



Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd  
Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

# De inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen binnen 't Anker

JeugdzorgPlus locatie van Horizon Jeugdzorg en Onderwijs, te Harreveld

Missie

*Elk kind een veilig thuis en een gezonde ontwikkeling*

# De inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen binnen 't Anker

JeugdzorgPlus locatie van Horizon Jeugdzorg en Onderwijs, te  
Harreveld

## Samenvatting

In oktober 2020 voerde de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: de inspectie) onderzoek uit naar de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen binnen Horizon Jeugdzorg en Onderwijs, locatie 't Anker, JeugdzorgPlus te Harreveld (hierna 't Anker).

### *Aanleiding*

Tijdens het toezicht dat de inspectie uitvoerde in juni 2020 concludeerde de inspectie dat bij 't Anker verbetering nodig was op het gebied van het toepassen van vrijheidsbeperkende maatregelen conform de geldende instructies en procedures en dat niet alle pedagogisch medewerkers getraind waren in het toepassen van vrijheidsbeperkende maatregelen. Vervolgens ontving de inspectie in juli 2020 een melding van een geweldsincident, waarbij het toepassen van vrijheidsbeperkende maatregelen een rol speelde. In augustus 2020 ontving de inspectie een verbeterplan van 't Anker. De inspectie vond de ingezette verbetermaatregelen ten aanzien van het toepassen van vrijheidsbeperkende maatregelen op basis van het toezicht en het gemelde incident niet voldoende en besloot vervolgtoezicht uit te voeren.

### *Conclusie*

Ondanks de inzet van 't Anker om vrijheidsbeperkende maatregelen terug te dringen concludeert de inspectie dat binnen 't Anker nog sprake is van een repressief klimaat, de mate hiervan verschilt per groep. Medewerkers handelen onvoldoende de-escalerend, er is meer aandacht voor het straffen van ongewenst gedrag dan het belonen van goed gedrag en medewerkers handelen onvoldoende volgens geldende richtlijnen op basis van de Jeugdwet. Zo is het afzonderen van een jeugdige in de isoleercel vanwege geluidsoverlast wettelijk niet toegestaan. Ook de inzet van generieke maatregelen, zonder dat er sprake is van maatwerk, is niet toegestaan. Evenals het afzonderen van jeugdigen in de isoleercel zonder dat er sprake is van een noodsituatie. De inspectie vindt het niet acceptabel dat binnen 't Anker maatregelen worden ingezet die in strijd zijn met de Jeugdwet.

### *Oorzaken*

Uit het onderzoek blijkt dat er verschillende redenen zijn waardoor het repressieve klimaat binnen 't Anker in stand wordt gehouden. Er wordt vanuit het management onvoldoende richting de medewerkers uitgedragen dat het in het belang is voor de jeugdigen om zo min mogelijk vrijheidsbeperkende maatregelen, zoals isoleren, in te zetten en dit alleen in te zetten als noodmaatregel. Daarnaast beschikken medewerkers onvoldoende handvatten om de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen tot een minimum te beperken, zoals de-escalerend handelen en duidelijke interne richtlijnen. Ook de grootte van de groepen maakt dat medewerkers onvoldoende de veiligheid kunnen waarborgen en de jeugdigen de aandacht kunnen geven waar zij recht op hebben. De grootte van de groepen, evenals de verveling onder jeugdigen en de kindonvriendelijke elementen van het gebouw hebben invloed op de sfeer op de groep wat eveneens rol speelt in het in stand houden van het repressieve klimaat binnen 't Anker.

### *Verbetertraject*

Kort na het toezicht stuurde de inspectie een brief naar het bestuur van Horizon met tekortkomingen waar Horizon direct maatregelen op moest treffen om deze zo spoedig mogelijk op te heffen en indien nodig te kiezen voor alternatieven die wel passend en wettelijk toegestaan zijn. Op grond van de gesprekken met het management van 't Anker en het bestuur van Horizon direct na het bezoek, vertrouwt de inspectie erop dat Horizon voortvarend de benodigde verbeteringen zal doorvoeren en dat handhavende maatregelen van de inspectie daarvoor op dit moment niet nodig zijn. Indien Horizon niet per direct maatregelen treft om zo spoedig mogelijk te stoppen met de inzet van maatregelen die volgens de Jeugdwet niet zijn toegestaan zal de inspectie hierop handhaven.

Naast zaken die per direct moesten worden opgepakt constateert de inspectie ook verbeterpunten die op binnen drie maanden opgeheven dienen te worden.

De inspectie verwacht dat Horizon binnen zes weken een verbeterplan aanlevert met daarin concrete verbetermaatregelen om de geconstateerde tekortkomingen op te heffen.

De inspectie beoordeelt of het verbeterplan van Horizon volledig, realistisch en ambitieus is. Dit betekent dat de inspectie beoordeelt of de verbetermaatregelen gericht zijn op de geconstateerde tekortkomingen, of het plan voldoende waarborgen bevat om te kunnen slagen en of voldoende vaart zit in de aanpak van de tekortkomingen. Afhankelijk van het verbeterplan bepaalt de inspectie het vervolg.

# Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	4
1.1	Aanleiding .....	4
1.2	Het onderzoek.....	5
1.3	Toetsingskader.....	5
2	Bevindingen.....	6
2.1	Inzet vrijheidsbeperkende maatregelen en repressief handelen .....	6
2.2	Onderliggende oorzaken .....	10
3	Conclusie en verbetertraject .....	13
3.1	Conclusie .....	13
3.2	Verbetertraject .....	13
	Bijlage 1 - Verantwoording.....	16
	Bijlage 2 – Toetsingskader .....	17

# 1 Inleiding

In oktober 2020 voerde de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: de inspectie) onderzoek uit naar de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen binnen Horizon Jeugdzorg en Onderwijs, locatie 't Anker, JeugdzorgPlus te Harreveld (hierna 't Anker).

## 1.1 Aanleiding

### Toezicht juni 2020

Op 18 juni 2020 voerde de inspectie toezicht uit bij 't Anker. Doel van het toezicht was om te bepalen of 't Anker verantwoorde jeugdhulp biedt. Het toezicht maakte onderdeel uit van een reeks bezoeken aan JeugdzorgPlus-locaties van meerdere instellingen. Uit dit toezicht bleek dat 't Anker op dat moment voldeed aan tien van de dertien onderzochte verwachtingen uit het toetsingskader Verantwoorde Hulp voor Jeugd. Zo concludeerde de inspectie onder andere dat de hulp die op 't Anker geboden wordt voldoende aansluit bij de problematiek van de jeugdigen, dat er voldoende doelgericht en planmatig wordt gewerkt en dat medewerkers zicht hebben op de veiligheid van de jeugdigen.

Verder concludeerde de inspectie dat verbetering nodig is op het gebied van het toepassen van vrijheidsbeperkende maatregelen conform de geldende instructies en procedures, dat niet alle pedagogisch medewerkers getraind zijn in het toepassen van vrijheidsbeperkende maatregelen en dat de leefomgeving onvoldoende passend en niet altijd voldoende schoon is. Hiernaast formuleerde de inspectie een aantal aandachtspunten. De inspectie vroeg 't Anker vóór 1 september een verbeterplan op te stellen met concrete maatregelen om de geconstateerde tekortkomingen op te heffen.

### Geweldsincident juli 2020

In juli 2020 vond een geweldsincident plaats bij 't Anker tussen medewerkers en een jeugdige. De jeugdige veroorzaakte in de avond geluidsoverlast op zijn slaapkamer, de jeugdige is gefixeerd en naar de isoleercel<sup>1</sup> overgebracht. Het afzonderen in de isoleercel was niet als in te zetten maatregel opgenomen in het hulpverleningsplan van de jeugdige en er heeft geen overleg plaatsgevonden met een gedragswetenschapper.

't Anker heeft het incident onderzocht en het onderzoeksverslag naar de inspectie gestuurd. De directie liet in hun reactie weten dat het afzonderen van jeugdigen bij overlast in de avond en de nacht past bij de gemaakt afspraken op de afdeling. Het onderzoeksverslag van het geweldsincident en de bestuurlijke reactie hierop riep bij de inspectie aanvullende vragen op over de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen, de cultuur binnen (groepen van) 't Anker en de sturing hierop.

---

<sup>1</sup> Het management van 't Anker noemt de isoleercel de Extra Beveiligde Kamer. Omdat de jeugdigen in de interviews met de inspectie spraken over isoleercel en het als zodanig ervaren is ervoor gekozen in dit rapport isoleercel aan te houden.

## Verbeterplan augustus 2020

Naar aanleiding van het toezicht in juni 2020 ontving de inspectie in augustus 2020 een verbeterplan van 't Anker. De inspectie concludeerde dat het merendeel van de voorgenomen maatregelen aansloot bij de geconstateerde verbeterpunten en dat er voldoende vaart zat in de implementatie. De inspectie vond de ingezette verbetermaatregelen ten aanzien van het toepassen van vrijheidsbeperkende maatregelen op basis van het toezicht en het gemelde incident niet voldoende.

### 1.2 Het onderzoek

Omdat uit het voor de inspectie onvoldoende navolgbaar was of de maatregelen die het 't Anker inzet om verbeteringen door te voeren met betrekking tot de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen leiden tot een afname van het gebruik van deze maatregelen en omdat uit het onderzoek naar het geweldsincident een vermoeden van een repressief klimaat naar voren kwam, heeft de inspectie besloten aanvullend toezicht uit te voeren. Doel van het toezichtonderzoek was de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen nader in beeld te brengen, te onderzoeken of er sprake is van een repressief klimaat binnen (groepen van) 't Anker en zo ja, wat oorzaken zijn die een repressief klimaat in stand houden.

Het onderzoek betrof dossieronderzoek en het voeren van bijna 60 gesprekken met jeugdigen en professionals van zes groepen van 't Anker. In bijlage 1 is een overzicht van alle onderzoeksactiviteiten van de inspectie opgenomen.

### 1.3 Toetsingskader

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van onderdelen uit het toetsingskader Verantwoorde Hulp voor Jeugd. Het toetsingskader bestaat uit vijf thema's: Uitvoering hulp, Veiligheid, Leefklimaat, Cliëntenpositie en Bestuurlijke organisatie. Elk thema is uitgewerkt in een aantal criteria met verwachtingen. In dit onderzoek is 't Anker op drie criteria uit de thema's Uitvoering hulp, Leefklimaat en Bestuurlijke organisatie onderzocht.

