

**Voorwaarden voor een veilig en  
verantwoord leefklimaat bij  
Campus De Uitdaging**



## Samenvatting

---

De Inspectie jeugdzorg heeft in 2009 op verzoek van de Minister voor Jeugd en Gezin toezicht uitgevoerd op de pilot “campussen”. De negen pilot campussen zijn bedoeld voor jongeren tussen 17 en 23 jaar die niet worden bereikt via de gebruikelijke instanties en dreigen af te glijden naar ongewenst gedrag. Doel van de campussen is de jongeren te begeleiden naar werk en/of school zodat zij een startkwalificatie behalen (ten minste mbo niveau 2). Het toezicht op campussen valt nog niet onder een wettelijk kader. Na de evaluatie in 2010 zal bij de uiteindelijke vormgeving van de campussen ook het toezicht structureel worden geregeld.

Het onderzoek richtte zich op de pilots waar de potentiële risico's het grootst zijn, namelijk die waar de jongeren dag en nacht op de campus verblijven. De Uitdaging is één van deze campussen. De onderzoeksvraag is in hoeverre de Uitdaging voorziet in voorwaarden voor een veilig en verantwoord leefklimaat.

De aard van de doelgroep verhoogt de kans op incidenten. De inspectie verwacht dat de leiding van de campussen de kans op incidenten zo klein mogelijk maakt en streeft naar een veilig en verantwoord leefklimaat. Een veilig en verantwoord leefklimaat maakt de kans kleiner dat incidenten plaatsvinden tussen jongeren onderling en tussen jongeren en personeel. De inspectie verwacht dat het toezicht op de jongeren, de afhandeling van incidenten, de rechten en plichten van jongeren en de bescherming van hun privacy en persoonlijke levenssfeer voldoende gewaarborgd zijn. Ook verwacht de inspectie dat er voldoende deskundig personeel aanwezig is.

Samenvattend oordeelt de inspectie dat de campus de Uitdaging in voldoende mate voorziet in voorwaarden voor een veilig en verantwoord leefklimaat. Wel ziet de inspectie een aantal risico's op het gebied van het afhandelen van incidenten en de rechten van jongeren.

Dit oordeel is gebaseerd op de volgende conclusies:

- Het toezicht op de jongeren is gezien de doelgroep adequaat.
- Incidenten worden onvoldoende adequaat afgehandeld.  
Incidenten worden niet separaat vastgelegd en worden niet systematisch geëvalueerd. Hierdoor is er een risico dat onvoldoende lering wordt getrokken uit incidenten en signalen worden gemist.
- De privacy en persoonlijke levenssfeer van de jongeren wordt voldoende gerespecteerd.
- De rechten en plichten van de jongeren zijn voldoende geregeld.  
De meeste rechten en plichten zijn geregeld, maar er is geen onafhankelijke derde partij waar jongeren bij terecht kunnen. Hierdoor is er een risico dat jongeren hun klachten of vertrouwenskwesaties niet op een goede manier kwijt kunnen.
- Het personeel is voldoende toegerust om met deze doelgroep te werken.

Op grond van de door haar gesignaleerde risico's doet de inspectie de volgende aanbevelingen aan de campus de Uitdaging:

- Pas de werkwijze rondom incidenten en calamiteiten zo aan dat evaluatie ervan kan leiden tot verbeteringen.
- Voorzie in een klachtenprocedure en beschikbaarheid van een onafhankelijke vertrouwenspersoon voor de jongeren.

## Inhoudsopgave

|   |    |
|---|----|
| Samenvatting.....   | 3  |
| Hoofdstuk 1    Inleiding .....  | 7  |
| Hoofdstuk 2    Eindoordeel.....   | 9  |
| 2.1    Eindoordeel.....   | 9  |
| 2.2    Aanbevelingen.....   | 10 |
| Hoofdstuk 3    Bevindingen .....  | 11 |
| 3.1    Voorwaarden voor een veilig leefklimaat.....                                 | 11 |
| 3.1.1    Toezicht op de jongeren .....  | 11 |
| 3.1.2    Afhandeling incidenten .....   | 13 |
| 3.2    Voorwaarden voor een verantwoord leefklimaat.....                            | 14 |
| 3.2.1    Privacy en persoonlijke levenssfeer jongeren voldoende gerespecteerd ..... | 14 |
| 3.2.2    Rechten en plichten van jongeren .....                                     | 15 |
| 3.2.3    Personeel.....   | 17 |
| Bijlage 1:    Uitvoering van het toezicht .....                                     | 19 |
| Bijlage 2:    Toetsingskader .....  | 21 |



## Hoofdstuk 1 Inleiding

---

De Inspectie jeugdzorg houdt op verzoek van de Minister voor Jeugd en Gezin en de Minister van Justitie<sup>1</sup> toezicht op de pilot 'campussen'. De campussen zijn bedoeld voor jongeren die met de gebruikelijke middelen niet worden bereikt en dreigen af te glijden naar ongewenst gedrag. De hoofddoelstelling is het toeleiden van deze groep jongeren naar hetzij school, hetzij werk, hetzij het behalen van een startkwalificatie.

