



**Inspectie voor de Sanctietoepassing**  
*Ministerie van Veiligheid en Justitie*

**Reclassering Nederland**  
**Unit Middelburg**

Inspectierapport  
Doorlichting

Datum

26 januari 2012



## Inhoud

	Voorwoord - 5
	Samenvatting - 6
<b>1</b>	<b>Inleiding - 11</b>
1.1	Aanleiding en doel - 11
1.2	Reikwijdte van de doorlichting - 11
1.3	Toetsingskader - 11
1.4	Opzet - 12
1.5	Objectbeschrijving - 13
1.6	Recent onderzoek - 14
1.7	Leeswijzer - 14
<b>2</b>	<b>Rechtspositie en omgang - 15</b>
2.1	Identiteitsvaststelling - 15
2.2	Informatieverstrekking - 16
2.3	Functioneren beklagregeling - 17
2.4	Privacy - 17
2.5	Omgangsvormen - 18
2.6	Conclusie - 19
<b>3</b>	<b>Advies - 20</b>
3.1	Maatschappelijke reïntegratie - 20
3.1.1	Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie - 20
3.1.2	Samenwerking met netwerkpartners - 21
3.2	Maatschappijbeveiliging - 23
3.2.1	Bijdrage aan de strafrechtketen - 23
3.2.2	Risico-identificatie en -beheersing - 26
3.3	Organisatieaspecten - 28
3.3.1	Personeelsvereisten - 28
3.4	Conclusie - 29
<b>4</b>	<b>Toezicht - 31</b>
4.1	Maatschappelijke reïntegratie - 31
4.1.1	Inhoud van het reclasseringscontact - 31
4.1.2	Samenwerking - 32
4.2	Maatschappijbeveiliging - 34
4.2.1	Bijdrage aan de strafrechtketen en risico-identificatie - 34
4.2.2	Risicobeheersing toezicht - 39
4.3	Conclusie - 42
<b>5</b>	<b>Werkstraf - 43</b>
5.1	Maatschappelijke reïntegratie - 43
5.1.1	Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie - 43
5.1.2	Projectplaatsvereisten - 45
5.2	Maatschappijbeveiliging - 47
5.2.1	Bijdrage aan de strafrechtketen - 47
5.3	Rechtspositie - 50
5.3.1	Informatieverstrekking - 50
5.4	Veiligheid - 52
5.4.1	Veiligheid projectplaatsen - 52
5.5	Conclusie - 54

<b>6</b>	<b>Gedragsinterventie - 55</b>
6.1	Maatschappelijke reïntegratie - 55
6.1.1	Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie - 55
6.1.2	Samenwerking - 56
6.2	Maatschappijbeveiliging - 58
6.2.1	Bijdrage aan de strafrechtketen - 58
6.3	Organisatieaspecten - 59
6.3.1	Personeelsvereisten - 59
6.4	Conclusie - 60

<b>7</b>	<b>Organisatieaspecten - 62</b>
7.1	Personeelsvereisten - 62
7.2	Communicatie - 63
7.3	Integriteit - 66
7.4	Veiligheid - 66
7.4.1	Voorkomen intimidatie en agressie - 67
7.4.2	Omgang met incidenten - 68
7.5	Evaluatie - 69
7.6	Conclusie - 72

<b>8</b>	<b>Slotbeschouwing - 73</b>
----------	-----------------------------

**Bijlage 1: Oordeel - 75**

**Bijlage 2: Aanbevelingen - 77**

**Bijlage 3: Afkortingen - 80**

**Bijlage 4: Bronnen - 81**

**Bijlage 5: Inspectieprogramma - 84**

**Bijlage 6: Geografische ligging locatie - 86**

## Voorwoord

De Inspectie voor de Sanctietoepassing (ISt) heeft in oktober en november 2011 een doorlichting uitgevoerd bij de reclassering in Zeeland. De reclassering Zeeland bestaat uit de Reclassering Nederland unit Middelburg en de verslavingsreclassering van de forensische zorg van GGz Emergis. Dit rapport gaat over de unit RN Middelburg.

Met de doorlichting van de reclassering Zeeland opent de ISt een nieuwe reeks doorlichtingen van de reclassering. Daarvoor heeft de ISt het toetsingkader voor de reclassering geactualiseerd.

De indeling en vormgeving van de doorlichtingsrapporten hebben een aantal wijzigingen ondergaan. In het oog springt de grafische weergave van het oordeel op de verschillende criteria en het overzicht daarvan in bijlage 1.

De doorlichting levert een ruim aantal verbetervoorstellen op voor de unit Middelburg. De belangrijkste verbetervoorstellen richten zich op het reclasseringsproduct Toezicht.

M.P. Tummers  
wnd. hoofdinspecteur

## Samenvatting

De Inspectie voor de Sanctietoepassing (ISt) houdt onder meer toezicht op de reclasseringsinstellingen. In oktober 2011 heeft de ISt een doorlichting uitgevoerd bij de reclasseringsunit van Reclassering Nederland te Middelburg. Deze reclasseringsunit behoort tot de regio RN Breda-Middelburg. Het doel van deze inspectie is om de reclasseringsunit op het functioneren te beoordelen aan de hand van het toetsingskader voor reclasseringsinstellingen. Hierin zijn de aspecten rechtspositie van reclasseringscliënten, maatschappelijke reïntegratie, maatschappijbeveiliging, veiligheid en de daarmee samenhangende organisatieaspecten opgenomen. De ISt beschouwt deze aspecten op de drie dimensies uitvoering, beleid en check op de uitvoering. RN Middelburg voert alle reclasseringstaken uit, te weten advies, toezicht, werkstraf en gedragsinterventies.

Het algemene beeld is dat RN Middelburg grotendeels overwegend tot volledig aan de normen en verwachtingen voldoet. De ISt is echter wel kritisch op de lage scores ten aanzien van de criteria bij de uitvoering van het toezicht.

### **Rechtspositie en omgang**

RN Middelburg houdt over het algemeen voldoende rekening met de rechtspositie van haar cliënten. Er zijn afgelopen jaar geen klachten geweest. De identiteitsvaststelling verloopt goed, evenals de bekendheid en het beleid ten aanzien van het privacyreglement en de gedragscode. Op twee criteria scoort RN Middelburg beperkt. Ten eerste is er bij aanvang van het reclasseringstoezicht regelmatig sprake van een verouderde 'Verklaring van geen bezwaar', op basis van de versie die tijdens de adviesfase is ondertekend door de cliënt. De ISt verwacht dat RN Middelburg bij aanvang van het reclasseringstoezicht de cliënt een nieuwe 'Verklaring van geen bezwaar' laat tekenen. De reclasseringswerker dient enkel met die personen en/of instanties, met uitzondering van justitiële instanties, contact op te nemen waarvoor de cliënt ook daadwerkelijk toestemming heeft gegeven. Ten tweede mist de ISt een controlemoment op de wijze waarop reclasseringswerkers omgaan met de cliënten, de kwaliteit van de gespreksvoering en de informatieverstrekking.

### **Advies**

Binnen het taakspecialisme advies voldoet RN Middelburg op alle criteria van de organisatieaspecten en de aspecten maatschappelijke reïntegratie en de maatschappijbeveiliging overwegend of volledig aan de normen en verwachtingen van de ISt. Het adviesproduct draagt bij aan maatschappelijke reïntegratie door het in kaart brengen van de criminogene factoren en het recidiverisico en door te adviseren over noodzakelijke interventies/behandelingen. De reclasseringsadviezen zijn onderbouwd met de benodigde diagnose-instrumenten en afwijkingen op de RISc-indicatie worden onderbouwd en beargumenteerd. Medewerkers zijn actief in het zoeken naar het juiste behandelaanbod voor de cliënt.

Er komen echter ook enkele aandachtspunten naar voren. Ten aanzien van de maatschappijbeveiliging valt ten eerste op dat de organisatie, met name op het gebied van de vroeghulp, te maken heeft met arrondissementale verschuivingen in de besluitvorming van Middelburg naar Breda. Hierdoor is er behoefte aan duidelijke afspraken met de betrokken partijen, zodat de snelheid en kwaliteit van de informatie-uitwisseling verbeteren. Ten tweede verschilt de tevredenheid over de adviesproducten per opdrachtgever, het OM is positiever dan het gevangeniswezen. De cijfers over de doorlooptijden illustreren dit in zekere mate. Ten derde wordt duidelijk dat de wijze waarop prioriteitstelling plaatsvindt in de praktijk goed lijkt te

werken, maar dat daarover vastgelegde afspraken ontbreken, zowel intern als met de opdrachtgevers. Daarnaast voldoen de inhoudelijke criteria voor de reclasseringsadviezen overwegend, maar verdient de kwaliteit van de referenten en de benoeming van de uitvoerbaarheid van een interventie aan de hand van een overlegmoment met de desbetreffende instelling in het rapport aandacht. Als laatste komt ten aanzien van de risico-identificatie/-beheersing naar voren dat de mogelijkheid tot het inzetten van elektronische controle als onderdeel van het totaalpakket aan controlemiddelen, zowel intern als bij de opdrachtgevers, onvoldoende bekend is en er geen regionale afspraken zijn over de inzet en de uitwerking hiervan.

### **Toezicht**

Wat betreft het taakspecialisme toezicht voldoet RN Middelburg op de uitvoering grotendeels beperkt aan de normen en verwachtingen van de ISt. Het gaat hierbij om de criteria 'inhoud van het reclasseringscontact', 'de bijdrage aan de strafrechtketen' en 'de risicobeheersing'. De toezichtmodule in het CVS dient, anders dan nu het geval is, op de juiste wijze en volledig te worden ingevuld, met vermelding van de inzet van de bijzondere voorwaarden, controlemiddelen en de toezichtmodaliteit. Ook tijdens het verloop van het toezicht kan de registratie in CVS beter en vollediger. Daarnaast is het wenselijk als er gedurende het toezicht controles plaatsvinden of de uitvoering conform de instructies verloopt.

Het gebeurt te weinig dat de toezichtovereenkomst binnen de gestelde termijn is ondertekend, de daarin opgestelde doelen SMART<sup>1</sup> zijn geformuleerd en de overeenkomst als dynamisch document wordt gebruikt. RN Middelburg haalt de verplichte starttermijnen vaak niet, deels omdat vonnissen pas laat bij de reclassering binnenkomen. In dat geval kan gebruik worden gemaakt van een zogenaamde voorloopaanleiding. Dat gebeurt echter te weinig. Niet alle toezichten zijn gebaseerd op een actuele diagnose en de wachttijd tot het afnemen van een (her)diagnose is te lang. Tijdens het toezicht kan er een betere balans zijn tussen controle en begeleiding. Daarnaast worden de contactfrequenties onvoldoende gehaald en wordt te weinig gebruik gemaakt van formele en informele contacten uit het netwerk van de cliënt. Tevens verwacht de ISt een meer geoperationaliseerde invulling van de taken van het duobegeleiderschap bij toezichtniveau 3. Als laatste is het wenselijk om de interne evaluaties en de afloopberichten van de toezichten te standaardiseren. Op deze wijze kan RN Middelburg streven naar een betere inhoud van deze documenten en een zekere regelmaat van de evaluaties, zodat het effect van het toezicht duidelijker is.

Positief is dat het beleid en de check op de uitvoering voldoende inhoud heeft. Ten aanzien van de uitvoering is de ISt tevreden over de wijze waarop de opdrachtgever wordt betrokken bij en geïnformeerd over beslismomenten tijdens het toezicht. Hetzelfde geldt voor de structurele overlegvormen waarin de inhoud van en de samenwerking tijdens het reclasseringstoezicht wordt geëvalueerd. Wel zou het wenselijk zijn voor het toezichtproces als er afspraken met het OM worden gemaakt over het structureel opnemen van een 'zelf-meldplicht'-moment in de bijzondere voorwaarden, evenals dat er een verbetering komt in het proces van verzoek tot wijziging in bijzondere voorwaarden van het toezicht.

### **Werkstraf**

De wijze waarop de reclassering in Zeeland inhoud geeft aan de uitvoering van de werkstraffen voldoet grotendeels aan de normen en verwachtingen van de ISt. De

<sup>1</sup> SMART staat voor Situatie, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden.

reclasseringswerkers informeren de cliënten goed over hun rechten en plichten tijdens de uitvoering van de werkstraf. Ook voldoen de projectplaatsen aan de veiligheidsvoorschriften. Positief is de ISt over het voornemen om in 2012 een projectdag voor de individuele projecten te organiseren waarin dilemma's en nieuwe ontwikkelingen met betrekking tot de werkstraf aan bod zullen komen. Wel zijn er enkele aandachtspunten. De ISt verwacht dat RN Middelburg voorziet in een regeling opdat de projectplaatsen direct contact opnemen met de medewerker werkstraf wanneer een cliënt niet verschijnt, evenals dat de overdracht en bijzonderheden over cliënten schriftelijk worden vastgelegd bij het groepsproject. Op twee criteria ten aanzien van de check op de uitvoering scoort RN Middelburg echter beperkt. Er vinden in zeer geringe mate checks plaats of de medewerkers werkstraf op de juiste wijze de cliënten plaatsen op projecten, alsmede op hun controlewerkzaamheden met betrekking tot de voorwaarden die zijn gesteld aan de projectplaatsen. Ten aanzien van eerst genoemde zijn er geen vastgelegde criteria waaraan een medewerker werkstraf zich moet houden.

### **Gedragsinterventie**

Binnen het taakspecialisme gedragsinterventie voldoet RN Middelburg op alle criteria van het aspect maatschappelijke reïntegratie en de organisatieaspecten overwegend of volledig aan de normen en verwachtingen. RN Middelburg geeft overwegend erkende gedragsinterventies, deze zijn volledig geprotocolleerd en het Facilitair Interventie Team (FIT) coacht de trainers en voert de controle uit of deze interventies aan de programma-integriteit voldoen. Ook is er sprake van een goede samenwerking tussen de toezichthouder, de adviseur en de interventiecoach van het FIT. Met betrekking tot het aspect maatschappijbeveiliging voldoen de uitvoering en het beleid echter in beperkte mate. Zowel intramurale als extramurale gedragsinterventies vinden moeizaam doorgang door de lage instroom aan deelnemers. Er zijn geen duidelijke afspraken met de opdrachtgevers over het aantal gedragsinterventies dat jaarlijks gegeven moeten worden. De ISt vindt het belangrijk om de knelpunten die hierbij een rol spelen te inventariseren om op die manier een groter aantal gedragsinterventies te kunnen realiseren.

### **Organisatieaspecten**

RN Middelburg voldoet ook met betrekking tot de organisatieaspecten overwegend tot volledig aan de normen en verwachtingen. Medewerkers zijn betrokken en tevreden over het werken binnen de reclasseringsunit. De communicatielijnen zijn kort, de leiding is toegankelijk en stelt zich open en coachend op. RN Middelburg heeft over het algemeen voldoende aandacht voor de veiligheid en scoort daarom overwegend tot volledig op de criteria. Doordat er weinig aandacht is voor de verbreding van vaardigheden van reclasseringswerkers omtrent agressie, intimidatie en risicovolle situaties, en er zich weinig tot geen incidenten voordoen, adviseert de ISt om te waken voor overmoedigheid van reclasseringswerkers. De ISt verwacht dat RN Middelburg het voorgenomen besluit om een RI&E uit te voeren voor het kantoor in Middelburg verwezenlijkt en beter toezicht op de spreekkamer in Terneuzen realiseert. De ISt mist een tevredenheidsonderzoek naar de ervaring van cliënten over de verscheidene reclasseringsproducten, inclusief de ervaringen van cliënten over de wijze waarop zij worden geïnformeerd over hun rechten en plichten, het privacybehoud van hun gegevens en de wijze van de omgang van de reclasseringswerker met de cliënt.



### **Aanbevelingen**

De belangrijkste aanbevelingen van de Ist aan RN Middelburg luiden als volgt:<sup>2</sup>

- a Draag zorg voor een geactualiseerde 'Verklaring van geen bezwaar' bij aanvang van alle toezichten die is ondertekend door de cliënt, met specificering van de referent. Dit is een dynamisch document. Zorg er voor dat reclasseringswerkers alleen contact opnemen met instellingen of personen (anders dan justitiële instellingen) waar de cliënt toestemming voor heeft gegeven.
- b Draag zorg voor volledige registratie in de toezichtmodule van het CVS; zowel bij aanvang als gedurende het toezicht, met vermelding van de bijzondere voorwaarden, controlemiddelen en de toezichtmodaliteit. Geef uitvoering aan de geregistreerde bijzondere voorwaarden en controlemiddelen.
- c Realiseer ten behoeve van de uitvoering van het reclasseringstoezicht:
  - een goede balans tussen controle en begeleiding;
  - een tijdige start van de toezichten en meer gebruik van voorlooppaanleidingen;
  - een actuele diagnose als de basis van het toezicht. Verkort de wachttijd om tot een RISC-diagnose te komen bij de start van het toezicht, evenals de wachttijd tot een herdiagnose;
  - SMART geformuleerde doelen in een dynamische toezichtovereenkomst, binnen de termijn gerealiseerd;
  - gestandaardiseerde evaluaties en afloopberichten, zodat deze documenten meer inhoud hebben en het effect van het toezicht duidelijker is;
  - geoperationaliseerde taken van het duobegeleiderschap in toezichtniveau 3.
  - contactfrequenties die voldoen aan de minimaal gestelde norm;
  - meer gebruik en registratie van (in)formele contacten uit het netwerk van de cliënt.
- d Verbeter, in overleg met OM/ZM, het proces van verzoek tot wijziging in bijzondere voorwaarden van het toezicht.
- e Inventariseer concrete knelpunten ten aanzien van de beperkte instroom van cliënten aan de gedragsinterventies ten einde de deelname aan gedragsinterventies te vergroten. Stel daarnaast reële afspraken op met de opdrachtgevers over het aantal uit te voeren gedragsinterventies.

---

<sup>2</sup> De volledige lijst met aanbevelingen is opgenomen in bijlage 2.



## 1 Inleiding

### 1.1 Aanleiding en doel

De Inspectie voor de Sanctietoepassing (ISt) houdt toezicht op de sanctietoepassing in Nederland. Zij doet dit onder meer door reclasseringsinstellingen met een zekere regelmaat op hun functioneren te beoordelen.

De ISt heeft de reclasseringsunit van Reclassering Nederland (RN) Middelburg nog niet eerder doorgelicht.

Het doel van de inspectie is te beoordelen hoe het bij RN Middelburg is gesteld met de aspecten rechtspositie van reclasseringscliënten, maatschappelijke reïntegratie, maatschappijbeveiliging, veiligheid en de daarmee samenhangende organisatieaspecten. Aan de hand van haar oordeel doet de ISt verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen.

### 1.2 Reikwijdte van de doorlichting

RN Middelburg is onderdeel van de regio Breda-Middelburg van Reclassering Nederland. Ten behoeve van deze inspectie beperkt de ISt zich tot de reclasseringsunit van RN Middelburg.

### 1.3 Toetsingskader

Het toetsingskader dat de ISt bij doorlichtingen van reclasseringsinstellingen hanteert, is gebaseerd op (inter-)nationale wet- en regelgeving en uitvoeringsbeleid.<sup>3</sup> Het toetsingskader wordt periodiek aangepast aan ontwikkelingen in regelgeving en uitvoeringsbeleid.

Het toetsingskader bestaat uit vijf modules, één basismodule en één voor elk van de vier reclasseringstaken: advies, toezicht, werkstraf en gedragsinterventie. Indien van toepassing omvat in principe iedere module de toetsingsaspecten maatschappelijke reïntegratie, maatschappijbeveiliging, rechtspositie, interne veiligheid en personeel & organisatie. Deze aspecten vormen de hoofdstructuur van het toetsingskader.

In de basismodule zijn de toetsingsaspecten belicht die voor het gehele reclasseringsproces gelden en dus niet specifiek op een reclasseringstaak van toepassing zijn. Doordat de aspecten maatschappelijke reïntegratie en maatschappijbeveiliging erg omvangrijk zijn binnen het gehele reclasseringsproces, zijn zij opgesplitst naar reclasseringstaak. Derhalve worden deze twee aspecten niet in de basismodule, maar wel in de overige vier modules behandeld. Als in de vier overige modules de aspecten rechtspositie, interne veiligheid en personeel & organisatie buiten de basismodule om nog van toepassing zijn op een specifiek taakveld, zijn hier extra normen voor geformuleerd. In onderstaande tabel is een overzicht weergegeven in welke module welk toetsingsaspect wordt behandeld:

---

<sup>3</sup> Zie voor het volledige toetsingskader de website van de ISt ([www.ist.nl](http://www.ist.nl)), waar het als bijlage bij het inspectierapport is gevoegd.

**Tabel 1. Overzicht toetsingskader**



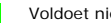









	Maatschappelijke reïntegratie	Maatschappij-beveiliging	Rechtspositie	Interne Veiligheid	Personeel & Organisatie
Basismodule			X	X	X
Module 1: Advies	X	X			X
Module 2: Toezicht	X	X			X
Module 3: Werkstraf	X	X	X	X	X
Module 4: Gedrags-interventie	X	X			X

De ISt past de modules toe voor zover de te inspecteren reclasseringsorganisatie de desbetreffende taak uitvoert.

Per module zijn de genoemde toetsingsaspecten opgedeeld in criteria die de ISt beoordeelt op de dimensies uitvoering, beleid en check op de uitvoering. De ISt komt aan de hand van elk criterium tot een oordeel op deze dimensies:

- bij de dimensie uitvoering stelt de ISt vast in hoeverre de uitvoering voldoet;
- bij de dimensie beleid beziet de ISt of in de inrichting ten aanzien van een te toetsen criterium (vastgelegd) beleid beschikbaar is dat voldoet aan geldende wet- en regelgeving;
- bij de dimensie check op de uitvoering gaat de ISt na in hoeverre op handelingsniveau de toepassing van het beleid is zeker gesteld.

De ISt geeft haar oordeel weer in de volgende vier waarderingen:

-    Voldoet niet aan de relevante normen en verwachtingen
-    Voldoet in beperkte mate aan de relevante normen en verwachtingen
-    Voldoet overwegend maar niet volledig aan de relevante normen en verwachtingen
-    Voldoet aan de relevante normen en verwachtingen

## 1.4 Opzet

### *Methode*

De methode voor het uitvoeren van een doorlichting bestaat uit gegevens verzamelen uit documenten, dossiers en interviews. De ISt heeft in het dossieronderzoek vier werkstraffen, zestien adviesproducten en zestien toezichten, waarvan twee met een gedragsinterventie bekeken. Het doel van het dossieronderzoek is om een indruk te krijgen van de werkwijze van RN Middelburg.

De selectie van dossiers beoogt geen representatieve steekproef te zijn. De ISt houdt interviews met medewerkers, leidinggevendenden, cliënten<sup>4</sup> en met lokale opdrachtgevers en ketenpartners. In dit geval vertegenwoordigers van PI Middelburg<sup>5</sup>, het Coördinatie Bureau Terugdringen Recidive (CBTR) in de PI Vught, het Openbaar Ministerie te Middelburg, het Veiligheidshuis Zeeland te Vlissingen en medewerkers van de reclasseringsbalie. Daarnaast bracht de ISt een bezoek aan twee projectplaatsen waar werkstraffen worden uitgevoerd. In bijlage 5 is het inspectieprogramma opgenomen.

Om een goede indruk te krijgen van de reclasseringsactiviteiten in een regio, heeft de ISt achtereenvolgens een bezoek gebracht aan Reclassering Nederland (RN) Middelburg en de reclasseringsunit van GGz Emergis. Zodoende heeft de ISt zicht op de onderlinge samenwerking van de reclasseringsorganisaties. Maar tegelijkertijd krijgt de ISt ook een beeld van de samenwerking met en de waardering van de opdrachtgevers ten aanzien van de reclasseringsorganisaties.

Al deze informatie wordt afgezet tegen het gehanteerde toetsingskader (zie paragraaf 1.3) en leidt tot een oordeel van de te toetsen criteria op de dimensies uitvoering, beleid en check op de uitvoering.