Een overzicht van de voor dit onderzoek geselecteerde criteria en verwachtingen is opgenomen in bijlage 3. Het volledige toetsingskader Verantwoorde hulp voor Jeugd is te vinden op:

<http://toetsingskadervhj.nl>.



## 2 Bevindingen

De inspectie heeft gesproken met bevlogen medewerkers die zich inzetten voor de jeugdigen die bij 't Anker verblijven. Zowel de medewerkers als de jeugdigen waren open en transparant in de gesprekken met de inspectie. Daar spreekt de inspectie haar waardering voor uit.

Medewerkers en het management geven aan dat in de afgelopen jaren het aantal incidenten dat op de groepen plaatsvindt sterk is gedaald. Onder leiding van de senior gedragswetenschapper heeft een werkgroep die gericht is op het terugdringen van vrijheidsbeperkende maatregelen al diverse maatregelen genomen waardoor het aantal incidenten is verminderd en de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen is afgenomen. Uit de incidentrapportages die de inspectie heeft ingezien blijkt dat bij een groot deel van de jeugdigen bijna nooit een incident plaatsvindt. En uit het leefklimaatonderzoek blijkt dat 't Anker boven gemiddeld scoort.

De inspectie constateert echter ook punten die beter kunnen en beter moeten binnen 't Anker als het gaat om de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen. Dit hoofdstuk beschrijft de bevindingen rondom de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen en het repressieve klimaat binnen (groepen van) 't Anker en beschrijft achterliggende oorzaken die het repressieve klimaat in stand houden.

### 2.1 Inzet vrijheidsbeperkende maatregelen en repressief handelen

#### Niet de-escalerend handelen

Uit de gesprekken met jeugdigen, medewerkers en uit het dossieronderzoek blijkt dat, als zich een incident voordoet, het regelmatig voorkomt dat het de medewerkers onvoldoende lukt om de-escalerend te handelen richting de jeugdigen. Hierdoor escaleert de situatie wat eindigt met fysiek ingrijpen door medewerkers of zelfs met afzondering in de isoleercel. Een voorbeeld uit een van de dossiers die de inspectie heeft ingezien is een situatie waarbij een discussie ontstaat tussen een jeugdige en een medewerker over taalgebruik. De medewerker geeft de jeugdige een time-out op de kamer. De jeugdige weigert naar diens kamer te gaan waarop de medewerker alarm drukt en de jeugdige door medewerkers naar de grond wordt gebracht. De jeugdige wordt naar de kamer begeleid. In de kamer komt het opnieuw tot een conflict waarbij de jeugdige opnieuw naar de grond wordt gebracht en hierna naar de isoleercel wordt begeleid.

Tijdens de interviews met medewerkers spreken veel medewerkers de wens uit zo min mogelijk fysiek te willen ingrijpen. De redenen die zij geven waarom dit nog onvoldoende lukt binnen 't Anker staan beschreven in paragraaf 2.2.

## Straffen in plaats van belonen

Binnen 't Anker wordt op slechts een deel van de groepen gewerkt met een beloningssysteem. Op andere groepen zetten de professionals een consequentie of straf, zoals een time-out op de kamer of een schrijfofdracht, in op ongewenst gedrag van de jeugdigen. Uit het dossieronderzoek en de gesprekken met medewerkers en jeugdigen blijkt dat hierbij te weinig wordt gekeken naar de mogelijke oorzaak van het gedrag vanuit de achtergrond en de problematiek van een jeugdige.

Zowel uit de gesprekken met jeugdigen en professionals als uit het dossieronderzoek blijkt dat afzondering in de isoleercel wordt ingezet als strafmaatregel. Meerdere jeugdigen van verschillende groepen vertellen dat het voorkomt dat een jeugdige in de isoleercel wordt geplaatst na het overtreden van regels of niet opvolgen van gedragsinstructies. Hiernaast geldt op 't Anker de regel dat als een jeugdige 's nachts geluidsoverlast veroorzaakt, de jeugdige naar de isoleercel moet. Het management van 't Anker vertelt dat enkele jaren geleden geluidsoverlast in de nacht, veroorzaakt door de jeugdigen, voor spanningen zorgden in de buurt. Dit maakte dat het management destijds heeft besloten jeugdigen die 's nachts geluidsoverlast veroorzaken in de isoleercel te plaatsen. Jaren later geldt deze afspraak nog steeds. Medewerkers geven aan dat de regel 'naar de isoleercel bij geluidsoverlast' voor alle jeugdigen geldt. Ook voor jeugdigen bij wie afzonderen in de isoleercel niet als mogelijk in te zetten maatregel in het hulpverleningsplan is opgenomen, omdat door de gedragswetenschapper is ingeschat dat deze maatregel niet nodig of niet passend is. Jeugdigen en medewerkers vertellen dat afzondering in de isoleercel 's nachts niet alleen meer volgt na geluidsoverlast, maar ook bij (zacht) met elkaar praten. Jeugdigen vertellen dat het voorkomt dat een medewerker op sokken op de gang loopt om zo jeugdigen die praten op heterdaad te kunnen betrappen.

