeeld een week geleden heeft plaats gevonden. Jongere horen heeft dan ook geen nut aangezien ook zij niet goed meer weten wat er heeft plaats gevonden. Deze jongeren willen dan zelf ook vaak niet gehoord worden. Ook indien het probleem al opgelost is wordt de MTV soms ook verwijderd door de afdelingsmanagers.

Uit de enquête van de jongeren blijkt dat een groot aantal jongeren de MTV echter niet krijgt. Uit het interview met de jongerenraad blijkt dat deze jongeren altijd een MTV krijgen bij bijvoorbeeld een kamerplaatsing van langer dan uur.

Uit de jaarverslagen van de klachtencommissie en het interview met de secretaris van de klachtencommissie blijkt ook dat er weinig tot geen fouten worden gemaakt binnen Wilster omtrent de interventies. Er zijn in de afgelopen jaren geen gegrond verklaarde klachten geweest over formele interventies.

7.5 NOTA INTERVENTIES EN HET HANDBOEK

Naar mening van de geïnterviewde afdelingsmanagers, gedragswetenschappers en PM-ers worden de beleidsregels van de Nota goed toegepast binnen Wilster. Zo geven de geïnterviewde afdelingsmanagers aan dat iedereen de handelwijzen omtrent het toepassen van maatregelen weet. Wel geven de geïnterviewde afdelingsmanagers en PM-ers aan dat soms de termen niet goed onthouden worden. Iedereen weet wat een MTV is, echter de andere termen, zoals het begrip Nota, kunnen soms nog problemen opleveren. Alle drie geïnterviewde partijen geven aan dat sinds de invoering van de Nota er minder sancties zijn. Zo zeggen de geïnterviewde afdelingsmanagers dat de frequente en tijdsduur van interventies minder is geworden en de geïnterviewde gedragswetenschappers geven aan dat er meer naar het doel van de sancties gekeken wordt. De geïnterviewde PM-ers geven aan dat er ook meer in gesprek wordt gegaan met de jongeren.

Zowel de geïnterviewde PM-ers als geïnterviewde docenten geven aan dat de huidige handboeken nog wel onduidelijk zijn. In het kwaliteitshandboek van Wilster staan nog oudere beleidsdocumenten die nu niet meer gebruikt worden volgens de geïnterviewde PM-ers. De geïnterviewde docenten geven aan dat het handig kan zijn als er een Nota komt met alleen alle beleidsregels voor Portalis. Dit zou goed zijn om tijdens de inwerktraining voor docenten dit aan hen te overhandigen.

Hoofdstuk 8. CONCLUSIE

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag: *In hoeverre worden de interventies binnen Wilster en Portalis conform de Nota interventies (2010) en de WJz toegepast en hoe kan dit verbeterd worden?*

8.1 WET EN REGELGEVING

De Nota komt overeen met de regels die voortvloeien uit de wet. Alle regels omtrent de interventies van de WJz staan ook in de Nota. In de Nota staat duidelijk wanneer een formele interventies opgelegd mag worden en hoe dit moet gebeuren. Het is goed te zien dat de beleidsregels uit de Nota voortvloeien uit de WJz.

8.2 SCM

Het SCM wordt binnen Wilster volgens de regels van de Nota toegepast. Soms begrijpen de jongeren de PM-ers niet altijd maar dit is afhankelijk van de PM-ers. Na aanleiding van dit onderzoek blijkt dat enkele PM-ers mogelijk wel tijdgebrek ervaren bij het invullen van de fasekaarten. Dit blijkt echter meestal aan de indeling van de tijd door de PM-ers te liggen. Wel gaven enkele PM-ers aan dat het SCM verwatert onder het personeel. Zij gaven aan dat dit komt omdat er al een tijd geen aandacht meer aan het SCM is besteed.

Het SCM wordt binnen Portalis zoveel mogelijk toegepast volgens de regels van de Nota. De geïnterviewde docenten en way-out medewerker zijn erg positief over het SCM. Wel vinden sommige geïnterviewde docenten de fase-kaart te beknopt echter geven ze ook aan niet genoeg tijd te hebben voor uitgebreidere kaarten.

8.3 PEDAGOGISCHE SANCTIES

Uit dit onderzoek blijkt de PM-ers veel regels van de Nota hanteren omtrent het toepassen van pedagogische sancties. Wel zijn er bij een aantal PM-ers nog onduidelijkheden over de time-out. Zo wordt er soms een MTV ingevuld bij de time-out. Dit wordt gedaan om extra kracht bij de sanctie te zetten en om te kijken of de afdelingsmanagers iets met de jongere aan kan. Ook verlengen sommige PM-ers de time-out. Zij zijn van mening dat indien het duidelijk aan de jongere wordt aangegeven de time-out met één uur verlengd mag worden. Dit is volgens de beleidsregels van de Nota niet mogelijk.

De huidige werkwijze van Portalis omtrent het opleggen van sancties verschilt met de Nota. In de Nota is er geen sprake van een way-out manager die bepaalt wat de sanctie wordt. Volgens de Nota bepalen de docenten zelf wat voor sanctie de jongere opgelegd krijgt. Dit resulteert er in dat sommige docenten dus meer huiswerk aan de jongere meegeven om er zeker van te zijn dat de jongere die dag uit de les blijft. Verder heerst er onbegrip bij de leraren als een jongere de hele dag van school wordt gestuurd en vervolgens wel op verlof mag. Het lijkt erop dat Portalis en Wilster de omstandigheden van de maatregelen niet goed uitwisselen. De jongeren geven namelijk wel aan dat er een sanctie opstaat als ze van school worden gestuurd.

8.4 FORMELE INTERVENTIES

De medewerkers van Wilster hanteren goed de beleidsregels van de Nota omtrent het opleggen van de formele interventies. Wel blijkt uit dit onderzoek dat er bij de afhandeling van formele interventies soms niet volgens de Nota wordt gehandeld. Er wordt soms geen MTV ingevuld door de PM-ers indien het probleem waarvoor een beperkende maatregel wordt opgelegd al opgelost is met de jongere. Daarnaast is het voor sommige PM-ers onduidelijk wanneer precies een MTV moet worden ingevuld. Verder worden er soms MTV's verwijderd door afdelingsmanagers indien deze te lang zijn blijven liggen. Ook verwijderen sommige afdelingsmanagers de MTV indien het probleem al is opgelost.

8.5 BELEIDSREGELS EN DOCUMENTEN

Verder blijkt uit dit onderzoek dat de medewerkers van Wilster en Portalis goed op de hoogte zijn van de beleidsregels van de Nota. Wel zijn er bij de PM-ers soms nog onduidelijkheden over enkele termen van de Nota. Daarnaast wordt er door zowel de PM-ers als de docenten aangegeven dat het handboek zoals hij er nu ligt onduidelijk is. Dit komt doordat er ook oudere beleidsdocumenten in zitten die inmiddels niet meer gebruikt worden.

8.6 SAMENVATTING

Samengevat blijkt dat op enkele uitzonderingen na de interventies binnen Wilster en Portalis conform de Nota worden toegepast. Ook blijkt dat de Nota duidelijk voortvloeit uit de regels van de WJz. Wel zijn er een paar verbeterpunten op grond van het SCM, de regels omtrent het opleggen van een time-out, het way-out beleid van Portalis en de MTV's. De aanbevelingen over deze punten worden in het volgend hoofdstuk besproken.

Hoofdstuk 9. AANBEVELINGEN

In dit hoofdstuk wordt er een advies gegeven aan de opdrachtgever. Met behulp van deze aanbevelingen kunnen de verschillen tussen de Nota en de praktijk binnen Wilster en Portalis verkleind worden.

9.1 SCM TRAINING

Om het personeel van zowel Wilster als Portalis het SCM volledig te laten toepassen wordt er aanbevolen om hier een methodieken training aan te besteden. In deze training dienen de basis principes en de toepassing van het SCM binnen Wilster besproken te worden. Zo is er tijdens de interviews met de PM-ers aangegeven dat het SCM verwaterd onder het personeel. Tijdens de interviews met de docenten bleek dat hier geen training aan besteed is. Wel gaf de geïnterviewde way-out medewerker aan dat er inmiddels al een SCM training gepland is.

Ook is het van belang dat de PM-ers het nut van de fasekaarten goed uitgelegd krijgen. Sommige PM-ers ervaren tijdgebrek bij het invullen van deze fasekaarten. Dit lijkt te komen doordat de PM-ers hun tijd met de jongere anders indelen. Voor Portalis geldt dat er gekeken kan worden naar een eventuele uitbreiding van de fasekaarten. Wel dient er rekening te worden gehouden met de tijd die het invullen van fasekaarten in beslag neemt.

9.2 WAY-OUT IN DE NOTA

Doordat de huidige werkwijze van Portalis omtrent de way-out medewerker niet volledig beschreven staat in de Nota wordt er aangeraden om de Nota in dit opzicht aan te passen. Ook is er vraag vanuit de docenten of er een apart document kan komen met de beleidsregels omtrent interventies binnen Portalis. Dit document zou tijdens de inwerktraining uitgereikt kunnen worden aan de nieuwe docenten.