#### *Tijdsbestek*

De ISt heeft de doorlichting op 1 september 2011 formeel aangekondigd. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode van 5 oktober tot en met 13 oktober 2011. Het concept-inspectierapport is op 17 november 2011 voor wederhoor aangeboden aan de regiomanager van regio Breda-Middelburg en de unitmanager van RN Middelburg. De hoofdinspecteur ISt heeft op 30 januari 2012 het inspectierapport vastgesteld en aangeboden aan de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie.

### **1.5 Objectbeschrijving**

RN Middelburg is een gecombineerde unit waarin zowel adviseurs, toezichthouders, gedragsinterventietrainers als medewerkers werkstraf werkzaam zijn. In Vlissingen is een leerwerkplaats gevestigd waar de groepswerkstraf tot uitvoer wordt gebracht. Verspreid over de provincie Zeeland bevinden zich meerdere (individuele) werkstrafprojecten. Voorts is er een unitmanager, zijn er twee werkbegeleiders voor respectievelijk advies en toezicht en is er administratieve ondersteuning. De unit bestaat in totaal uit 21 reclasseringswerkers (20,51 fte). De medewerkers werkstraf vallen onder de unit werkstraf Breda-Middelburg en worden aangestuurd door de unitmanager van diezelfde werkstrafunit. Hun standplaats is wel in Middelburg. De administratieve medewerkers vallen onder de coördinator administratie in Middelburg, onder eindverantwoordelijkheid van een unitmanager die als standplaats Breda heeft. Ook enkele trainers/toezichthouders vallen onder de bezetting en productie van een reclasseringsunit uit Breda, maar hebben wel hun standplaats in Middelburg. Ten aanzien van de huisvesting van RN Middelburg heerst nog onduidelijkheid; het wordt ofwel verbouwen, dan wel verhuizen. Kenmerkend is in ieder geval dat de huidige staat van het gebouw voor de helft is afgebroken en er een geïmproviseerde ingang is. RN Middelburg heeft vanwege de regionale spreiding ook spreekkamers in Terneuzen, Zierikzee en Bergen op Zoom.

Van 1 januari 2011 tot 23 september 2011 realiseerde RN Middelburg 85 toezichten, 539 reclasseringsadviezen en 20 gedragsinterventies. De werkstrafunit RN Breda-

---

<sup>4</sup> De ISt interviewt, vanwege de beperkte mogelijkheden om cliënten te spreken, relatief weinig van hen in verhouding tot de gehele cliëntengroep.

<sup>5</sup> PI Middelburg bestaat uit de ZBBI De Nederhof en de gesloten PI Torentijd.

Middelburg realiseerde van 1 januari 2011 tot 21 september 2011 1904 werkstraffen.

### **1.6 Recent onderzoek**

RN Middelburg was niet eerder object van onderzoek door de ISt. Onderzoeken die de organisaties zelf hebben uitgevoerd komen in de hoofdstukken aan bod.

### **1.7 Leeswijzer**

Het rapport houdt grotendeels dezelfde structuur aan als het eerder beschreven toetsingskader. In het eerste hoofdstuk komt de rechtspositie van de cliënt aan bod. De volgende vier hoofdstukken beslaan de taakspecialismen advies, toezicht, werkstraf en gedragsinterventie. In het daarop volgende hoofdstuk komen de organisatieaspecten aan bod die het gehele reclasseringsproces aangaan, evenals de veiligheid. De toetsing op een criterium start met een korte samenvatting van de normen en verwachtingen bij het betreffende toetsingscriterium. Dan volgen een beschrijving van de bevindingen, het oordeel en eventuele aanbevelingen. De aanbevelingen zijn gericht aan RN Middelburg, tenzij anders is aangegeven. Aan het einde van elk hoofdstuk wordt een conclusie gegeven over de toetsingsaspecten die in dat hoofdstuk aan bod zijn gekomen.

## 2 Rechtspositie en omgang

Met betrekking tot het aspect rechtspositie onderscheidt de ISt vijf criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: identiteitsvaststelling van de cliënt (2.1), informatieverstrekking aan de cliënt over zijn rechten en plichten (2.2), het functioneren van de beklagregeling (2.3), de wijze waarop de organisatie omgaat met de privacy van de cliënt (2.4) en de omgangsvormen van de reclasseringswerker met de cliënt (2.5). Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaaf beschrijft die de ISt hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. Het hoofdstuk sluit af met een conclusie over de criteria ten aanzien van de rechtspositie en de omgang (2.6).

### 2.1 Identiteitsvaststelling

#### Criterion

De vaststelling van de identiteit met biometrie wordt conform de Wet op de identificatie van verdachten en veroordeelden (WIVVG) uitgevoerd. Deze identiteitsvaststelling vindt plaats bij een eerste contact met de reclassering en bij een nieuw reclasseringsproduct met een andere reclasseringswerker. De organisatie beschikt over werkinstructies wie op welk moment de identiteit verifieert, hoe te handelen bij weigering van de cliënt, bij onduidelijkheid omtrent de identiteit en bij vermoedens van identiteitsfraude. De organisatie checkt of de identiteitsvaststelling op de juiste wijze plaatsvindt, conform de WIVVG en de eigen werkinstructies.

#### Bevindingen

RN Middelburg beschikt over de benodigde biometrische apparatuur om de identiteit te verifiëren. De reclasseringswerkers voeren de vaststelling van de identiteit uit bij elk eerste contact dat zij met een cliënt hebben. De praktijk leert echter dat dit nog slechts zelden biometrisch gebeurt en dat de identiteitscontrole grotendeels plaatsvindt op basis van een identiteitsbewijs. Dit komt doordat biometrische identiteitscontrole alleen mogelijk is als ketenpartners (PI, politie) de identiteitsgegevens eerst hebben ingevoerd in het te raadplegen digitale informatiesysteem. Met name de (kleinere) politiebureaus doen dit nog nauwelijks. Er zijn landelijke instructies hoe de identiteitsvaststelling moet plaatsvinden. Hetzelfde geldt voor de handelswijze bij weigering van de cliënt of bij vermoedens van identiteitsfraude. Het hoofdkantoor van Reclassering Nederland houdt de mate waarin verificatie van de biometrie plaatsvindt bij.

#### Oordeel

##### **Identiteit**

**U:4 B:4 C:4**

Ten aanzien van de identiteitsvaststelling voldoen zowel de uitvoering, het beleid als de check op de uitvoering aan de normen en verwachtingen. RN Middelburg beschikt over de benodigde middelen om de identiteit van cliënten vast te stellen. Tevens zijn er duidelijke instructies hoe deze verificatie moet plaatsvinden en hoe gehandeld moet worden bij weigering of vermoedens van identiteitsfraude. Identiteitsvaststelling middels biometrie vindt echter sporadisch plaats, omdat de ketenpartners de databank nog onvoldoende voeden.

## 2.2 Informatieverstrekking

### Criterion

De organisatie informeert de cliënt bij het eerste contact begrijpelijk over zijn rechten en plichten. Hieronder worden in elk geval verstaan de beklagregeling, het privacyreglement, het recht op inzage in zijn dossier, de gedragsregels waar de cliënt aan moet voldoen en de consequenties bij overtreding daarvan. Ten behoeve hiervan beschikt de organisatie over werkinstructies hoe en op welk moment de cliënt hierover wordt ingelicht. De organisatie checkt of de cliënt op de hoogte is gesteld van zijn rechten en plichten.

### Bevindingen

RN Middelburg brengt de cliënten door middel van de verstrekking van folders op de hoogte van hun rechten en plichten. Uit de interviews blijkt dat de reclasseringswerkers tijdens het eerste gesprek terugkomen op de verstrekking van de folders en nagaan of de inhoud duidelijk is. Deze folders zijn er in verschillende talen. De administratie stuurt folders op het gebied van klachten, privacy, identiteitsvaststelling, uitleg over de opdracht tot advies of toezicht en een routebeschrijving mee met de eerste uitnodiging. Deze folders staan tevens ter inzage in de wachtruimte. Als iemand niet reageert op de eerste uitnodiging, checkt de administratie de adresgegevens en sturen de medewerkers een nieuwe uitnodiging. Indien het adres blijkt te zijn veranderd, worden de folders opnieuw bijgevoegd. Cliënten die gedetineerd zijn in PI Middelburg krijgen geen folders, omdat daar geen uitnodigingsbrief naar toe gaat. Hier is het dus afhankelijk van de reclasseringswerker of cliënten de juiste informatie verstrekt krijgen over hun rechten en plichten. De medewerkers werkstraf versturen de uitnodigingen en doen de informatieverstrekking voor de werkstraf (zie paragraaf 5.3.1). Hoewel het recht op inzage in het dossier is opgenomen in de folders, blijkt een verzoek daartoe zelden tot nooit voor te komen.

De standaardgedragsregels worden duidelijk gemaakt bij het tekenen van de toezichtovereenkomst en - in het geval van de werkstraf - bij de plaatsingsovereenkomst (zie paragraaf 5.3.1). Voor de adviseurs zijn er geen vaste instructies waarover een cliënt bij de eerste kennismaking over ingelicht dient te worden.

### Oordeel

#### *Informatie*

**U:3 B:3 C:3**

Zowel de uitvoering, het beleid, als de check op de uitvoering voldoen overwegend aan de normen en verwachtingen van de ISt. De informatieverstrekking over de rechten en plichten van de cliënt geschiedt grotendeels middels de verstrekking van diverse folders bij de eerste uitnodiging en de verificatie van ontvangst en 'begrip' hiervan tijdens het eerste gesprek. Cliënten in detentie zijn echter afhankelijk van de reclasseringswerker of zij hiervan op de hoogte worden gebracht; verstrekking van diezelfde folders vindt hier namelijk niet plaats. Voor de adviseurs zijn geen duidelijke instructies waar zij een cliënt van op de hoogte moeten brengen bij een eerste kennismaking, in tegenstelling tot de overige taakspecialismen. Door de verstrekking van de folders is dit echter grotendeels gewaarborgd. Het zou een meerwaarde zijn als een werkbegeleider tijdens het meelopen met de reclasseringswerker erop toeziet dat de informatieverstrekking aan bod komt.



### **Aanbevelingen**

- Draag zorg voor informatieverstrekking over de rechten en plichten van de cliënt aan gedetineerde cliënten door middel van verstrekking van folders.
- Draag zorg voor een vorm van controle op de informatieverstrekking aan cliënten, bijvoorbeeld door de werkbegeleider die periodiek meegaat met de reclasseringswerker naar gesprekken.

## **2.3 Functioneren beklagregeling**

### **Criterionum**

De medewerkers zijn op de hoogte van het bestaan van de klachtenprocedure. De klachten worden binnen een redelijk termijn, doch uiterlijk zes weken na binnenkomst, en conform de klachtenprocedure afgehandeld. Er is een heldere beklagregeling die naar behoren functioneert. Hierin is opgenomen waarover en op welke wijze de cliënt een klacht kan indienen. De reclassering stelt cliënten op de hoogte van het feit dat ze zich in een klachtenprocedure door een derde kunnen laten bijstaan. Er is een regeling met betrekking tot de werkwijze van bemiddeling en klachtafhandeling op unitniveau. De organisatie registreert de klachten en hun afhandeling en checkt of de klachten op de juiste wijze worden afgehandeld.

### **Bevindingen**

De administratie stuurt een folder met informatie over de klachtenprocedure mee met de eerste uitnodigingsbrief. In 2010 en 2011 zijn er geen klachten geweest over RN Middelburg. Vanuit de interviews blijkt dat de medewerkers op de hoogte zijn van het klachtenreglement, al hebben zij allemaal nog nooit een klacht tegen zichzelf of een ander meegemaakt.

Reclassering Nederland heeft een landelijk klachtenreglement. Dit reglement en een specifieke folder geven aan waartegen en op welke wijze een cliënt een klacht kan indienen. De mogelijkheid tot bemiddeling is hier onder andere onderdeel van. In het klachtenreglement is opgenomen dat de cliënt zich kan laten bijstaan door een derde.

De registratie van klachten vindt plaats op het regiokantoor in Breda.

### **Oordeel**

#### ***Beklag***

#### ***U:nvt B:4 C:nvt***

RN Middelburg heeft een actuele en volledige klachtenprocedure en informeert cliënten, waardoor het beleid voldoet. Over het functioneren van de beklagregeling en de controle hierop kan de Ist op basis van dit onderzoek geen uitspraak doen; er zijn de afgelopen twee jaar geen klachten geregistreerd.

## **2.4 Privacy**

### **Criterionum**

In het cliëntdossier opgenomen gegevens worden slechts bekend gemaakt aan personen/instellingen die hiertoe bevoegd zijn. De cliënt geeft schriftelijke toestemming voor het raadplegen van referenten en voor het geven van informatie aan derden, anders dan justitiële partners. Ten behoeve hiervan is er een document 'Verklaring van geen bezwaar'. De organisatie heeft een privacyreglement waarin is opgenomen dat cliëntgegevens slechts bekend worden gemaakt aan personen die hiertoe bevoegd zijn en voor zover deze gegevens noodzakelijk zijn om de autoriteit

die ze opvraagt haar werk te laten doen. Ook is in het privacyreglement opgenomen dat de cliënt zich kan laten informeren over de inhoud van zijn eigen dossier. Omgaan met privacygevoelige informatie is onderdeel van een gedragscode, interne training en inwerkprogramma. De organisatie checkt in hoeverre de medewerkers handelen volgens het privacyreglement.

### **Bevindingen**

RN Middelburg beschikt over een gestandaardiseerde 'Verklaring van geen bezwaar'. Uit het dossieronderzoek van de ISt blijkt dat in de adviesfase deze verklaring in alle gevallen aanwezig, ondertekend en op de juiste wijze gebruikt is qua uitwisseling van gegevens. Daarentegen blijkt echter dat in de meeste toezichtdossiers geen nieuwe 'Verklaring van geen bezwaar' aanwezig is. Informatie-uitwisseling met instellingen of andere referenten vindt dan plaats op basis van de verklaring die eerder door de adviseur is opgemaakt, die dan erg gedateerd kan zijn. Uit de toezichtdossiers blijkt dat er ook informatie-uitwisseling plaatsvindt waarvoor niet is getekend op de 'Verklaring van geen bezwaar'.

In het privacyreglement is opgenomen dat er enkel aan instellingen e.d. informatie mag worden verstrekt waar de cliënt schriftelijk toestemming voor heeft gegeven en die noodzakelijk is voor de uitvoering van het werk. In de 'Gedragscode Reclassering Nederland' staat onder andere dat de medewerker gebonden is aan de geheimhoudingsplicht.

De administratie checkt aan het einde van het product of de 'Verklaring van geen bezwaar' aanwezig is.

### **Oordeel**

#### **Privacy**

**U:2 B:4 C:4**

De uitvoering voldoet in beperkte mate aan de normen en verwachtingen, het beleid en de check op de uitvoering voldoen volledig. RN Middelburg beschikt over een gestandaardiseerde 'Verklaring van geen bezwaar'. Deze wordt door de adviseurs consequent gebruikt. Toezichthouders blijken echter veelal gebruik te maken van de verklaring uit de adviesfase. Ook blijkt dat in enkele gevallen informatie-uitwisseling plaatsvindt waarvoor niet is getekend. De richtlijnen omtrent de privacy zijn voldoende vastgelegd.

### **Aanbevelingen**

- Draag zorg voor een geactualiseerde 'Verklaring van geen bezwaar' bij alle toezichten die is ondertekend door de cliënt, met specificering van de referent. Dit dient standaard te gebeuren bij aanvang van het toezicht en is een dynamisch document.
- Draag er zorg voor dat alle reclasseringswerkers alleen contact opnemen met instellingen of personen (anders dan justitiële instellingen) waar de cliënt toestemming voor heeft gegeven.

## **2.5 Omgangsvormen**

### **Criterion**

Reclasseringswerkers bejegenen de cliënten respectvol, waarbij er inzicht is in de verschillende culturele achtergronden. Motiverende gespreksvoering, of soortgelijke methodes, behoren tot het handelingsrepertoire van de reclasseringswerkers. De organisatie dient een vastgelegde visie op de bejegening van cliënten te hanteren. Er is beleid gericht op het voorkomen van discriminatie en op het betrekken van algemene kennis over de culturele achtergrond van cliënten bij

diagnostiek en bejegening. De kwaliteit van de omgangsvormen met cliënten en de gedragscode zijn onderdeel van teamoverleg, intervisie en functioneringsgesprekken.

### **Bevindingen**

De training 'Motiverende gespreksvoering' is onderdeel van het opleidingsaanbod. Deze methodiek is onderdeel van de casuïstiekbespreking waarin reclasseringswerkers cliënten en situaties kunnen inbrengen. Vanuit de interviews blijkt dat er weinig kennis is over de culturele achtergronden van cliënten en dat er, gezien de cliëntenpopulatie, wel behoefte is aan kennisverbreding.

Beleid over de bejegening van cliënten en ter voorkoming van discriminatie is onderdeel van de 'Gedragscode Reclassering Nederland'.

De werkbegeleider gaat af en toe mee naar gesprekken om de kwaliteit van de gespreksvoering te kunnen beoordelen. Dit vindt echter minder dan eenmaal per jaar plaats en meestal naar aanleiding van negatieve signalen over het functioneren van de reclasseringswerker of wanneer iemand recent in dienst is gekomen. Bij nieuwe medewerkers gebeurt dit tijdens de inwerkperiode wel frequenter doordat bij hen een ervaren collega als mentor meegaat.

### **Oordeel**

#### ***Omgangsvormen***

***U:3 B:4 C:2***

De uitvoering voldoet overwegend, het beleid volledig en de check op de uitvoering in beperkte mate aan de normen en verwachtingen van de ISt. Medewerkers zijn zich bewust van de wijze waarop zij om dienen te gaan met hun cliënten. Vanwege de cliëntenpopulatie is er behoefte aan meer kennis omtrent de culturele diversiteit en de gevolgen hiervan voor het reclasseringswerk. Er zijn richtlijnen over de omgangsvormen van de medewerkers met de cliënten die zijn beschreven in de gedragscode. Het komt te sporadisch voor dat er zicht is op de wijze waarop medewerkers omgaan met de cliënten.

### **Aanbevelingen**

- Organiseer informatieverstrekking en/of training om de kennis over culturele diversiteit in het reclasseringswerk te vergroten.
- Zorg er voor dat de werkbegeleiders minimaal jaarlijks meegaan naar gesprekken zodat er inzicht is in de kwaliteit van bejegening van cliënten door medewerkers.

## **2.6 Conclusie**

RN Middelburg houdt over het algemeen voldoende rekening met de rechtspositie van haar cliënten. Opvallend in dat verband is dat er het laatste jaar geen klachten zijn geweest. Op enkele criteria komen aandachtspunten naar voren en is verbetering wenselijk. Ten aanzien van de informatieverstrekking krijgen de cliënten in detentie niet dezelfde informatie over hun rechten en plichten als de overige cliënten. De verstrekking van folders vindt hier namelijk niet plaats. Tijdens het toezicht wordt te vaak geen gebruik gemaakt van een nieuwe en actuele 'Verklaring van geen bezwaar' voor de uitwisseling van cliëntgegevens. RN Middelburg zou verder meer systematisch aandacht kunnen besteden aan de culturele diversiteit van het reclasseringswerk en de hiervoor benodigde methodiek. Ook zou er meer zicht moeten zijn op de wijze waarop reclasseringswerkers omgaan met de cliënten, de kwaliteit van de gespreksvoering en de informatieverstrekking.

## 3 Advies

In het hoofdstuk Advies komen de aspecten maatschappelijke reïntegratie (3.1), maatschappijbeveiliging (3.2) en de organisatieaspecten (3.3) aan bod. Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaaf beschrijft die de IST hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk (3.4) volgt een conclusie over de drie aspecten ten aanzien van het taakspecialisme advies.

### 3.1 Maatschappelijke reïntegratie

Met betrekking tot het aspect maatschappelijke reïntegratie onderscheidt de IST twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: de bijdrage van het adviesproduct aan de maatschappelijke reïntegratie van de cliënt en de samenwerking met de netwerkpartners tijdens de adviesfase.

#### 3.1.1 Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie

##### **criterium**

De interventies die het advies voorstelt, zijn onderbouwd met een gevalideerd instrument zoals RISC of Quickscan.<sup>6</sup> Indien het advies afwijkt van de uitkomst van het gebruikte instrument, is dit helder onderbouwd en vastgelegd in het dossier. Reclasseringsadviezen stellen bijzondere voorwaarden voor die reïntegratie van de cliënt en/of voorkoming van herhaling van delictgedrag tot doel hebben. Er vindt controle plaats of de reclasseringsadviezen hieraan voldoen. Er zijn heldere instructies voor het gebruik van de gevalideerde instrumenten en het opstellen van de reclasseringsadviezen.

##### **Bevindingen**

###### *Onderbouwing van de geadviseerde interventies*

De reclasseringsbalie bepaalt op basis van welke rapportagevorm, reclasseringsadvies of reclasseringsadvies (beknopt), de adviesopdracht wordt geschreven. Dit impliceert tevens welk diagnose-instrument wordt gebruikt. In principe zijn alle reclasseringsadviezen gebaseerd op een RISC en alle reclasseringsadviezen (beknopt) op een Quickscan. Uitzonderingen van rapportages zonder diagnose-instrument zijn bijvoorbeeld rapporten ten behoeve van een TOM-zitting<sup>7</sup> of rapporten waarbij de cliënt weinig tot geen informatie geeft maar de opdrachtgever toch om informatie vraagt. Wanneer een reclasseringswerker wil afwijken van deze instructie, vindt er overleg plaats met de werkbegeleider. Op basis van het dossieronderzoek blijkt dat alle rapportages op basis van een RISC of Quickscan zijn gemaakt; daar waar nodig heeft verdiepingsdiagnostiek plaatsgevonden.

---

<sup>6</sup> RISC (Recidive Inschatting Schalen) is een instrument dat op basis van criminogene factoren het recidiverisico, mogelijkheden voor gedragsbeïnvloeding en de geschikte gedragsinterventies bepaalt.

De Quickscan is een selectie-instrument om in de eerste fase van het strafproces een inschatting te maken of een afname van de RISC wenselijk is en of de vervolgvactiteiten moeten worden ingezet.

<sup>7</sup> Transactie Openbaar Ministerie (TOM) betreft een door de officier van justitie aangeboden transactie.

Tussen de reclasseringswerker en de werkbegeleider vindt altijd een RISc-bespreking plaats. Bij afwijking van de uitkomst van de RISc-score in het advies wordt dat extra beargumenteerd tijdens dit overleg. Daarnaast wordt dit in de RISc beschreven en zo nodig ook in het rapport opgenomen. Het uitgangspunt is dat een reclasseringstoezicht invulling krijgt middels bijzondere voorwaarden. In rapportages op basis van een RISc zijn naast de meldplicht tevens bijzondere voorwaarden opgenomen ten behoeve van gedragsverandering en/of voorkoming van recidive, zoals behandeling of elektronische controle. Het Openbaar Ministerie van Middelburg heeft RN Middelburg verzocht om in het rapport een beschrijving van de consequenties van *alle* sanctiemodaliteiten op te nemen, in tegenstelling tot de landelijke instructies om enkel het advies van de reclassering op te nemen dat bij schuldig bevinding geïndiceerd is. Om tegemoet te komen aan de behoefte van het OM in Middelburg past RN Middelburg het format aan, zo blijkt tevens uit het dossieronderzoek.

#### *Instructies*

De instructies voor de diagnose-instrumenten en het opstellen van het rapport zijn voorhanden en bekend onder de medewerkers. Door de formats van de rapporten is het duidelijk wat er in het rapport moet staan. Daarnaast zijn er landelijke criteria waaraan het rapport inhoudelijk moet voldoen.

#### *Check op de uitvoering*

Zowel tijdens de RISc-bespreking als op basis van het definitieve reclasseringsadvies vindt een check plaats of de rapportage voldoet aan de criteria en of dit is gebaseerd op het juiste diagnose-instrument. Daarnaast ondertekent de unitmanager het rapport.

#### **Oordeel**

##### ***Bijdrage aan reïntegratie***

***U:4 B:4 C:4***

De uitvoering, het beleid en de check op de uitvoering voldoen volledig aan de normen en verwachtingen van de ISt. De reclasseringsadviezen zijn gebaseerd op de benodigde diagnose-instrumenten. Afwijkingen op de RISc-score zijn onderbouwd en beargumenteerd. Er zijn duidelijke instructies hoe de adviseur de diagnose-instrumenten gebruikt en de rapportages opgesteld moeten worden. De check op de inhoud en de criteria wordt gedaan.