Jeugdigen en medewerkers van een aantal groepen geven aan dat het voorkomt dat als straf een meerdaags kamerprogramma moet worden gevolgd. Zo vertellen jeugdigen waarbij sigaretten of een joint op de kamer is gevonden dat zij vier dagen op hun kamer moesten blijven. De eerste twee dagen mochten zij niet naar school en geen contact hebben met groepsgenoten. De overige twee dagen mochten zij een paar keer per dag 15 minuten op de groep zijn. De jeugdigen vertellen dat ze zich eenzaam voelden en uit verveling overdag sliepen en vervolgens 's nachts wakker lagen en piekerden. Ook als een jeugdige zich tijdens diens verlof niet houdt aan de gemaakte verlofafspraken volgt een kamerprogramma. Eén jeugdige vertelt aan de inspectie dat dit niet helpt, liever zou de jeugdige advies krijgen van een pedagogisch medewerker over hoe het verlof een volgende keer anders aan te pakken.

Naast de individuele kamerprogramma's vertellen medewerkers en jeugdigen ook dat afzonderen op de kamer wordt ingezet als strafmaatregel voor de hele groep. Alle jeugdigen moeten dan een deel van de dag op hun kamer doorbrengen. Dit is geen maatwerk, is niet ingezet voor de veiligheid en dient geen behandeldoelen. Ook worden er andere groepsstraffen ingezet. Zo is op een van de groepen sinds enkele weken het internet uitgeschakeld. Medewerkers deden dit nadat enkele jeugdigen via internet naar een bepaald soort muziek (drillrap) luisterden. Medewerkers hadden deze muziek verboden, omdat zij inschatten dat deze muziek voor de jeugdigen ongeschikte tekst bevatte. Medewerkers achten het nodig om samen met de jeugdigen muziek te

luisteren en hen hierin te begeleiden. Hier is door de grootte van de groep op dit moment onvoldoende tijd voor geven medewerkers aan.

Recentelijk hebben in ieder geval twee groepen gedurende een aantal weken gewerkt in sub-groepen. Hierbij verbleef steeds de helft van de jeugdigen op hun slaapkamers terwijl de andere helft in de woonkamer is. Dit betekent dat de jeugdigen, buiten de uren dat zij op school zijn, de helft van de tijd verplicht op hun kamer zitten. Medewerkers vertellen dat dit nodig was omdat de sfeer op de groep niet goed was en het nodig was om te achterhalen wat er speelde. Door in groepjes te draaien hadden ze, vertellen medewerkers, tijd om individueel met de jeugdigen in gesprek te gaan om zo te achterhalen wat er aan de hand was. Het was volgens hen onvoldoende mogelijk om op andere wijze de veiligheid te waarborgen, met deze personeelsbezetting en alle tien tot elf jeugdigen op de groep.

## Niet handelen volgens de geldende richtlijnen en procedures

*Afzondering in de isoleercel, zonder dat dit als maatregel is opgenomen in het hulpverleningsplan*  
Uit het dossieronderzoek en gesprekken met jeugdigen blijkt dat het voorkomt dat er jeugdigen in de isoleercel worden afgezonderd terwijl dit niet als maatregel staat opgenomen in het hulpverleningsplan. Afzondering in de isoleercel van een jeugdige zonder dat dit is opgenomen als maatregel in diens hulpverleningsplan is alleen toegestaan als noodmaatregel. In geen van de gevallen die de inspectie heeft ingezien was er sprake van een noodsituatie. Regelmatig was de aanleiding het praten of veroorzaken van geluidsoverlast in de avond of nacht.

Een schrijnend voorbeeld is dat van een jeugdige die na een suïcidepoging aan een pedagogisch medewerker aangaf die nacht nabijheid van een medewerker nodig te hebben om de veiligheid te borgen. Omdat er 's nachts geen medewerker was op de groep schatte de pedagogisch medewerker, in overleg met de gedragswetenschapper dit in als een noodsituatie en werd de jeugdige in de isoleercel geplaatst.

### *Onderzoek aan lichaam en kleding*

Uit de gesprekken met jeugdigen en medewerkers blijkt dat het op in ieder geval één groep recent is voorgekomen dat bij jeugdigen onderzoek aan lichaam en kleding is uitgevoerd bij terugkomst van verlof. Jeugdigen omschrijven dat zij, enkel gekleed in een badjas, kniebuigingen moesten doen. Ook werd de uitgetrokken kleding onderzocht. Het afdelingshoofd gaf aan hier niet van op de hoogte te zijn. Een betrokken pedagogisch medewerker en de gedragswetenschapper bevestigen dat dit gebeurd is en geven aan dat deze maatregel plaatsvindt om te voorkomen dat er sigaretten en softdrugs mee naar binnen wordt genomen. Uit de gesprekken wordt duidelijk dat het onderzoek aan lichaam en kleding is ingezet als generieke maatregel. Met name het onderzoek aan lichaam is een ingrijpende maatregel, die alleen als maatwerk kan worden ingezet als de maatregel is opgenomen in het behandelplan van de jeugdige. Een jeugdige hierbij laten bukken of springen is onder de Jeugdwet niet toegestaan. Daarbij constateerde de inspectie dat het onderzoek aan lichaam en kleding niet is geregistreerd als incident en ook niet is genoteerd in de dagrapportage. Medewerkers van andere groepen geven aan dat onderzoek aan lichaam en kleding in deze vorm op hun groep niet voorkomt omdat dergelijk onderzoek niet is toegestaan binnen 't Anker.