9.3 TEAMVERGADERING VOOR PM-ERS

Om de PM-ers goed volgens de beleidsregels van de Nota te laten werken wordt er aanbevolen om, bijvoorbeeld, een teamvergadering hier aan te wijden. Tijdens deze vergadering dienen de volgende onderwerpen te worden besproken: de regels omtrent de time-out, waaruit blijkt dat deze niet verlengd mag worden, de regels over wanneer een MTV dient te worden ingevuld en de verschillende termen vanuit de Nota. Dit laatste is minder belangrijk aangezien de regels wel goed worden gehanteerd maar alleen de verschillende termen soms onduidelijk zijn.

9.4 HERINNERINGSSYSTEEM VOOR AFDELINGSMANAGERS

Om te voorkomen dat een MTV te lang bij een afdelingsmanager ligt wordt aanbevolen om hier het systeem op aan te passen. Idealiter ontvangt de afdelingsmanager een mail of andere herinnering indien er een MTV is ingevuld. Ook zou het handig zijn als er een herinnering komt, bijvoorbeeld door middel van een automatische email, als de MTV er te lang ligt zonder dat hier actie op is ondernomen.

9.5 COMMUNICATIE WILSTER EN PORTALIS

Uit dit onderzoek blijkt ook dat een aantal docenten ontevreden zijn over eventuele sancties die door de leefgroep worden opgelegd wanneer een jongere van school is gestuurd. Dit heeft niet te maken met de Nota dus hier is geen uitgebreid onderzoek naar geweest. Wel is het aan te bevelen om een terugkoppeling te geven aan de docenten over de sanctie die de leefgroep is opgelegd. De geïnterviewde docenten zijn namelijk van mening dat er geen sanctie plaats vindt als de jongere die dag van school is gestuurd. Dit terwijl de jongeren aangeven dat dit wel het geval is.

9.6 OPSCHONEN VAN DE HANDBOEKEN

Uit dit onderzoek blijkt ook dat zowel de PM-ers als de docenten de huidige handboeken onduidelijk vinden. Dit zou komen doordat er oudere documenten in zitten die inmiddels niet meer gebruikt worden. Aanbevolen wordt om de handboeken na te lopen en onnodige documenten te verwijderen. Dit resulteert in duidelijkere en makkelijker te gebruiken handboeken.

Hoodstuk 10. AFKORTINGEN EN BEGRIPPEN

AWB	Algemene wet bestuursrecht
Behandelplan / hulpverleningsplan	Het individuele behandelplan van de jongere. Deze wordt bij binnenkomst bij een jeugdzorgplus instelling opgesteld en is ook verplicht volgens de WJz.
Beperkende maatregelen	Beperkende maatregelen als term kan binnen Wilster twee dingen betekenen. Dit zijn of de formele interventies of het document in het behandelplan van de jongere waar alle formele interventies, die bij de jongere mogen worden toegepast, in beschreven staan.
Dok 3	Samenwerkingsverband tussen Wilster, Verslavingszorg Noord Nederland(VNN) en Drieër's Dale.
EVRM	Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens
Formele interventie	Een interventie zoals die beschreven staat in de WJz. Dit zijn de zwaardere interventies. Een time-out en andere pedagogische sancties vallen hier niet onder.
GW	Grondwet
IVRK	Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind
Jeugdzorgplus instelling	Gesloten residentiële jeugdzorg. Hier worden civiel rechterlijke jongeren/kinderen geplaatst door een kinderrechter met behulp van een machtiging gesloten jeugdzorg.
Machtiging gesloten jeugdzorg	Met een machtiging gesloten jeugdzorg kan de jongere gedwongen worden opgenomen in een jeugdzorgplus instelling als Wilster. Deze machtiging wordt gegeven door een kinderrechter.
Methodieken	Een training voor de PM-ers. De training wordt gegeven door de gedragswetenschappers en vindt één x in de vier weken plaats. Hier worden verschillende onderwerpen betreffende de omgang met de jongere behandeld. Een voorbeeld hiervan is de omgang met stoornissen bij een jongere.
Nota (interventies)	De Nota interventies, het document waar het beleid van Wilster en Portalis omtrent de interventies in vast staat.
Pedagogische sanctie	Lichte interventies. Hier vallen bijvoorbeeld de stop instructie en time-out onder. Zwaardere interventies worden formele interventies genoemd.
PM-er	Pedagogische medewerker. Medewerkers van Wilster die de jongeren begeleiden op de leefgroep.
Poortje	Het Poortje Jeugdinrichtingen is een instelling voor intensieve gedwongen begeleiding en behandeling van jongeren tot en met 23 jaar met ernstige gedragsproblemen.
Portalis	Een specialisatie van het Poortje. Portalis is een bijzondere school voor Voortgezet Speciaal Onderwijs.
SCM	Sociaal Competentiemodel, de methodiek die binnen Wilster en Portalis wordt gebruikt in de omgang met de jongere.
Time-out	Het afzonderen van een jongere voor minder dan een uur. Hiervoor hoeft geen MTV worden ingevuld aangezien het om een pedagogische sanctie gaat. De jongere kan dit ook zelf aanvragen.
Way-out	Hetzelfde als een time-out alleen dan binnen Portalis opgelegd. Daarnaast duurt de way-out maximaal één uur en 25 minuten wat gelijk staat aan één les uur.
Wilster	Een specialisatie van het Poortje. Wilster is de jeugdzorgplus instelling van het Poortje.
WJz	Wet op de Jeugdzorg

Hoodstuk 11. LITERATUURLIJST

Baarda & de Goede 2001

Baarda & De Goede, '*Basisboek Methoden en Technieken*', Groningen: Wolters-Noordhof bv, 2001, par. 4.5

Baarda & de Goede 2001

Baarda & De Goede, '*Basisboek Methoden en Technieken*', Groningen: Wolters-Noordhof bv, 2001, par. 8.1

Bijscholing Instituut voor Therapeuten, '*Sociaal Competentiemodel*', www.bivt.nl 6 april 2013, <http://www.bivt.nl/NL/14/44/Sociaal-Competentie-Model.html>.

Boendermaker 2008

L. Boendermaker, '*Jeugdzorgplus - drang en dwang in de jeugdzorg*.', Jeugdenco 2008-1, p. 8-20.

DOK 3, '*Aanmelden DOK3*', 10-10-2013, <http://www.dok3.nl/aanmelden-3>.

DOK3, '*Klachtenregeling DOK3*', 10-10-2013, <http://www.dok3.nl/ouders/klachtenregeling>.

DOK3, '*Voor wie?*', 10-10-2013, <http://www.dok3.nl/startpagina/voor-wie>.

Equip Nederland, '*Het EQUIP Programma*', EQUIP Nederland 18 september 2013, http://www.equipnederland.com/het_equip_programma.htm.

Het Poortje 2010

G. Bakker & J. Pit, *Nota interventies*, Groningen: Het Poortje 2010.

Het Poortje 2010

G. Bakker & J. Pit, 'Inleiding', in: *Nota interventies*, Groningen: Het Poortje 2010, p. 4-5.

Het Poortje 2010

Het Poortje, '*Organogram Het Poortje*', <http://www.hetpoortje.nu/organogram>: Het Poortje 2010.

Het Poortje, '*DOK3*', 10-10-2013, <http://www.hetpoortje.nu/wilster/professionals/wilster-in-de-keten-3/dok3>.

Het Poortje, '*Functies en beroepen*', 17-9-2013, <http://www.hetpoortje.nu/werken-bij-het-poortje-2/functies-beroepen>.

Het Poortje, '*Geschiedenis*', Het Poortje 17-9-2013, <http://www.hetpoortje.nu/geschiedenis>.

Het Poortje, '*Klachten Portalis*', 10-10-2013, <http://www.hetpoortje.nu/portalis/ouders/klachtenregeling>.

Het Poortje, '*Klachten Wilster Jongeren*', 10-10-2013, <http://www.hetpoortje.nu/wilster/jongeren/klachten>.

Het Poortje, '*Klachten Wilster Ouderen*', 10-10-2013, <http://www.hetpoortje.nu/wilster/ouders/klachtenregeling>.

Het Poortje, '*Missie en Visie*', Het Poortje 10-10-2013, <http://www.hetpoortje.nu/portalis/over-portalis/missie-en-visie>.

Het Poortje, '*Missie en Visie*', Het Poortje 17-9-2013, <http://www.hetpoortje.nu/missie-en-visie>.

Het Poortje, '*Over het Poortje*', Het Poortje 17-9-2013, <http://www.hetpoortje.nu/>

Het Poortje, '*Wat is Portalis?*', 10-10-2013, <http://www.hetpoortje.nu/portalis/over-portalis/wat-is-portalis>.

Het Poortje, '*Wat is Wilster?*', 17 september 2013, <http://www.hetpoortje.nu/wilster/over-wilster/wat-is-wilster>.

Het Poortje, '*Wat willen we bereiken?*', 10-10-2013, <http://www.hetpoortje.nu/wilster/over-wilster/wat-we-willen-bereiken>.