#### *3.1.2 Samenwerking met netwerkpartners*

##### **criterium**

Bij de advisering maakt de reclassering gebruik van informatie of medewerking van instanties die kunnen bijdragen aan gedragsverandering en reïntegratie. Wanneer dat geïndiceerd is, vindt verwijzing plaats naar deze instanties, zoals maatschappelijke opvang of begeleiding, behandelinstellingen, (schuld-) hulpverlening, werk- of uitkeringsinstanties etc. Bij deze verwijzing wordt, indien nodig, gebruik gemaakt van een indicatiestelling forensische zorg. De reclasseringswerkers zijn op de hoogte van het zorgaanbod in hun regio en de heersende afspraken met de instellingen. De reclassering heeft, afgestemd op de doelgroep, afspraken gemaakt met lokale instellingen, bijvoorbeeld in de vorm van convenanten. Er vindt een check plaats of reclasseringswerkers de juiste afweging maken tussen toeleiden naar zorg of interne gedragsinterventies.

## **Bevindingen**

### *Toeleiden naar zorg*

Reclasseringswerkers geven aan goed op de hoogte te zijn van de zorgkaart in de regio. RN Middelburg werkt veel samen met GGz Emergis en met De Waag (ambulante forensische psychiatrie). Beiden zijn in hetzelfde pand gevestigd als RN Middelburg waardoor er een goede samenwerking met korte lijnen wordt ervaren. Daarnaast is de consulent psycholoog die aanwezig is tijdens de casuïstiek, werkzaam bij De Waag. Reclasseringswerkers checken bij verwijzing naar een ambulante instelling of de persoon in aanmerking komt voor een intake. Een indicatie om cliënten toe te leiden naar zorg is onder andere gelegen in de aanwezigheid van een hoog recidiverisico, psychiatrische problematiek of huiselijk geweld waarbij de partner betrokken moet zijn tijdens de behandeling. Doordat dit veel voorkomt, ontstaan er momenteel wachtlijsten bij De Waag. Het gevolg is dat De Waag, met name bij huiselijk geweld, de aanvragen screent of zij niet ook in aanmerking kunnen komen voor gedragsinterventies die RN Middelburg aanbiedt. Een reden die wordt gegeven voor de lage instroom van de gedragsinterventies, is dat deze trainingen zo weinig plaatsvinden dat zij minder leven onder de medewerkers. Daarom wordt eerder gekozen voor toeleiden naar zorg. Daarnaast speelt mee dat ambulante behandelingen vaker op kortere termijn dan de gedragsinterventies kunnen starten en dat reclasseringswerkers de problematiek regelmatig als te complex inschatten voor een gedragsinterventie van één van de drie reclasseringsorganisaties.

Hoewel er vaak sprake is van vertraging van de oplevering van een adviesproduct bij samenwerking met het NIFP, is er een goede samenwerking met de rapporteurs van het NIFP.

### *Convenanten en afspraken*

RN Middelburg heeft diverse convenanten afgesloten met keten- en netwerkpartners. Die zijn echter voornamelijk gericht op de uitvoering van het reclasseringstoezicht. Op de samenwerking met de ketenpartners in het Veiligheidshuis Zeeland na, zijn er geen convenanten afgesloten met netwerkpartners die van betekenis kunnen zijn in de adviesfase. Er zijn instructies hoe het toeleiden naar zorg moet worden afgehandeld.

### *Check op de uitvoering*

Het aanbod aan gedragsinterventies en de zorgkaart wordt actief besproken tijdens het RISc-overleg met de werkbegeleider. Interne uitwisseling van het aanbod vindt veelal plaats tijdens de casuïstiekbespreking.

## **Oordeel**

### **Netwerkpartners**

**U:4 B:3 C:4**

De uitvoering ten aanzien van de samenwerking met netwerkpartners voldoet volledig, evenals de check op de uitvoering. Het beleid voldoet overwegend. Het zorgaanbod is bekend binnen de organisatie. Medewerkers zijn actief in het zoeken naar het juiste behandelaanbod voor de cliënt. Daarbij worden cliënten echter minder vaak aangemeld voor een gedragsinterventie van de reclassering en vooral toegeleid naar externe zorg. Er zijn instructies hoe het toeleiden naar zorg moet worden afgehandeld. Voor de uitvoering van de adviestaak zijn er geen convenanten aanwezig aangaande de samenwerking met netwerkpartners. De check op de uitvoering vindt voldoende doorgang tijdens het overleg met de werkbegeleider.

## 3.2 Maatschappijbeveiliging

Met betrekking tot het aspect maatschappijbeveiliging onderscheidt de ISt twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: bijdrage aan de strafrechterketen tijdens de adviesfase en de risico-identificatie en -beheersing middels het adviesproduct.

### 3.2.1 Bijdrage aan de strafrechterketen

#### Criterion

De reclasseringsadviezen beschrijven een reële en adequate sanctiemodaliteit, zij voldoen aan de inhoudelijke criteria en worden, afhankelijk van het doel en de aanvraag, binnen de daarvoor gestelde termijn opgeleverd. De opdrachtgevers zijn tevreden over de inhoud van de reclasseringsadviezen. Prioriteitstelling vindt in overleg met de opdrachtgevers plaats en wanneer niet voldaan kan worden aan de oplevertermijn, wordt de opdrachtgever tijdig volgens de afspraken op de hoogte gebracht. De reclassering maakt afspraken ten aanzien van de (tijdige) oplevering van de reclasseringsadviezen en vertaalt dit in werkinstructies. Er zijn zowel vastgestelde criteria voor prioriteitsstelling van de adviesopdrachten als voor de fase van inverzekeringstelling. De reclasseringsbalie beschikt over werkinstructies voor de verdeling van de adviesopdrachten aan de drie reclasseringsorganisaties. De reclassering checkt of de oplevertermijnen aan de opdrachtgever worden gehaald, evenals of de reclasseringsadviezen voldoen aan de inhoudelijke criteria.

#### Bevindingen

##### *Prioritering*

Prioritering vindt met name plaats op basis van de zittingsdatum en het soort advies. Ondanks de ketenbrede afspraken omtrent prioriteitstelling, maken RN Middelburg en de opdrachtgevers hier geen actief gebruik van. Er zijn ook geen vastgelegde regionale afspraken. Hetzelfde geldt voor de fase van inverzekeringstelling.

Bij RN Middelburg heerst ongenoegen over de arrondissementale herindeling. Hierdoor is de officier van justitie die weekdienst heeft in het kader van de voorgeleiding recentelijk vanuit Middelburg naar Breda verplaatst. Het gevolg is dat de achterwacht van deze officier van justitie in Middelburg minder op de hoogte is van de inhoudelijke beslissingen die in Breda worden genomen over het al dan niet voorgeleiden. Daarnaast wordt de besluitvorming nu later doorgegeven aan de reclasseringsbalie. Ook kunnen de reclasseringswerkers hun vroeghulpbezoeken minder snel prioriteren op basis van een eventuele voorgeleiding. Dit brengt met zich mee dat de reclassering minder tijd heeft om inhoudelijk dieper in te gaan op een zaak om tot een gedegen advies te komen.<sup>8</sup>

##### *Verdeling*

De reclasseringsbalie krijgt de opdrachten binnen. De reclasseringsbalie beschikt over werkinstructies op basis waarvan de verdeling naar de twee reclasseringsorganisaties plaatsvindt. Volgens hen vindt deze verdeling binnen enkele dagen plaats. De verdeling is ongeveer 65 procent naar RN Middelburg en 35

---

<sup>8</sup> In de wederhoorreactie van OM Middelburg wordt aangegeven dat evaluaties omtrent deze werkwijze reeds in gang zijn gezet.

procent naar de verslavingsreclassering van GGz Emergis. Het bewaken van dit percentage ligt bij de aansturende medewerker van de reclasseringsbalie, tevens unitmanager van RN Middelburg. RN Middelburg heeft een planningsbureau dat zorgt voor de interne verdeling van de adviesopdrachten. Dit planningsbureau bestaat zowel uit medewerkers van de administratie, de werkbegeleider, als de unitmanager. Doordat er geen wachtlijst is, vindt deze verdeling plaats aan de hand van het aanbod of de vraag van een reclasseringswerker. Derhalve is er geen vast verdeelmoment. De unitmanager monitort de doorlooptijden van de rapportages.

### *Termijnen*

Zonder een bekende zittingsdatum dient een reclasseringsadvies binnen zes weken te zijn opgeleverd. Bij een advies in het kader van Binnen Beginnen is dit 28 dagen. Dit is onder andere geformuleerd in de landelijk vastgestelde 'Ketenafspraken advies' van juli 2009 tussen het OM en de 3RO, het draaiboek GW-3RO en de handleiding Voorwaardelijke Invrijheidsstelling 3RO.

Uit het dossieronderzoek blijkt dat overschrijding van de geplande opleverdatum bijna niet aan de orde is. Vanuit de opdrachtgevers zijn er verschillende geluiden omtrent de tevredenheid over het oplevertermijn. PI Middelburg ervaart vertraagde aanlevering bij adviezen voor een penitentiaal programma (PP). Hun ervaring is dat de termijnen bijna nooit worden gehaald en er vrijwel altijd om uitstel wordt gevraagd. Het OM geeft aan dat een verzoek om uitstel zelden voorkomt, omdat de oplevering doorgaans op tijd gebeurt. Het OM ervaart echter wel beperkte flexibiliteit bij de reclassering in het geval van spoedopdrachten, maar nuanceert dat deze opdrachten uiteindelijk wel worden aangenomen en op tijd worden opgeleverd. Een kanttekening maken beide opdrachtgevers bij advisering van het NIFP, dan is een tijdige oplevering van het reclasseringsproduct vaak niet aan de orde. De adviseurs sluiten hierbij aan. De verantwoordelijkheid voor het inlichten van de opdrachtgever behoort tot de taken van het planningsbureau.

In tabel 2 staat een overzicht van de cumulatieve doorlooptijden van de meest voorkomende varianten van reclasseringsadviezen. Een kanttekening is dat deze cijfers in bepaalde mate een vertekend beeld kunnen geven, omdat registratie achteraf kan plaatsvinden. De daadwerkelijke levering vindt digitaal plaats in JD-online, maar hoort in principe overeen te komen met onderstaande gegevens uit het Cliënt Volg Systeem (CVS). In de tabel zijn twee percentages onder elkaar gezet, afhankelijk van het startmoment van de doorlooptijd. In het ene geval is gerekend vanaf het moment dat de aanleiding van de opdrachtgever is ingevoerd door de reclasseringsbalie. In het andere geval is gerekend vanaf de feitelijke begindatum dat de adviseur start en invoert in het CVS.



**Tabel 2. Frequentieverdeling doorlooptijden cumulatief in dagen gerekend vanaf:**  
**A. de datum aanleiding tot de productiedatum**  
**B. de feitelijke begindatum tot de productiedatum**

		Binnen 20 dagen	Binnen 30 dagen	Binnen 40 dagen	Binnen 50 dagen
Reclasseringsadvies totaal (incl. TBS/PIJ, beknopt etc.)	A	37,7%	44,0%	48,9%	<b>57,8%</b>
	B	53,0%	66,8%	73,7%	<b>81,3%</b>
Reclasseringsadvies (beknopt) totaal (incl. zonder diagnose)	A	67,9%	72,8%	77,6%	83,7%
	B	82,1%	92,3%	94,7%	96,3%
Reclasseringsadvies + verdiepingsdiagnostiek	A	0,0%	0,0%	0,0%	<b>16,7%</b>
	B	16,7%	16,7%	16,7%	<b>16,7%</b>
Reclasseringsadvies TR/BB	A	3,7%	<b>11,1%</b>	22,2%	48,1%
	B	14,8%	<b>44,4%</b>	63,0%	77,8%

Peildatum 01-09-2011

Deze gegevens illustreren dat 57,8 procent van de reclasseringsadviezen binnen zes weken (48 dagen) na de opdracht is afgerond. Vanaf de feitelijke startdatum van de reclasseringswerker haalt 81,3 procent deze termijn. Ten tweede wordt duidelijk dat 11,1 procent van de reclasseringsadviezen TR/BB de oplevertermijn van 28 dagen haalt nadat de opdracht is gegeven. Vanaf de feitelijke startdatum van de reclasseringswerker haalt 44,4 procent van de opdrachten deze opleverdatum. Als laatste illustreren deze gegevens dat wanneer verdiepingsdiagnostiek noodzakelijk is na zes weken slechts 16,7 procent is afgerond, onafhankelijk van het startmoment.

#### *Kwaliteit reclasseringadvies*

Uit de interviews blijkt dat bij de bepaling van een reële sanctiemodaliteit RN Middelburg rekening houdt met het recidiverisico, met delictgerelateerde problematiek en met de strafverwachting volgens het opdrachtformulier. Zowel in het overleg met de werkbegeleider als tijdens de casuïstiek komt dit aan de orde. Op basis van het dossieronderzoek blijkt dat de reclasseringsadviezen antwoord geven op de vraagstelling van de opdrachtgever, dat feiten en meningen zijn gescheiden, dat is aangegeven op welke informatie en instrumenten het advies is gebaseerd, dat het conceptrapport is besproken met de cliënt of is gemotiveerd waarom dit niet is gebeurd en dat het advies is onderbouwd met interventies e.d., waarbij afwijkingen zijn gemotiveerd. Opmerkelijk is echter wel dat bij verwijzing naar een instelling bij de uitvoerbaarheid van een behandeling meerdere malen niet is vermeld of er contact is geweest met de desbetreffende instelling over de haalbaarheid van een intakegesprek. De norm voor referentienformatie is minimaal één referent. Bij driekwart van de reclasseringsadviezen wordt één referent geraadpleegd, echter veelal familie in plaats van netwerk-/ketenpartners die over meer feitelijke informatie beschikken. Overlegmomenten met bijvoorbeeld een

werkgever of ketenpartner zoals Veiligheidshuis, politie of een eventuele toezichthouder worden in zijn geheel niet teruggevonden in het dossieronderzoek. Het OM is over het algemeen tevreden over de kwaliteit van de reclasseringsadviezen.<sup>9</sup> Wel ervaart het dat door de formats de flexibiliteit van de adviezen afneemt en er veel herhaling in zit. PI Middelburg mist initiatief van de reclassering in de TR/BB- en PP-adviezen, bijvoorbeeld het alvast aanmelden voor behandeling.

## Oordeel

### *Bijdrage strafrechtketen*

**U:3 B:3 C:4**

De uitvoering en het beleid ten aanzien van de bijdrage van het advies aan de strafrechtketen voldoen overwegend. Een aantal aandachtspunten betreft enkele criteria voor de kwaliteit van het reclasseringsadvies en het halen van de termijnen aangaande rapportages in opdracht van het gevangeniswezen. De kwaliteit van de uitvoering van voornamelijk de vroeghulp lijdt onder de arrondissementale herindeling. Er zijn met het OM Breda nog geen duidelijke afspraken gemaakt over de snelheid en kwaliteit van de informatie-uitwisseling. Hoewel de wijze waarop prioriteitstelling plaatsvindt in de praktijk goed lijkt te werken, mist de organisatie structurele regionale afspraken hierover. Met name in het geval van het ontstaan van wachtlijsten is dit een meerwaarde. De check op de uitvoering voldoet aan de normen en verwachtingen omdat zowel de kwaliteit als de doorlooptijd wordt gemonitord.

## Aanbevelingen

- Stuur aan op verbreding van de referenten die worden geraadpleegd.
- Benoem in het reclasseringsadvies de uitvoerbaarheid van een interventie aan de hand van een overlegmoment met de desbetreffende instelling.
- Zorg voor het halen van de doorlooptijden ten aanzien van adviesopdrachten afkomstig uit het gevangeniswezen.
- Operationaliseer richtlijnen voor prioriteitstelling van de reclasseringsadviezen zodat dit regionaal eenduidig wordt toegepast.
- Onderzoek de mogelijkheden tot verbetering van de informatie-uitwisseling met het OM tijdens de fase van inverzekeringstelling en maak hierover duidelijke afspraken met de betrokken partijen.

### *3.2.2 Risico-identificatie en -beheersing*

#### **criterium**

De reclassering beschrijft in haar adviezen de ernst en aard van de recidiverisico's en, indien geïndiceerd, controlemiddelen waarmee recidiverisico's beheerst kunnen worden. Als er geen bijzondere voorwaarden worden geadviseerd, is dit gemotiveerd beschreven in het reclasseringsadvies. Reclasseringswerkers zijn bekend met de mogelijkheden tot het inzetten van elektronische controle en de contra-indicaties hiervoor. Er zijn heldere instructies voor het beschrijven van recidiverisico's en indien nodig voor het toepassen van controlemiddelen, alsmede voor de inzet van elektronische controle. De organisatie controleert of de risico-inschatting en de toepassing van controlemiddelen volgens de instructies plaatsvinden.

---

<sup>9</sup> Op het moment van deze inspectie is er een tevredenheidsonderzoek gaande onder de opdrachtgevers naar de kwaliteit van de adviesproducten. De resultaten zijn echter nog niet bekend.

## **Bevindingen**

### *Inzet van controlemiddelen*

Uit het dossieronderzoek blijkt dat in alle rapporten het recidiverisico is opgenomen, zowel onder het specifieke kopje 'recidiverisico' als verweven in de conclusie. Tevens blijkt uit dossieronderzoek dat in de rapporten waarin bijzondere voorwaarden zijn voorgesteld, controlemiddelen zijn opgenomen. Het controlemiddel 'meldplicht' wordt standaard opgenomen, maar ook urinecontrole en elektronische controle komen voor. Een toezicht zonder controlemiddel komt in een reclasseringsadvies nooit voor; dit staat het format ook niet toe. Indien er in zijn geheel geen bijzondere voorwaarden zijn geadviseerd, wordt dit beargumenteerd in de RISc en in het rapport. Dan is bijvoorbeeld sprake van een weigerende of ongemotiveerde cliënt, een laag recidiverisico of afwezigheid van delictgerelateerde problematiek.

### *Elektronische controle*

Elektronische controle gebeurt vooral als onderdeel van een Penitentiair Programma (PP). De reclasseringswerkers weten wanneer de inzet van elektronische controle is geïndiceerd en welke stappen zij moeten zetten om dit te verwezenlijken, bijvoorbeeld het afleggen van een huisbezoek. De inzet hiervan bij schorsing van de voorlopige hechtenis of bij vonnis leeft binnen de organisatie echter nog slechts in beperkte mate, mede doordat OM en ZM nog onvoldoende doordrongen zijn van de meerwaarde hiervan. Met OM en ZM zijn derhalve geen concrete afspraken over de mogelijkheden en de inzet van elektronische controle.

### *Werkinstructies en beleid*

De RISc geeft op basis van de score een eerste indicatie van het recidiverisico en welke controlemiddelen nodig zijn om dit te beheersen. In het 3RO-brede 'Ontwerp Toezicht' (2009) en in de 'gebruikershandleiding Ontwerp Toezicht' (2009) zijn gedetailleerde instructies gegeven met betrekking tot de inzet van controlemiddelen. Ten aanzien van de inzet van elektronische controle zijn tevens afspraken vastgelegd in de landelijke 'Samenwerkingsovereenkomst tussen politie, de 3RO en het OM' in het kader van toezicht op de naleving van bijzondere afspraken (2011).

### *Check op de uitvoering*

De werkbegeleider bespreekt elke RISc en elk rapport met de rapporteurs en bewaakt hierbij of de recidiverisico's voldoende zijn beschreven. Stimuleren om verder te kijken dan de gegevens vanuit het diagnose-instrument is onderdeel van deze bespreking, met name in het geval van de Quicksan en het opstellen van bijzondere voorwaarden in het kader van een schorsingstoezicht. Wanneer er tussen de werkbegeleider en de reclasseringswerker twijfel is over de inzet van bijzondere voorwaarden, is de desbetreffende casus onderdeel van de casuïstiekbespreking.

## **Oordeel**

### **Risico-identificatie/-beheersing**

**U:4 B:3 C:4**

De uitvoering en de check op de uitvoering van de inzet van controlemiddelen door de adviseurs voldoen aan de normen en verwachtingen. De inzet van controlemiddelen is een standaardonderdeel bij formulering van bijzondere voorwaarden en bij afwijking hierop is dit beargumenteerd. De instructies hierover zijn helder omschreven en vloeien grotendeels voort uit de werkwijze van de RISc. De inzet van elektronische controle bij schorsing of bij vonnis is echter onderbelicht in de mogelijkheden tot het inzetten van controlemiddelen. Het beleid voldoet overwegend. Ondanks de landelijke richtlijnen heeft RN Middelburg hierover geen

regionale afspraken waardoor dit onvoldoende leeft onder de opdrachtgevers, met als gevolg dat dit een negatieve uitwerking heeft op de overweging van reclasseringswerkers om dit te adviseren.

### **Aanbeveling**

Breng de mogelijkheid tot het inzetten van elektronische controle als onderdeel van het totaalpakket aan controlemiddelen zowel intern als bij de opdrachtgevers onder de aandacht en maak regionale afspraken over de inzet en mogelijkheden hiervan.

## **3.3 Organisatieaspecten**

Met betrekking tot de organisatieaspecten komen ten aanzien van het taakspecialisme advies aanvullingen op de criteria die in hoofdstuk 7 aan bod zullen komen. De aanvullingen aangaande het taakspecialisme advies vallen onder het criterium personeelsvereisten.

### *3.3.1 Personeelsvereisten*

#### **Criterium**

De uitvoerders van de RISC en Quickscan zijn in het bezit van een recente licentie om deze instrumenten uit te voeren. Hetzelfde geldt voor de gebruikers van instrumenten ten behoeve van verdiepingsdiagnostiek, zoals MateCrimi<sup>10</sup> en Static99<sup>11</sup>. Het geldt als een vereiste dat enkel degene met een licentie deze instrumenten mag gebruiken. Er is een werkend systeem waarmee wordt bijgehouden of de uitvoerders van de diagnostische instrumenten in het bezit zijn van een licentie.

#### **Bevindingen**

Reclasseringswerkers die het taakspecialisme advies hebben, nemen zo snel mogelijk na indiensttreding deel aan de RISC-training. Ook enkele toezichthouders zijn RISC gecertificeerd. Wanneer er behoefte is aan verdiepingsdiagnostiek benadert de reclasseringswerker de werkbegeleider of het is onderwerp van gesprek tijdens de casuïstiekbespreking. Alleen de werkers met een licentie voor MateCrimi en Static99 voeren die uit. Er is een overzicht welke trainingen ten behoeve van diagnose-instrumenten de medewerkers hebben gevolgd. De afdeling P&O in Breda houdt bij wie in het bezit is van een RISC-licentie of verdiepingsdiagnostiek. Dit is tevens bekend bij de werkbegeleider.

#### **Oordeel**

##### ***Personeelsvereisten***

***U:4 B:4 C:4***

De uitvoering, het beleid en de check op de uitvoering voldoen volledig aan de normen en verwachtingen. De reclasseringswerkers die diagnose-instrumenten uitvoeren, zijn in het bezit van een licentie. Hiervan zijn overzichten die worden bijgehouden door P&O in Breda.

---

<sup>10</sup> De MateCrimi bepaalt de ernst van de verslavingsproblematiek, de samenhang met psychische stoornissen en welke behandeling is geïndiceerd.

<sup>11</sup> Static99 is een risicotaxatie-instrument om het recidiverisico van zedendelinquenten te bepalen.

### 3.4 Conclusie

Binnen het taakspecialisme advies voldoet RN Middelburg op alle criteria van de organisatieaspecten, evenals de aspecten maatschappelijke reïntegratie en maatschappijbeveiliging, overwegend of volledig aan de normen en verwachtingen van de ISt.

Het adviesproduct draagt bij aan maatschappelijke reïntegratie door het in kaart brengen van de criminogene factoren en het recidiverisico en door te adviseren over noodzakelijke interventies/behandelingen. De reclasseringsadviezen zijn onderbouwd met de benodigde diagnose-instrumenten. Afwijkingen op de RISC-indicatie zijn onderbouwd en beargumenteerd. Medewerkers zijn actief in het zoeken naar het juiste behandelaanbod voor de cliënt. Ook ten aanzien van de personeelsvereisten voldoet de organisatie volledig. Er komen echter ook enkele aandachtspunten naar voren.