### *Vastpakken en vasthouden*

In een noodsituatie, als een jeugdige een acuut gevaar vormt voor zichzelf, een andere jeugdige of een medewerker, mogen medewerkers fysiek ingrijpen door een jeugdige vast te pakken of te fixeren. Uit de interviews met pedagogisch medewerkers en gedragswetenschappers blijkt dat binnen 't Anker verschillende ideeën bestaan over wanneer een jeugdige een 'gevaar' vormt. Uit de gesprekken met jeugdigen en medewerkers en uit het dossieronderzoek blijkt dat het voorkomt dat een jeugdige wordt gefixeerd zonder dat er sprake was van een noodgeval, maar bijvoorbeeld omdat een jeugdige geen gehoor geeft aan instructies van de pedagogisch medewerker.

Ook over de wijze waarop een fixatie dient te worden ingezet bestaan onder medewerkers verschillende ideeën binnen 't Anker. Zo geeft een aantal medewerkers aan dat een fixatie altijd in aanwezigheid van vijf collega's moet plaatsvinden. Andere medewerkers geven aan dat er minimaal twee medewerkers nodig zijn. Als gevolg hiervan vinden vastpakken en fixatie op verschillende wijzen plaats. In het beleid van 't Anker staat opgenomen dat een jeugdige mag worden vastgepakt om te voorkomen dat de jeugdige zichzelf of anderen lichamelijk letsel toebrengt, indien de-escalerende technieken niet tot het gewenste resultaat hebben geleid. Tevens staat opgenomen dat het vastpakken en vasthouden van een jeugdige bij voorkeur gebeurt door twee medewerkers om de situatie te controleren. In een van de dossiers leest de inspectie dat op een van de groepen een jeugdige iets kapot gooide en wegrende. De pedagogisch medewerker is de jeugdige achter na gerend en heeft de jeugdige naar de grond gebracht en gefixeerd. De jeugdige begon te slaan en schoppen waarna de medewerker alarm drukte. In dit voorbeeld ziet de inspectie dat onnodig escalatie plaatsvond, een jeugdige is gefixeerd terwijl er geen sprake was van dreigende fysieke schade. Ook zette deze medewerker een fixatie in zonder hulp van een collega.

### *Afzonderen gedurende meerdere dagen*

Uit het dossieronderzoek en gesprekken met jeugdigen blijkt ook dat het voorkomt dat jeugdigen meerdere dagen in de isoleercel verblijven. Zo heeft een jeugdige recent vijf dagen in de isoleercel gezeten. Medewerkers hadden slechts drie keer per dag contact met de jeugdige. Uit het dossier wordt onvoldoende duidelijk hoe is ingeschat dat het onvoldoende veilig was om de jeugdige terug te laten keren naar de groep.

## Verschil tussen groepen

Op twee groepen wordt de vrijheid van jeugdigen structureel beperkt. Hier wordt standaard gewerkt in twee sub-groepen, waarbij steeds de helft van de jeugdigen op hun slaapkamers verblijven terwijl de andere helft in de woonkamer is. Medewerkers geven aan dat de jeugdigen rustmomenten nodig hebben op hun kamer gedurende de dag, maar dat jeugdigen nu meer tijd op hun kamer spenderen dan noodzakelijk voor hun behandeling. Het werken in kleinere groepen is volgens hen noodzakelijk om de sfeer op de groep goed te houden, de veiligheid te waarborgen en de jeugdigen de benodigde aandacht te geven. Medewerkers geven aan dat het hen daardoor beter lukt om de-escalierend te handelen en minder gebruik te maken van de isoleercel.

## 2.2 Onderliggende oorzaken

Om te achterhalen wat maakt dat het repressieve karakter binnen 't Anker in stand blijft heeft de inspectie in de gesprekken met professionals en jeugdigen aandacht gehad voor onderliggende oorzaken van de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen.

### Te grote groepen

Op één groep op 't Anker verblijven acht jeugdigen, op de andere groepen verblijven tien of zelfs elf jeugdigen. Pedagogisch medewerkers en gedragswetenschappers geven aan dat om de jeugdigen, ieder met een eigen problematiek, individuele hulp op maat te bieden die zij nodig hebben kleinere groepen noodzakelijk zijn.

Jeugdigen vinden het druk op de groepen en geven aan dat zij denken dat spanningen en onveiligheid op de groep sneller toenemen door de grootte van de groep. Medewerkers vertellen dat de groepsgrootte maakt dat zij eerder grijpen naar een vrijheidsbeperkend middel, omdat het vaak lastig is een jeugdige even uit de situatie te halen. Hiernaast geven medewerkers aan dat zij, naast de zorg voor de jeugdigen, veel taken hebben op de groep zoals koken. Omdat er veelal maar twee medewerkers op een groep staan vinden medewerkers het lastig de jeugdigen voldoende aandacht te geven. Dat maakt dat ze sneller neigen en grijpen naar de inzet van vrijheidsbeperkende middelen dan ze zouden willen bij relatief kleine escalaties. Ook jeugdigen merken op dat de pedagogisch medewerkers druk zijn, bijvoorbeeld veel tijd spenderen op kantoor om te rapporteren. Medewerkers kunnen dan niet altijd in gesprek als de jeugdige daar behoefte aan heeft.