Het toezicht op de campussen is nieuw en valt nog niet onder een wettelijk kader. Na de eindevaluatie van de pilots in 2010 zal bij de uiteindelijke vormgeving van de campussen het toezicht structureel geregeld worden. Op dit moment lopen er negen pilotprojecten, ieder met een eigen aanpak. Drie campussen zijn 24-uursvoorzieningen.

Het onderzoek richtte zich op de pilots waar de potentiële risico's het grootst zijn, namelijk die waar de jongeren dag en nacht op de campus verblijven. De Uitdaging is één van deze campussen.

In dit rapport beantwoordt de inspectie de vraag in hoeverre De Uitdaging voorziet in voorwaarden voor een veilig en verantwoord leefklimaat.

### *Omschrijving van de campus*

Campus De Uitdaging wordt vormgegeven door de School Bijzondere Opleidingen (SBO) in de Du Moulin kazerne te Soesterberg. Doelstelling van De Uitdaging is het bieden van perspectief op volwaardige maatschappelijke participatie door het bijbrengen van sociale en fysieke vaardigheden, werkstructuur en leerervaring, elementaire beroepsgerichte opleidingen en een beroepenoriëntatie. De Uitdaging richt zich op gemotiveerde jongeren van ongeveer 17 tot 23 jaar. Zij moeten fysiek en mentaal in staat zijn het traject te doorlopen, moeten de Nederlandse taal beheersen en een vaste verblijfplaats hebben. De jongeren mogen niet langer dan een half jaar in detentie vastgezet hebben (ongeschreven wet bij defensie). Zedenproblematiek is een contra-indicatie. Voor minderjarige jongeren wordt een ontheffing van de leerplicht aangevraagd voor de duur van het verblijf bij De Uitdaging het SBO.

Drie maal per jaar kunnen 30 jongeren starten met een opleidingstraject van 12 weken, waarbij zij van maandag tot vrijdag intern zijn. De begeleiding is door militaire instructeurs van defensie. Zowel instructeurs als jongeren dragen militaire kleding.

Deelnemers worden aangemeld door de gemeenten Den Haag (Jeugd Interventie Team) en Amsterdam (reclassering, Spirit). Van de toeleiders wordt verwacht dat zij een WA-verzekering voor de jongeren afsluiten en 24 uur per dag bereikbaar zijn. Ook wordt van de toeleiders verwacht dat zij

---

<sup>1</sup> Brief aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal dd. 7-10-2008, DAM/J&G/08/2868

jongeren op maandagochtend brengen, hen op woensdag in Soesterberg bezoeken, hen op vrijdagmiddag weer ophalen en dat zij minderjarige jongeren bij crisis naar huis brengen.

*Leeswijzer*

In hoofdstuk twee geeft de inspectie haar eindoordeel en doet ze aanbevelingen aan de campus. Het eindoordeel is gebaseerd op de bevindingen die in hoofdstuk drie zijn beschreven. Bijlage 1 bevat achtergrond informatie over de uitvoering van het onderzoek en bijlage 2 het toetsingskader van de inspectie.



## Hoofdstuk 2 Eindoordeel en aanbevelingen

---

In dit hoofdstuk geeft de inspectie antwoord op de centrale vraag van het onderzoek: “In hoeverre voorziet de campus De Uitdaging in voorwaarden voor een veilig en verantwoord leefklimaat?”

Bij de onderbouwing van haar eindoordeel gaat de inspectie uit van de volgende deelvragen die vanuit de centrale vraagstelling zijn geformuleerd:

- Is het toezicht op de jongeren gezien de doelgroep adequaat?
- Worden incidenten adequaat afgehandeld?
- Wordt de privacy en persoonlijke levenssfeer van de jongeren voldoende gerespecteerd?
- Zijn de rechten en plichten van de jongeren goed geregeld?
- Is het personeel voldoende toegerust om met deze doelgroep te werken?

Het hoofdstuk eindigt met enkele aanbevelingen van de inspectie aan de instelling.

Paragraaf 2.1 bevat het eindoordeel. Daarna volgen in paragraaf 2.2 de aanbevelingen

### 2.1 Eindoordeel en aanbevelingen

Campus de Uitdaging voorziet in voldoende mate in voorwaarden voor een veilig en verantwoord leefklimaat. Wel ziet de inspectie een aantal risico's op het gebied van het afhandelen van incidenten en de rechten van jongeren.

Dit oordeel is gebaseerd op de volgende conclusies:

#### ***Het toezicht op de jongeren is gezien de doelgroep adequaat***

De Uitdaging is zich bewust van de problematiek van de groep jongvolwassenen die ze in huis heeft en zorgt daarom dat er continu instructeurs aanwezig en beschikbaar zijn. Door middel van veelvuldig overleg en een logboek vindt gestructureerde overdracht plaats, zowel intern als naar de externe begeleiders. De jongeren vinden dat er goed op hen wordt gelet.