Ten aanzien van de maatschappijbeveiliging vallen de volgende onderdelen op. Ten eerste heeft de organisatie, met name op het gebied van de vroeghulp, te maken met arrondissementale verschuivingen in de besluitvorming van Middelburg naar Breda. Hierdoor is er behoefte aan duidelijke afspraken met de betrokken partijen, zodat de snelheid en kwaliteit van de informatie-uitwisseling beter worden. Ten tweede verschilt de tevredenheid over de adviesproducten per opdrachtgever, het OM is positiever dan het gevangeniswezen. De cijfers over de doorlooptijden illustreren dit in zekere mate. Ten derde wordt duidelijk dat de wijze waarop prioriteitstelling plaatsvindt in de praktijk goed lijkt te werken, maar dat daarover vastgelegde afspraken ontbreken, zowel intern als met de opdrachtgevers. Daarnaast voldoen de inhoudelijke criteria voor de reclasseringsadviezen overwegend, maar verdient de kwaliteit van de referenten en de benoeming van de uitvoerbaarheid van een interventie aan de hand van een overlegmoment met de desbetreffende instelling in het rapport aandacht. Als laatste komt ten aanzien van de risico-identificatie/-beheersing naar voren dat de mogelijkheid tot het inzetten van elektronische controle als onderdeel van het totaalpakket aan controlemiddelen, zowel intern als bij de opdrachtgevers, onvoldoende bekend is en er geen regionale afspraken zijn over de inzet en de uitwerking hiervan.



## 4 Toezicht

In het hoofdstuk Toezicht komen de aspecten maatschappelijke reïntegratie (4.1) en maatschappijbeveiliging (4.2) aan bod. Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaaf beschrijft die de ISt hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk (4.3) volgt een conclusie over de twee aspecten ten aanzien van het taakspecialisme toezicht.

### 4.1 Maatschappelijke reïntegratie

Met betrekking tot het aspect maatschappelijke reïntegratie onderscheidt de ISt twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: de inhoud van het reclasseringscontact en de samenwerking met de netwerk-/ketenpartners tijdens het toezicht.

#### 4.1.1 Inhoud van het reclasseringscontact

##### **criterium**

De invulling van het toezicht is gebaseerd op bijzondere voorwaarden, indien deze zijn opgelegd door de rechter. Het toezicht is onderbouwd met een RISc. Verder is er een aantoonbare overdracht van degene die het reclasseringsadvies heeft opgesteld aan de toezichthouder. Tijdens het toezicht is er naast controle ook ruimte voor begeleiding. De wijze waarop het toezicht bijdraagt aan gedragsverandering, recidivevermindering en reïntegratie van de cliënt is vastgelegd in beleid en vertaald naar procesbeschrijvingen of instructies. Er vindt controle plaats of het toezicht conform de procesbeschrijving een bijdrage levert aan gedragsverandering, recidivevermindering en reïntegratie van de cliënt, waarbij er sprake is van een recente diagnose, bijzondere voorwaarden en een balans tussen controle en begeleiding.

##### **Bevindingen**

###### *Onderbouwing van het toezicht*

De bijzondere voorwaarden die in het vonnis zijn vermeld, vormen de basis voor de uitvoering van de toezichten. Deze zijn echter niet altijd verwerkt in de toezichtmodule van het Cliënt Volg Systeem (CVS). Tijdens het dossieronderzoek moest de inhoud van het vonnis worden ontleend aan het fysieke dossier van de cliënt. Uit het dossieronderzoek bleek verder dat de toezichten altijd onderbouwd zijn door middel van een diagnose van de RISc of de QuickScan. In de door de ISt bekeken dossiers, die nog liepen of in 2011 zijn afgesloten, zijn deze echter niet altijd actueel, namelijk variërend van 2004 tot 2011.

###### *Invulling van het toezicht*

Overdracht van een casus van de adviseur aan de toezichthouder gaat volgens de reclasseringswerkers automatisch. In geen van de onderzochte dossiers is deze overdracht echter expliciet gedocumenteerd.

Toezichthouders geven aan dat zij in de uitvoering van het toezicht een goede balans kunnen vinden tussen controleren en begeleiden. Dit onderwerp komt ook aan bod in de casuïstiekbespreking en in casuoverleggen met de werkbegeleider. Uit de dossiers kreeg de ISt een wisselend beeld van deze balans tussen controleren en begeleiden. Soms signaleerde de ISt bijna geen controle-elementen en lijkt de toezichthouder vooral als maatschappelijk werker op te treden. In andere gevallen,

hoofdzakelijk als cliënten in een instelling verblijven of behandeling ondergaan, ziet de ISt dat er voornamelijk sprake is van controle. Cliënten zijn wisselend te spreken over de begeleiding die de toezichthouder biedt.

#### *Beleid*

Het uitgangspunt voor de uitvoering van het reclasseringstoezicht is het 3RO-brede 'Ontwerp Toezicht' uit 2009. Dit document en de bijbehorende gebruikershandleiding geven instructies. Hierin staat onder andere beschreven dat er een diagnose aan het toezicht ten grondslag moet liggen.

#### *Check op de uitvoering*

Door middel van het bespreken van casussen en het voeren van caseloadgesprekken vindt bespreking plaats wat een goede uitvoering van het toezicht is, met een juiste balans tussen controle en begeleiding. In de beginfase van het toezicht worden de RISc, het vonnis en de bijzondere voorwaarden bij de casusbesprekingen betrokken. Op die manier is er een controle of de toezichthouder het toezicht conform het vonnis en de bijzonder voorwaarden inricht. De werkbegeleider geeft aan dat er vervolgens geen check is of toezichten ook conform de instructies worden uitgevoerd.

### **Oordeel**

#### **Reclasseringscontact**

**U:2 B:4 C:3**

De uitvoering van het reclasseringscontact voldoet beperkt aan de verwachtingen. Het vonnis met de bijzondere voorwaarden is aanwezig in het fysieke dossier, maar is soms digitaal niet goed verwerkt. Er is altijd een diagnose aanwezig, maar deze is vaak niet actueel. Er vindt verder geen registratie plaats van de overdracht van adviseur naar toezichthouder. De manier van toezicht houden verschilt tussen toezichthouders. Niet altijd is de ISt een goede balans tussen begeleiden en controleren tegengekomen.

Het beleid ten aanzien van de uitvoering van het toezicht is afdoende beschreven in het 'Ontwerp Toezicht' en de gebruikershandleiding. De check op de uitvoering vindt plaats door middel van gesprekken tussen de werkbegeleider en de toezichthouder. De werkbegeleider controleert echter onvoldoende of de reclasseringswerker het toezicht conform de instructies uitvoert.

### **Aanbevelingen**

- Draag zorg voor volledige registratie in de toezichtmodule van het CVS, zowel bij aanvang als gedurende het toezicht, met vermelding van de bijzondere voorwaarden, de toezichtmodaliteit en de overdracht tussen adviseurs en toezichthouders.
- Zorg dat aan het toezicht een actuele diagnose ten grondslag ligt.
- Zorg voor een goede balans tussen controle en begeleiding in het toezicht.
- Controleer gedurende de looptijd van het toezicht of de uitvoering conform de instructies geschiedt.

#### *4.1.2 Samenwerking*

### **criterium**

Tijdens het reclasseringstoezicht vindt er samenwerking plaats met de politie en relevante instellingen die een bijdrage kunnen leveren aan de controle op en de begeleiding van de cliënt. Onder de reclasseringswerkers is bekend wat de desbetreffende afspraken hieromtrent zijn. De organisatie heeft ten behoeve hiervan afspraken gemaakt met lokale instellingen en de politie. Er vindt controle plaats of



reclasseringswerkers voldoende kennis hebben omtrent het zorgaanbod en, indien geïndiceerd, de cliënt toeleiden naar zorg en gebruik maken van het aanbod van zorginstellingen.

## **Bevindingen**

### *Uitvoering*

In paragraaf 7.2 wordt beschreven met welke ketenpartners RN Middelburg afspraken heeft gemaakt en aan welke overleggen de reclasseringsunit deelneemt. Ook wordt daar ingegaan op de communicatie met de politie.

De kennis van het zorgaanbod wordt bijgehouden door uitwisseling van ervaringen tussen reclasseringswerkers tijdens casuïstiekbesprekingen. Daarnaast is er recent een digitale 'zorgkaart' met daarin het zorgaanbod samengesteld om de kennis te actualiseren. Er is een actieve samenwerking tussen RN Middelburg en het centrum voor ambulante forensische psychiatrie De Waag. De reclasseringswerkers verwijzen cliënten veelvuldig naar deze instelling.

### *Beleid*

De diverse samenwerkingsovereenkomsten en convenanten komen aan bod in paragraaf 7.2. Specifiek voor de uitvoering van het toezicht is er in 2011 een samenwerkingsovereenkomst op landelijk niveau afgesloten met de politie, de drie reclasseringsorganisaties en het OM in het kader van toezicht op de naleving van bijzondere voorwaarden. Hierin is onder andere vastgelegd: 'De handhaving op de naleving van de vrijheidsbeperkende voorwaarden valt onder de algemene signalerende taak van de politie. De politie rapporteert niet-naleving van de vrijheidsbeperkende voorwaarden aan het OM en informeert tevens de reclassering hieromtrent.' In de praktijk schort het hier dus aan.

### *Check op de uitvoering*

De werkbegeleider heeft de indruk dat het zorgaanbod voldoende aandacht krijgt en bekend is bij de medewerkers, mede doordat dit in Zeeland vrij overzichtelijk is. In het interview van de Ist met de toezichthouders bleek de nieuwe digitale zorgkaart echter niet bekend te zijn.

## **Oordeel**

### ***Samenwerking***

#### ***U:3 B:4 C:3***

De uitvoering ten aanzien van de samenwerking voldoet overwegend, evenals de check op de uitvoering. RN Middelburg werkt samen met verschillende instellingen en organisaties. De samenwerking met de politie Zeeland verloopt nog niet voorspoedig. Door middel van casuïstiekbesprekingen wordt de kennis van het zorgaanbod actueel gehouden. Tevens is er recent een digitale zorgkaart opgesteld en verspreid. Niet alle toezichthouders bleken hiermee echter bekend.

Het beleid voldoet aan de verwachtingen van de Ist. Aan de samenwerking met de strafrechtelijke ketenpartners liggen convenanten ten grondslag.

## **Aanbeveling**

Zorg voor voldoende bekendheid met de digitale zorgkaart bij de reclasseringswerkers.

## 4.2 Maatschappijbeveiliging

Met betrekking tot het aspect maatschappijbeveiliging onderscheidt de IST twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen. Ten eerste de bijdrage aan de strafrechterketen tijdens het toezicht en de risico-identificatie. Ten tweede de risicobeheersing tijdens het toezicht.

### 4.2.1 Bijdrage aan de strafrechterketen en risico-identificatie

#### Criterion

Opdrachten voor reclasseringstoezicht worden, afhankelijk van de modaliteit, uiterlijk volgens de vastgestelde termijnen in uitvoering genomen. De uitvoering van toezichten vindt in het geval van krappe capaciteit plaats volgens een afgesproken prioriteitstelling. Binnen zes weken na aanvang van het toezicht heeft de cliënt de standaardgedragsregels evenals de toezichtovereenkomst ondertekend.

De doelen in de toezichtovereenkomst zijn SMART<sup>12</sup> geformuleerd en dragen bij aan gedragsverandering, reïntegratie en recidivevermindering van de cliënt. De uitvoering van het toezicht sluit vervolgens aan op het opgestelde plan van aanpak of het reïntegratieplan voor gedetineerden en/of op de inhoud van en de bepalingen in het vonnis of in de schorsing van de voorlopige hechtenis.

Indien een toezicht aanvangt, terwijl er nog geen RISc voorhanden is, wordt die zo snel mogelijk uitgevoerd om gericht invulling te kunnen geven aan het toezicht.

Bij de uitvoering van het toezicht wordt gebruik gemaakt van controlemiddelen die, afhankelijk van het toezichtniveau, hierin zijn voorgeschreven. De reclassering rapporteert op de daarvoor vastgestelde momenten aan de opdrachtgever en andere betrokken partijen. Deze evaluaties en rapportages voldoen aan de daarvoor gestelde kwaliteitscriteria. Bij voortijdige (positieve) beëindiging van het toezicht, wanneer het toezicht niet tot stand is gekomen, wanneer er sprake is van overtreding van de bijzondere voorwaarde of wanneer een toezicht niet tijdig kan aanvangen, vindt overleg met en advisering aan de opdrachtgever plaats. Dit geldt tevens bij (dreigende) onbeheersbaarheid van de risico's. Naast de twee eerder genoemde vormen van beëindiging, krijgt de opdrachtgever tevens bij het verstrijken van de proeftijd een afsluitbericht van het toezicht.

Het bovenstaande is vastgelegd in instructies en er wordt gecheckt of de uitvoering conform die instructies plaatsvindt.

#### Bevindingen

##### *Start van het toezicht*

De unitmanager deelt de toezichten toe aan de reclasseringsswerkers. Bij die verdeling houdt hij rekening met de caseload van de medewerkers, de regio en de voorkeuren van de toezichthouder qua cliënten en delicten. Na de toedeling nodigt de toezichthouder de cliënt uit. Het kan ook voorkomen dat er in het vonnis al direct een 'zelf-meldplicht'-moment is opgenomen waarop de cliënt zich bij de reclassering moet melden. In dat geval komt een cliënt naar het kantoor van RN Middelburg en heeft daar een gesprek met een toezichthouder die bureaudienst heeft.

Het tijdig starten van toezichten, ongeacht de modaliteit, is een punt van aandacht dat naar voren kwam tijdens de 3RO-brede audit van het reclasseringstoezicht in maart 2011. Toen bleek veertig procent van de toezichten na de maximaal

---

<sup>12</sup> SMART staat voor Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch Tijdgebonden.

toegestane starttermijn te beginnen.<sup>13</sup> De dossiersteekproef tijdens de doorlichting liet eveneens zien dat toezichten vaak te laat starten. Alleen de toezichten bij vonnis lieten een positiever beeld zien: enkele malen binnen de starttermijn en eenmaal na vijf maanden. Het management geeft aan dat het moeilijk is om binnen de starttermijn aan te vangen met het toezicht, omdat vonnissen vaak pas laat binnen komen. Het management geeft ook aan dat, indien men op de hoogte is van een toezicht, de administratie een zogenaamde voorlooppaanleiding aanmaakt. De werkbegeleider geeft echter aan dat voorlooppaanleidingen niet veel worden toegepast vanwege de omslachtige administratieve verwerking. Het OM is van mening dat vonnissen, al voordat zij onherroepelijk zijn, bekend zijn bij de reclasseringsorganisaties. Daarnaast vermeldt het OM steeds vaker het moment van de hierboven beschreven meldplicht in de bijzondere voorwaarden, zowel bij schorsing als bij vonnis. De cliënt dient zich dan zelf te melden bij de reclassering wat de starttermijn verkort.

Toezicht vindt ook plaats bij (ex-)gedetineerden in het kader van een penitentiair programma (PP) of van de voorwaardelijke invrijheidstelling (v.i.). De opdracht is dan afkomstig van de penitentiaire inrichting en verloopt via het Coördinatie Bureau Terugdringen Recidive (CBTR). Volgens PI Middelburg is de eerste afspraak voor v.i.- of PP-cliënten doorgaans al in het reclasseringsadvies opgenomen. Ook deze regeling verkort de starttermijn. Het komt volgens het CBTR wel eens voor dat de PI te laat is met het uitzetten van PP-opdrachten waardoor cliënten soms al zonder actief reclasseringstoezicht op vrije voeten zijn.

De starttermijnen voor het toezicht zijn landelijk vastgelegd in het document 'Goed Toezicht', dat ook gebruikt is tijdens de 3RO-brede audit. De instructies omtrent de voorlooppaanleiding staan beschreven in de 3RO-brede gebruikershandleiding 'Ontwerp Toezicht'.

De unitmanager controleert de starttermijnen van nieuw binnengekomen toezichten. Zelfs nu het grootste gedeelte van de vonnissen digitaal wordt verstuurd, komt het nog steeds voor dat vonnissen erg laat (na de starttermijn) bij de reclassering binnen komen.

#### *Prioritering*

Momenteel heeft RN Middelburg geen wachtlijst voor toezichten. Er is sprake van een beperkte instroom. Er is nu dan ook geen noodzaak om tot prioritering van toezichten over te gaan. In het verleden was dat wel het geval. Toen werden als eerste alle toezichten verdeeld waarbij DJI de opdrachtgever was (TR, PP, v.i. etc.). Ook hadden zaken met een hoger toezichtniveau voorrang. Minder risicovolle zaken werden als laatste verdeeld.

Uit de interviews blijkt dat er geen vastgelegde afspraken over prioriteitstelling zijn.

#### *Toezichtovereenkomst*

In bijna alle onderzochte dossiers zijn een ondertekende toezichtovereenkomst en standaardgedragsregels aanwezig, maar het blijkt dat dit vaak niet binnen zes weken na het eerste 'face-to-face' contact is gerealiseerd zoals landelijk is voorgeschreven. Dit bleek ook uit de audit van begin 2011. De toezichtovereenkomsten binnen de steekproef van de ISt zijn allemaal goedgekeurd door de werkbegeleider. De inhoud is over het algemeen van goede kwaliteit. In

<sup>13</sup> Maximale starttermijnen zoals vastgelegd in het document 'Goed Toezicht': Schorsing - een week;

PP en v.i. - direct na detentie; Vonnis - vier weken na datum onherroepelijk.

enkele gevallen ontbraken zaken als toezichtniveau of contactfrequentie. De doelen zijn omschreven in de toezichtovereenkomst. Een deel van de doelstellingen die de ISt is tegengekomen in de dossiers, is niet concreet en niet meetbaar geformuleerd. De toezichthouders geven aan dat zij tijdens de tweede afspraak met de cliënt een conceptovereenkomst laten tekenen, waarin alleen de bijzondere voorwaarden in zijn opgenomen. Binnen zes weken proberen zij dan een definitieve overeenkomst op te stellen. Soms maakt het ontbreken van de RISc het niet mogelijk om een overeenkomst op te stellen. In dat geval kiest men voor een voorlopige overeenkomst die later aangepast kan worden.

Er bestaat een vast format voor de toezichtovereenkomst. In het 3RO-brede 'Ontwerp Toezicht' en de gebruikershandleiding staat beschreven hoe men deze moet invullen en wanneer de cliënt deze ondertekent. Tevens staan hierin instructies hoe doelen geformuleerd moeten worden. De gedragsregels zijn standaard.

De werkbegeleider controleert of toezichthouders spoedig de standaardgedragsregels en de toezichtovereenkomst laten ondertekenen. Tevens controleert de werkbegeleider de volledigheid van deze documenten.

#### *Inhoud van het toezicht*

Het toezichtniveau wordt bepaald op basis van de RISc en in overleg met de leidinggevende en soms de opdrachtgever. Intern is afgesproken dat men in het geval van schorsing toezichtniveau 2 uitvoert. Hetzelfde geldt bij het ontbreken van een RISc bij aanvang van het toezicht. Bij RN Middelburg duurt het lang voordat er een RISc afname is gerealiseerd na start van het toezicht. Al die tijd is dus toezichtniveau 2 van toepassing.

De toezichten worden niet altijd volgens de doelstellingen uit de toezichtovereenkomst uitgevoerd, bijvoorbeeld omdat zij verouderd of niet meer relevant zijn. Het toepassen van de toezichtovereenkomst als dynamisch document zijn wij tijdens het dossieronderzoek slechts enkele malen tegengekomen. Meestal blijft de overeenkomst ongewijzigd. De toezichthouders geven aan dat zij wel altijd de bijzondere voorwaarden uit het vonnis opvolgen.

Er bestaan regels met betrekking tot de bepaling van het toezichtniveau. Deze zijn beschreven in het 3RO-brede 'Ontwerp Toezicht' (2009) en de bijbehorende gebruikershandleiding. De werkbegeleider heeft zicht op de invulling van het toezicht.

#### *Controlemiddelen*

Het meest toegepaste controlemiddel is de meldplicht bij de reclassering. Urinecontrole wordt in beperkte mate toegepast. Zoals reeds in paragraaf 3.2.2 is beschreven komt het gebruik van elektronische controle zelden voor. Niet altijd zijn de controlemiddelen vastgelegd bij de invulling van de toezichtmodule in het CVS. Daarnaast blijkt er niet altijd uitvoering gegeven te worden aan de controlemiddelen. Voor zover dat wel het geval is, is de ISt alleen de inzet van controlemiddelen tegengekomen die passend is bij het toezichtniveau. Het 3RO-brede 'Ontwerp Toezicht' en de gebruikershandleiding geven uitleg en instructies over de inzet van controlemiddelen. Bij aanvang van het toezicht controleert de werkbegeleider het dossier, onder andere de juistheid van de inzet van controlemiddelen.

#### *Evaluatie en contact met opdrachtgever*

Er zijn vastgestelde momenten wanneer een opdrachtgever via een voortgangsverslag informatie hoort te krijgen over het verloop van het toezicht. Over het algemeen houden de toezichthouders van RN Middelburg zich aan deze termijnen. Opvallend is dat deze verslagen niet gepland staan in de toezichtmodule van het CVS, waardoor het voor de toezichthouder moeilijk is bij te houden wanneer

een verslag uitgebracht moet worden. Buiten de vastgestelde momenten kan de opdrachtgever ook worden geïnformeerd, bijvoorbeeld indien er sprake is van een rechtszitting of een voorgeleiding. Er bestaat een format voor het schrijven van de voortgangsrapportage. De opdrachtgevers geven aan tevreden te zijn over de tijdigheid en de kwaliteit van de voortgangsverslagen. Uit het dossieronderzoek blijkt dat de voortgangsverslagen uitgebreid zijn en melding maken van de vorderingen die de cliënt heeft gemaakt. In het CVS is niet vastgelegd dat deze verslagen besproken worden met de cliënt. Deze bespreking gebeurt volgens de toezichthouders echter wel.

Behalve de voortgangsrapportages kan de toezichthouder ook een zogenaamde evaluatie schrijven. Deze evaluaties zijn voor intern gebruik en zijn bedoeld om de voortgang en de kwaliteit van het toezicht te beoordelen en waar nodig bij te sturen. In tegenstelling tot de voortgangsverslagen zijn er geen vastgestelde evaluatiemomenten. Omdat werkers zelf mogen bepalen wat de frequentie is, schieten dergelijke evaluaties er vaak bij in. De werkbegeleider probeert dit echter wel te stimuleren. Er bestaat geen format voor de evaluatie. In de evaluatie wil de werkbegeleider het delict beschreven zien, de middelen die zijn gebruikt om het doel te kunnen bereiken en het resultaat op de criminogene factoren. Uit de dossiersteekproef van de ISt bleek dat de frequentie en de kwaliteit van evaluaties sterk verschillen.

In het 3RO-brede 'Ontwerp Toezicht' is beschreven wat de redenen kunnen zijn om een voortgangsverslag uit te brengen. Er zijn echter geen inhoudelijke eisen geformuleerd. Voor wat betreft de evaluaties zijn hierin wel instructies opgenomen. De werkbegeleider bespreekt en controleert zowel de evaluaties als de voortgangsverslagen. De werkbegeleider waarschuwt de toezichthouder wanneer het tijd is voor een evaluatie. Verder stuurt de werkbegeleider er op aan dat toezichthouders in de toezichtmodule van het CVS de voortgangsverslagen inplannen, zodat het niet mogelijk is om de termijn uit het oog te verliezen.

#### *Afsluiten en informeren opdrachtgever*

Het voortijdig positief afronden van een toezicht is mogelijk nadat de casus is ingebracht in de casuïstiekbespreking en na bespreking met de werkbegeleider. Vervolgens wordt de opdrachtgever om toestemming gevraagd. Dit kan soms lang duren en het is regelmatig nodig om hierover actief contact te zoeken met het OM, aldus de toezichthouders. Al deze stappen vermelden de toezichthouders niet in het CVS. Het OM geeft aan dat toezichthouders per e-mail hun casus kunnen voorleggen aan de executieofficier van het OM. Het OM geeft aan dat deze procedure goed verloopt. Het voortijdig positief beëindigen van een penitentiair programma of van de v.i. is niet mogelijk.