Het Poortje, '*Wilster*', 17-9-2013, <http://www.hetpoortje.nu/wilster>.

Inspectie Jeugdzorg & Inspectie van het Onderwijs, '*Onderzoek naar het leefklimaat van jongeren in Wilster*.', Inspectie Jeugdzorg 13-10-2013,

<http://www.inspectiejeugdzorg.nl/documenten/Rapport%20Het%20leefklimaat%20van%20jongeren%20in%20Wilster.pdf>.

Inspectie Jeugdzorg, '*Hertoets naar het leefklimaat van jongeren in Wilster*', Inspectie Jeugdzorg 13-10-13,

<http://www.inspectiejeugdzorg.nl/documenten/Hertoets%20Het%20leefklimaat%20van%20jongeren%20in%20Wilster.pdf>.

Inspectie Jeugdzorg, '*Hoe werkt de Inspectie Jeugdzorg?*', Inspectie Jeugdzorg 13-10-2013,

http://www.inspectiejeugdzorg.nl/organisatie/hoe_werkt_de_inspectie/.

Inspectie Jeugdzorg, '*Inspectie Jeugdzorg Missie en Visie*', Inspectie Jeugdzorg 13-10-2013,

http://www.inspectiejeugdzorg.nl/organisatie/missie_en_visie_IJZ/.

Inspectie Jeugdzorg, '*Onderzoek naar de rechtspositie van jongeren in Stichting Het Poortje, Jeugdinrichtingen, locatie Wilster.*', Inspectie Jeugdzorg 13-10-2013,

<http://www.inspectiejeugdzorg.nl/documenten/De%20rechtspositie%20van%20jongeren%20in%20Het%20Poortje%20locatie%20Wilster.pdf>.

Inspectie Jeugdzorg, '*Stichting het Poortje, Inspectie Jeugdzorg*', Inspectie Jeugdzorg 13-10-2013,

<http://www.inspectiejeugdzorg.nl/instelling/index.asp?id=490>.

Jeugdzorg Nederland, '*Jeugdzorg plus*', 10-10-2013,

<http://jeugdzorgplus.jeugdzorgnederland.nl/nl/wanneer-jeugdzorgplus->

Nijhof e.a. 2010

K. S. Nijhof e.a., '*Nieuw Zorgaanbod: Gesloten jeugdzorg voor adolescenten met ernstige gedragsproblemen.*', Pedagogiek 2010-3, p. 177-191.

Rijksoverheid, '*Jeugdzorg in de wet*', 10-10-2013,

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/jeugdzorg/jeugdzorg-in-de-wet>

Slot & Spanjaard 2010

N. W. Slot & H. J. M. Spanjaard, '*Competentievergroting in de residentiële jeugdzorg*', Amersfoort: ThiemeMeulenhoff 2010, p. 15-25.

Slot & Spanjaard 2010

N. W. Slot & H. J. M. Spanjaard, '*De theoretische basis van competentievergroting*', in: '*Competentievergroting in de residentiële jeugdzorg*', Amersfoort: ThiemeMeulenhof 2010, p. 39.

Slot & Spanjaard 2010

N. W. Slot & H. J. M. Spanjaard, '*Methoden die uitgaan van competentievergroting.*', in: '*Competentievergroting in de residentiële jeugdzorg*'. Amersfoort: ThiemeMeulenhof 2010, p. 33-34.

van Eijnatten 2012

J. van Eijnatten, '*De rechtspositie van jongeren in de gesloten jeugdzorg*'. (Masterscriptie

<http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=127599> Universiteit van Tilburg), 2012.

Zegers & Schuengel 2009

M. Zegers & C. Schuengel, '*Bejegening van jongeren in een behandelinrichting.*', in: D. Graas e.a. (red.), '*De Wet op de jeugdzorg in de dagelijkse praktijk*', Houten: Bohn Stafleu van Loghum 2009, p. 147-148.

Yin 2009

R. K. Yin, '*Case Study Research Design and Methods Fourth Edition*', Los Angeles: Sage Inc. 2009, p. 100.

Yin 2009

R. K. Yin, '*Case Study Research Design and Methods Fourth Edition*', Los Angeles: Sage Inc. 2009, p. 107.

BIJLAGE 1: ENQUETES

Onderzoek Nota interventies

Enquête voor de docenten.

Dit is een onderdeel van een scriptie onderzoek over de Nota interventies, in opdracht van Wilster. In de Nota is vastgelegd hoe er verantwoorde zorg wordt aangeboden binnen Wilster en Portalis. In dit onderzoek wordt er gekeken naar de verschillen tussen de theorie, de Nota interventies, en de praktijk. Alle informatie die met deze enquête wordt verzameld is volledig anoniem. De bewaarde gegevens bevatten geen identiteitsgegevens. Er is geen manier om de verzamelde data terug te koppelen naar uw respons. De enquête duurt ongeveer 10 minuten en er zijn 35 vragen.

Graag bij de vragen, die op de volgende pagina's gegeven worden, omcirkelen wat van toepassing is. Op het moment dat u een antwoord wilt veranderen kunt u het hele nummer door krassen en het juiste antwoord omcirkelen.

	Geen mening	Nooit			Altijd
[voorbeeld vraag]	0	1		3	

Bij de meerkeuze vragen kunt u aankruisen wat voor u van toepassing is. Indien u het foute hokje heeft aangekruist kunt u dit verbeteren door het hele antwoord door te strepen.

[voorbeeld vraag]

- ☒ ~~Antwoord 1~~
- ☐ Antwoord 2
- ☒ Antwoord 3
- ☐ Overig namelijk:

*Aankruisen wat van toepassing is.
Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

Algemene informatie Nota interventies

Graag omcirkelen wat van toepassing is

	Geen mening/ n.v.t.	Niet				Volledig
1.1 In hoeverre bent u bekend met de inhoud van de Nota interventies?	0	1	2	3	4	5

Heeft u bij vraag 1.1 **niet** ingevuld, ga verder naar vraag 2.1

	Geen mening/ n.v.t.	Nooit				Altijd
1.3 In hoeverre maakt u gebruik van de inhoud van de Nota interventies gedurende uw werkzaamheden?	0	1	2	3	4	5

Heeft u bij vraag 1.3 **nooit** ingevuld, ga verder naar vraag 1.6

	Geen mening/ n.v.t.	Nooit				Altijd
1.4 In hoeverre gebruikt u de Nota interventies als naslagwerk over de handelswijze bij een <i>pedagogische interventie</i> ?	0	1	2	3	4	5
1.5 In hoeverre gebruikt u de Nota interventies als naslagwerk over de <i>bevoegdheden van het personeel</i> ?	0	1	2	3	4	5

Ga verder naar vraag 2.1

1.6 Wat is de reden dat u de Nota interventies niet gebruikt bij uw werkzaamheden?*

*Aankruisen wat van toepassing is.
Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Ik ben niet volledig op de hoogte wat in de Nota interventies staat.
- ☐ De Nota interventies is verouderd.
- ☐ Ik ben er niet mee eens wat in de Nota interventies staat.
- ☐ Overig namelijk:

Het Sociaal Competentiemodel

Het sociaal competentie model is de methodiek die Wilster en Portalis gebruikt om jongeren adequaat gedrag aan te leren.

Graag omcirkelen wat van toepassing is

	Geen mening/ n.v.t.	Niet				Volledig
2.1 In hoeverre bent u bekend met het Sociaal Competentiemodel?	0	1	2	3	4	5

Heeft u bij vraag 2.1 **niet** ingevuld ga verder naar vraag 3.1

	Geen mening/ n.v.t.	Nooit				Altijd
2.2 In hoeverre maakt u gebruik van het Sociaal Competentiemodel bij uw werkzaamheden met de jongeren?	0	1	2	3	4	5

Heeft u bij vraag 2.2 **nooit** ingevuld, ga verder naar vraag 2.6

Bij de onderstaande stellingen kunt u aangeven in hoeverre ze bij u van toepassing zijn.

	Geen mening/ n.v.t.	Nooit				Altijd
2.3 Als ik met een jongere aan het werk ben beschrijf ik het adequate of inadequate gedrag concreet	0	1	2	3	4	5
2.4 Als ik met een jongere aan het werk ben maak ik gebruik van positieve formuleringen.	0	1	2	3	4	5
2.5 Als ik met een jongere aan het werk ben sluit ik mij aan bij het vaardigheidsniveau van de jongere.	0	1	2	3	4	5

Ga verder naar vraag 3.1

2.6 Wat is de reden dat u het Sociaal Competentiemodel niet gebruikt bij uw werkzaamheden?*

*Aankruisen wat van toepassing is.
Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Ik ben niet volledig op de hoogte wat het Sociaal Competentiemodel inhoud.
- ☐ Het Sociaal competentie model is verouderd.
- ☐ Ik ben het niet met de werkwijze van het Sociaal Competentiemodel eens.
- ☐ De werkwijze binnen Wilster is veranderd.
- ☐ Overig namelijk:

Pedagogische Sancties

Pedagogische sancties zijn sancties die de jongere worden opgelegd om duidelijk te maken in welke situaties bepaalde gedragingen inadequaaf zijn. Onder pedagogische sanctie/time-out wordt o.a. het tijdelijk plaatsing in afzondering zodat de jongere niet meer kan deelnemen aan de onderwijsactiviteiten bedoeld.