#### ***Incidenten worden onvoldoende adequaat afgehandeld***

Jongeren zijn tevreden over de wijze waarop incidenten worden afgehandeld. Incidenten worden goed afgehandeld en vastgelegd in het logboek. Ze worden echter niet systematisch geëvalueerd. Hierdoor is er een risico dat onvoldoende lering wordt getrokken uit incidenten en signalen worden gemist.

#### ***De privacy en persoonlijke levenssfeer van de jongeren wordt voldoende gerespecteerd***

Ondanks het gebrek aan fysieke privacy die de militaire inrichting van de campus met zich meebrengt, wordt er maatwerk geleverd wat betreft de wijze waarop regels worden toegepast en is er bovendien

aandacht voor de persoon van de jongeren. De regelmatig terugkerende groepsevaluaties dragen daar ook zeker aan bij. Jongeren ervaren voldoende privacy en aandacht voor hun persoon.

***De rechten en plichten van de jongeren zijn voldoende geregeld***

Voor en bij de start worden jongeren grondig geïnformeerd over het programma, afspraken en de manier van leven bij de Uitdaging. Hen wordt duidelijk verteld dat voor hen dezelfde rechten en plichten gelden als voor militairen.

Jongeren ervaren het als voldoende dat ze bij hun mentor of groepscommandant terecht kunnen als ze een probleem ervaren. Voor de jongeren gelden dezelfde klachtmogelijkheden als voor militairen, hetgeen betekent dat je bij je meerdere terecht kan. Er is geen onafhankelijke derde partij waar jongeren bij terecht kunnen, reden voor een negatieve score op dit item. Hierdoor is er een risico dat jongeren hun klachten of vertrouwenskwesaties niet op een goede manier kwijt kunnen.

***Het personeel is voldoende toegerust om met deze doelgroep te werken***

De Uitdaging werkt met goed getrainde instructeurs die over voldoende levenservaring beschikken en affiniteit hebben met de doelgroep. De militaire inlichtingendienst geeft, na onderzoek, een Verklaring Omtrent het Gedrag af. De instructeurs worden deugdelijk ingewerkt. Training en coaching dragen structureel bij aan het eenduidig werken. De medewerkers ervaren voldoende sturing te krijgen om bij te kunnen dragen aan een verantwoord leefklimaat.

## **2.2 Aanbevelingen**

Op grond van de door haar gesignaleerde risico's doet de inspectie de volgende aanbevelingen aan de campus de Uitdaging:

- Pas de werkwijze rondom incidenten en calamiteiten zo aan dat evaluatie ervan kan leiden tot verbeteringen
- Voorzie in een klachtenprocedure en beschikbaarheid van een onafhankelijke vertrouwenspersoon voor de jongeren

## Hoofdstuk 3 Bevindingen

---

In dit hoofdstuk zijn de bevindingen van het onderzoek beschreven, ingedeeld volgens de twee onderzoeksthema's:

- het voorzien in voorwaarden voor een *veilig* leefklimaat
- het voorzien in voorwaarden voor een *verantwoord* leefklimaat

Elk thema is verdeeld in een aantal criteria met bijbehorende indicatoren. De score op de indicatoren is weergegeven in een tabel, de onderbouwing van de scores staat in de tekst onder de tabel.

Bij de beoordeling van de aangetroffen situatie geldt als maatstaf dat de campussen op de onderzochte thema's beleid hebben dat bekend is bij de medewerkers en in de praktijk consequent wordt gehanteerd. Hierbij realiseert de inspectie zich dat het bij de campussen om pilots gaat. Dit betekent dat de inspectie geen eisen stelt aan de vastlegging van het beleid. Indien de campus duidelijke afspraken heeft die bij een ieder bekend zijn en in de praktijk werken, is dit als voldoende beoordeeld.

### 3.1 Voorwaarden voor een veilig leefklimaat

#### 3.1.1 Toezicht op de jongeren

| In de praktijk geldt dat:   | Ja | Deels | Nee |
|---|----|-------|-----|
| Leeftijd en problematiek van jongeren spelen een rol bij het toezicht               | √  |       |     |
| Fysieke woonomstandigheden hebben consequenties voor de inrichting van het toezicht | √  |       |     |
| Medewerkers zijn beschikbaar voor jongeren  | √  |       |     |
| Overdracht intern en extern vindt minimaal mondeling plaats                         | √  |       |     |
| Jongeren ervaren dat er voldoende toezicht is                                       | √  |       |     |

#### Onderbouwing

##### *Leeftijd en problematiek van jongeren spelen een rol bij het toezicht*

De groep jongeren is opgedeeld in een Alfa- en een Bravo-instructiegroep.

Bij de indeling van de groep wordt rekening gehouden met leeftijd, culturele achtergrond maar ook of de jongeren uit Amsterdam of Den Haag komen. Na het bivak in de eerste twee weken van het traject wordt, rekening houdend met geconstateerde problematiek en het gedrag van de jongeren, zonodig de groepssamenstelling gewijzigd.