Indien een toezicht dreigt mis te lopen, er sprake is van onbeheersbare risico's of overtreding van de bijzondere voorwaarden, dient de toezichthouder de opdrachtgever op de hoogte te stellen. Volgens het OM en PI Middelburg is dit ook het geval. Soms vindt er ook contact met de politie plaats, hoewel de toezichthouders dit liever aan het OM overlaten die in dat opzicht meer gezag heeft. Net zoals bij het voortijdig positief afsluiten van een toezicht, dient bij voortijdige negatieve beëindiging de casus eerst besproken te worden met de collega's in de casuïstiekbespreking en met de werkbegeleider. Vervolgens schrijft de toezichthouder een (partieel) TUL-advies aan het OM. Het toezicht wordt dan voortgezet tot de toezichthouder bericht krijgt van het OM dat men akkoord gaat met de beëindiging. Indien een cliënt twee maal niet op de meldplichtafspraken verschijnt, wordt de opdrachtgever ingeschakeld. In de afgesloten dossiers is sprake van afwisselend snelle en langdurende processen van beëindiging in het geval van een nieuw delict. Het OM geeft aan dat een toezicht pas beëindigd kan worden, als de TUL-zitting (ten uitvoer legging) heeft plaatsgevonden en de rechter

toestemming heeft gegeven. Het OM plant daarom vaak TUL-zittingen in en een zaak moet binnen dertig dagen op zitting staan.

Zowel het OM als PI Middelburg geven aan dat zij bij voltooiing van het toezicht bericht ontvangen via een afsluitbericht. Dit gebeurt ook als het toezicht voortijdig is afgesloten.

In de gebruikershandleiding 'Ontwerp Toezicht' is vastgelegd waaraan een afsluitbericht moet voldoen en wanneer de toezichthouder dit aan de opdrachtgever verstuurt. Er zijn echter geen inhoudelijke eisen geformuleerd. In de gebruikershandleiding staat ook beschreven hoe het proces verloopt van positief of negatief afsluiten van een toezicht.

De eindtermen van het toezicht zijn in het afsluitbericht opgenomen. De werkbegeleider controleert dit document. De toezichthouder bespreekt het voornemen tot voortijdige beëindiging altijd met de werkbegeleider. Tevens controleert de werkbegeleider het reclasseringsadvies aan de opdrachtgever ter goedkeuring van de voortijdige beëindiging.

## Oordeel

### *Bijdrage strafrechten en risico-identificatie*

#### *U:2 B:3 C:4*

De uitvoering van de toezichten voldoet beperkt. Een groot deel van de toezichten start na de voorgeschreven termijn. Als er nog geen rechterlijke beslissing is ontvangen, kan de reclassering al wel een toezicht starten op basis van een zogenaamde voorloopaanleiding. Daarvan maakt de reclassering in Middelburg echter weinig gebruik. De termijn van zes weken ter ondertekening van de toezichtovereenkomst en de standaardgedragsregels wordt eveneens vaak niet gehaald. De doelstellingen die in de toezichtovereenkomst staan beschreven, zijn niet altijd SMART geformuleerd. In het CVS zijn bovendien soms niet relevante doelen geregistreerd. Andere knelpunten zijn dat de uitvoering van een RISc-afname na start van het toezicht lang kan duren en dat de controlemiddelen niet altijd in de toezichtmodule van het CVS zijn geregistreerd. Die controlemiddelen worden ook soms niet uitgevoerd. RN Middelburg verstuurt de voortgangsverslagen over het verloop van het toezicht weliswaar op de momenten dat dit wordt verwacht, maar die voortgangsverslagen worden niet gepland in de toezichtmodule van het CVS. Interne evaluaties van behaalde doelen zijn van wisselende kwaliteit en frequentie.

Het beleid voldoet overwegend omdat in de gebruikershandleiding voor het toezicht geen inhoudelijke eisen zijn geformuleerd met betrekking tot de voortgangsverslagen. De check op de uitvoering voldoet aan de verwachtingen van de Ist.

## Aanbevelingen

- Draag zorg voor het tijdig starten van toezichten.
- Maak afspraken met het OM over het structureel opnemen van een 'zelf-meldplicht'-moment in de bijzondere voorwaarden.
- Maak meer gebruik van voorloopaanleidingen.
- Leg afspraken met betrekking tot prioriteitstelling van toezichten in overleg met de opdrachtgevers vast.
- Realiseer de toezichtovereenkomst binnen de daarvoor gestelde termijn met SMART geformuleerde doelen. Gebruik deze overeenkomst meer als een dynamisch document.
- Verkort de wachttijd om tot een RISc te komen na aanvang van het toezicht.
- Registreer het gebruik van controlemiddelen bij de invulling van de toezichtmodule van het CVS en pas deze ook toe.
- Standaardiseer de evaluaties en afloopberichten toezicht. Streef naar meer inhoud van deze documenten zodat het effect van het toezicht duidelijker is.

#### 4.2.2 Risicobeheersing toezicht

##### **criterium**

Naast de vaste toezichthouder is er bij wijze van achtervang een tweede toezichthouder aangesteld. Bij toezichtniveau 3 is er sprake van volledig duobegeleiderschap. De feitelijke contactfrequentie tussen de toezichthouder en de cliënt is afhankelijk van het toezichtniveau, met uitzondering van gevallen waarin sprake is van zogenaamd 'maatwerk'. Verder wordt tijdens het toezicht voldoende gebruik gemaakt van het (in)formele netwerk. Wijziging van het toezichtniveau of de bijzondere voorwaarden geschiedt volgens de uitgangspunten van het toezicht en vindt enkel plaats op basis van flattering van de leidinggevende en indien nodig de opdrachtgever. Er vindt dan herdiagnostiek plaats, zodat de invulling van het toezicht aansluit bij de ontwikkelingen van de cliënt. Wanneer er sprake is van overtreding van de voorwaarden, handelt de toezichthouder volgens de vastgelegde afspraken binnen het toezicht en adviseert/rapporteert hij zo nodig aan de opdrachtgever. Medewerkers zijn bekend met het 'Incidentenprotocol Reclassering' en incidenten die hieronder vallen worden op de voorgeschreven wijze gemeld. Er zijn vastgelegde processen met betrekking tot het beheersen van risico's tijdens het toezicht en er is sprake van controle of het toezicht volgens de voorschriften verloopt.

##### **Bevindingen**

###### *Toezichthouders*

Elke toezichthouder van RN Middelburg is gekoppeld aan een andere toezichthouder die bij ziekte of vakantie de ander vervangt. Dit geldt voor alle toezichtniveaus. Bij niveau 3 toezichten is er sprake van duobegeleiding. Bij deze toezichten is de tweede toezichthouder ook in het CVS geregistreerd. Lokaal is bepaald (maar niet schriftelijk vastgelegd) dat de duobegeleider minstens een keer per maand contact dient te hebben met de cliënt. De manier waarop de duobegeleiders hun taak invullen, verschilt. Soms hebben zij om en om gesprekken met de cliënt; soms schuift de duobegeleider slechts af en toe aan. Uit de interviews blijkt dat duobegeleiding inhoudt dat één reclasseringswerker als vast aanspreekpunt voor de cliënt fungeert en dat de andere toezichthouder achterwacht is. Er wordt in het CVS geen overleg tussen de twee duobegeleiders geregistreerd.

In de gebruikershandleiding van het 3RO-brede 'Ontwerp Toezicht' staat beschreven wat de taken zijn van de tweede toezichthouder en de duobegeleider. De werkbegeleider controleert of bij alle niveau 3 toezichten een duobegeleider betrokken is.

###### *Contactfrequentie*

Onder contacten worden zowel de meldplicht contacten op het kantoor van de reclassering of de spreekkamers in Terneuzen of Bergen op Zoom verstaan, als de huisbezoeken. In het 3RO-brede 'Ontwerp Toezicht' en de gebruikershandleiding is vastgelegd welke contactnorm minimaal is, afhankelijk van het toezichtniveau. Uit het dossieronderzoek komt naar voren dat zowel meldplicht- als de huisbezoeken niet altijd goed geregistreerd worden en dat bij veel toezichten de minimum-contactfrequentie niet wordt gehaald. Er vindt op alle toezichtniveaus te weinig contact plaats. In de 3RO-brede audit Middelburg staat hierover beschreven dat 52 procent van de toezichten niet voldoet aan de meldplichtnorm en 49 procent niet aan de huisbezoeknorm.

Door het toepassen van zogenaamd 'maatwerk' kan van de minimale contactfrequentie worden afgeweken. Het toepassen van dit maatwerk is de ISt echter slechts beperkt tegengekomen.

De toezichthouders bewaken de contactfrequentie door aan het eind van een afspraak een nieuwe afspraak te plannen. Er wordt echter niet verder vooruit gepland. De toezichthouders geven aan dat zij de toezichtmodule in het CVS volgen die signaleert als er bijvoorbeeld een huisbezoek dient te worden afgelegd. De unitmanager houdt bij wat de contactfrequentie is van de lopende toezichten. De frequentie is te laag en er dient momenteel een inhaalslag te worden gemaakt. De werkbegeleider geeft aan dat hij registreert voor welke cliënten hij maatwerk heeft toegestaan. Het is volgens hem niet mogelijk om als toezichthouder, zonder tussenkomst van de unitmanager, tot maatwerk over te gaan. Maatwerk mag maximaal drie maanden duren. Dit houdt de werkbegeleider ook in de gaten. De werkbegeleider controleert de inhoud van de contacten, zoals de registratie van de meldplicht of de huisbezoeken, en stuurt indien nodig aan op correcties.

#### *Contact met netwerk*

In het 3RO-brede 'Ontwerp Toezicht' en de gebruikershandleiding staat beschreven dat er binnen de uitvoering van het toezicht contact moet worden opgenomen met het (in)formele netwerk van de cliënt.

In de toezichtmodule van het CVS is het mogelijk om aan te geven met welke personen of instellingen de toezichthouder gedurende het toezicht contact zal opnemen, en met welke frequentie. Deze informatie wordt echter lang niet altijd geregistreerd, ofwel geregistreerd maar vervolgens niet gerealiseerd, zo bleek tijdens het dossieronderzoek. Uit dit dossieronderzoek kwam naar voren dat RN Middelburg in het kader van toezicht contact heeft met diverse instellingen. Veel contacten verlopen via e-mail. De toezichthouders zeggen soms de politie te betrekken bij de uitvoering van het toezicht. Zeeland kent echter geen buurtregisseurs. De signalering van onregelmatigheden door de politie is onregelmatig, wisselend en afhankelijk van de individuele agent.

De cliënten geven aan dat zij op de hoogte zijn van telefonisch contact tussen de toezichthouder en familieleden en instellingen. Zij zijn echter niet op de hoogte van een mogelijk contact tussen de toezichthouder en de politie.

De werkbegeleider checkt of de toezichthouder het netwerk van de cliënt wel voldoende bij het toezicht betreft. Hij spreekt toezichthouders er zo nodig op aan om contact op te nemen met het persoonlijk netwerk, het Veiligheidshuis Zeeland of de politie. Als de cliënt in het kader van schorsing van de voorlopige hechtenis onder toezicht is geplaatst, moet de reclassering de politie waarschuwen. De werkbegeleider geeft aan hier op te sturen.

#### *Wijzigen toezichtniveau*

Het wijzigen van het toezichtniveau is mogelijk en gebeurt op basis van een herdiagnose met de RISc. Een collega toezichthouder dient deze uit te voeren. In verband met de wachtlijst voor het afnemen van de RISc kan dit lang duren. Naast de RISc-afname wordt de casus dan ook besproken in de casuïstiekbespreking en is er overleg met de werkbegeleider. Indien de toezichthouder van plan is om een niveau 3 toezicht om te zetten naar een niveau 2 toezicht, vindt er vooraf overleg plaats met de opdrachtgever, zo geven de toezichthouders aan.

Het proces van niveauwijziging staat beschreven in het 3RO-brede 'Ontwerp Toezicht' (2009) en de bijbehorende gebruikershandleiding. De werkbegeleider heeft hier zicht op.

#### *Wijzigen bijzondere voorwaarden*

Aan een wijziging in bijzondere voorwaarden gaat contact met de opdrachtgever vooraf. Het OM zegt dat er per e-mail contact gezocht kan worden met de executieofficier met het verzoek tot een wijziging van de bijzondere voorwaarden. De toezichthouders geven echter aan hier niet vaak toe te besluiten, omdat de procedure omslachtig is en veel tijd in beslag neemt.



De gebruikershandleiding 'Ontwerp Toezicht' beschrijft dat er een advies aan de opdrachtgever kan worden geschreven met een voorstel tot een wijziging in de bijzondere voorwaarden.

Plannen tot het aanvragen van een wijziging in bijzondere voorwaarden dienen eerst met de werkbegeleider te worden besproken.

#### *Naleving*

Indien een cliënt zich niet aan de afspraken houdt, dient de toezichthouder op te treden. Dit staat gedetailleerd beschreven in het 3RO-brede 'Ontwerp Toezicht' (2009) en de bijbehorende gebruikershandleiding.

Uit de dossiers blijkt dat de juiste volgorde wordt aangehouden in het geval er sprake is van nalevingsproblematiek. De toezichthouder houdt eerst een nalevingsgesprek alvorens een waarschuwing te versturen. Deze stappen zijn allemaal goed vastgelegd in het dossier. De werkbegeleider controleert zowel de te nemen stappen als de documenten die verstuurd worden.

#### *Incidenten met betrekking tot overtreding van de bijzondere voorwaarden*

Bij incidenten waarbij er sprake is van overtreding van de bijzondere voorwaarden, vindt er een melding plaats aan het landelijk kantoor. Er hebben zich in 2011 geen incidenten voorgedaan. RN Middelburg heeft een landelijk Incidentenprotocol, dat actueel is.

#### **Oordeel**

##### ***Risicobeheersing***

##### ***U:2 B:4 C:4***

De risicobeheersing binnen de uitvoering van het toezicht voldoet beperkt. Zowel het beleid als de check op de uitvoering voldoen aan de verwachtingen van de ISt. De invulling van duobegeleiding is wisselend. De registratie van overleg tussen de duobegeleiders is afwezig. Daarnaast halen veel toezichten de minimaal vereiste contactfrequentie niet en ontbreekt soms contact met het (in)formele netwerk. De registratie van zowel de meldplicht en huisbezoeken als het contact met het (in)formele netwerk is gebrekkig. Ook is er sprake van een lange wachttijd voor het laten maken van een herdiagnose van de RISc die nodig is om tot niveauwijziging over te gaan. Toezichthouders gaan niet snel over tot een verzoek van wijziging van bijzondere voorwaarden vanwege de omslachtige procedure.

#### **Aanbevelingen**

- Operationaliseer de taken van de duobegeleider bij toezichtniveau 3.
- Verhoog de contactfrequenties tijdens het toezicht zodat de minimale norm die is gesteld ook wordt gehaald.
- Maak bij toezicht meer gebruik van formele en informele contacten binnen het netwerk van de cliënt en registreer deze in het CVS.
- Streef naar betere en volledige registratie van de gang van zaken tijdens het toezicht.
- Verkort de tijd die nodig is om tot een herdiagnose van de RISc te komen wanneer een toezicht al loopt.
- Verbeter, in overleg met OM/ZM, het proces van verzoek tot wijziging in bijzondere voorwaarden van het toezicht.

### 4.3 Conclusie

Wat betreft het taakspecialisme toezicht voldoet RN Middelburg ten aanzien van de uitvoering grotendeels beperkt aan de normen en verwachtingen van de ISt.

De diagnose die aan het toezicht ten grondslag ligt, is soms (sterk) verouderd en de overdracht van de adviseur naar de toezichthouder wordt niet systematisch in het CVS geregistreerd. Er dient bij het toezicht een juiste balans te zijn tussen begeleiden en controleren. Dit is bij RN Middelburg niet altijd het geval. Daarnaast is het wenselijk als er gedurende het toezicht controles zijn of de uitvoering conform de instructies plaatsvindt.

Bij het aspect maatschappijbeveiliging vallen de volgende zaken op. De verplichte starttermijnen worden vaak niet behaald, deels omdat vonnissen pas laat bij de reclassering binnenkomen. In dat geval kan gebruik worden gemaakt van een zogenaamde voorlooppaanleiding. Dat gebeurt echter ook weinig. Er zijn geen afspraken vastgelegd over de prioritering van toezichten. Ten tijde van het onderzoek was dat een minder groot probleem, omdat er geen wachtlijsten waren voor het toezicht. De doelstellingen in de toezichtovereenkomst zijn verder niet altijd 'SMART' geformuleerd en het tekenen van de toezichtovereenkomst en de standaardgedragsregels lukt vaak niet binnen de daarvoor gestelde termijn. Soms is er nog geen diagnose voorhanden bij de start van het toezicht. Een wachtlijst voor RISC-afnames zorgt dan voor een lange wachttijd. De registratie van eventuele inzet van controlemiddelen in het CVS is gebrekkig. Dit geldt ook voor de realisatie van het gebruik van controlemiddelen. Interne evaluaties zijn van wisselende kwaliteit en frequentie. Toezichthouders hebben een te lage contactfrequentie met hun cliënten.

Positief is dat de opdrachtgever wordt betrokken wanneer de toezichthouder van plan is een toezicht voortijdig te beëindigen. Verder is het positief dat de voortgangsverslagen worden verstuurd op de noodzakelijke momenten en dat de kwaliteit daarvan goed is. Opvallend is dat de planning van voortgangsverslagen niet in het CVS is opgenomen. Ook is het voor het toezichtproces een meerwaarde als er afspraken met het OM worden gemaakt over het structureel opnemen van een 'zelf-meldplicht'-moment in de bijzondere voorwaarden, evenals dat er een verbetering komt in het proces van verzoek tot wijziging in bijzondere voorwaarden van het toezicht.

Tenslotte vindt de ISt het wenselijk om de evaluaties en afloopberichten toezicht meer te standaardiseren en deze documenten meer inhoud te geven zodat het effect van het toezicht duidelijker is. De ISt is positief over het aanstellen van een vaste achterwacht van alle toezichthouders.

## 5 Werkstraf

In het hoofdstuk Werkstraf komen de aspecten maatschappelijke reïntegratie (5.1), maatschappijbeveiliging (5.2), rechtspositie (5.3) en veiligheid (5.4) aan bod. Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaaf beschrijft die de IST hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk (5.5) volgt een conclusie over deze vier aspecten ten aanzien van het taakspecialisme werkstraf.

### 5.1 Maatschappelijke reïntegratie

Met betrekking tot het aspect maatschappelijke reïntegratie onderscheidt de IST twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: bijdrage van de werkstraf aan de maatschappelijke reïntegratie van de cliënt en de projectplaatsvereisten.

#### 5.1.1 Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie

##### **criterium**

Er wordt bij de plaatsing van een werkgestrafte rekening gehouden met het gepleegde delict, de capaciteiten, mogelijkheden en specifieke omstandigheden van de werkgestrafte, evenals de reisafstand tot de projectplaats. Er zijn voldoende projectplaatsen om alle werkgestraften te kunnen plaatsen en er is voldoende variatie in beschikbare projectplaatsen om verschillende doelgroepen te kunnen plaatsen. Er is een lijst van projectplaatsen waarvan de reclassering gebruik kan maken. Deze is per instelling of organisatie voorzien van de naam, het doel en de aard van de werkzaamheden die kunnen worden verricht. Uit beleidsstukken, protocollen of procesbeschrijvingen blijkt hoe uitvoering wordt gegeven aan de plaatsing van cliënten en in welke mate er aandacht is voor de maatschappelijke reïntegratie van de werkgestrafte. De reclassering checkt of de wijze van plaatsing passend is bij de persoon en het delict en of er rekening wordt gehouden met reïntegratie. Verder controleert de organisatie of de kwantitatieve beschikbaarheid van projectplaatsen nog voldoet.

##### **Bevindingen**

###### *Plaatsing*

De medewerker werkstraf nodigt cliënten uit voor een gesprek nadat het vonnis tot een werkstraf is opgelegd of een transactie is aangeboden. Tijdens het intakegesprek onderzoekt de medewerker werkstraf de plaatsingsmogelijkheden. Bij de plaatsing van een cliënt op een projectplaats houdt de reclasseringswerker rekening met het delict. In principe plaatst de werkstrafunit zedendelinquenten alleen op het groepsproject in Vlissingen. Indien de unit daarvan afwijkt en de cliënt op een individueel project plaatst, gaat dat in overleg met de contactpersoon van de individuele projectplaats.

Voor zover mogelijk houdt de reclassering bij de plaatsing van een werkgestrafte rekening met diens reïntegratieperspectief. Indien een cliënt contact heeft bij het UWV of de Sociale Dienst, zoekt de medewerker werkstraf daar contact mee. 'Werkstraf Plus' is een project waarbij extra begeleiding wordt gegeven aan cliënten naast de uitvoering van de werkstraf. Wegens bezuinigingen kan hier slechts zeer beperkt invulling aan worden gegeven. Jongeren van 18 tot 23 jaar die een werkstraf uitvoeren en problematiek hebben op verschillende leefgebieden zoals

scholing, werk of financiën, meldt RN Middelburg aan bij het gemeentelijk project RMC (Regionale Meld- en Coördinatiefunctie).<sup>14</sup>

Om de reistijd van de cliënten te beperken is het werkgebied opgedeeld in verschillende regio's. Elke regio is gekoppeld aan een medewerker werkstraf die alle projecten in die regio beheert en de intake met cliënten uit die regio afneemt. Alleen voor de groepswerkplaats, die in Vlissingen is gelegen, kan het voorkomen dat de cliënt een langere reistijd heeft. Het maximum van drie uur reistijd per dag wordt echter niet overschreden, blijkt uit de interviews. Om de reiskosten van de cliënten laag te houden, zet de reclassering een busje in voor het transport vanuit Zeeuws Vlaanderen. Op die manier komen de hoge kosten van de Westerscheldetunnel niet bij de cliënt te liggen.

Uit analyse van de dossiers van een aantal werkgestraften blijkt dat er bij de plaatsing rekening is gehouden met de capaciteiten van de cliënt, met de psychische beperkingen en met het (behouden van) eigen werk.

### *Projectplaatsen*

De medewerkers werkstraf plaatsen de cliënten op een projectplaats. Er zijn ongeveer dertig projecten (waarvan één groepsproject) waaruit gekozen kan worden. Er bestaat een projectenbank voor de individuele projecten. Sinds 2010 is de reclassering bezig met het actualiseren van deze projectenbank. Dit moet afgerond zijn voor het einde van 2011.

Zowel voor mannen als voor vrouwen zijn er projectplaatsen. Ook voor mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking zijn er projectplaatsen beschikbaar. De medewerkers werkstraf geven aan dat het meest lastig is om cliënten met psychische en/of psychiatrische problematiek te plaatsen. De medewerkers hebben de indruk dat er steeds vaker sprake is van deze problematiek.<sup>15</sup> Over het algemeen worden deze cliënten bij het groepsproject in Vlissingen geplaatst.<sup>16</sup>

Momenteel zijn er genoeg projectplaatsen. Volgens de medewerkers werkstraf is er meestal geen sprake van een wachtlijst. Per 2012 dient de reclassering maximaal dertig procent van de cliënten te plaatsen op een groepsproject; in 2013 moet dit zijn teruggebracht naar 28 procent. Om die reden dient het aanbod van individuele projecten groter te worden. Hiervoor zal met ingang van 2012 een projectbeheerder worden ingeschakeld die individuele projectenplaatsen zal gaan werven.

Omdat het werkgebied van de reclassering zo uitgebreid is, geven de medewerkers werkstraf aan dat er meer projecten verspreid over heel Zeeland nodig zijn. Dit houdt de reistijd en -kosten voor de cliënt laag. Medewerkers werkstraf ervaren echter dat gemeenten erg terughoudend zijn in het aanbieden van werkplekken.

### *Beleid*

Het is niet schriftelijk vastgelegd dat er bij de plaatsing rekening moet worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden en het reïntegratieperspectief van de cliënt. Wel staat in de 'Werkinstructie werkstraffen' dat tijdens de intake kan blijken dat de werkgestrafte niet in staat is om de werkstraf uit te voeren door ziekte, verslaving, stoornis of andere omstandigheden. In dat geval dient de medewerker werkstraf te overleggen met de leidinggevende.