Graag omcirkelen wat van toepassing is

- 3.1 Past u wel eens een Pedagogische Sanctie toe bij de jongeren?

Ja.

Nee. **Ga verder naar vraag 4.1**

Bij de onderstaande stellingen kunt u aangeven in hoeverre ze bij u van toepassing zijn.

		Geen mening/ n.v.t.	Nooit				Altijd
3.2	Als ik een pedagogische sanctie opleg tast deze de rechten en integriteit van de jongere aan. Vb: Voedsel of Slaap.	0	1	2	3	4	5
3.3	Als ik een pedagogische sanctie opleg is deze klein en kortdurend (minder dan een uur).	0	1	2	3	4	5
3.4	Als ik een pedagogische sanctie opleg dient dit als signaal dat een bepaald gedrag van de jongere niet is toegestaan.	0	1	2	3	4	5
3.5	Als ik een pedagogische sanctie opleg, leg ik altijd aan de jongere uit waarom ik dit doe.	0	1	2	3	4	5
3.6	Als ik een pedagogische sanctie opleg doe ik dit voordat er sprake is van een escalatie van het gedrag of probleem.	0	1	2	3	4	5
3.7	Als ik een pedagogische sanctie opleg, doe ik dit samen met een instructie over het adequate gedrag dat de jongere had moeten toepassen.	0	1	2	3	4	5
3.8	Ik formuleer de pedagogische sanctie helder voor de jongere en eventuele derden.	0	1	2	3	4	5

Bij de onderstaande stellingen kunt u aangeven in hoeverre ze bij u van toepassing zijn.

		Geen mening/ n.v.t.	Nooit				Altijd
3.9	Als ik een pedagogische sanctie opleg overleg ik eerst met een collega.	0	1	2	3	4	5
3.10	Als ik een pedagogische sanctie opleg wacht ik eerst even, totdat de jongere wat rustiger is.	0	1	2	3	4	5
3.11	Als een jongere inadequaar gedrag vertoont geef ik een verbale waarschuwing in plaats van zuchten, fronsen of streng aankijken.	0	1	2	3	4	5
3.12	Ik waarschuw eerst voor het opleggen van een Time out	0	1	2	3	4	5
3.13	Als ik een time out opleg, leg ik uit waar dit voor is.	0	1	2	3	4	5
3.14	Als ik een time out opleg, is dit zo kort mogelijk	0	1	2	3	4	5
3.15	Als ik een time out opleg, is dit voor minder dan een uur.	0	1	2	3	4	5
3.16	Als ik een time out opleg, leg ik dit vast in een dagrapportage.	0	1	2	3	4	5
3.17	Als ik een time out opleg, vul ik een MTV (Maatregel ter verbetering) in.	0	1	2	3	4	5

Overige informatie

	Geen mening	Niet				Alles
4.1 In hoeverre sluit de informatie die in de Nota interventies staat aan op de handelswijze in de praktijk	0	1	2	3	4	5

Heeft u bij vraag 5.1 **Geen mening** of **Alles ingevuld** ga verder naar vraag 4.3

- 4.2 Wat kan verbeterd worden aan de Nota Interventies?*
- ☐ Het juridische kader is verouderd.
 - ☐ Het Sociaal Competentiemodel wordt niet meer gebruikt.
 - ☐ De handelswijzen voor het opleggen van sancties zijn veranderd.
 - ☐ Het registreren van sancties is veranderd.
 - ☐ Overig namelijk:

*Aankruisen wat van toepassing is.
Er zijn meerdere antwoorden mogelijk

- 4.3 Wat is uw leeftijd?
- 4.4 Hoelang werkt u al bij Portalis? Jaar
- 4.5 Hoelang werkt u als docent of in een soort gelijke functie? ... Jaar
- 4.6 Wat is uw geslacht?
- ☐ Man
 - ☐ Vrouw

Hartelijk bedankt voor het volledig invullen van deze enquête.

Onderzoek Nota interventies

Enquête voor de jongeren.

Dit is een onderzoek naar hoe jongeren in Wilster behandeld worden. Door middel van onder andere deze enquête wordt er gekeken of de medewerkers zich aan de regels houden. Dit kunnen regels zijn die nu erg belangrijk zijn, maar ook oudere regels die misschien niet eens meer gelden. Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is dat alle regels bijgewerkt en duidelijk zijn. Het is belangrijk dat deze enquête naar waarheid wordt ingevuld. Daarom is de enquête anoniem en kunnen de antwoorden nooit terugleiden naar jou als persoon. De enquête duurt ongeveer 5 minuten en bestaat uit 22 vragen.

Voorbeeld

Graag bij de stellingen, die op de volgende pagina's gegeven worden, omcirkelen wat van toepassing is. Op het moment dat je een antwoord wilt veranderen kras je het hele nummer door en omcirkel je het goede antwoord.

1

[vraag hier]

Nooit	Vrijwel nooit	soms	Vrijwel altijd	Altijd	Geen mening/Niet van toepassing
1	2	☒	4	☐	0

Vragenlijst

Bij de volgende vragen wordt een stelling gegeven. Hier kun je aangeven in hoeverre dit op jou van toepassing is.

Graag omcirkelen wat van toepassing is

		Nooit	Vrijwel nooit	soms	Vrijwel altijd	Altijd	Geen mening/Niet van toepassing
1	Wanneer een pedagogisch medewerker met mij praat, gaat dit meer over mijn goede gedrag dan mijn foute gedrag.	1	2	3	4	5	0
2	Wanneer een pedagogisch medewerker met mij praat begrijp ik wat hij/zij bedoelt.	1	2	3	4	5	0
3	Als ik een Time-out krijg duurt deze minder dan een uur.	1	2	3	4	5	0
4	Ik krijg alleen een time-out als ik iets verkeerd doe.	1	2	3	4	5	0
5	Als ik een time-out krijg wordt er mij verteld waarom dit zo is.	1	2	3	4	5	0
6	Als ik een time-out krijg wordt er mij verteld hoe ik beter had kunnen reageren.	1	2	3	4	5	0
7	Als ik een time-out krijg begrijp ik wat mijn foute gedrag was en hoe ik had moeten reageren.	1	2	3	4	5	0
8	Ik krijg een waarschuwing voor ik een time-out krijg.	1	2	3	4	5	0
9	Ik kan zelf om een time-out vragen	1	2	3	4	5	0
10	Als ik ziek ben en niet kan meedoen aan het dagprogramma blijf ik de hele dag op mijn kamer.	1	2	3	4	5	0

		Nooit	Vrijwel nooit	soms	Vrijwel altijd	Altijd	Geen mening/Niet van toepassing
11	Als ik langer dan een uur op mijn kamer moet zitten ben ik eerst gewaarschuwd	1	2	3	4	5	0
12	Als ik langer dan een uur op mijn kamer moet zitten, komt dit doordat ik iets verkeerd heb gedaan	1	2	3	4	5	0
13	Als ik langer dan een uur op mijn kamer moet zitten, wordt dit ook aan mijn ouders/voogd verteld.	1	2	3	4	5	0
14	Als ik langer dan een uur op mijn kamer moet zitten, begrijp ik waardoor ik dit moet doen.	1	2	3	4	5	0
15	Als ik langer dan een uur op mijn kamer moet zitten krijg ik later de kans om hierover te praten	1	2	3	4	5	0
16	Als ik langer dan een uur op mijn kamer moet zitten vraagt de pedagogische medewerker mij of ik hierover gehoord wil worden door een afdelingsmanager.	1	2	3	4	5	0
17	Als ik langer dan een uur op mijn kamer moet zitten, krijg ik de mogelijkheid om achteraf aan te geven of ik het met deze straf eens was.	1	2	3	4	5	0
18	Als ik langer dan een uur op mijn kamer moet zitten, komt dit aan de orde tijdens de voortgangsbesprekingen.	1	2	3	4	5	0
19	Als ik langer dan een uur op mijn kamer moet zitten, krijg ik achteraf een geprinte versie van het verslag hiervan.(MTV)	1	2	3	4	5	0

20. Wat is je leeftijd?

.....

21. Hoelang woon je in Wilster?

.....

22. Wat is je geslacht?

- ☐ Man
- ☐ Vrouw

Onderzoek Nota interventies

Enquête voor de medewerkers.

Dit is een onderdeel van een scriptie onderzoek over de Nota interventies, in opdracht van Wilster. In de Nota is vastgelegd hoe verantwoorde zorg aanbiedt binnen de Jeugdzorgplus instelling. In dit onderzoek wordt er gekeken naar de verschillen tussen de theorie, de Nota interventies, en de praktijk. Alle informatie die met deze enquête wordt verzameld is volledig anoniem. De bewaarde gegevens bevatten geen identiteitsgegevens. Er is geen manier om de verzamelde data terug te koppelen naar uw respons. De enquête duurt ongeveer 15 minuten en er zijn 66 vragen.