*Fysieke woonomstandigheden hebben consequenties voor de inrichting van het toezicht*

In het kazernegebouw slapen de jongeren in zalen met 8 bedden. Iedere jongere heeft een kast die op slot kan (en moet). Een instructeur slaapt op gehoorafstand van de jongeren in een kamer in de gang waar ook de slaapzaal is. Er zijn 24 uur per dag 6 instructeurs en een commandant (adjutant) aanwezig en beschikbaar voor een groep van maximaal 30 jongeren. Een aantal malen tijdens het traject gaan de jongeren, instructeurs en adjudant op oefening. Ze slapen dan in eenpersoonstentjes of in een groepstent. Ook dan is er 24-uurs toezicht. Tijdens kantooruren is ook de majoor of diens vervanger aanwezig. De majoor belt iedere avond met de dienstdoende adjudant en is altijd bereikbaar voor bijzonderheden.

*Medewerkers zijn beschikbaar voor jongeren*

Voor zowel de alfa- als de bravogroep zijn 24 uur per dag 3 instructeurs in dienst. Als een jongere een instructeur wil spreken kan hij aan een bel trekken in de hal. Iedere jongere heeft een mentor met wie hij eventueel bijzonderheden kan bespreken.

*Overdracht intern en extern vindt minimaal mondeling plaats*

De jongeren worden op maandagochtend door hun externe begeleiders naar de kazerne gebracht. De Uitdaging bevindt zich in een eigen gebouw op de kazerne. De jongeren beginnen gelijk met les. De lessen worden, met uitzondering van de sportlessen, verzorgd door externen. Tijdens de les is altijd een instructeur van De Uitdaging aanwezig. De rest van de instructeurs krijgt van de externe begeleiders informatie over bijzonderheden van het weekend en de thuissituatie. Op woensdagmiddag start er een nieuwe groep instructeurs. Onder leiding van de groepscommandant en de externe begeleiders (die de campus en de jongeren iedere woensdag bezoeken) vindt dan overdracht plaats. Ook dan is er altijd een instructeur bij de jongeren. De externe begeleiders zijn altijd bereikbaar en komen zondig tussendoor ook naar de campus. Op vrijdagmiddag halen ze de jongeren weer op.

*Jongeren ervaren dat er voldoende toezicht is*

De jongeren ervaren dat er goed op hen wordt gelet en geven aan dat er vanaf een afstandje extra op hen wordt gelet als er met hen iets bijzonders aan de hand is

### 3.1.2 Afhandeling incidenten

| In de praktijk geldt dat:   | Ja | Deels | Nee |
|---|----|-------|-----|
| Incidenten/calamiteiten gemeld worden aan de directie   | √  |       |     |
| Incidenten/calamiteiten schriftelijk worden vastgelegd (wat is er gebeurd, hoe is gehandeld enz.) | √  |       |     |
| Evaluatie van incidenten leidt tot verbeterpunten   |    |       | √   |
| Jongeren ervaren dat incidenten goed worden afgehandeld   | √  |       |     |

#### Onderbouwing

##### *Incidenten/calamiteiten worden gemeld aan de directie*

De groepscommandant en de majoor nemen dagelijks het logboek door. De instructeurs praten elkaar tijdens diensten bij over incidenten. Bij ernstige overtredingen, zoals diefstal of geweld/bedreigen tussen jongeren onderling wordt de groepscommandant ingeschakeld, die op zijn beurt de majoor informeert. Incidenten/calamiteiten worden structureel gemeld bij de hoogst leidinggevende (de majoor).

##### *Schriftelijke vastlegging incidenten/calamiteiten*

Alle gebeurtenissen op de campus worden door de instructeurs per dag vastgelegd in een digitaal logboek. De Uitdaging is van plan om het logboek in te gaan richten met een tabblad per jongere, dat dan ook deel uit kan gaan maken van het individuele fysieke dossier dat er voor iedere jongen is. Voor overtredingen van jongeren is er een sanctie- en boetesysteem als onderdeel van interne richtlijnen (vaste orders). Alle overtredingen, opgelegde sancties en reacties van de jongeren komen in het logboek. Om 17:30 uur vindt overleg plaats tussen de instructeurs over alle bijzonderheden van die dag en opgelegde sancties. Soms staan die ook op het bord in de personeelskamer. Fysieke agressie naar het personeel wordt niet getolereerd en leidt tot ontslag uit De Uitdaging. Ook wordt er aangifte gedaan bij de Koninklijke Marechaussee (KMar). Bij een incident waarbij een jongen uit de touwen viel zijn de hulpdiensten ingeschakeld en is de arbeidsinspectie ingelicht. Zeer recent zijn voor incidenten/calamiteiten protocollen toegevoegd aan de vaste orders. Deze hebben onder andere betrekking op diefstal, druggebruik, time-out en verbale/fysiek agressie. Incidenten en calamiteiten worden niet apart vastgelegd. Het onderscheid tussen gebeurtenissen (bijvoorbeeld overtreding van de regels), incidenten (bijvoorbeeld diefstal) en calamiteiten (zoals fysiek geweld of seksueel grensoverschrijdend gedrag) is in de protocollen en wijze van vastlegging niet geheel duidelijk.