Medewerkers van een groep waar in de middag en avond een extra medewerker is ingeroosterd geven aan dat dit de mogelijkheid biedt om met een groepje jeugdigen of een op een met een jeugdige naar buiten te gaan en iets leuks te doen. Medewerkers van groepen waar geen tussendienst wordt gedraaid geven aan dat hen dit zou helpen bij het vorm geven van benodigde een op een begeleiding, of bijvoorbeeld het bieden van nazorg aan jeugdigen die een EMDR-sessie hebben gehad. Op enkele groepen is een tweede huiskamer gecreëerd om jeugdigen in kleinere groepjes te begeleiden. Door het ontbreken van een derde medewerker op de groep lukt het nauwelijks om van die ruimte gebruik te maken geven medewerkers aan.

### Bezetting 's nachts

Van de groepen die de inspectie onderzocht hebben twee groepen een vaste slaapdienst. Medewerkers van de groepen waar een slaapdienst ontbreekt vertellen dat zij dit als een van de redenen zien waarom jeugdigen 's nachts geluidsoverlast veroorzaken, waarop zij afzondering in de isoleercel inzetten. Hiernaast geven medewerkers aan dat jeugdigen behoefte hebben aan en recht hebben op nabijheid in de nacht. Een bekend gezicht die een jeugdige steun en veiligheid kan bieden indien nodig. Voor een deel van de jeugdigen zijn de nachten moeilijk. Door trauma's hebben zij moeite om in slaap te komen en te blijven en hebben zij nachtmerries, vertellen medewerkers. Medewerkers van de groepen waar wel een slaapdienst is vertellen dat de inzet

hiervan heeft geleid tot het terugdringen van de geluidsoverlast 's nachts, waardoor afzonderen van jeugdigen in de nacht vanwege geluidsoverlast (bijna) niet meer voor komt. Het management geeft aan voornemens te zijn op elke groep een slaapdienst in te zetten.

### Onduidelijke interne richtlijnen en ontbreken duidelijke visie

Uit de gesprekken met het management en medewerkers komt naar voren dat een gezamenlijke visie op het gebied van het terug dringen van de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen ontbreekt. Binnen 't Anker wordt vanuit het management richting medewerkers nog onvoldoende het belang van het terugdringen van vrijheidsbeperking uitgedragen. Uit de gesprekken met pedagogisch medewerkers komt naar voren dat er visieverschil bestaat over wat de juiste handelswijze is op het gebied van de-escalerend werken en de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen. Ook een afdelingshoofd geeft aan dat medewerkers op verschillende groepen werken vanuit verschillende visies.

Niet alle afdelingshoofden en gedragswetenschappers weten welke vrijheidsbeperkende maatregelen wettelijk gezien mogen worden ingezet binnen 't Anker, blijkt uit de interviews met de inspectie. 't Anker heeft een intern maatregelen protocol en een werkinstructie rondom het inperken van de bewegingsvrijheid. Uit het onderzoek van de inspectie blijkt dat het protocol en de werkinstructie medewerkers onvoldoende handvatten bieden voor het handelen in de praktijk.

### Onvoldoende handvatten de-escalerend handelen

De medewerkers die de inspectie heeft gesproken zijn getraind in de-escalerend werken en het vastpakken en vasthouden van jeugdigen. Deze trainingen vonden echter veelal enkele jaren geleden plaats, hierna hebben medewerkers geen periodieke herhalingstrainingen gehad. Uit de interviews met enkele medewerkers wordt duidelijk dat zij weliswaar een training hebben gevolgd in het de-escaleren van spanningsvolle situaties, maar dat hen dit onvoldoende handvatten heeft geboden om het daadwerkelijk toe te passen in de praktijk.

Uit de interviews met medewerkers wordt tevens duidelijk dat binnen 't Anker nog onvoldoende gewerkt wordt aan een open cultuur die gericht is op het voorkomen van inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen. Medewerkers geven aan dat er verbetering nodig is op het gebied van intervisie en het vergroten van het reflectief vermogen van medewerkers. Dit kan volgens hen helpen bij het meer op maat benaderen van jeugdigen en de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen terugdringen.

### Verveling

Zowel medewerkers als jeugdigen geven aan dat verveling een groot probleem is binnen 't Anker. Jeugdigen geven aan dat er te weinig te doen is wat leidt tot onrust op de groep. Medewerkers geven aan dat zij denken dat verveling overdag ook een van de oorzaken is voor de onrust 's nachts, wat leidt tot geluidsoverlast. Zowel jeugdigen als medewerkers spreken in de gesprekken met de inspectie de wens uit voor meer activiteiten zowel op de groep als daarbuiten. Medewerkers geven aan op dit moment onvoldoende tijd te hebben om meer te ondernemen met de jeugdigen. Recent is een pedagogisch medewerker van een van de groepen aangesteld als

activiteitenbegeleider. Deze medewerker onderneemt 32 uur per week activiteiten gericht op participatie met jeugdigen van 't Anker.

### Gebouw onvoldoende kindvriendelijk

Elke groep heeft een isoleercel, een kale ruimte met een matras op de grond. Geen van de groepen heeft een kindvriendelijke ruimte waar jeugdigen tot rust kunnen komen.

Zoals hierboven is op een aantal groepen een tweede huiskamer gemaakt, maar zonder extra pedagogisch medewerker lukt het maar weinig om hier gebruik van te maken.