Graag bij de vragen, die op de volgende pagina's gegeven worden, omcirkelen wat van toepassing is. Op het moment dat u een antwoord wilt veranderen kunt u het hele nummer door krassen en het juiste antwoord omcirkelen.

	Geen mening	Nooit			Altijd
[voorbeeld vraag]	0	1		3	 4

Bij de meerkeuze vragen kunt u aankruisen wat voor u van toepassing is. Indien u het foute hokje heeft aangekruist kunt u dit verbeteren door het hele antwoord door te strepen.

[voorbeeld vraag]

- ☒ ~~Antwoord 1~~
- ☐ Antwoord 2
- ☒ Antwoord 3
- ☐ Overig namelijk:

*Aankruisen wat van toepassing is.
Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

Algemene informatie Nota interventies

Graag omcirkelen wat van toepassing is

	Geen mening	Niet				Volledig
1.1 In hoeverre bent u bekend met de inhoud van de Nota interventies?	0	1	2	3	4	5

Heeft u bij vraag 1.1 **niet** ingevuld, ga verder naar vraag 2.1

	Geen mening	Nooit				Altijd
1.3 In hoeverre maakt u gebruik van de inhoud van de Nota interventies gedurende uw werkzaamheden?	0	1	2	3	4	5

Heeft u bij vraag 1.3 **nooit** ingevuld, ga verder naar vraag 1.7

	Geen mening	Nooit				Altijd
1.4 In hoeverre gebruikt u de Nota interventies als naslagwerk over de handelswijze bij een <i>pedagogische interventie</i> ?	0	1	2	3	4	5
1.5 In hoeverre gebruikt u de Nota interventies als naslagwerk over de handelswijze bij een <i>formele interventie</i> ?	0	1	2	3	4	5
1.6 In hoeverre gebruikt u de Nota interventies als naslagwerk over de <i>bevoegdheden van het personeel</i> ?	0	1	2	3	4	5

Ga verder naar vraag 2.1

1.8 Wat is de reden dat u de Nota interventies niet gebruikt bij uw werkzaamheden?*

*Aankruisen wat van toepassing is.
Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Ik ben niet volledig op de hoogte wat in de Nota interventies staat.
- ☐ De Nota interventies is verouderd.
- ☐ Ik ben er niet mee eens wat in de Nota interventies staat.
- ☐ Overig namelijk:

Het Sociaal Competentiemodel

Het sociaal competentie model is de methodiek die Wilster gebruikt om jongeren adequaat gedrag aan te leren.

Graag omcirkelen wat van toepassing is

	Geen mening	Niet				Volledig
2.1 In hoeverre bent u bekend met het Sociaal Competentiemodel?	0	1	2	3	4	5

Heeft u bij vraag 2.1 **niet** ingevuld ga verder naar vraag 3.1

	Geen mening	Nooit				Altijd
2.2 In hoeverre maakt u gebruik van het Sociaal Competentiemodel bij uw werkzaamheden met de jongeren?	0	1	2	3	4	5

Heeft u bij vraag 2.2 **nooit** ingevuld, ga verder naar vraag 2.7

Bij de onderstaande stellingen kunt u aangeven in hoeverre ze bij u van toepassing zijn.

	Geen mening	Nooit				Altijd
2.3 Als ik met een jongere aan het werk ben ligt de nadruk van mijn werk meer bij het adequate dan op het inadequate gedrag van de jongere.	0	1	2	3	4	5
2.4 Als ik met een jongere aan het werk ben beschrijf ik het adequate of inadequate gedrag concreet	0	1	2	3	4	5
2.5 Als ik met een jongere aan het werk ben maak ik gebruik van positieve formuleringen.	0	1	2	3	4	5
2.6 Als ik met een jongere aan het werk ben sluit ik mij aan bij het vaardigheidsniveau van de jongere.	0	1	2	3	4	5

Ga verder naar vraag 3.1

2.7 Wat is de reden dat u het Sociaal Competentiemodel niet gebruikt bij uw werkzaamheden?*

*Aankruisen wat van toepassing is.
Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Ik ben niet volledig op de hoogte wat het Sociaal Competentiemodel inhoud.
- ☐ Het Sociaal competentie model is verouderd.
- ☐ Ik ben het niet met de werkwijze van het Sociaal Competentiemodel eens.
- ☐ De werkwijze binnen Wilster is veranderd.
- ☐ Overig namelijk:

Pedagogische Sancties

Pedagogische sancties zijn sancties die de jongere worden opgelegd om duidelijk te maken in welke situaties bepaalde gedragingen inadequaaf zijn.

Graag omcirkelen wat van toepassing is

- 3.1 Past u wel eens een Pedagogische Sanctie toe bij de jongeren?

Ja.

Nee. **Ga verder naar vraag 4.1**

Bij de onderstaande stellingen kunt u aangeven in hoeverre ze bij u van toepassing zijn.

		Geen mening	Nooit				Altijd
3.2	Als ik een pedagogische sanctie opleg tast deze de rechten en integriteit van de jongere aan. Vb: Voedsel of Slaap.	0	1	2	3	4	5
3.3	Als ik een pedagogische sanctie opleg is deze klein en kortdurend (minder dan een uur).	0	1	2	3	4	5
3.4	Als ik een pedagogische sanctie opleg dient dit als signaal dat een bepaald gedrag van de jongere niet is toegestaan.	0	1	2	3	4	5
3.5	Als ik een pedagogische sanctie opleg, leg ik altijd aan de jongere uit waarom u dit doet.	0	1	2	3	4	5
3.6	Als ik een pedagogische sanctie opleg is deze aangepast aan de problematiek en het ontwikkelingsniveau van de jongere.	0	1	2	3	4	5
3.7	Als ik een pedagogische sanctie opleg doe ik dit voordat er sprake is van een escalatie van het gedrag of probleem.	0	1	2	3	4	5
3.8	Als ik een pedagogische sanctie opleg, doe ik dit samen met een instructie over het adequate gedrag dat de jongere had moeten toepassen.	0	1	2	3	4	5
3.9	Ik formuleer de pedagogische sanctie helder voor de jongere en eventuele derden.	0	1	2	3	4	5

Bij de onderstaande stellingen kunt u aangeven in hoeverre ze bij u van toepassing zijn.

		Geen mening	Nooit				Altijd
3.10	Als ik een pedagogische sanctie opleg overleg ik eerst met een collega.	0	1	2	3	4	5
3.11	Als ik een pedagogische sanctie opleg wacht ik eerst even, totdat de jongere wat rustiger is.	0	1	2	3	4	5
3.12	Als een jongere inadequaar gedrag vertoont geef ik een verbale waarschuwing in plaats van zuchten, fronsen of streng aankijken.	0	1	2	3	4	5
3.13	Ik waarschuw eerst voor het opleggen van een Time out	0	1	2	3	4	5
3.14	Als ik een time out opleg, leg ik uit waar dit voor is.	0	1	2	3	4	5
3.15	Als ik een time out opleg, is dit zo kort mogelijk	0	1	2	3	4	5
3.16	Als ik een time out opleg, is dit voor minder dan een uur.	0	1	2	3	4	5
3.17	Als ik een time out opleg, leg ik dit vast in een dagrapportage.	0	1	2	3	4	5
3.18	Als ik een time out opleg, vul ik een MTV (Maatregel ter verbetering) in.	0	1	2	3	4	5

Formele Interventies

Binnen Wilster kunnen beperkende maatregelen worden opgelegd. Dit zijn de formele interventies. Onder beperkende maatregelen vallen controle maatregelen, contactbeperkingen, vrijheid beperkende maatregelen en hulpverleningsprogramma's.

Graag omcirkelen wat van toepassing is

- 4.1 Past u wel eens een formele interventie toe bij de jongeren? Ja.

Nee. **Ga verder naar vraag 5.1**

Bij de onderstaande vragen wordt een stelling gegeven, hier kunt u aangeven in hoeverre dit bij u van toepassing is.

		Geen mening	Nooit				Altijd
4.2	Als ik een beperkende maatregel opleg is deze vooraf gegaan door meer dan één waarschuwing.	0	1	2	3	4	5
4.3	Ik gebruik een formele interventie als een uiterste interventie.	0	1	2	3	4	5
4.4	Als ik een beperkende maatregel opleg is dit voor de behandeling en opvoeding van de jongere, of voor de veiligheid binnen Wilster noodzakelijk	0	1	2	3	4	5
4.5	Als ik een beperkende maatregel opleg staat dit in verbinding met het behandelplan van de jongere.	0	1	2	3	4	5
4.6	Als ik een beperkende maatregel opleg staat dit in verhouding tot het probleem	0	1	2	3	4	5
4.7	Als ik een beperkende maatregel opleg is dit als straf bij ongewenst gedrag.	0	1	2	3	4	5
4.8	Als ik een beperkende maatregel opleg is dit zo lang als noodzakelijk en zo kort mogelijk.	0	1	2	3	4	5

Bij de onderstaande vragen wordt een stelling gegeven, hier kunt u aangeven in hoeverre dit bij u van toepassing is.