---

<sup>14</sup> Elke gemeente heeft een RMC die jongeren tussen de 14 en 23 jaar registreert en begeleidt op het gebied van startkwalificaties.

<sup>15</sup> De ervaring leert dat alle cliënten uiteindelijk altijd geplaatst kunnen worden.

<sup>16</sup> Naast de cliënten van de Reclassering Nederland worden ook sommige verslaafde cliënten van Emergis

Er is een 'Plan van aanpak WSU 2011-2013' voor de regio Breda-Middelburg opgesteld. Dit document gaat in op de herschikking van groepsprojectplaatsen naar individuele projectplaatsen.

#### *Check op de uitvoering*

De teamleider werkstraffen en de manager van de werkstrafunit houden controle op de processen met betrekking tot de werkstraffen. De eisen die een project stelt aan de cliënten zijn vastgelegd. Dit wordt niet intern gecontroleerd omdat men ervan uitgaat dat dit niet misgaat. De medewerkers werkstraf houden weliswaar rekening met werktijden en het behoud van de baan van de cliënt, maar ook in dit opzicht is er geen controle.

Bijzonderheden kunnen de medewerkers werkstraf bespreken in casuïstiekbijeenkomsten. Tot 2012 vinden deze bijeenkomsten plaats met de werkbegeleider. Vanaf 2012 zullen deze bijeenkomsten opnieuw worden ingericht. De teamleider van de medewerkers werkstraf zal deze bespreking gaan leiden.

#### **Oordeel**

##### ***Bijdrage reïntegratie***

***U:4 B:3 C:2***

De uitvoering van de bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie voldoet. Er wordt bij de plaatsing rekening gehouden met de capaciteiten en omstandigheden van de cliënt. Tevens zijn er voldoende werkplekken om alle cliënten te kunnen plaatsen. Het beleid met betrekking tot maatschappelijke reïntegratie bij de werkstraffen voldoet overwegend. Beschreven staat hoe te handelen indien een cliënt zijn werkstraf niet kan uitvoeren wegens lichamelijke of geestelijke beperkingen. Er is echter niet vastgelegd dat er bij de plaatsing rekening moet worden gehouden met persoonlijke omstandigheden en het reïntegratieperspectief van de cliënt. Checks op de plaatsing zijn heel beperkt aanwezig. Er wordt aangenomen dat medewerkers werkstraf hun werk goed uitvoeren. Wel vinden er casuïstiekbesprekingen plaats waarin medewerkers hun casussen kunnen voorleggen.

#### **Aanbevelingen**

- Vergroot het aanbod van projectplaatsen voor cliënten met psychische en/of psychiatrische problematiek.
- Leg vast met welke criteria de medewerkers werkstraf bij de plaatsing van een cliënt op een werkplek rekening dienen te houden en check of de medewerkers dit op de juiste wijze uitvoeren.

#### *5.1.2 Projectplaatsvereisten*

##### **criterium**

Alle projectplaatsen voldoen aan de gestelde voorwaarden en zijn goedgekeurd door het OM. Wanneer een projectplaats niet meer aan de gestelde eisen voldoet, beëindigt de reclassering de samenwerking met de projectplaats. De organisatie heeft beleid, inclusief taak- en verantwoordelijkheidsverdeling, waarin is vastgelegd hoe de kwalitatieve beschikbaarheid van projectplaatsen wordt gerealiseerd. De organisatie controleert of de groeps- en individuele projectplaatsen nog aan de gestelde voorwaarden voldoen en of de totale kwalitatieve beschikbaarheid van projectplaatsen nog voldoet.

## **Bevindingen**

### *Eisen aan de projectplaatsen*

Er zijn diverse eisen waaraan een projectplaats dient te voldoen. Zo moet het te verrichten werk additioneel zijn, mag er geen sprake zijn van het bezetten van arbeidsplaatsen die anders ter beschikking zouden komen van de reguliere arbeidsmarkt, dient werk zo veel mogelijk een publiek doel te hebben en zijn de werkzaamheden op de projectplaats zinvol en in voldoende mate aanwezig. De projectplaatsen in Zeeland voldoen aan deze eisen. Binnen het groepsproject bestaan de werkzaamheden bijvoorbeeld uit het schoonmaken rondom treinstations, het onderhouden van de openbare bankjes in Vlissingen, het sorteren van kleding voor een stichting, demontagewerk etc. Het werk is in voldoende mate aanwezig. Bij de individuele projecten verrichten de cliënten werkzaamheden bij instellingen of stichtingen, bijvoorbeeld in de keuken of in het onderhoud.

Zoals al eerder is beschreven, heeft elke medewerker werkstraf sinds kort een gebied in Zeeland onder zich, met de daarbij behorende projecten. Zij zijn de vaste contactpersoon van deze projecten. Naast het onderhouden van contact voeren zij ook de controles uit van zowel het groepsproject als de individuele projecten. Hier is echter nog niet zo lang geleden mee begonnen, waardoor nog niet alle projecten in beeld gebracht en gekeurd zijn. Tot op heden is het niet voorgekomen dat een project niet meer aan de voorwaarden voldeed. Wel komt het veel voor dat projecten niet meer beschikbaar willen zijn als projectplaats wegens bezuinigingen en tijdgebrek, waardoor er geen begeleiding meer beschikbaar is op het project.

### *Goedkeuring OM*

De reclassering en het OM in Breda handelen aanvragen voor een projectplaats en de bijbehorende voorwaarden af. De unitmanager werkstraf geeft aan dat met het OM Breda is afgesproken dat er voor werkstrafprojecten geen goedkeuring meer nodig is. Dit impliceert dat de reclassering zelf vaststelt of werkstrafprojecten aan de voorwaarden voldoen. Het is onduidelijk of deze afspraak ook voor de werkstrafprojecten in Zeeland geldt.

### *Beleid*

De eisen waar een projectplaats aan moet voldoen, zijn vastgelegd in het 'Besluit Tenuitvoerlegging Taakstraffen' (2001). Daarnaast is er een landelijke notitie 'Projectbeheer werkstraf' uit 2011 dat is vastgesteld door de 3RO. Aanvullend is er een 'Plan van aanpak WSU 2011-2013' voor de regio Breda-Middelburg opgesteld waarin criteria voor werkstrafprojecten staan vermeld. In dit laatste document zijn ook de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling beschreven.

### *Check op de uitvoering*

De medewerker werkstraf voert de controle uit of de projectplaatsen nog aan de eisen voldoen. Het is niet gebleken dat de teamleider actief checkt of deze controle daadwerkelijk plaatsvindt.

## **Oordeel**

### **Projectplaatsvereisten**

**U:3 B:4 C:2**

De uitvoering met betrekking tot dit criterium voldoet overwegend. Er is een projectenbank met daarin de informatie van de projectplaatsen waaruit gekozen kan worden. De projecten voldoen aan de eisen die gesteld worden aan werkstrafplekken. Het OM checkt dit echter niet en laat deze toets over aan de reclassering. De vraag is of deze afspraak ook voor de werkstrafprojecten in Zeeland geldt. Het beleid ten aanzien van de eisen van projectplaatsen is duidelijk en voldoet aan de verwachtingen van de ISt. Daarentegen voldoet de check op de

uitvoering in beperkte mate. Het is niet gebleken dat de teamleider checkt of de medewerker werkstraf toetst of werkstrafprojecten nog wel aan de eisen voldoen.

### **Aanbevelingen**

- Vraag goedkeuring aan het OM bij de start van een nieuw werkstrafproject of leg schriftelijk vast dat het OM deze bevoegdheid ook in Zeeland aan de reclassering mandateert.
- Voer checks uit op de door de medewerkers werkstraf uitgevoerde controlewerkzaamheden met betrekking tot de voorwaarden van de projectplaatsen.

## **5.2 Maatschappijbeveiliging**

Met betrekking tot het aspect maatschappijbeveiliging komt ten aanzien van het taakspecialisme werkstraf één criterium aan bod, namelijk de bijdrage aan de strafrechtketen tijdens de uitvoering van de werkstraf.

### *5.2.1 Bijdrage aan de strafrechtketen*

#### **Criterium**

De cliënt wordt na ontvangst van het vonnis binnen twee weken opgeroepen, waarna de werkstraf binnen een half jaar (transactie) of een jaar (rechterlijk vonnis) ten uitvoer wordt gelegd. In geval van onvoorziene omstandigheden wordt eenmalig, tijdig en met opgaaf van redenen, om uitstel gevraagd. De uitvoering van de werkstraf geschiedt volgens het opgelegde urenprogramma. Binnen twee weken na afronding van de werkstraf stelt de reclassering het OM, door tussenkomst van het Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB), op de hoogte door middel van een afloopbericht. De reclassering legt in elk arrondissement ten minste eenmaal per jaar verantwoording aan het OM af over het gevoerde beleid inzake de tenuitvoerlegging van werkstraffen, waaronder de begeleiding, het toezicht, de genomen beslissingen en de afhandeling van klachten.

Er zijn werkinstructies om te waarborgen dat de werkstraf conform de wettelijke kaders wordt uitgevoerd. Tevens is er een werkinstructie hoe om te gaan met cliënten die niet reageren op een oproep of de werkstraf niet naar behoren uitvoeren. De reclassering hanteert een duidelijk controlesysteem waarmee zij controleert of de werkgestrafte het volledige aantal uren opgelegde werkstraf uitvoert. De reclassering controleert verder de uitvoeringstermijn van de werkstraffen.

#### **Bevindingen**

##### *Termijnen*

Na het vonnis tot een werkstraf heeft de reclassering twee weken de tijd om een cliënt op te roepen voor een intakegesprek. In de praktijk blijkt echter dat de reclassering regelmatig pas in een later stadium, na zo'n zes weken, op de hoogte wordt gebracht van het vonnis of de transactie. Tot die tijd is de cliënt vaak niet bekend bij de reclassering. Indien het vonnis of de transactie wel op tijd beschikbaar is, nodigt de administratie cliënten tussen de twee en vier weken na vonnis of transactie uit voor een intakegesprek. Indien de cliënt niet verschijnt en zijn telefoonnummer wel bekend is, belt de medewerker hier achteraan. Ook stuurt de administratie een tweede uitnodiging. Indien de cliënt dan nog niet komt opdagen, wordt er een afloopbericht aan het OM geschreven. Indien een cliënt wel komt opdagen, plaatst RN Middelburg de cliënt binnen twee weken op een project.

Hiermee komt de totale termijn vanaf de ontvangst van het vonnis of de transactie tot de plaatsing op minimaal vier weken.

De geïnterviewde medewerkers werkstraf geven aan dat er in het arrondissement Breda een methode is ontwikkeld om sneller tot een intake over te gaan. Cliënten krijgen daar een ondertekende brief mee bij de uitspraak van hun vonnis op basis waarvan zij alvast een intake kunnen ondergaan. In Middelburg is dit nog niet van toepassing.

De afronding van de werkstraf binnen de termijnen van een half jaar bij een transactie en een jaar bij een vonnis, wordt volgens de geïnterviewde medewerkers werkstraf meestal gehaald. Indien dat niet het geval is en hier is een legitieme reden voor, dan vraagt de medewerker werkstraf een termijnverlenging aan bij het OM. Als het OM daarvoor geen toestemming geeft, dan volgt een afsluitbericht, maar meestal volgt het OM de aanvraag van de reclassering. Het CJIB stuurt zes tot acht weken voor het einde van de termijn een rappel om te herinneren aan het bijna verstrijken van de uitvoeringstermijn.

De werkmeesters en de manager van de werkstrafunit geven aan dat de doorlooptijd weliswaar meestal wordt gehaald, maar dat deze lang is. Dat komt volgens hen doordat de medewerkers werkstraf bij probleemgevallen blijven motiveren en een kans geven. Er zou in veel gevallen (20 tot 25 procent) sprake zijn van een verlenging van de uitvoeringstermijn.<sup>17</sup> Positief gevolg hiervan is wel dat het aantal mislukte werkstraffen laag is, aldus de werkmeesters. In het 'Handboek WSU Breda-Middelburg' staat vermeld dat er sprake is van een slagingspercentage van negentig procent.

#### *Uren*

De projectplaatsen houden zelf een urenregistratie bij. Dit heeft de ISt vastgesteld op zowel het bezochte individuele- als het groepsproject. Deze urenlijsten worden doorgaans fysiek bijgehouden. Incidenteel vindt deze registratie digitaal plaats. Bij binnenkomst op het groepsproject moet de werkgestrafte de presentielijst aftekenen. Er wordt de ISt verteld dat als iemand ook maar twee minuten te laat is, er een half uur afgeboekt wordt van zijn urenregistratie. Een werkdag duurt acht uur, van 8.00 tot 16.00 uur. De middagpauze telt ook als werktijd. Men mag dan het project niet verlaten. Aan het einde van de werkdag tekenen zowel de cliënt als de werkmeester de urenlijst.

RN Middelburg houdt op de urenlijst ook bij of iemand ziek of afwezig is. Bij ziekte worden geen werkstrafuren geteld. De medewerkers werkstraf geven aan dat het toetsen van de juistheid van ziekmeldingen lastig is. Huisartsen van de cliënten werken hier doorgaans niet aan mee en het inschakelen van een eigen Arbo-arts is gecompliceerd. Als iemand langdurig of twee- tot driemaal in een maand ziek is geweest, dan volgt er een uitnodiging van de medewerker werkstraf. Indien de cliënt dan niet kan aantonen dat hij of zij echt ziek is geweest, volgt een waarschuwing. Houden de problemen aan, dan stuurt de reclassering een negatief afsluitbericht aan het OM.

Werkgestrafte kunnen met de medewerker werkstraf afspraken maken over vakanties. Soms zijn er ook persoonlijke crisissituaties en krijgt iemand een time-out in de uitvoering van de werkstraf om privé zaken te regelen, bijvoorbeeld bij een dreigende uithuiszetting.

---

<sup>17</sup> In de dossiers is de ISt alleen werkstraffen tegengekomen die binnen de uitvoeringstermijn lopen.



In het algemeen worden werkstraffen op doordeweekse dagen uitgevoerd. Een derde van de werkstraf, met een maximum van tachtig uur, mag op zaterdag plaatsvinden. Voor de overige uren moet men zo nodig vakantiedagen opnemen. Indien een werkstraf niet goed loopt, zoeken de medewerkers werkstraf contact met de cliënt en kunnen zij een waarschuwing geven. Ook kan er een gesprek plaatsvinden waarbij de cliënt, werkmeester en medewerker werkstraf allemaal aanwezig zijn.

#### *Afronding*

Nadat de uren zijn voldaan, schrijft de medewerker werkstraf het afloopbericht. Wanneer de teamleider dit document heeft goedgekeurd, gaat het naar de administratie. De administratie stuurt het afloopbericht vervolgens naar het CJIB. Deze procedure duurt maximaal een week.

#### *Verantwoording aan het OM*

Ten minste jaarlijks moet de organisatie zich verantwoorden bij het OM over het gevoerde beleid ten aanzien van werkstraffen. Bij RN Middelburg gebeurt dit niet schriftelijk. Er vindt wel overleg plaats tussen de unitmanager werkstraf en het OM, CJIB en Emergis Reclassering over de uitvoering van de werkstraffen. Daar gemaakte afspraken worden niet vastgelegd.

#### *Beleid*

In de 'Wettelijke selectiecriteria werkstrafprojecten' staat dat het project bereid moet zijn een urenregistratie bij te houden. Verder is er een schriftelijke 'Werkinstructie werkstraffen'. In deze werkinstructie is beschreven dat een cliënt twee kansen krijgt om op een intake te verschijnen. Verder is daarin opgenomen dat de medewerker werkstraf controle houdt op de uitvoering van de werkstraf door contact te leggen met de projectplaats. Er is niet beschreven wanneer de medewerker werkstraf het project fysiek bezoekt of inzage vraagt in de urenlijst. Indien de werkstraf niet naar behoren verloopt, dient de medewerker werkstraf actie te ondernemen. In de standaardregels voor de werkstraf die de cliënt heeft ondertekend, staat dat de werkgestrafte één keer een waarschuwing kan krijgen en dat daarna of bij ernstige overtreding de werkstraf direct kan worden gestopt. De reclassering dient de werkstrafopdracht dan te retourneren aan het OM.

#### *Check op de uitvoering*

In een aparte werkstrafmodule (WSM, een digitaal systeem) zijn het vonnis en de daarbij behorende uren ingevoerd. Vervolgens maakt de medewerker werkstraf een urenlijst. De urenlijst blijft bij het project liggen. Na het voltooien van het vereiste aantal uren, stuurt het project de urenlijst op naar RN Middelburg of de medewerker werkstraf haalt de lijst op. De uitvoeringstermijn van de werkstraffen bedraagt een half jaar of een jaar. De teamleider werkstraffen houdt deze termijnen in de gaten. Er zijn twee teamleiders die de werkstrafunit operationeel vanuit Breda aansturen. Eén teamleider is aangesteld voor de werkmeesters op het groepsproject, de andere teamleider voor de medewerkers werkstraf. Laatstgenoemden hebben zowel de intake als de individuele projecten in hun beheer. De unitmanager heeft één keer per twee weken formeel en dagelijks informeel overleg met de twee teamleiders. Deze teamleiders zijn respectievelijk twee dagen per week en eenmaal per twee weken in Vlissingen/Middelburg. Omdat er sprake is van ervaren krachten is er veel overleg via telefoon of e-mail. De teamleiders voeren, soms op afstand, de controle uit op de werkzaamheden en de dossiers. Daar komt bij dat volgens de leiding van de werkstrafunit al het personeel voldoende is opgeleid om het werk goed uit te kunnen voeren.

## Oordeel

### *Bijdrage strafrechtketen*

**U:3 B:3 C:3**

Zowel de uitvoering, het beleid als de check op de uitvoering voldoen overwegend aan de normen en verwachtingen van de ISt, maar niet volledig. Zo worden de starttermijnen doorgaans niet gehaald, mede doordat RN Middelburg het vonnis of de transactie te laat ontvangt. In 20 tot 25 procent van de gevallen is het niet mogelijk om de werkstraf binnen de daarvoor gestelde termijn af te ronden. Dit komt doordat de reclasseringswerkers probleemgevallen niet zonder meer afschrijven. De positieve kant hiervan is dat het misluktingspercentage relatief laag is. Er zijn werkinstructies of criteria die de inhoud van de werkzaamheden of processen beschrijven, deze zijn echter niet gedetailleerd. De teamleiders zijn op afstand betrokken bij de uitvoering en zijn bereikbaar voor overleg.

## Aanbeveling

Bekijk de mogelijkheid om een zelfmeldprocedure voor werkstraffen te implementeren zoals in Breda wordt uitgevoerd.

## 5.3 Rechtspositie

Met betrekking tot het aspect rechtspositie volgt ten aanzien van het taakspecialisme werkstraf een aanvulling op het criterium informatieverstrekking dat reeds in hoofdstuk 2 aan bod is gekomen.

### *5.3.1 Informatieverstrekking*

#### **Criterion**

Voor aanvang van de werkstraf wordt de cliënt op de hoogte gesteld van zijn rechten en plichten, de huisregels en het karakter van de te verrichten werkzaamheden. De beslissing tot plaatsing is schriftelijk vastgelegd en voor akkoord getekend door de cliënt. Bij voortijdige beëindiging van de werkstraf wordt de cliënt op een voor hem begrijpelijke manier geïnformeerd over het voorgenomen en het definitieve besluit tot voortijdige beëindiging. Er zijn werkinstructies waarin staat beschreven waarover en op welke wijze de cliënt wordt geïnformeerd. Tevens zijn er formats aanwezig voor de accordering van de plaatsing van de cliënt. De organisatie checkt of de informatievoorziening aan de cliënt en accordering door de cliënt op de juiste wijze geschiedt.

#### **Bevindingen**

##### *Regels*

Cliënten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van hun plichten. Deze '20 standaardregels voor de taakstraf' worden per post, bij de eerste uitnodiging, naar de cliënt verstuurd en in het eerste gesprek besproken. De cliënt dient deze regels te ondertekenen. Bij de uitnodiging voor de intake van de werkstraf stuurt RN Middelburg ook folders mee over de inhoud van de klachtenprocedure en de privacyregeling.

Naast de standaardregels gelden er bij het groepsproject ook huisregels. Deze zijn recent geactualiseerd. De cliënt dient ook de huisregels te ondertekenen. Bij overtreding van de standaard- of huisregels kan de cliënt weggestuurd worden van het project. De medewerker werkstraf kan de werkstraf beëindigen indien de overtreding ernstig is.

### *Plaatsingsovereenkomst en werkzaamheden*

De medewerker werkstraf brengt de cliënt tijdens de intake op de hoogte bij welk project de werkstraf uitgevoerd gaat worden. Zodra duidelijk is waar de cliënt zijn werkstraf gaat uitvoeren, dient de cliënt een plaatsingsovereenkomst te tekenen. Deze wordt digitaal opgeslagen. Vervolgens bespreekt de medewerker de werkzaamheden.

In het geval van plaatsing op het groepsproject vindt daar een tweede intake plaats door de werkmeester om passend werk voor de cliënt te vinden. Er wordt dan gekeken naar de persoon van de cliënt en de groepssamenstelling.

### *Beëindiging*

Indien een werkstraf voortijdig eindigt, krijgt de cliënt een uitnodiging om het afloopbericht aan het OM in te zien. Indien er nooit contact met de cliënt tot stand is gekomen, laat RN Middelburg de uitnodiging tot inzage soms achterwege en gaat de opdracht direct retour naar het OM.

### *Beleid*

Er bestaan instructies met betrekking tot zaken waarvan de cliënt op de hoogte moet worden gebracht. Deze 'Werkinstructie werkstraffen' beschrijft zeer duidelijk waarover het intakegesprek moet gaan. Voor de plaatsingsovereenkomst gebruikt RN Middelburg een format.

### *Check op de uitvoering*

Omdat cliënten een folder krijgen thuisgestuurd, is de veronderstelling dat cliënten al op de hoogte zijn van hun rechten en plichten voordat de intake plaatsvindt. Er is een keer per zes weken een caseloadgesprek tussen de teamleider en de medewerker werkstraf. De ISt heeft begrepen dat er tijdens die gesprekken ook aandacht is voor de informatieverstrekking aan de cliënt. Er vindt geen expliciete controle plaats of dit ook daadwerkelijk gebeurt. Wanneer de werkstraf is uitgevoerd, controleert de administratie of het dossier volledig is. Dan moet de getekende plaatsingsovereenkomst aanwezig zijn. Indien dit niet het geval is, wordt de cliënt gevraagd alsnog een plaatsingsovereenkomst te tekenen. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan geeft de manager van de werkstrafunit toestemming om zonder de plaatsingsovereenkomst het dossier te sluiten.

## **Oordeel**

### ***Informatieverstrekking***

#### ***U:4 B:4 C:3***

Zowel de uitvoering als het beleid van de informatieverstrekking aan de werkgestraften voldoen aan de verwachtingen van de ISt. Zowel mondeling als schriftelijk wordt informatie verstrekt over hun rechten en plichten. De instructies die beschikbaar zijn voor de medewerkers zijn duidelijk en praktisch. De check op de uitvoering voldoet overwegend aan de verwachtingen van de ISt. De teamleider werkstraffen besteedt aandacht aan het ter sprake brengen van rechten en plichten, maar controleert daar niet expliciet op. Wel checkt de administratie bij het afronden van de werkstraf of alle benodigde documenten in het dossier aanwezig zijn.

## 5.4 Veiligheid

In deze paragraaf komt enkel de veiligheid ten aanzien van de projectplaatsen van de werkstraf aan bod. In paragraaf 7.4 komen de overige criteria van het aspect veiligheid aan bod, namelijk het voorkomen van intimidatie en agressie, en de wijze waarop de organisatie met incidenten omgaat.