Jeugdigen en medewerkers geven aan dat zij denken dat het opknappen en gezelliger maken van de groepen een positieve invloed kan hebben op de sfeer op de groep, waardoor escalaties wellicht voorkomen worden. De directie van 't Anker heeft recent onder de jeugdigen geïnventariseerd wat zij het liefst zouden willen aanpassen aan de leefomgeving binnen 't Anker.

Jeugdigen geven ook aan de tralies voor de ramen van hun slaapkamers als er onprettig. Het geeft hen het gevoel dat ze in een gevangenis verblijven. Eén jeugdige geeft aan de gordijnen altijd dicht te hebben om de tralies niet te hoeven zien.

## 3 Conclusie en verbetertraject

### 3.1 Conclusie

Ondanks de inzet van 't Anker om vrijheidsbeperkende maatregelen terug te dringen concludeert de inspectie dat binnen 't Anker nog sprake is van een repressief klimaat, de mate hiervan verschilt per groep. Medewerkers handelen onvoldoende de-escalerend, er is meer aandacht voor het straffen van ongewenst gedrag dan het belonen van goed gedrag en medewerkers handelen onvoldoende volgens geldende richtlijnen op basis van de Jeugdwet. Zo is het afzonderen van een jeugdige in de isoleercel vanwege geluidsoverlast wettelijk niet toegestaan. Ook de inzet van generieke maatregelen, zonder dat er sprake is van maatwerk, is niet toegestaan. Evenals het afzonderen van jeugdigen in de isoleercel zonder dat er sprake is van een noodsituatie. De inspectie vindt het niet acceptabel dat binnen 't Anker maatregelen worden ingezet die in strijd zijn met de Jeugdwet.

Uit het onderzoek blijkt dat er verschillende redenen zijn waardoor het repressieve klimaat binnen 't Anker in stand wordt gehouden. Er wordt vanuit het management onvoldoende richting de medewerkers uitgedragen dat het in het belang is voor de jeugdigen om zo min mogelijk vrijheidsbeperkende maatregelen, zoals isoleren, in te zetten en dit alleen in te zetten als noodmaatregel. Sterker nog er is vanuit het management de ongeschreven regel uitgedragen dat jeugdigen bij geluidsoverlast moeten worden geïsoleerd. Medewerkers hebben deze regel als zo belangrijk ervaren, dat zij ook jeugdigen isoleren waarvan niet in het behandelplan is opgenomen dat dit middel mag worden ingezet. Daarnaast beschikken medewerkers onvoldoende handvatten om de inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen tot een minimum te beperken, zoals de-escalerend handelen en duidelijke interne richtlijnen. Ook de grootte van de groepen maakt dat medewerkers onvoldoende de veiligheid kunnen waarborgen en de jeugdigen de aandacht kunnen geven waar zij recht op hebben. Hierdoor grijpen zij eerder naar een vrijheidsbeperkend middel. De grootte van de groepen, evenals de verveling onder jeugdigen en de kindonvriendelijke elementen van het gebouw hebben invloed op de sfeer op de groep wat eveneens rol speelt in het in stand houden van het repressieve klimaat binnen 't Anker.

### 3.2 Verbetertraject

#### Tekortkomingen waarop direct maatregelen moeten worden getroffen

Kort na het toezicht stuurde de inspectie een brief naar het bestuur van Horizon met de volgende tekortkomingen waar Horizon direct maatregelen op moest treffen om deze zo spoedig mogelijk op te heffen en indien nodig te kiezen voor alternatieven die wel passend en wettelijk toegestaan zijn:



- Het afzonderen van jeugdigen in de isoleercel omdat zij 's nachts geluidsoverlast veroorzaken of met elkaar praten. Op grond van de Jeugdwet mogen alleen maatregelen ingezet worden die noodzakelijk zijn om de behandeldoelen te bereiken of om de veiligheid te garanderen.
- Het afzonderen van jeugdigen in de isoleercel, terwijl er geen sprake is van een noodsituatie en dit niet als mogelijk in te zetten maatregel in hun perspectiefplan is opgenomen.
- Onderzoek aan lichaam en kleding als generieke maatregel.
- Een vorm van onderzoek aan lichaam bijvoorbeeld door jeugdigen te laten bukken is onder de Jeugdwet niet toegestaan.
- Het afzonderen van jeugdigen op hun slaapkamer als groepssanctie.
- Het afzonderen van jeugdigen in de isoleercel als er geen direct gevaar is voor de jeugdige zelf of de omgeving, maar als sanctie als een jeugdige de instructies, bijvoorbeeld om niet tegen zijn kamerdeur te schoppen, niet opvolgt.

Op grond van de gesprekken met het management van 't Anker en het bestuur van Horizon direct na het bezoek, vertrouwt de inspectie erop dat Horizon voortvarend de benodigde verbeteringen zal doorvoeren en dat handhavende maatregelen van de inspectie daarvoor op dit moment niet nodig zijn. Indien Horizon niet per direct maatregelen treft om zo spoedig mogelijk te stoppen met de inzet van maatregelen die volgens de Jeugdwet niet zijn toegestaan zal de inspectie hierop handhaven.

De inspectie verwacht dat Horizon een resultaatverslag opstelt, waarin wordt verklaard op welke wijze bovenstaande tekortkomingen zijn opgeheven en wordt toegelicht welke alternatieven zijn ingezet.