		Geen mening	Nooit				Altijd
4.9	Als ik een beperkende maatregel opleg worden de ouders ingelicht over deze toepassing.	0	1	2	3	4	5
4.10	Als ik een beperkende maatregel opleg is deze zover mogelijk van te voren aangekondigd.	0	1	2	3	4	5
4.11	Als ik een beperkende maatregel opleg bent u transparant en geeft u ruimte voor communicatie.	0	1	2	3	4	5
4.12	Als ik een beperkende maatregel opleg is deze helder, duidelijk en voorspelbaar voor de jongere.	0	1	2	3	4	5
4.13	De verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor u en het andere personeel zijn duidelijk en vastgelegd.	0	1	2	3	4	5
4.14	Als ik een beperkende maatregel opleg wordt deze altijd geëvalueerd met de jongere.	0	1	2	3	4	5
4.15	Als ik een acute beperkende maatregel opleg wordt de jongere achteraf gehoord.	0	1	2	3	4	5
4.16	Als ik een zwaardere beperkende maatregel (zoals separeren) opleg wordt er aandacht besteed aan ambivalente emoties bij collega's, de jongere en de familie.	0	1	2	3	4	5
4.17	Als een jongere ziek is en niet kan meedoen aan de dagprogramma blijft de jongere de hele dag op zijn/haar kamer.	0	1	2	3	4	5
4.18	Als een jongere ziek is en op zijn/haar kamer blijft vermeld ik dit in de dagrapportage.	0	1	2	3	4	5

		Geen mening	Nooit				Altijd
4.19	Als ik een beperkende maatregel opleg registreer ik dit met de MTV (maatregel ter verbetering).	0	1	2	3	4	5
4.20	Als ik een, acute, beperkende maatregel opleg, geef ik de mogelijkheid aan de jongere om achter af gehoord te worden	0	1	2	3	4	5
4.21	Als ik een beperkende maatregel opleg dan komt deze aan de orde tijdens de voortgangsbesprekingen.	0	1	2	3	4	5
4.22	Als ik, binnen kantoor uren, een acute beperkende maatregel opleg neem ik binnen het uur contact op met de afdelingsmanager.	0	1	2	3	4	5
4.23	Als ik, buiten kantoor uren, een acute beperkende maatregel opleg overleg ik met de Co-GL.	0	1	2	3	4	5
4.24	Als ik, buiten kantoor uren, een acute beperkende maatregel opleg die langer dan een uur duurt neemt de Co-GL contact op met een geconsigneerde afdelingsmanager	0	1	2	3	4	5
4.25	Als ik een beperkende maatregel opleg geef ik de jongere een geprinte versie van de maatregel ter verbetering.	0	1	2	3	4	5

Overige informatie

	Geen mening	Niet				Alles
5.1 In hoeverre sluit de informatie die in de Nota interventies staat aan op de handelswijze in de praktijk	0	1	2	3	4	5

Heeft u bij vraag 5.1 **Geen mening** of **Alles ingevuld** ga verder naar vraag 5.3

- 5.2 Wat kan verbeterd worden aan de Nota Interventies?*
- ☐ Het juridische kader is verouderd.
 - ☐ Het Sociaal Competentiemodel wordt niet meer gebruikt.
 - ☐ De handelswijzen voor het opleggen van sancties zijn veranderd.
 - ☐ Het registreren van sancties is veranderd.
 - ☐ Overig namelijk:

*Aankruisen wat van toepassing is.
Er zijn meerdere antwoorden mogelijk

- 5.3 Wat is uw leeftijd?
- 5.4 Hoelang werkt u al bij Wilster? Jaar
- 5.5 Hoelang werkt u als Pedagogische Medewerker of in een soort gelijke functie? ... Jaar
- 5.6 Wat is uw geslacht?
- ☐ Man
 - ☐ Vrouw

Hartelijk bedankt voor het volledig invullen van deze enquête.

BIJLAGE 2: INTERVIEWS

- Interview vragen *Afdelingsmanagers*

- Voorstellen/inleiding

- Bedanken voor tijd
- Het interview duurt ongeveer een uur.
- Mijn info
 - o Naam
 - o Studie
 - o Afstudeer onderzoek
- Info onderzoek
 - o Dit is een onderdeel van een scriptie onderzoek over de Nota interventies, in opdracht van Wilster en Portalis. In de Nota is vastgelegd hoe er verantwoorde zorg wordt aangeboden binnen de Jeugdzorgplus instelling. In dit onderzoek wordt er gekeken naar de verschillen tussen de theorie, de Nota interventies, en de praktijk. Ook wordt er gekeken of de Nota interventies nog up-to-date is qua wet en regelgeving. Dit komt echter niet in dit interview voor.
- Dit interview dient ervoor om meer inzicht te krijgen de praktijk over de praktijk binnen Wilster. Ook ter verduidelijking van de antwoorden die gegeven zijn in de enquêtes.
- Ik zal de interview beginnen met wat algemene vragen om te controleren of mijn informatie klopt en vervolgens zal ik overgaan op de vragen n.a.v. de enquêtes die zijn ingevuld.
- Dit interview is volledig anoniem. De antwoorden zullen niet terug te leiden zijn naar u. Ik zal ook niet vragen hoe u handelingen verricht in de praktijk maar meer hoe u verwacht dat bepaalde handelingen gebeuren.
- Met uw toestemming zal ik dit gesprek opnemen. Ook zal ik aantekeningen maken waar ik later op terug kom.

- Algemene vragen

- Wat is uw **taak** binnen Wilster?
- Zou u mij (in het kort) kunnen vertellen wat het **traject** is dat de jongeren doorlopen vanaf het moment dat de jongere voor het eerst hier binnen komt?
- Hoe wordt momenteel **de Nota interventies onder aandacht** gebracht van het personeel?
 - o 12 van de 49 geënquêteerde medewerkers gaven aan dat ze de Nota niet kenden, hoe komt dit denkt u?
- Hoe vertaald het **Sociaal competentiemodel** zich over de werkwijze van het personeel?
 - o Er is onder andere in de enquête aan gegeven dat het SCM niet altijd correct gebruikt werd vanwege tijdsgebrek. Heeft dit van grote invloed op het gebruik van het SCM?
 - o Hoe wordt het Sociaal competentie model onder **aandacht** gebracht van het personeel?
- Toen ik begon met dit onderzoek is mij verteld dat **Equip**(groepsgesprekken waarbij de jongeren elkaar motiveren) niet meer gebruikt wordt. Is dit ook zo?
 - o Ja
 - Wat is de reden hiervoor geweest?
 - o Nee wordt soms nog wel gebruikt
 - In wat voor gevallen.
 - Door wie
 - Waarom?
 - Op welke manier?
- 8 medewerkers gaven aan dat het opleggen van sancties is veranderd, Wat is er sinds 2010 veranderd naast dat Equip niet meer gebruikt werd?
- 34 van de 45 medewerkers gaven aan dat ze bij een pedagogische sanctie nooit de **integriteit**(Bijv. voedsel en slaap van de jongere aantasten. Echter 11 medewerkers doen dat dus wel zelden tot altijd. Hoe zou u dit nummer kunnen verklaren?
 - o Wat wordt er gedaan dat de integriteit wel aangetast wordt.
 - o (Misschien verwarring met formele interventie. Wordt er dus een MTV ingevuld?)
- 19 medewerkers gaven aan dat de pedagogische interventie nooit tot vrijwel altijd dient als een **signaal** dat een bepaald gedrag van de jongere niet is toegestaan. Wat zijn andere redenen dat er een pedagogische sanctie opgelegd wordt?
- 20 medewerkers laten een time-out langer dan een uur doorlopen, wat denkt u dat de reden hiervoor is?
- 23 medewerkers vullen bij een time-out weleens een **MTV** in. Dit is niet nodig voor een time-out(minder dan een uur op kamer zitten) Hoe komt dit denkt u?
 - o Geen formele interventie. (correleert niet 7 en 10)
- Wat gebeurt er nadat een **MTV** is ingevuld door de PMer?
 - o Naar afdelingsmanager gestuurd
 - Hoe lang nadat incident heeft plaatsgevonden?
 - Hoelang voordat de MTV verwerkt wordt
 - Wordt de jongere gehoord?
 - Wanneer wel/waarom
 - Wanneer niet/waarom

- 13 medewerkers gaven aan dat ze wel eens een formele interventie oplegden terwijl dit **niet noodzakelijk** was voor de behandeling van de jongere of de veiligheid binnen Wilster. Wat is een andere reden dat zij gehad kunnen hebben?
- 19 medewerkers gaven aan dat een beperkende maatregel **langer** kan duren dan noodzakelijk. Wat is de reden die zij gehad kunnen hebben om deze langer te laten duren?
- Als er een beperkende maatregel wordt opgelegd, wordt door 16 medewerkers altijd achteraf **geëvalueerd** met de jongere. Wat kan een reden zijn om deze niet te evalueren?
- Volgens de enquêtes worden niet alle formele interventies met een MTV en in de dagrapportage **vastgelegd**. Wat denkt u dat een reden kan zijn om dit niet vast te leggen?
- Hoe en waar zijn de **bevoegdheden** van het personeel vastgelegd en zijn deze goed toegankelijk voor het personeel?
 - o Hoe worden deze momenteel onder aandacht gebracht van het personeel?
- **Overige vragen**
 - Heeft u nog verdere **aanvullingen** op de Nota interventies of dit onderzoek?
 - Ziet u nog andere problemen over de Nota interventies die niet in de enquête of dit interview zijn meegenomen?
 - Wat gaat er goed aan de Nota interventies?
 - **Verdere aanvullingen**
 - Bedanken voor tijd.