### 5.4.1 Veiligheid projectplaatsen

#### Criterion

De projectplaats dient te voldoen aan de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften en er dient een recente RI&E te hebben plaatsgevonden. De projectplaats houdt zelf voldoende toezicht op de cliënten gedurende de uitvoering van de werkstraf. De wijze van begeleiding van de cliënt is vastgelegd en een verklaring aangaande de bereidheid van de instelling of organisatie om controlerende taken uit te voeren is getekend. De reclassering bezoekt regelmatig, ook onaangekondigd, de projectplaats op momenten dat er cliënten aanwezig zijn. De organisatie registreert incidenten en 'bijna-incidenten' op het gebied van veiligheid op de projectplaatsen. De cliënten zijn tijdens de uitvoering van de werkstraf verzekerd in het geval zich een ongeval of een incident voordoet. Er dient in beleid en in schriftelijke afspraken met projectplaatsen vastgelegd te zijn hoe het eerstelijns toezicht door de projectplaats op de cliënt wordt uitgeoefend, alsmede hoe het tweedelijns toezicht door de reclassering op de projectplaats is vormgegeven. De organisatie controleert of er voldoende en kwalitatief goed toezicht is op de veiligheid van de projectplaatsen en of deze projectplaatsen voldoen aan de gezondheids- en veiligheidsregelgeving.

#### Bevindingen

##### *Veiligheid*

De medewerker werkstraf bezoekt en keurt eenmaal per twee jaar de individuele werkstrafprojecten. Materialen, zoals bijlen en tuingereedschap worden dan op veiligheid gekeurd. Ook wordt gekeken of er BHV-oefeningen plaatsvinden. In de digitale projectenbank zijn deze resultaten verwerkt.

Het groepsproject in Vlissingen voldoet aan de veiligheidsvoorschriften. De werkmeesters zijn op de hoogte van de VCA-, BHV- en Arbo-regels. Voor de cliënten zijn er schoenen en kleding om hen te beschermen tijdens het werk. Het is verplicht deze te dragen. Voor de cliënten zijn er kluisjes waarin zij hun waardevolle spullen kunnen opbergen. Het werken met gevaarlijke apparaten, zoals de kettingzaag, is alleen voor mensen die daarvoor gecertificeerd zijn. Er is een RI&E uit 2008 beschikbaar.

##### *Toezicht*

Op het groepsproject bestaat de groep uit maximaal veertien cliënten. Er zijn overdag altijd twee werkmeesters aanwezig, ongeacht de groepsgrootte. Bij individuele projecten is er een begeleider/contactpersoon die de cliënt ontvangt en aan het werk zet. Bij de individuele projecten is er niet altijd sprake van permanent fysiek toezicht.

Het toezicht bestaat uit controle op de naleving van de '20 standaardregels voor de taakstraf' en op de juiste uitvoering van de werkzaamheden.

De medewerker werkstraf dient volgens de instructies elke twee weken, onregelmatig en onaangekondigd, een bezoek te brengen aan de projecten.

Onverwacht bezoek komt niet meer voor. Op het groepsproject komt de medewerker werkstraf één keer per week op afspraak langs om over alle cliënten te

spreken. Op de individuele projecten is de frequentie van bezoek lager. Projecten hoeven zelf geen contact op te nemen met de medewerker werkstraf als een cliënt niet op het project verschijnt. De medewerker werkstraf belt iedere maandag naar het project om te vragen naar de stand van zaken en de aanwezigheid van de cliënt. Een (onverwachts) bezoek aan een project hoort digitaal te worden gedocumenteerd. De manager van de werkstrafunit geeft aan dat het hier aan schort en dat dit een aandachtspunt is in de gesprekken met de teamleider. De werkmeesters die op het groepsproject werkzaam zijn, leggen eventuele bijzonderheden die zich voordoen tijdens de uitvoering van de werkstraf niet vast. De werkmeesters geven aan dat bijzonderheden, bijvoorbeeld vreemd gedrag van een cliënt, mondeling wordt gecommuniceerd. Er is geen casuïstiekbespreking voor werkmeesters.

#### *Incidenten*

Er doen zich weinig incidenten voor op het groepsproject in Vlissingen. Het laatste incident dateert van augustus 2011 toen een cliënt met een mes dreigde. Zijn werkstraf is hierop stopgezet.

Wanneer iets een incident is, is niet precies gedefinieerd en het hangt van de individuele werkmeester af wat deze wel en niet tolereert. De incidenten die plaatsvinden, zijn voornamelijk bedreiging of verbale agressie. In het geval van een incident neemt de werkmeester contact op met de teamleider. Die licht vervolgens de manager van de werkstrafunit in. Indien nodig wordt dan contact opgenomen met de regiomanager, waarna er via intranet een melding kan worden gedaan bij het landelijk kantoor van Reclassering Nederland. Daarvoor maakt RN Middelburg gebruik van een format. Incidenten worden landelijk bijgehouden en bilateraal met de teamleider besproken. RN Middelburg meldt ernstige incidenten bij de politie. Werkgestraften zijn WA- en ongevallenverzekerd via Reclassering Nederland.

#### *Beleid*

Hoe het toezicht door de projectplaats op de cliënt (eerstelijns toezicht) dient plaats te vinden, is vastgelegd in de 'Wettelijke selectiecriteria werkstrafprojecten'. In de 'Arbo Bijlage Toetsing Projectplaats' staat dat de projectplaats zorg dient te dragen voor 'voortdurend toezicht en controle op de werkzaamheden die de taakgestrafte verricht', en 'De projectplaats moet bereid zijn om onregelmatigheden ... direct aan de reclassering te melden'. In de notitie 'Lokaal projectbeheer Breda-Middelburg' van RN Breda-Middelburg staat dat de overeenkomst met de instelling afspraken bevat over 'de arbeidsomstandigheden waarin onze werkgestraften komen te werken, de 20 standaardregels van de taakstraf en het werken met urenlijsten'. De wijze van toezicht door de reclassering op de projectplaats (tweedelijns toezicht) ligt vast in de 'Werkinstructie werkstraffen'. Daarin staat: 'Het is de taak van de medewerker WSU om te controleren of de justitiabele de werkstraf volgens afspraak uitvoert.' Het is niet vastgelegd op welke wijze deze controle plaatsvindt. Incidenten worden geregistreerd in een Arbo-ongevalsrapport. Volgens de 'Werkinstructie werkstraffen' moeten cliënten WA- en ongevallenverzekerd zijn en wordt dit landelijk door de Reclassering Nederland geregeld.

In de notitie 'Arbo Bijlage Toetsing Projectplaats' is onder meer vastgelegd dat er voor de op de projectplaats uit te voeren werkzaamheden een RI&E dient te zijn.

#### *Check op de uitvoering*

De controle op de veiligheid van het groepsworkproject vindt onder meer plaats door het uitvoeren van brandoefening. Tevens vindt hier twee of drie keer per jaar controle plaats of de BHV nog actueel is. Controle op de uitvoering van individuele werkstraffen vindt plaats door de medewerker werkstraf die af en toe een project bezoekt. Er is geen sprake van een controle op deze werkzaamheden door de teamleider.

## Oordeel

### *Veiligheid*

**U:3 B:4 C:3**

Zowel de uitvoering als de check op de uitvoering op het gebied van veiligheid van de projectplaatsen voldoen overwegend aan de verwachtingen van de ISt. Het beleid voldoet volledig aan de normen en verwachtingen.

Zowel het groepsproject als de individuele projecten voldoen aan de geldende veiligheidsvoorschriften. De RI&E van het groepsproject is echter verouderd. Verder hebben de werkmeesters van het groepsproject onderling geen schriftelijke overdracht en casuïstiekbesprekingen. De medewerker werkstraf bezoekt de individuele projecten niet onaangekondigd en er vindt geen digitale registratie plaats van (onaangekondigd) bezoek aan de projectplaatsen. Indien een cliënt niet op de werkstraf verschijnt, hoeft de projectplaats dit niet direct aan de medewerker werkstraf te melden. Incidenten op de projecten worden bijgehouden. De teamleider checkt niet hoe de controle van de medewerkers werkstraf verloopt.

## Aanbevelingen

- Stel een nieuwe RI&E op voor de locatie van het groepsproject.
- Laat werkstrafprojecten direct contact opnemen als een cliënt niet verschijnt.
- Vergroot de frequentie van (onaangekondigde) bezoeken aan werkstrafprojecten. Registreer dit.
- Draag bij het groepsproject bijzonderheden over cliënten schriftelijk over.

## 5.5 Conclusie

De wijze waarop de reclassering in Zeeland inhoud geeft aan de uitvoering van werkstraffen voldoet grotendeels aan de normen en verwachtingen van de ISt. Bij de plaatsing op een project wordt in de praktijk voldoende rekening gehouden met de capaciteiten en persoonlijke omstandigheden van de cliënt. Verder voldoen alle projectplaatsen aan de gestelde eisen. Een punt van aandacht is dat het OM werkstrafprojecten niet expliciet goedkeurt, terwijl dat wel het landelijke beleid is. Op twee criteria van de maatschappelijke reïntegratie scoort RN Middelburg beperkt. Er vinden in zeer geringe mate checks plaats of de medewerkers reclassering op de juiste wijze de cliënten plaatsen op projecten, en geen checks op hun controlewerkzaamheden met betrekking tot de voorwaarden die zijn gesteld aan de projectplaatsen.

Het aspect maatschappijbeveiliging voldoet overwegend aan de verwachtingen van de ISt, maar er zijn ook verbeterpunten. In het algemeen worden starttermijnen niet gehaald, maar dat komt mede doordat de reclassering het vonnis doorgaans pas laat ontvangt. De termijn waarbinnen de werkstraf dient te zijn afgerond wordt in 20 tot 25 procent van de gevallen niet gehaald.

Zowel de uitvoering als het beleid ten aanzien van de rechtspositie van werkgestraften voldoet volledig aan de verwachtingen. Door middel van folders worden cliënten op de hoogte gesteld van hun rechten en plichten. Ook dienen zij een plaatsingsovereenkomst en de standaardregels waar zij zich aan moeten houden, te tekenen.

Het aspect veiligheid voldoet overwegend tot volledig aan de verwachtingen van de ISt. Er zijn veiligheidsvoorschriften waaraan alle projecten voldoen. De medewerker werkstraf bezoekt projecten echter niet onaangekondigd, hoewel dat wel landelijk is voorgeschreven. De medewerkers werkstraf hebben wekelijks contact met het project. Het project hoeft afwezigheid van de cliënt niet uit zichzelf te melden. Daarover is de ISt kritisch.

## 6 Gedragsinterventie

In het hoofdstuk Gedragsinterventie komen de aspecten maatschappelijke reïntegratie (6.1), maatschappijbeveiliging (6.2) en organisatieaspecten (6.3) aan bod. Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaaf beschrijft die de IST hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk (6.4) volgt een conclusie over de drie aspecten ten aanzien van het taakspecialisme gedragsinterventie.

### 6.1 Maatschappelijke reïntegratie

Met betrekking tot het aspect maatschappelijke reïntegratie onderscheidt de IST twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: bijdrage van de gedragsinterventie aan de maatschappelijke reïntegratie van de cliënt en de samenwerking met directe betrokkenen tijdens de gedragsinterventie.

#### 6.1.1 Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie

##### **criterium**

De gedragsinterventies die de organisatie aanbiedt, zijn goedgekeurd door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies.<sup>18</sup> De groepsgrootte, het aantal, de duur, de inhoud en de uitvoering van de trainingssessies zijn conform de richtlijnen van de Erkenningscommissie. De accommodatie en de gebruikte materialen dienen geschikt te zijn voor het geven van de gedragsinterventie. De onderbouwing voor deelname aan een gedragsinterventie is gebaseerd op een RISc of een ander met wetenschappelijk onderzoek onderbouwd instrument. Er zijn bij de deelnemers geen contra-indicaties aanwezig voor het uitvoeren van de gedragsinterventie, tenzij onderbouwd en besproken tussen afnemers van de RISc en de gedragsinterventietrainer. De organisatie beschikt over beleid waarin is vastgelegd wat de instroomcriteria, de contra-indicaties en de doelgroepen zijn voor de aangeboden gedragsinterventies. Ook zijn er richtlijnen ten behoeve van de uitvoering van de gedragsinterventies en het behoud van de programma-integriteit. Er is een systeem van monitoring waarmee wordt vastgesteld of de kwaliteit en de programma-integriteit is gewaarborgd. Hierbij is onder andere aandacht voor de kwaliteit van de trainer.

##### **Bevindingen**

###### *Uitvoering*

In 2011 is eenmaal de door de Erkenningscommissie goedgekeurde cognitieve vaardigheidstraining (CoVa) afgerond, de tweede trainingsronde is recent in PI Middelburg van start gegaan. RN Middelburg houdt nog vast aan de oude versie van de budgetteringstraining, omdat de Erkenningscommissie de nieuwe versie nog niet heeft goedgekeurd. Een nieuwe ronde van de training Huiselijk Geweld is tevens recent gestart. Deze training is eveneens nog niet erkend door de

---

<sup>18</sup> In de praktijk kan het voorkomen dat gedragsinterventies worden gegeven die nog niet zijn goedgekeurd omdat er een verzoek hiertoe bij de Erkenningscommissie loopt, of ter overbrugging tot een nieuwe interventie is goedgekeurd.

Erkenningscommissie. De selectie van deelnemers voor trainingen vindt plaats op basis van de RISC.

RN Middelburg beschikt over geschikte accommodatie om de trainingen te geven. In PI Middelburg is daarvoor een onderwijslokaal vrijgemaakt. Deze ruimte is echter aan de kleine kant; met ongeveer vijf deelnemers is het daar al redelijk vol.

#### *Beleid*

De erkende gedragsinterventies zijn volledig geprotocolleerd. Daarnaast zijn de inclusie- en exclusiecriteria grotendeels in de RISC opgenomen zodat op basis van de RISC-score automatisch een voorstel voor een gedragsinterventie wordt gedaan.

#### *Check op de uitvoering*

Een interventiecoach van het landelijke Facilitair Interventie Team (FIT)<sup>19</sup> checkt of de deelnemers van de interventie voldoen aan de criteria. Dit gebeurt middels een zogenaamde voormeting. Wanneer iemand niet voldoet aan de instroomcriteria, wat volgens het FIT wel eens voorkomt, vindt er een terugkoppeling plaats met de adviseur. Op basis hiervan komt het voor dat de persoon toch deel kan nemen, mits hij minimaal afwijkt van de voorgeschreven RISC-score.

Het FIT bewaakt tevens de groepsgrootte. De ondergrens wordt sinds kort los gelaten, mits het de integriteit van het programma niet schaadt. De reden hiervoor is dat trainingen zodoende eerder doorgang kunnen vinden. Daarnaast monitort het FIT de programma-integriteit door per trainingsreeks en per trainer vier halve sessies te bekijken. Naar aanleiding van video-opnames vindt een coachingsgesprek plaats met de trainer. Dit gebeurt idealiter op locatie in Middelburg, echter vanwege de reisafstand gebeurt dit ook telefonisch.

#### **Oordeel**

##### ***Bijdrage reïntegratie***

***U:4 B:4 C:4***

Zowel de uitvoering, het beleid, als de check op de uitvoering voldoen aan de normen en verwachtingen van de ISt. De gedragsinterventies vinden plaats zoals is beschreven in de protocollen. Het FIT waarborgt dat de erkende gedragsinterventies op de juiste wijze worden uitgevoerd en dat zodoende de programma-integriteit behouden blijft.

#### *6.1.2 Samenwerking*

##### **Criterion**

De inhoudelijke relatie tussen de gedragsinterventie en het reclasseringstoezicht of de trajectbegeleiding van een cliënt is in een plan van aanpak of reïntegratieplan beschreven. De communicatie en informatieoverdracht tussen de toezichthouder/trajectbegeleider enerzijds en de trainer en de interventiecoach anderzijds, is vastgelegd in het dossier in de vorm van een tussenverslag of een eindverslag. Er vindt overleg plaats tussen deze personen en schriftelijke vastlegging indien er sprake is van een afwijkende score, contra-indicaties of beperkte motivatie van de cliënt voor deelname. Dit overleg wordt schriftelijk vastgelegd. De organisatie beschikt zowel over werkinstructies op welke wijze de

---

<sup>19</sup> Het FIT informeert, adviseert en ondersteunt de regio en waarborgt dat de gedragsinterventies op de juiste wijze worden uitgevoerd (programma-integriteit). Het FIT is gevestigd in het hoofdkantoor van Reclassering Nederland te Utrecht.



gedragsinterventie onderdeel is van het toezicht, als hoe de overdracht en communicatie tussen de trajectbegeleider/toezichthouder, de trainer en de interventiecoach moet verlopen. De organisatie checkt in verslagen of de gedragsinterventie is opgenomen in een plan van aanpak/reintegratieplan, of er motivering van de cliënt plaatsvindt en hoe de samenwerking tussen de betrokken werknemers verloopt.

## **Bevindingen**

### *Uitvoering*

De onderlinge samenwerking tussen de toezichthouder en de trainer wordt als plezierig ervaren. Dit komt mede doordat RN Middelburg een gecombineerde unit is waar toezichthouders, trainers en adviseurs de werkruimte delen. Op deze wijze vindt een terugkoppeling van de training aan de toezichthouder bijna altijd mondeling en nog dezelfde week plaats. Er vindt tevens mondeling overleg plaats met trajectbegeleiders in PI Middelburg. Onderwerp van gesprek zijn dan bijvoorbeeld eventuele moeilijkheden omtrent het huiswerk of een geringe motivatie van de cliënt. De trainer legt dit overlegmoment niet vast in het CVS. Uit het dossieronderzoek blijkt ook niet dat de toezichthouder dit in de praktijk daadwerkelijk doet. Na elke training legt de trainer het verloop ervan vast in de persoonlijke map van de cliënt, zoals de aanwezigheid, de betrokkenheid, het begrip en eventuele bijzonderheden. Deze wijze van registreren wordt als prettig ervaren ten behoeve van het behoud van het overzicht over de cliënt wanneer een tussen- en een eindevaluatie moet worden geschreven. Het verloop van de training en de inspanningen van de deelnemers worden niet bijgehouden in de computer.

### *Beleid*

In het 3RO-brede 'Ontwerp Toezicht' (2009) zijn de onderwerpen vastgelegd waarover de toezichthouder en de trainer (veelvuldig) moeten communiceren. Dat is echter niet het geval indien gedragsinterventies plaatsvinden in het kader van het programma Binnen beginnen.

### *Check op de uitvoering*

Bij de trainingen hoort een tussentijdse- en een eindevaluatie. Op deze wijze informeert de trainer, naast het mondelinge overleg, de toezichthouder. De werkbegeleider checkt deze evaluaties.

## **Oordeel**

### ***Samenwerking***

***U:3 B:4 C:4***

De uitvoering ten aanzien van de samenwerking voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen, het beleid en de check op de uitvoering voldoen volledig. Er is sprake van een goede onderlinge samenwerking tussen de toezichthouder c.q. trajectbegeleider en de trainer. De overlegmomenten worden echter niet geregistreerd. Ook zou het voor de communicatie bevorderlijk zijn als de trainer het verloop van de trainingen en de inzet van de deelnemers niet alleen schriftelijk registreert, maar eveneens digitaal vastlegt, zodat ook toezichthouders hierin inzage hebben.

## **Aanbevelingen**

- Draag zorg voor digitale vastlegging van de communicatie tussen de toezichthouder c.q. trajectbegeleider en de trainer van de gedragsinterventies.
- Leg het verloop van de trainingen digitaal vast, zodat dit voor alle betrokken collega's inzichtelijk is.

## 6.2 Maatschappijbeveiliging

Met betrekking tot het aspect maatschappijbeveiliging onderscheidt de IST één criterium aangaande de uitvoering van de gedragsinterventies, namelijk de bijdrage aan de strafrechtketen tijdens de gedragsinterventie.

### 6.2.1 Bijdrage aan de strafrechtketen

#### **Criterion**

De gedragsinterventies worden tijdig en volledig uitgevoerd. Tevens gebeurt dit conform de afspraken en in overleg met de ketenpartners. De organisatie heeft afspraken met het gevangeniswezen over het aantal uit te voeren gedragsinterventies en checkt of de uitvoering conform de ketenafspraken plaatsvindt.

#### **Bevindingen**

##### *Uitvoering*

In PI Middelburg is in oktober 2011 voor het eerst gestart met de CoVa. Dat was mede mogelijk doordat de ondergrens van de groepsgrootte is verlaagd. Tot die tijd kwamen gedragsinterventies niet van de grond vanwege onvoldoende deelnemers. Zowel extramuraal als intramuraal vinden de gedragsinterventies in moeizame mate doorgang vanwege de beperkte instroom. Een van de redenen die wordt geopperd, is dat de ZM waakzaam zou zijn voor de relatief grote belasting voor cliënten van langdurige gedragsinterventies, met name als zij een lange reisafstand moeten afleggen en reiskosten hebben om te kunnen deelnemen. Een volgende reden voor de geringe instroom die wordt aangegeven, is dat gedragsinterventies zo weinig worden gegeven, omdat er een zekere onbekendheid onder de reclasseringsswerkers heerst en de voorkeur eerder uit kan gaan naar toeleiden naar zorg. Bij die instanties zijn cliënten vaak al bekend en kan de behandeling volledig geïntegreerd plaatsvinden. Als laatste reden wordt genoemd dat een aantal gedragsinterventies te strenge instroomcriteria of juist te strenge exclusiecriteria heeft. Gedragsinterventies vinden veelal plaats in het kader van bijzondere voorwaarden vanuit een vonnis, maar ook in het kader van een Penitentiair Programma of voorwaardelijke invrijheidsstelling (v.i.). Ondanks de geringe instroom lukt het uiteindelijk wel om binnen de duur van het reclasseringstoezicht cliënten deel te laten nemen aan een gedragsinterventie. Een positief vooruitzicht is dat PI Middelburg op termijn een centrale locatie wordt voor langgestraften die mogelijk meer in aanmerking komen voor gedragsinterventies.

##### *Afspraken met ketenpartners*

Voor 2012 staan zowel intramuraal als extramuraal meer gedragsinterventies op de planning. Doordat de gedragsinterventies zo weinig doorgang vinden, zijn er geen vaste afspraken met de opdrachtgevers over het aantal uit te voeren gedragsinterventies.

##### *Check op de uitvoering*

Er heeft landelijk onderzoek plaatsgevonden naar de beperkte instroom van de gedragsinterventies. Hieruit komt onder andere naar voren dat CoVa-trainingen slechts in dertig procent van de gevallen waarin de RISc deze training indiceert, ook

daadwerkelijk worden geadviseerd.<sup>20</sup> Naar aanleiding hiervan zijn afspraken met de werkbegeleiders gemaakt dat zij deze inconsistentie scherper in de gaten houden. Dit doen zij door bij te houden hoe vaak een gedragsinterventie vanuit de RISc is geïndiceerd en door de reclasseringswerker wordt geadviseerd. Omdat de gedragsinterventies in het gevangeniswezen nog minimaal hebben plaatsgevonden, is er nog geen duidelijkheid over de tevredenheid hierover.

### **Oordeel**

#### ***Bijdrage strafrechtketen***

#### ***U:2 B:2 C:4***

Zowel de uitvoering als het beleid ten aanzien van de bijdrage van de gedragsinterventies aan de strafrechtketen, voldoen in beperkte mate aan de normen en verwachtingen van de ISt. De check op de uitvoering voldoet wel volledig. Bij RN Middelburg bestaat de mogelijkheid om grotendeels erkende gedragsinterventies te geven. Zowel intramurale als extramurale gedragsinterventies vinden echter moeizaam doorgang door de lage instroom van deelnemers. Doordat gedragsinterventies zo weinig plaatsvinden, zijn er ook geen duidelijke afspraken met de opdrachtgevers over de aantallen gedragsinterventies die jaarlijks gegeven moeten worden.

Er vindt wel intern onderzoek plaats naar het adviseren van gedragsinterventies, evenals controle door de werkbegeleiders. Met het gevangeniswezen heeft nog geen evaluatie plaatsgevonden, omdat de eerste training pas recent is gestart.

### **Aanbevelingen**

- Inventariseer concrete knelpunten ten aanzien van de beperkte instroom van cliënten aan de gedragsinterventies teneinde de deelname aan gedragsinterventies te vergroten.
- Stel reële afspraken op met de opdrachtgevers over het aantal uit te voeren gedragsinterventies.