##### *Evaluatie van incidenten leidt niet tot verbeterpunten*

Incidenten en calamiteiten worden niet gestructureerd en met een vaste regelmaat geëvalueerd en hebben nog nooit geleid tot een aanpassing van de werkwijze.

*Jongeren ervaren dat incidenten goed worden afgehandeld*

De jongeren die tijdens het onderzoek betrokken waren zeggen nog geen incident of calamiteit te hebben meegemaakt. Als er eens iemand schreeuwt of dreigt, grijpt een instructeur in door middel van een gesprek. Na ingrijpen van een instructeur kan er een sanctie volgen. Soms wordt een sanctie bij het ochtendappèl aan de groep bekend gemaakt.

## 3.2 Voorwaarden voor een verantwoord leefklimaat

### 3.2.1 Privacy en persoonlijke levenssfeer jongeren voldoende gerespecteerd

| In de praktijk geldt dat:   | Ja | Deels | Nee |
|---|----|-------|-----|
| Bij gebruik van de leefruimten rekening wordt gehouden met de privacy en persoonlijke levenssfeer van de opgenomen leeftijdsgroep | √  |       |     |
| Jongeren houden rekening met privacy en persoonlijke levenssfeer van andere jongeren  | √  |       |     |
| De privacy en persoonlijke levenssfeer een rol spelen bij de omgang van personeel met jongeren                                    | √  |       |     |
| De jongeren ervaren dat hun privacy en persoonlijke levenssfeer voldoende gerespecteerd worden                                    | √  |       |     |

#### Onderbouwing

*Bij gebruik van de leefruimten wordt rekening gehouden met de privacy en persoonlijke levenssfeer van de opgenomen leeftijdsgroep*

De jongeren leven bij de Uitdaging altijd in groepsverband en met instructeurs in hun directe omgeving. Er is, met uitzondering van het toilet of de douche, geen plek waar een jongere zich alleen terug kan trekken. Tijdens recreatietijd kunnen jongeren gebruik maken van de recreatieruimte of zich buiten voor het gebouw ophouden. Daar is ook de rookruimte. Wanneer een jongere er behoefte aan heeft zich buiten de groep te begeven, begeleidt een instructeur hem. Met toestemming van de instructeurs mag een jongere ook wel eens even alleen zijn op de slaapzaal. Privé telefoneren moet met de openbare telefoon die in de hal aan de muur hangt. Wanneer een jongere met zijn externe hulpverlener wil bellen kan dat in de spreekkamer. Hier vinden ook individuele gesprekken plaats tussen de jongere en zijn mentor of andere instructeurs. Hier moet een jongere wel zelf om vragen.

*Jongeren houden rekening met privacy en persoonlijke levenssfeer van andere jongeren*

Bij de intake wordt de jongeren al gevraagd of ze er moeite mee hebben om tussen jongeren met een ander geloof te zitten. De jongeren praten naar eigen zeggen onderling ook wel over het geloof en

andere persoonlijke zaken. Ze tonen over het algemeen respect naar elkaar, zo zeggen ze. Er wordt wel eens getreiterd onderling maar meestal is dat van korte duur en lost het zich vanzelf op.

*De privacy en persoonlijke levenssfeer spelen een rol bij de omgang van personeel met jongeren*

Vooraf de mentor is op de hoogte van de thuissituatie van de jongere. Bij problemen op dat vlak wordt de externe hulpverlener ingeschakeld. Voor het opvragen of verstrekken van informatie wordt altijd toestemming van de jongere gevraagd.

Gedurende het hele traject vinden groepsevaluaties plaats. Daar zijn de onderlinge omgang, de thuissituatie, interesses en respect voor onderlinge verschillen terugkerende gespreksonderwerpen. Ook individueel worden jongeren aangesproken op een respectvolle omgang met elkaar en de instructeurs.

*De jongeren ervaren dat hun privacy en persoonlijke levenssfeer voldoende gerespecteerd worden*

Volgens de jongeren luisteren de instructeurs altijd wanneer je wat wil vertellen. Als iets wat meer tijd vergt spreken ze af wanneer dat kan. De jongeren worden door de instructeurs, adjudant of majoor ook wel eens benaderd voor een praatje tussendoor.

### 3.2.2 Rechten en plichten van jongeren

| In de praktijk geldt dat:   | Ja | Deels | Nee |
|---|----|-------|-----|
| Jongeren worden geïnformeerd over wat hen te wachten staat bij het begin van het traject    | √  |       |     |
| Jongeren worden geïnformeerd over de dagelijkse gang van zaken (dagstructuur en huisregels) | √  |       |     |
| Medewerkers jongeren aanspreken op gemaakte afspraken                                       | √  |       |     |
| Jongeren met hun klachten terecht kunnen bij een onafhankelijke derde partij                |    |       | √   |
| Jongeren ervaren dat hun rechten en plichten goed geregeld zijn                             | √  |       |     |

#### Onderbouwing

*Jongeren worden geïnformeerd over wat hen te wachten staat bij het begin van het traject*

Instructeurs van de Uitdaging verzorgen meermalen per jaar een voorlichtingsavond in Amsterdam en Den Haag. Op die avond kunnen jongeren zich opgeven voor een intakegesprek met twee instructeurs de volgende dag. In dat intakegesprek vullen ze gezamenlijk het intakeformulier in en worden de huisregels doorgelezen en ondertekend door de jongere.