- Interview vragen

Docenten

- Voorstellen/inleiding

- Bedanken voor tijd
- Mijn info
 - Naam
 - Leeftijd
 - Studie
 - Afstudeer onderzoek
- Info onderzoek
 - Dit is een onderdeel van een scriptie onderzoek over de Nota interventies, in opdracht van Wilster en Portalis. In de Nota is vastgelegd hoe er verantwoorde zorg wordt aangeboden binnen de Jeugdzorgplus instelling. In dit onderzoek wordt er gekeken naar de verschillen tussen de theorie, de Nota interventies, en de praktijk. Ook wordt er gekeken of de Nota interventies nog up-to-date is qua wet en regelgeving. Dit komt echter niet in dit interview voor.
- Dit interview dient ervoor om meer inzicht te krijgen de praktijk over de praktijk binnen Wilster/Portalis. Ook ter verduidelijking van de antwoorden die gegeven zijn in de enquêtes.
- Ik zal de interview beginnen met wat algemene vragen om te controleren of mijn informatie klopt en vervolgens zal ik overgaan op de vragen n.a.v. de enquêtes die zijn ingevuld.
- Dit interview is volledig anoniem. De antwoorden zullen niet terug te leiden zijn naar u. Ik zal ook niet vragen hoe u handelingen verricht in de praktijk maar meer hoe u verwacht dat bepaalde handelingen gebeuren.
- Met uw toestemming zal ik dit gesprek opnemen. Ook zal ik aantekeningen maken waar ik later op terug kom.

- Algemene vragen

- Wat is uw **taak** binnen Portalis?
- Bent u **bekend** met de nota interventies?
- Hoe wordt momenteel **de Nota interventies onder aandacht** gebracht van het personeel?
- Hoe vertaald het **Sociaal competentiemodel** zich over de werkwijze van het personeel?
 - o Hoe wordt het Sociaal competentie model onder **aandacht** gebracht van het personeel?
- Hoe wordt een **way-out** opgelegd aan een jongere?
- Wat is de **handelswijze** voor het registreren van een pedagogische sanctie bij een jongere voor een docent?
- In de enquête onder de docenten gaven 52% aan dat ze de Nota interventies niet **kenden**. Hoe komt dit denkt u?
- Er werd aan gegeven dat het in de **praktijk anders** werkte dan op papier. Wat denkt u dat men vindt verschillen?
- 63% van de ondervraagden gaven aan dat de pedagogische sanctie (way-out) nooit tot vrijwel altijd dient als een **signaal** dat een bepaald gedrag van de jongere niet is toegestaan. Wat zijn andere redenen dat er een pedagogische sanctie opgelegd wordt?
- 37% leggen niet altijd uit aan de jongere waarom een bepaalde **pedagogische sanctie** opgelegd wordt. Hoe komt dit denkt u?
- 11% geven aan dat de handelswijze voor het opleggen van sancties is veranderd sinds de Nota interventies. Wat is er, naar uw mening, veranderd in die tijd?
- Hoe en waar zijn de **bevoegdheden** van het personeel vastgelegd en zijn deze goed toegankelijk voor het personeel?
 - o Hoe worden deze momenteel onder aandacht gebracht van het personeel

- Overige vragen

- Heeft u nog verdere **aanvullingen** op de Nota interventies of dit onderzoek?
- Ziet u nog andere problemen over de Nota interventies die niet in de enquête of dit interview zijn meegenomen?
- **Verdere aanvullingen**
- Bedanken voor tijd

- Interview vragen

Gedragswetenschappers

- Voorstellen/inleiding

- Bedanken voor tijd
- Mijn info
 - o Naam
 - o Studie
 - o Afstudeer onderzoek
- Info onderzoek
 - o Dit is een onderdeel van een scriptie onderzoek over de Nota interventies, in opdracht van Wilster en Portalis. In de Nota is vastgelegd hoe er verantwoorde zorg wordt aangeboden binnen de Jeugdzorgplus instelling. In dit onderzoek wordt er gekeken naar de verschillen tussen de theorie, de Nota interventies, en de praktijk. Ook wordt er gekeken of de Nota interventies nog up-to-date is qua wet en regelgeving. Dit komt echter niet in dit interview voor.
- Dit interview dient ervoor om meer inzicht te krijgen de praktijk over de praktijk binnen Wilster. Ook ter verduidelijking van de antwoorden die gegeven zijn in de enquêtes.
- Ik zal de interview beginnen met wat algemene vragen om te controleren of mijn informatie klopt en vervolgens zal ik overgaan op de vragen n.a.v. de enquêtes die zijn ingevuld.
- Dit interview is volledig anoniem. De antwoorden zullen niet terug te leiden zijn naar u. Ik zal ook niet vragen hoe u handelingen verricht in de praktijk maar meer hoe u verwacht dat bepaalde handelingen gebeuren.
- Met uw toestemming zal ik dit gesprek opnemen. Ook zal ik aantekeningen maken waar ik later op terug kom.

- Algemene vragen

- Wat is uw taak binnen wilster?
- Hoe wordt momenteel **de Nota interventies onder aandacht** gebracht van het personeel?
- Hoe vertaald het **Sociaal competentiemodel** zich over de werkwijze van het personeel?
 - o Hoe wordt het Sociaal competentie model onder **aandacht** gebracht van het personeel?
 - o Uit de enquête kwam dat een aantal mensen het SCM niet gebruikten vanwege **tijdsgebrek**. Wordt hier, naar uw mening, veel last van ondervonden door het personeel?
 - Is weinig tijd hebben van grote invloed op het goed gebruiken van het SCM?
- Toen ik begon met dit onderzoek is mij verteld dat **Equip**(groepsgesprekken waarbij de jongeren elkaar motiveren) niet meer gebruikt wordt. Is dit ook zo?
 - o Ja
 - Wat is de reden hiervoor geweest?
 - o Nee wordt soms nog wel gebruikt
 - In wat voor gevallen.
 - Door wie
 - Waarom?
 - Op welke manier?
- Zou u mij (in het kort) kunnen vertellen wat het **traject** is dat de jongeren doorlopen vanaf het moment dat de jongere voor het eerst hier binnen komt en wat uw taak hier in is?
 - o Wat houdt het behandelingsplan van de jongere in?
 - Hoe vertaald **uw taak** hierin?
 - **Formele interventies** in het behandelplan.
 - **Evaluatie** van het behandelplan?
- 13 medewerkers gaven aan dat ze wel eens een formele interventie oplegden terwijl dit **niet noodzakelijk** was voor de behandeling van de jongere of de veiligheid binnen Wilster. Wat is een andere reden dat zij gehad kunnen hebben?
- 19 medewerkers gaven aan dat een beperkende maatregel **langer** kan duren dan noodzakelijk. Wat is de reden die zij gehad kunnen hebben om deze langer te laten duren?
- 13 medewerkers gaven aan dat ze wel eens een formele interventie oplegden terwijl dit **niet noodzakelijk** was voor de behandeling van de jongere of de veiligheid binnen Wilster. Wat is een andere reden dat zij gehad kunnen hebben?
- Hoe en waar zijn de **bevoegdheden** van het personeel vastgelegd en zijn deze goed toegankelijk voor het personeel?
 - o Hoe worden deze momenteel onder aandacht gebracht van het personeel?

- **Overige vragen**
 - Heeft u nog verdere **aanvullingen** op de Nota interventies of dit onderzoek?
 - Ziet u nog andere problemen over de Nota interventies die niet in de enquête of dit interview zijn meegenomen?
 - **Verdere aanvullingen**
 - Bedanken voor tijd.
-

- Interview vragen

Jongerenraad

- Voorstellen/inleiding

- Bedanken voor tijd
- Mijn info
 - Naam
 - Leeftijd
 - Studie
 - Afstudeer onderzoek
- Info onderzoek
 - Dit is een onderdeel van een scriptie onderzoek over de Nota interventies, in opdracht van Wilster en Portalis. In de Nota is vastgelegd hoe er verantwoorde zorg wordt aangeboden binnen de Jeugdzorgplus instelling. In dit onderzoek wordt er gekeken naar de verschillen tussen de theorie, de Nota interventies, en de praktijk. Ook wordt er gekeken of de Nota interventies nog up-to-date is qua wet en regelgeving. Dit komt echter niet in dit interview voor.
- Dit interview dient ervoor om meer inzicht te krijgen de praktijk over de praktijk binnen Wilster/Portalis. Ook ter verduidelijking van de antwoorden die gegeven zijn in de enquêtes.
- Dit interview is volledig anoniem. De antwoorden zullen niet terug te leiden zijn naar u.
- Met uw toestemming zal ik dit gesprek opnemen. Ook zal ik aantekeningen maken waar ik later op terug kom.