### Tekortkomingen die op korte termijn moeten worden opgeheven

Naast zaken die per direct moeten worden opgepakt constateert de inspectie ook verbeterpunten die op korte termijn opgepakt dienen te worden. De inspectie verwacht dat de volgende tekortkomingen zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen drie maanden worden opgeheven

- Het dagelijks afzonderen van jeugdigen op hun kamer gedurende een aantal uren, omdat de groepen te groot zijn om de rust en de veiligheid op de groep te kunnen garanderen.
- Richtlijnen voor veilig fysiek ingrijpen zijn onvoldoende eenduidig, onvoldoende bekend of worden niet gevolgd. Hierdoor komt het voor dat op een voor medewerkers en jeugdigen onveilige wijze wordt ingegrepen.
- Een deel van de medewerkers heeft onvoldoende kennis en/of vaardigheden om de-escalerend te kunnen werken. Het niet opvolgen van instructies door jeugdigen escaleert naar fysiek ingrijpen en afzondering.

De inspectie verwacht dat Horizon binnen zes weken een verbeterplan aanlevert met daarin concrete verbetermaatregelen om bovenstaande tekortkomingen op te heffen. Tevens verwacht de inspectie dat Horizon in het verbeterplan opneemt op welke wijze en op welke termijn de onderstaande tekortkomingen worden opgeheven.

- Er vinden onvoldoende activiteiten voor de jeugdigen plaats waardoor jeugdigen zich stelselmatig vervelen.
- Het gebouw bevat kindonvriendelijke elementen.

De inspectie beoordeelt of het verbeterplan van Horizon volledig, realistisch en ambitieus is. Dit betekent dat de inspectie beoordeelt of de verbetermaatregelen gericht zijn op de geconstateerde tekortkomingen, of het plan voldoende waarborgen bevat om te kunnen slagen en of voldoende vaart zit in de aanpak van de tekortkomingen. Afhankelijk van het verbeterplan bepaalt de inspectie het vervolg.

## Bijlage 1 - Verantwoording

De inspectie voerde het toezicht bij 't Anker uit in oktober 2020. Om tot een gefundeerd oordeel te komen, gebruikte de inspectie voor het toezicht verschillende informatiebronnen. De informatie uit deze bronnen is met elkaar vergeleken en gewogen. Voor het toezicht zijn de volgende middelen ingezet en bronnen geraadpleegd:

- Individuele interviews met:
  - o negenentwintig jeugdigen
  - o achttien pedagogisch medewerkers, waaronder zes werkbegeleiders
  - o twee afdelingshoofden
  - o drie gedragswetenschappers
  - o één receptionist
  - o de senior gw-er
  - o de locatie directeur
  - o de regiomanager
  
- Onderzoek van 18 dossiers van jeugdigen
  
- Voorafgaand aan het toezicht heeft de inspectie de volgende stukken ingezien en geanalyseerd:
  - o beleidsstukken op het gebied van vrijheidsbeperkende maatregelen
  - o incidentenoverzicht van de maanden juli, augustus en september
  - o notulen van de regiebesprekingen van de maanden juli, augustus en september
  - o het leef- en werkklimaat onderzoek uitgevoerd in mei 2020
  - o het jaarverslag van het Advies- en Klachtenbureau Jeugdzorg (AKJ)

## Bijlage 2 – Toetsingskader

UITVOERING HULP <i>Jeugdigen krijgen de hulp die zij nodig hebben om zich onbedreigd te kunnen ontwikkelen.</i>	
Criterion	Verwachting
Professionals passen vrijheidsbeperkende maatregelen verantwoord toe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionals nemen in de plannen van de jeugdigen op welke vrijheidsbeperkende maatregelen op hen toegepast kunnen worden.</li> <li>• Professionals passen vrijheidsbeperkende maatregelen alleen toe na de instemming van een gedragswetenschapper.</li> <li>• Professionals passen vrijheidsbeperkende maatregelen toe conform de geldende instructies en procedures.</li> <li>• Professionals zijn in het toepassen van vrijheidsbeperkende maatregelen getraind.</li> </ul>

LEEFKLIMAAT <i>Jeugdigen verblijven in een aandachtvolle omgeving.</i>	
Criterion	Verwachting
Professionals hebben een respectvolle houding naar de jeugdigen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeugdigen vertrouwen de professionals.</li> <li>• Professionals hebben tijd en aandacht voor de jeugdigen.</li> <li>• Professionals belonen positief gedrag van de jeugdigen.</li> <li>• Professionals tonen voorbeeldgedrag.</li> <li>• Professionals respecteren de privacy van de jeugdigen.</li> </ul>

BESTUURLIJKE ORGANISATIE <i>De aanbieder voorziet in de voorwaarden om verantwoorde hulp te leveren.</i>	
Criterion	Verwachting
De aanbieder voert systematisch kwaliteitsmanagement uit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De aanbieder heeft een visie op hoe zij verantwoorde hulp biedt.</li> <li>• De aanbieder verzamelt systematisch informatie en rapporteert over de kwaliteit van de hulp.</li> <li>• De aanbieder brengt op basis van de analyse van de verzamelde informatie veranderingen aan om de kwaliteit van de hulp te verbeteren.</li> <li>• De aanbieder registreert en analyseert incidenten en voert naar aanleiding van de analyse verbeteringen door.</li> <li>• De aanbieder waarborgt dat de professionals werken volgens de professionele standaarden.</li> </ul>



[www.igj.nl](http://www.igj.nl)