Vóór aanvang krijgt de jongere nog een lijst met informatie over wat wel en wat niet mee te nemen en dat hij gladgeschoren dient te verschijnen.

*Jongeren worden geïnformeerd over de dagelijkse gang van zaken (dagstructuur en huisregels)*

Volgens de jongeren wordt in het intakegesprek een goed beeld geschetst van wat je te wachten staat bij de Uitdaging wat betreft programma en regels. Ze vinden de regels “normaal”. Het dragen van militaire kleding vonden ze in het begin wel vreemd, maar nu zijn ze er vooral trots op.

De huisregels, waaronder de vaste ochtendroutine, hangen op de muur in de slaapzalen. Op een bord in de gang zien de jongeren wat die dag het eerste programmaonderdeel is en welk tenue ze daar voor aan moeten trekken.

*Medewerkers spreken jongeren aan op gemaakte afspraken*

Instructeurs spreken jongeren strikt aan op het naleven van de regels. Ze spreken de jongeren ook aan op hun verantwoordelijkheid elkaar onderling direct en correct te behandelen. Overigens kunnen jongeren ook beloningen verdienen, zoals een insigne (geel boompje) of hun naamplaatje (mogen ze ook mee naar huis nemen) op hun tenue.

*Jongeren kunnen met hun klachten terecht bij een onafhankelijke derde partij*

Voor vragen, hulp of advies kan een jongere altijd terecht bij zijn mentor of instructiegroepscommandant. Gaat het over onderwerpen waar hij niet met een van hen over wil of kan praten dan is er een geestelijk verzorger van het opleidingscentrum beschikbaar. Verder maakt het interne programma bij de Uitdaging deel uit van een traject dat jongeren lopen bij een instelling in Amsterdam of Den Haag. Niet bekend is of jongeren gewezen is op beroepsmogelijkheden bij die instellingen. De Uitdaging biedt zelf geen klachtenreglement of onafhankelijk vertrouwenspersoon voor de jongeren. Dit item scoort dan ook negatief.

*Jongeren ervaren dat hun rechten en plichten goed geregeld zijn*

Wanneer jongeren het ergens niet mee eens zijn kunnen ze dit bij het ochtendappèl bekend maken of een gesprek aanvragen met hun mentor. Als het niet goed klikt met de mentor kan bij de groepscommandant met goede redenen om een andere mentor worden gevraagd. De groepscommandant komt soms ook in beeld wanneer een jongere erg boos is.



### 3.2.3 Personeel

| In de praktijk geldt dat:  | Ja | Deels | Nee |
|--|----|-------|-----|
| Er selectiecriteria en opleidingseisen zijn voor nieuw personeel passend bij het werken met de doelgroep             | √  |       |     |
| Van medewerkers een Verklaring Omtrent Gedrag wordt gevraagd   | √  |       |     |
| Nieuwe medewerkers een inwerkprogramma volgen  | √  |       |     |
| Er training/coaching is van medewerkers gericht op eenduidig handelen  | √  |       |     |
| Medewerkers ervaren dat zij bijgestuurd worden op de hierboven genoemde voorwaarden voor een verantwoord leefklimaat | √  |       |     |

#### Onderbouwing

*Er zijn selectiecriteria en opleidingseisen voor nieuw personeel passend bij het werken met de doelgroep*

De huidige instructeurs zijn allemaal langer dan 20 jaar in dienst bij Defensie en hebben intern de nodige trainingen gehad (o.a. bedrijfsethiek, gesprekstechnieken) en ervaring opgedaan met training/instructie van jongvolwassenen. De meesten zijn ook uitgezonden geweest en werden bij de voorbereiding daarop uitgebreid geïnformeerd over geloof, cultuur en omgangsnormen. Bij de selectie is er op gelet dat kandidaten over voldoende levenservaring en een stabiele thuissituatie beschikken. Ook affiniteit met jongeren is voorwaarde. Overigens hebben recente positieve ervaringen met een jonge stagiaire, vooral wat betreft aansluiting bij de doelgroep, mogelijk gevolgen voor de selectiecriteria in de toekomst. Er wordt ook overwogen een assessment in de selectieprocedure op te nemen.

*Van medewerkers wordt een Verklaring Omtrent Gedrag gevraagd*

Alle medewerkers ondergaan een veiligheidsonderzoek door de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst.