- Wat houdt de jongerenraad in?
- Wat vinden jullie van Wilster?
 - o Goede of slechte organisatie?
- Zijn er, naar jullie mening, wel eens problemen als een PMer met een jongere praat, dat de jongere dit niet goed begrijpt?
- Hoe gaat het in zijn werking als een jongere een time-out krijgt?
 - o Minder dan een uur?
 - o Alleen als er iets fout is gedaan
 - o Duidelijk waarom dit gebeurt?
 - o Uitgelegd wat het goede gedrag is?
- Als een jongere ziek is, waar verblijft hij dan?
- Hoe gaat het in zijn werking als een jongere langer dan een uur op zijn kamer moet zitten?
 - o Eerst gewaarschuwd?
 - o Iets verkeerd gedaan?
 - o Ouders/voogd verteld?
 - o Later de kans om hierover te praten?
 - o Mogelijkheid tot horen door afdelingsmanager?
 - o Aangeven of je het hier mee eens was?
 - o Geprinte versie MTV
- Hoe gaat het in zijn werking bij de controlerende maatregelen?
 - o MTV
 - o Wanneer?

- Interview vragen

Klachtencommissie

- Voorstellen/inleiding

- Bedanken voor tijd
- Mijn info
 - Naam
 - Leeftijd
 - Studie
 - Afstudeer onderzoek
- Info onderzoek
 - Dit is een onderdeel van een scriptie onderzoek over de Nota interventies, in opdracht van Wilster en Portalis. In de Nota is vastgelegd hoe er verantwoorde zorg wordt aangeboden binnen de Jeugdzorgplus instelling. In dit onderzoek wordt er gekeken naar de verschillen tussen de theorie, de Nota interventies, en de praktijk. Ook wordt er gekeken of de Nota interventies nog up-to-date is qua wet en regelgeving. Dit komt echter niet in dit interview voor.
- Dit interview dient ervoor om meer inzicht te krijgen de praktijk over de praktijk binnen Wilster/Portalis. Ook ter verduidelijking van de antwoorden die gegeven zijn in de enquêtes.
- Dit interview is volledig anoniem. De antwoorden zullen niet terug te leiden zijn naar u.
- Met uw toestemming zal ik dit gesprek opnemen. Ook zal ik aantekeningen maken waar ik later op terug kom.

- Wat is uw taak binnen de klachtencommissie van Wilster?
- Hoe ziet de klachten commissie eruit?
 - o Hoeveel personen
 - Taken van deze personen
- Hoe ziet de klachten procedure eruit?
 - o Bemiddeling wat voor manier
 - Hoe ziet een resultaat van zo'n bemiddeling eruit?
 - Wat als ze hier niet uit komen?
 - Vervolg procedure
- Zijn er wel eens klachten over:
 - o Geen MTV ingevuld
 - o Time-out te lang
 - o Niet opgenomen in het behandelplan van formele interventies
 - o Niet gehoord worden
 - o Aantasten in integriteit (vb voedsel of slaap)
 - o Formele interventie te lang
- Uit de enquête onder de medewerkers bleek dat er wel eens een interventie werd opgelegd zonder dat dit noodzakelijk was voor de behandeling van de jongeren of de veiligheid binnen Wilster. Komen hier ook klachten over binnen?

- Interview vragen

PM-ers

- Voorstellen/inleiding

- Bedanken voor tijd
- Mijn info
 - Naam
 - Leeftijd
 - Studie
 - Afstudeer onderzoek
- Info onderzoek
 - Dit is een onderdeel van een scriptie onderzoek over de Nota interventies, in opdracht van Wilster en Portalis. In de Nota is vastgelegd hoe er verantwoorde zorg wordt aangeboden binnen de Jeugdzorgplus instelling. In dit onderzoek wordt er gekeken naar de verschillen tussen de theorie, de Nota interventies, en de praktijk. Ook wordt er gekeken of de Nota interventies nog up-to-date is qua wet en regelgeving. Dit komt echter niet in dit interview voor.
- Dit interview dient ervoor om meer inzicht te krijgen de praktijk over de praktijk binnen Wilster. Ook ter verduidelijking van de antwoorden die gegeven zijn in de enquêtes.
- Ik zal de interview beginnen met wat algemene vragen om te controleren of mijn informatie klopt en vervolgens zal ik overgaan op de vragen n.a.v. de enquêtes die zijn ingevuld.
- Dit interview is volledig anoniem. De antwoorden zullen niet terug te leiden zijn naar u. Ik zal ook niet vragen hoe u handelingen verricht in de praktijk maar meer hoe u verwacht dat bepaalde handelingen gebeuren.
- Met uw toestemming zal ik dit gesprek opnemen. Ook zal ik aantekeningen maken waar ik later op terug kom.

- Algemene vragen

- Wat is uw **taak** binnen Wilster?
- Hoe wordt momenteel **de Nota interventies onder aandacht** gebracht van het personeel?
- In de enquête onder de PMers gaven 35% aan dat ze de Nota interventies niet tot vrijwel niet **kenden**. Hoe komt dit denkt u?
- Hoe vertaald het **Sociaal competentiemodel** zich over de werkwijze van het personeel?
 - o Hoe wordt het Sociaal competentie model onder **aandacht** gebracht van het personeel?
- Uit de enquête kwam dat een aantal mensen het SCM niet gebruikten vanwege **tijdsgebrek**. Wordt hier, naar uw mening, veel last van ondervonden door het personeel?
 - o Is weinig tijd hebben van grote invloed op het goed gebruiken van het SCM?
- Zou u mij (in het kort) kunnen vertellen wat het **traject** is dat de jongeren doorlopen vanaf het moment dat de jongere voor het eerst hier binnen komt?
- Wat houdt het **behandelplan** in?
 - o Wie stelt dit op?
 - o Evaluatie van dit plan?
 - Komen hier ook de pedagogische sanctie of formele interventies aan bod?
- Hoe wordt een **time-out** opgelegd aan een jongere?
- 75% van de ondervraagden gaven aan dat ze bij een pedagogische sanctie nooit de **integriteit** (Bijv. voedsel en slaap van de jongere aantasten. Echter 25% doen dat dus wel zelden tot altijd. Hoe zou u dit nummer kunnen verklaren?
 - o Wat wordt er gedaan dat de integriteit wel aangetast wordt.
 - o (Misschien verwarring met formele interventie. Wordt er dus een mtv ingevuld?)
- 41% van de ondervraagden gaven aan dat de pedagogische interventie nooit tot vrijwel altijd dient als een **signaal** dat een bepaald gedrag van de jongere niet is toegestaan. Wat zijn andere redenen dat er een pedagogische sanctie opgelegd wordt?
- 39% leggen niet altijd uit aan de jongere waarom een bepaalde **pedagogische sanctie** opgelegd wordt. Hoe komt dit denkt u?
- 42% **legt niet uit** waarom een **time-out** opgelegd wordt. Hoe komt dit denkt u?
- Als er een **controlerende maatregel** wordt opgelegd aan de jongere, Hoe gaat dit in zijn werking? (denk aan doorzoeken van kamer, lichaam en openen van post)
 - o Doorvragen of er een **MTV** wordt ingevuld. En wat met deze MTV gebeurt.
 - o Wat de reden hiervoor is
- Als een jongere voor **langer dan een uur** op zijn kamer moet zitten, hoe gaat dit in zijn werking?
 - o MTV
 - o Reden
- 30% van de ondervraagden gaven aan dat ze wel eens een formele interventie oplegden terwijl dit **niet noodzakelijk** was voor de behandeling van de jongere of de veiligheid binnen Wilster. Wat is een andere reden dat zij gehad kunnen hebben?
- 44% van de ondervraagden gaven aan dat een beperkende maatregel **langer** kan duren dan noodzakelijk. Wat is de reden die zij gehad kunnen hebben om deze langer te laten duren?
- Als er een beperkende maatregel wordt opgelegd, wordt door 37% van de ondervraagden altijd achteraf **geëvalueerd** met de jongere. Wat kan een reden zijn om deze niet te evalueren?

- Volgens de enquêtes worden niet alle formele interventies met een MTV en in de dagrapportage **vastgelegd**. Wat denkt u dat een reden kan zijn om dit niet vast te leggen?
- 15% gaven aan dat het opleggen en registreren van sancties **veranderd** was. Weet u in welk opzicht zij dit bedoelen? Zo ja, wat is er veranderd?
- Hoe en waar zijn de **bevoegdheden** van het personeel vastgelegd en zijn deze goed toegankelijk voor het personeel?
 - o Hoe worden deze momenteel onder aandacht gebracht van het personeel?
- Heeft u nog verdere **aanvullingen** op de Nota interventies of dit onderzoek?
- Ziet u nog andere problemen over de Nota interventies die niet in de enquête of dit interview zijn meegenomen?
- **Verdere aanvullingen**
- Bedanken voor tijd