*Nieuwe medewerkers volgen een inwerkprogramma*

Nieuwe medewerkers lopen eerst boventallig mee. Ze worden door de groepscommandant ingewerkt en geïnformeerd over de Vaste Orders van de School Bijzondere Opleidingen, waar de Uitdaging deel van uitmaakt. Ze worden in de eerste periode gekoppeld aan een ervaren collega.

*Er is training/coaching van medewerkers gericht op eenduidig handelen*

In de periodes dat er geen groep jongeren bij de Uitdaging verblijft volgen de instructeurs trainingen (bijvoorbeeld agressie- en weerbaarheid, psychopathologie, bezielend leidinggeven) en wordt

aandacht besteed aan teambuilding. Instructeurs wordt ook de mogelijkheid gegeven om de opleiding pedagogisch werken in de jeugdzorg te volgen. Vijf van hen maken daar op dit moment gebruik van. Het wordt door de instructeurs niet als *must* maar wel als welkome aanvulling ervaren.

*Medewerkers ervaren dat zij bijgestuurd worden op de hierboven genoemde voorwaarden voor een verantwoord leefklimaat*

De medewerkers vormen een klein hecht team. De groepscommandanten zitten dicht op de groep instructeurs. Alle beslissingen worden aan hen voorgelegd. Er vindt tussendoor ook veel informeel overleg plaats. De instructeurs zeggen goed te weten wat er van hen verwacht wordt.

## Bijlage 1:           Uitvoering van het toezicht

---

### *Probleemstelling*

Uitgangspunt van de campussen is dat jongeren lange dagen binnen de voorzieningen doorbrengen, zodat ze wennen aan een werkritme en weinig tijd overhouden om te vervallen in ongewenst gedrag. De lange werkdagen moeten er bovendien voor zorgen dat ze minder vatbaar zijn voor negatieve invloeden uit de omgeving.<sup>2</sup> Enkele campussen zijn 24-uursvoorzieningen.

De aard van de doelgroep van de campussen verhoogt de kans op het ontstaan van incidenten. De inspectie verwacht dat de campus de kans op incidenten zo klein mogelijk maakt en streeft naar een veilig en verantwoord leefklimaat. Een veilig en verantwoord leefklimaat maakt de kans kleiner dat incidenten plaatsvinden tussen jongeren onderling en tussen jongeren en personeel.

De inspectie verwacht dat het toezicht op de jongeren, de afhandeling van incidenten, de rechten en plichten van jongeren en de bescherming van hun privacy en persoonlijke levenssfeer voldoende gewaarborgd zijn. Ook verwacht de inspectie dat er voldoende deskundig personeel aanwezig is.

### *Onderzoeksvraag*

Vanuit de probleemstelling heeft de inspectie de volgende vraagstelling voor het toezicht geformuleerd:

#### ***In hoeverre voorziet de campus in voorwaarden voor een veilig en verantwoord leefklimaat?***

*Deelvragen* bij het voorzien in voorwaarden voor een *veilig leefklimaat* zijn:

- Is het toezicht op de jongeren gezien de doelgroep adequaat?
- Worden incidenten adequaat afgehandeld?

*Deelvragen* bij het voorzien in voorwaarden voor een *verantwoord leefklimaat* zijn:

- Wordt de privacy en persoonlijke levenssfeer van de jongeren voldoende gerespecteerd?
- Zijn de rechten en plichten van de jongeren goed geregeld?
- Is het personeel voldoende toegerust om met deze doelgroep te werken?

### *Verwachtingen van de inspectie*

De onderzoeksvragen zijn uitgewerkt in criteria en indicatoren en weergegeven in een toetsingskader. Met dit toetsingskader toetst de Inspectie haar verwachtingen (zie bijlage 2).

### *Onderzoeksopzet*

Bij het beoordelen van de aangetroffen situatie verwacht de inspectie dat de campus op de onderzochte thema's beleid heeft. Hierbij realiseert de inspectie zich dat het bij de campussen om pilots gaat. In het onderzoek heeft de inspectie hier rekening mee houden, door geen eisen te stellen

---

<sup>2</sup> Brief aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal d.d. 7-9-2007, 07/28772

aan de vastlegging van het beleid. Indien de campus duidelijke afspraken heeft die bij een ieder bekend zijn en in de praktijk werken, zal de inspectie dit, voor dit moment, als voldoende beoordelen. Wel zal de inspectie, daar waar nodig, aangeven welke risico's aan de gehanteerde werkwijze kleven en aanbevelingen doen om beleid te ontwikkelen en te verbeteren.

Omdat de campussen nieuw zijn en onderling verschillend zijn, bracht de inspectie voorafgaand aan het onderzoek een inventariserend werkbezoek aan de campus (fase 1). Het werkbezoek was gericht op kennismaking met de campus, hun werkwijze en hun doelgroep.

Het praktijkonderzoek (fase 2) bestond per campus uit twee groepsinterviews met jongeren, één groepsinterview met begeleiders en één interview met leidinggevenden ter beantwoording van de vijf deelvragen. Het interview met de leidinggevenden richtte zich met name op de gemaakte (beleids)afspraken. In de interviews met begeleiders en jongeren werd getoetst of er volgens de gemaakte afspraken gewerkt wordt. Daarnaast vond per campus een analyse van de incidentenregistratie plaats, als uitwerking van de tweede deelvraag.

## Bijlage 2: Toetsingskader

| Thema  | Criteria   | Indicatoren  | Bronnen   |
|--|--|--|---|
| Voorwaarden voor een <i>veilig</i> leefklimaat | Het toezicht op de jongeren is adequaat geregeld | leeftijd en problematiek spelen een rol bij de inrichting van het toezicht                 | Interviews:<br>- medewerkers en<br>- leidinggevenden                          |
|  |  | de fysieke woonomstandigheden hebben consequenties voor de inrichting van het toezicht     | Observatie<br>Interview:<br>- leidinggevenden                                 |
|  |  | medewerkers zijn beschikbaar voor de jongeren  | Interviews:<br>- jongeren en<br>- medewerkers                                 |
|  |  | overdracht intern en extern vindt minimaal mondeling plaats                                | Interviews:<br>- medewerkers en<br>- leidinggevenden                          |
|  |  | jongeren ervaren dat er voldoende toezicht is  | Interviews<br>- jongeren en<br>- medewerkers                                  |
|  | Incidenten worden adequaat afgehandeld           | incidenten/calamiteiten worden door medewerkers gemeld aan de directie                     | Interviews:<br>- medewerkers en<br>- leidinggevenden                          |
|  |  | er is verslaglegging van incidenten (wat is er gebeurd, hoe is gehandeld en door wie etc.) | Incidentenregistratie<br>Interview:<br>- leidinggevenden                      |
|  |  | evaluatie van incidenten leidt (waar nodig) tot verbeteringen                              | Incidentenregistratie<br>Interviews:<br>- medewerkers en<br>- leidinggevenden |
|  |  | jongeren ervaren dat incidenten goed worden afgehandeld                                    | Interviews:<br>- jongeren en<br>- medewerkers                                 |

| Thema  | Criteria   | Indicatoren   | Bronnen  |
|--|--|---|--|
| Voorwaarden voor een verantwoord leefklimaat | De privacy en persoonlijke levenssfeer van de jongeren wordt voldoende gerespecteerd | Bij het gebruik van de leefruimten wordt rekening gehouden met de privacy en persoonlijke levenssfeer van de opgenomen leeftijdsgroep | Observatie<br>Interview:<br>- jongeren<br>(werkbezoek) |
|  |  | de jongeren houden rekening met de privacy en persoonlijke levenssfeer van andere jongeren  | Interviews:<br>- jongeren en<br>- medewerkers          |
|  |  | de privacy en persoonlijke levenssfeer spelen een rol bij de omgang van het personeel met de jongeren                                 | Interviews:<br>- jongeren en<br>- medewerkers          |
|  |  | de jongeren ervaren dat hun privacy en persoonlijke levenssfeer voldoende gerespecteerd worden  | Interviews:<br>- jongeren en<br>- medewerkers          |
|  | De rechten en plichten van jongeren zijn goed geregeld                               | jongeren worden geïnformeerd over wat hen te wachten staat bij het begin van het traject  | Interviews:<br>- jongeren en<br>- medewerkers          |
|  |  | jongeren worden geïnformeerd over de dagelijkse gang van zaken (dagstructuur en huisregels)   | Interviews:<br>- jongeren en<br>- medewerkers          |
|  |  | medewerkers spreken jongeren aan op het zich houden aan afspraken   | Interviews:<br>- jongeren en<br>- medewerkers          |
|  |  | jongeren kunnen met klachten terecht bij een onafhankelijke derde partij  | Interviews:<br>- jongeren en<br>- medewerkers          |
|  |  | de jongeren ervaren dat hun rechten en plichten goed geregeld zijn  | Interviews:<br>- jongeren en<br>- medewerkers          |

| Thema  | Criteria                             | Indicatoren  | Bronnen   |
|--|--------------------------------------|--|---|
| Voorwaarden voor een verantwoord leefklimaat | Het personeel is voldoende toegerust | er zijn selectiecriteria/opleidingseisen voor nieuwe medewerkers passend bij het werken met de doelgroep               | Schriftelijke informatie campus<br>Interview:<br>- leidinggevenden                      |
|  |                                      | van medewerkers wordt een Verklaring Omtrent het Gedrag gevraagd   | Schriftelijke informatie campus<br>Interview:<br>- leidinggevenden                      |
|  |                                      | nieuwe medewerkers volgen een inwerkprogramma  | Schriftelijke informatie campus<br>Interviews:<br>- medewerkers en<br>- leidinggevenden |
|  |                                      | er is training/coaching van medewerkers gericht op het eenduidig handelen  | Interviews:<br>- medewerkers en<br>- leidinggevenden                                    |
|  |                                      | medewerkers (ervaren dat zij) worden bijgestuurd op de hierboven genoemde voorwaarden voor een verantwoord leefklimaat | Interviews:<br>- medewerkers en<br>- leidinggevenden                                    |