## **6.3 Organisatieaspecten**

Met betrekking tot de organisatieaspecten volgen hieronder ten aanzien van het taakspecialisme gedragsinterventies aanvullingen op de criteria die in paragraaf 7.1 aan bod zullen komen. Deze aanvullingen aangaande het taakspecialisme gedragsinterventies vallen onder het criterium personeelsvereisten.

### *6.3.1 Personeelsvereisten*

#### **Criterium**

De trainers van de gedragsinterventies zijn in het bezit van een recente licentie om de trainingen uit te voeren (maximaal 1 jaar oud). De trainers voldoen derhalve aan de eisen die gesteld worden in de programmahandleiding die is ingediend bij de goedgekeurde aanvraag aan de Erkenningscommissie Gedragsinterventies.

Er is een werkend systeem (administratie / landelijk Facilitair Interventie Team (FIT)) waarmee gemonitord kan worden of de trainers in het bezit zijn van een recente licentie. Tevens wordt de kwaliteit van de trainers gecontroleerd waarbij gebruik wordt gemaakt van video-opnames van de training.

---

<sup>20</sup> Informatie van het hoofdkantoor van Reclassering Nederland.

## Bevindingen

### *Uitvoering*

Bij RN Middelburg zijn zeven CoVa-trainers opgeleid, waarvan twee alleen een certificaat<sup>21</sup> hebben. Eén medewerker heeft een certificaat voor de CoVa+ en drie medewerkers hebben een certificaat voor de Agressieregulatietraining; echter allemaal hebben nog geen licentie.<sup>22</sup> Eén medewerker heeft een certificaat voor de niet erkende Budgetteringstraining. Zeven medewerkers zijn opgeleid om de nog niet erkende training Huiselijk Geweld te geven.

### *Beleid en check op de uitvoering*

De verantwoordelijkheid of de trainers voldoen aan de eisen ligt bij de interventiecoach van het FIT. Het beleid is dat de medewerker na het volgen van een cursus een certificaat krijgt en na het geven van twee trainingen een licentie. Voor het behoud van de licentie moet de trainer eenmaal per jaar de desbetreffende gedragsinterventie geven. Indien dit niet mogelijk is gaat de trainer op bijscholing. Het behoud van de kwaliteit van de trainers krijgt invulling door frequente coachingsgesprekken met de interventiecoach, mede aan de hand van video-opnames van de training.

## Oordeel

### *Personeelsvereisten*

#### **U:4 B:4 C:4**

Zowel de uitvoering, het beleid, als de check op de uitvoering voldoen volledig aan de normen en verwachtingen van de ISt. Er zijn in theorie ruim voldoende trainers gecertificeerd om het aanbod aan gedragsinterventies te kunnen geven. Er zijn duidelijke richtlijnen waaraan een trainer moet voldoen en hoe een geldige licentie wordt behouden. Het behoud van de kwaliteit van de trainers wordt gewaarborgd door de werking van de interventiecoach.

## 6.4 Conclusie

Binnen het taakspecialisme gedragsinterventie voldoet RN Middelburg op alle criteria van de organisatieaspecten en het aspect maatschappelijke reïntegratie overwegend of volledig aan de normen en verwachtingen. Met betrekking tot het aspect maatschappijbeveiliging voldoen de uitvoering en het beleid slechts in beperkte mate.

De gedragsinterventie draagt bij aan de maatschappelijke reïntegratie doordat er overwegend erkende gedragsinterventies zijn, deze volledig zijn geprotocolleerd en het FIT controle uitvoert of deze gedragsinterventies op de juiste wijze worden uitgevoerd en zodoende de programma-integriteit behouden. Er is sprake van een goede onderlinge samenwerking tussen de toezichthouder, de adviseur en de interventiecoach. Een aandachtspunt betreft echter de vastlegging van de communicatie tussen de toezichthouder c.q. trajectbegeleider en de trainer van de gedragsinterventies.

---

<sup>21</sup> Om toegelaten te worden tot een van de opleidingen voor trainer gedragsinterventie dient men eerst de training KEVA (kernvaardigheden) te volgen. Dan volgt een certificaat. Een trainer krijgt een licentie wanneer hij een aantal trainingen met goed gevolg heeft gegeven.

<sup>22</sup> Deze trainingen hebben in de praktijk nog niet plaatsgevonden in Middelburg.

Ten aanzien van het aspect maatschappijbeveiliging leveren de gedragsinterventies een bijdrage aan de strafrechtketen. Zowel intramurale als extramurale gedragsinterventies vinden echter moeizaam doorgang door de lage instroom aan deelnemers. Er zijn geen duidelijke afspraken met de opdrachtgevers over het aantal gedragsinterventies dat jaarlijks gegeven moeten worden. De ISt vindt het belangrijk om de knelpunten die hierbij een rol spelen te inventariseren om op die manier een groter aantal gedragsinterventies te kunnen realiseren.

Ten aanzien van de personeelsvereisten voldoet de organisatie volledig. Er zijn voldoende trainers opgeleid voor het aanbod aan gedragsinterventies en er zijn duidelijke richtlijnen waaraan een trainer moet voldoen en hoe een geldige licentie wordt behouden. Het FIT speelt een actieve rol bij het bewaken van de kwaliteit van de trainer en het monitoren van de geldigheid van de licentie.

## 7 Organisatieaspecten

Met betrekking tot de organisatieaspecten onderscheidt de IST vijf criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: personeelsvereisten (7.1), communicatie (7.2), integriteit (7.3), veiligheid (7.4) en evaluatie (7.5). Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaaf beschrijft die de IST hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk (7.6) volgt een conclusie ten aanzien van de organisatieaspecten.

### 7.1 Personeelsvereisten

#### Criterion

Het functioneel welbevinden en de ontwikkeling van medewerkers zijn belangrijke voorwaarden, die zich onder meer manifesteren in voldoende (bij-)scholing en minimaal jaarlijkse functioneringsgesprekken. Ook dienen reclasseringswerkers beëdigd te zijn, een Verklaring Omtrent Gedrag te kunnen overhandigen en over het juiste opleidingsniveau te beschikken. Leidinggevenden stellen zich actief coachend op naar de medewerkers. Om de betrokkenheid van medewerkers te vergroten vinden er binnen de organisatie activiteiten plaats. De organisatie beschikt over een personeelsformatieplan dat overeenkomt met de geplande productie, een (jaarlijks) opleidingsplan voor medewerkers en competentieprofielen voor alle functies. Er vindt registratie en controle plaats of functioneringsgesprekken worden gehouden. Daarnaast vindt er controle plaats of overhandiging van de Verklaring Omtrent Gedrag en beëdiging heeft plaatsgevonden en of de planformatie kloppend is met de beoogde productie.

#### Bevindingen

##### *Personeelsbezetting*

RN Middelburg had ten tijde van het inspectieonderzoek te maken met teveel medewerkers. Dit komt mede doordat de instroom van opdrachten tegenvalt en een kleine unit als RN Middelburg zowel de pieken als de dalen van deze instroom moet kunnen opvangen. Om hier flexibel op te kunnen inspelen, is een aantal reclasseringswerkers zowel op advies als op toezicht inzetbaar, mits de toezichthouder niet ook zelf het advies heeft geschreven. Zodoende bewaakt RN Middelburg de taakscheiding. Desalniettemin zou de leiding graag nog meer flexibiliteit willen hebben om met de beperkte capaciteit waarover de unit beschikt de pieken te kunnen opvangen.

##### *Opleiding*

Over het algemeen heerst er bij de medewerkers tevredenheid over het opleidingsaanbod. Er zijn echter geen mogelijkheden voor opfriscursussen ten aanzien van bijvoorbeeld gespreksmethoden, omgaan met agressie etc. RN Middelburg beschikt over competentieprofielen voor alle functies en er is een regiobreed opleidingsplan met landelijke en regionale opleidingspeerpunten, zoals professionalisering of deskundigheidsbevordering op het gebied van zedendelicten en laag verstandelijk gehandicapten. Daarnaast zijn er overzichten van de gevolgde trainingen per medewerker. Individuele opleidingswensen worden geïnventariseerd tijdens functioneringsgesprekken.

### *Aansturing*

De functioneringscyclus bestaat jaarlijks uit een afspraken-, functionerings- en beoordelingsgesprek. Uit de interviews blijkt dat de medewerkers de stijl van leidinggeven, waarin naast aansturing ook coaching aan de orde is, als plezierig ervaren. Voor RN Middelburg zijn tevens enkele reclasseringswerkers werkzaam die officieel in dienst zijn bij de reclasseringsunit van RN Breda. Zij nemen derhalve deel aan de overlegvormen in Breda.

### *Registratie*

De personeelsadministratie is gekoppeld aan het regionale hoofdkantoor van Reclassering Nederland in Breda. Deze administratie houdt de beëdigingen van nieuwe medewerkers en de frequentie van functioneringsgesprekken bij. Daarnaast checkt zij of het formatieplan overeenkomt met de planproductie. Het landelijk kantoor van Reclassering Nederland houdt bij of iedereen een Verklaring Omtrent Gedrag kan overhandigen.

### **Oordeel**

#### ***Personeelsvereisten***

#### ***U:3 B:4 C:4***

De uitvoering voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen van de ISt, het beleid en de check op de uitvoering volledig. RN Middelburg is een kleine unit die te maken heeft met pieken en dalen in de instroom. Flexibiliteit is aanwezig, maar kan wellicht nog worden vergroot. Om dit op te vangen is er sprake van teveel medewerkers. Opmerkelijk is dat medewerkers vanuit Breda op de reclasseringsunit te Middelburg zijn geplaatst, die enkel deelnemen aan de overlegvormen in Breda. De medewerkers zijn overwegend tevreden met de aansturing en het opleidingsaanbod. Wel is er weinig aandacht voor de mogelijkheid tot het volgen van opfriscursussen.

### **Aanbevelingen**

- Inventariseer de behoefte aan opfriscursussen voor de gevolgde opleidingen en organiseer deze zo nodig.
- Betrek de reclasseringswerkers die officieel behoren tot de reclasseringunit in Breda bij de overlegvormen in Middelburg, zodat zij op de hoogte zijn van lokale ontwikkelingen en besluiten.

## **7.2 Communicatie**

### **Criterium**

Er vinden op regelmatige basis teamoverleg en intervisie/casuïstiekbesprekingen plaats en er is regelmatig overleg tussen de direct leidinggevende, de werkbegeleider en de reclasseringswerker. Hierin is tevens ruimte voor supervisie of werkbegeleiding. De medewerkers zijn tevreden over de verticale en horizontale communicatie binnen de organisatie en zij worden betrokken bij (nieuwe) ontwikkelingen binnen de organisatie. Verder is er een tbs casus overleg (TCO) waarbij de tbs-functionaris en een psycholoog of psychiater aanwezig zijn. Daarnaast neemt de organisatie deel aan overleg over de kwaliteit van de informatie-uitwisseling ten behoeve van de indicatiestelling forensische zorg. De organisatie is vertegenwoordigd in het Veiligheidshuis en op de reclasseringsbalie.

Zowel tijdens overlegvormen op voornoemde twee locaties, als tijdens overleggen aangaande Binnen Beginnen<sup>23</sup> in het gevangeniswezen, hebben zij een actieve deelname. De ketenpartners waarderen de bereikbaarheid, de kwaliteit van de inhoudelijke overdracht van de informatie en de deelname aan overlegvormen van de organisatie. De communicatiestructuur dient te zijn vastgelegd en naar behoren te functioneren. Met behulp van verschillende media informeert de organisatie medewerkers en externe partners over de gang van zaken binnen de organisatie. De organisatie checkt de deelname aan en het doorgaan van de diverse overlegvormen.

## **Bevindingen**

### *Unitoverleg en casuïstiekbespreking*

De organisatie beschikt over een vastgelegde communicatiestructuur. De tevredenheid van de ketenpartners over de samenwerking met de reclassering is onderwerp van gesprek tijdens de verschillende overlegvormen.

De reclasseringsunit van RN Middelburg heeft eenmaal per maand unitoverleg. Hier vindt verslaglegging van plaats. Het uitgangspunt is dat alle medewerkers hierbij aanwezig zijn. Daarnaast is er eenmaal in de twee weken een casuïstiekbespreking, eenmaal voor de adviseurs en eenmaal voor de toezichthouders. Uit het dossieronderzoek komt naar voren dat de verslaglegging van de casusbespreking in de casuïstiek meermalen niet is vastgelegd in het digitale Cliënt Volg Systeem (CVS). Dit is wel een vereiste voor de niveau 3 toezichten.<sup>24</sup> Het TCO vindt plaats samen met de units uit Breda, de verslavingsreclassering en een psycholoog en psychiater als consultants. RN Middelburg heeft een medewerker aangewezen als contactfunctionaris tbs die aanwezig is bij dit overleg. De aanwezigheid bij de casuïstiekbespreking en het unitoverleg wordt bijgehouden.

Uit de interviews blijkt dat de medewerkers tevreden zijn over zowel de informatie-uitwisseling tussen het management en de werkvloer, als tussen de reclasseringswerkers onderling. Ook zijn zij tevreden over de wijze waarop zij op de hoogte worden gesteld van nieuwe ontwikkelingen. Dit gebeurt via intranet, e-mail, unitoverleg of speciale bijeenkomsten.

### *Nederlands Instituut voor Forensische Psychiatrie en psychologie (NIFP)*

Tijdens de adviesfase ten behoeve van de rechtszitting verloopt het contact met het NIFP goed en vindt er overleg plaats om de adviezen af te stemmen. Een knelpunt in deze samenwerking is de lange doorlooptijd van de NIFP-rapportages die tot vertraging van de reclasseringsadviezen leidt.

### *Gevangeniswezen*

In het kader van het programma Binnen Beginnen stemt de trajectbegeleider van het gevangeniswezen de opdracht tot het afnemen van een RISc met de reclassering af. De aanvragen lopen via het Coördinatie Bureau Terugdringen Recidive (CBTR) in Vught en de reclasseringsbalie in Middelburg. Er is geen structureel afstemmingsoverleg tussen het CBTR en RN Middelburg. Vanwege een wisseling van CBTR is de samenwerking pas recent gestart en vindt deze vooralsnog grotendeels plaats op casusniveau. Beide partijen zijn hier tevreden over. Er is ook geen periodiek bestuurlijk overleg tussen de reclasseringsorganisatie en PI Middelburg. De vertegenwoordiger van PI Middelburg wordt namelijk wel

---

<sup>23</sup> Voorheen Terugdringen Recidive (TR).

<sup>24</sup> Niveau 3 toezichten betreffen de zaken met een hoog recidiverisico en hebben daardoor de hoogste intensiteit van toezichthouden.



uitgenodigd voor het Arrondissementaal Reclasserings Overleg (ARO)<sup>25</sup>, maar is hier niet bij aanwezig.

#### *Openbaar Ministerie*

Het Openbaar Ministerie (OM) is tevreden over de samenwerking met en de bereikbaarheid van de reclasseringsbalie en de reclasseringsorganisatie in het algemeen. Overleg over de kwaliteit verloopt via het management. Naast het ARO en het Arrondissementaal Justitieel Beraad (AJB)<sup>26</sup> heeft RN Middelburg ongeveer tien maal per jaar bilateraal overleg met het OM. Bij het programma Justitiële Voorwaarden<sup>27</sup> zijn ook reclasseringswerkers betrokken. RN Middelburg ervaart in het kader van de vroeghulp wel mindere informatieoverdracht door de verplaatsing van de weekofficier van Justitie in Middelburg naar het arrondissementsparket te Breda (zie paragraaf 3.2.1).

#### *Politie*

Begin 2011 is een samenwerkingsconvenant afgesloten met onder andere de politie ten aanzien van de informatie-uitwisseling. Uit de interviews en het dossieronderzoek blijkt echter dat de politie onvoldoende betrokken is bij het reclasseringswerk. Dit komt mede doordat Zeeland geen vaste aanspreekpunten in de verschillende wijken/buurtten kent, zoals een buurtregisseur. Verder zou de politie niet altijd bereid zijn om informatie met de reclassering te delen.

#### *Veiligheidshuis*

RN Middelburg is vertegenwoordigd in het Veiligheidshuis Zeeland<sup>28</sup> te Vlissingen. RN Middelburg neemt deel aan verscheidene overleggen, waaronder het Veelplegersoverleg en het Huiselijk Gewelddoverleg. Zowel RN Middelburg als het Veiligheidshuis zijn tevreden over de samenwerking en de informatie-uitwisseling. Wel zou het Veiligheidshuis Zeeland nog meer personele bezetting vanuit RN Middelburg willen zien. Zowel tijdens het AJB als tijdens (informele) overlegmomenten tussen de ketenmanager van het Veiligheidshuis en RN Middelburg komt de kwaliteit en kwantiteit van de reclasseringsinzet aan bod.

### **Oordeel**

#### **Communicatie**

#### **U:3 B:4 C:4**

De uitvoering voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen van de ISt, het beleid en de check op de uitvoering volledig. RN Middelburg is vertegenwoordigd in overlegvormen met diverse ketenpartners en er heerst overwegend tevredenheid over de samenwerking. Hoewel de samenwerking op casusniveau tussen de reclassering en het gevangeniswezen goed functioneert, krijgt een structureel overlegmoment nog geen doorgang. De informatie-uitwisseling met de politie is nog

---

<sup>25</sup> Het ARO vindt plaats ten behoeve van afstemming, organisatie en ontwikkeling van de samenwerking, het behandel- en beheersbeleid en de informatie-uitwisseling. Hier zijn de lokale reclasseringsorganisaties, de PI en het Openbaar Ministerie bij aanwezig.

<sup>26</sup> Het AJB heeft dezelfde doelen en genodigden als het ARO, echter zijn hier tevens afgevaardigden van de politie, gemeenten, Raad voor de Kinderbescherming, slachtofferhulp en de forensische behandelinstelling De Waag bij aanwezig.

<sup>27</sup> Dit programma heeft het uitgangspunt om korte vrijheidsstraffen te vervangen voor voorwaardelijke straffen met bijzondere voorwaarden.

<sup>28</sup> Samenwerkingsverband van gemeenten, Provincie Zeeland, Openbaar Ministerie, politie en instellingen op het gebied van zorg, welzijn, veiligheid en justitie.

onvoldoende, zowel in de adviesfase als tijdens het toezicht. De verslaglegging in het CVS naar aanleiding van de casuïstiek behoeft nog enige aandacht.

### **Aanbevelingen**

- Creëer periodiek overleg met zowel het CBTR als PI Middelburg over de samenwerking.
- Breng de informatiebehoefte onder de aandacht bij de uitvoerende medewerkers van de politie Zeeland en stimuleer de reclasseringswerkers om een assertieve houding naar de politie te hebben ten behoeve van de informatie-uitwisseling.
- Draag zorg voor vastlegging van de casuïstiekbespreking in het CVS.

## **7.3 Integriteit**

### **Criterion**

De organisatie heeft een integriteitsbeleid waar het management actief invulling aan geeft. Het integriteitsbeleid omvat minimaal een gedragscode en voorziet in de beschikbaarheid van een vertrouwenspersoon. De medewerkers zijn hiermee bekend. Het management betracht zoveel mogelijk transparantie ten aanzien van de aanpak en afhandeling van integriteitsschendingen. Het integriteitsbewustzijn wordt getoetst tijdens geformaliseerd overleg.

### **Bevindingen**

Uit de interviews blijkt dat de medewerkers bekend zijn met de gedragscode en met de mogelijkheid zich te wenden tot een vertrouwenspersoon. In 2011 zijn er geen integriteitsschendingen geweest.

Het integriteitsbeleid is onderdeel van de 'Gedragscode Reclassering Nederland'. Integriteit is onderwerp van gesprek tijdens casuïstiekbesprekingen en overige overleggen/bijeenkomsten.

### **Oordeel**

***Integriteit***  
***U:4 B:4 C:4***

Zowel de uitvoering, het beleid, als de check op de uitvoering voldoen aan de normen en verwachtingen. Vanwege het ontbreken van integriteitsschendingen kan de ISt geen uitspraak doen over de kwaliteit van de afhandeling hiervan. Wanneer de ISt dit buiten beschouwing laat, constateert zij dat het integriteitsbeleid voldoende leeft onder de medewerkers en dat dit ook onderwerp van gesprek is tijdens overlegvormen.

## **7.4 Veiligheid**

Met betrekking tot het aspect veiligheid onderscheidt de ISt twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: het voorkomen van intimidatie en agressie, en de wijze waarop de organisatie met incidenten omgaat. Zoals reeds in paragraaf 5.4 is aangegeven, is de veiligheid op de projectplaatsen van de werkstraf opgenomen in het hoofdstuk Werkstraf en wordt dat hier buiten beschouwing gelaten.

#### 7.4.1 Voorkomen intimidatie en agressie

##### **criterium**

Veiligheidsinstructies ten aanzien van intimiderende of agressieve cliënten, huisbezoek of andere contactmomenten zijn bij de medewerkers bekend en worden nageleefd. Ten behoeve hiervan zijn er fysieke veiligheidsvoorzieningen zoals toezicht op spreekkamers of alarmknoppen en beschikken medewerkers over voldoende opleiding en training om adequaat te reageren op risicovolle situaties. Veiligheidsrisico's zijn onderwerp van gesprek op individueel en unitniveau. Er zijn huisregels over ongewenst gedrag van bezoekers en cliënten. Deze zijn zichtbaar aanwezig en bij hen bekend. Er dienen veiligheidsinstructies te zijn hoe om te gaan met de veiligheidsvoorzieningen, maar tevens ten aanzien van risico's bij huisbezoek, ontvangst van cliënten in het gebouw en ten aanzien van agressieve of intimiderende cliënten. De organisatie checkt of de veiligheidsinstructies worden nageleefd en de voorzieningen operationeel zijn.

##### **Bevindingen**

RN Middelburg beschikt over vijf spreekkamers die allemaal zijn voorzien van een alarmknop die dicht bij de deur zit. Dientengevolge nemen de reclasseringswerkers ook aan die zijde plaats tijdens het gesprek met de cliënt. Deze alarmknop geeft een stil alarm bij de receptie. Daarnaast gaat dit alarm af in de kantoorruimte van de reclasseringswerkers. De receptie kan dit alarm zo nodig doorschakelen naar de politie. Er zijn alleen beveiligingsmedewerkers in de avonden wanneer er trainingen worden gegeven. In de wachtruimte zijn de huisregels zichtbaar weergegeven.

Uit de interviews blijkt dat een specifieke training hoe om te gaan met risicovolle situaties enkele jaren geleden voor het laatst is gegeven. Een dergelijke training is ook niet terug te vinden in het Opleidingsplan van 2011 (zie paragraaf 7.1). De medewerkers van de receptie en administratie hebben nog nooit zo'n training gehad. Desalniettemin zijn de geluiden om een dergelijke training te volgen gematigd positief, omdat "er toch nooit iets gebeurt". Uit de interviews blijkt dat de medewerkers zich veilig voelen. Enig gevoel van onveiligheid is er wel ten aanzien van de spreekkamer in Terneuzen. Omdat men daar afgelegen zit van de overige medewerkers in het pand, worden hier geen eerste gesprekken gevoerd.

Huisbezoeken leggen de reclasseringswerkers doorgaans alleen af. De afspraak hieromtrent is dat de administratie op de hoogte is van het bezoek en zij de reclasseringswerker na een uur belt. Na werktijd neemt de unitmanager dit over. Wanneer er sprake is van een risicovol huisbezoek gaan hier twee reclasseringswerkers naartoe.

RN Middelburg beschikt over veiligheidsinstructies zoals 'Randvoorwaarden huisbezoek'. Er zijn geen specifieke instructies hoe men om moet gaan met agressieve of intimiderende cliënten.

Incidenten, valkuilen en gevoelens van onveiligheid zijn onderwerp van gesprek tijdens het unitoverleg en tijdens de casuïstiekbespreking.

##### **Oordeel**

##### ***Voorkomen agressie***

***U:3 B:3 C:4***

Zowel de uitvoering als het beleid voldoen overwegend ten aanzien van het voorkomen van intimidatie en agressie. De check op de uitvoering voldoet volledig. Op de onveiligheidsgevoelens in de spreekkamer in Terneuzen na, voelen medewerkers zich veilig bij RN Middelburg. Doordat de medewerkers zelden tot nooit te maken krijgen met incidenten, zal de organisatie moeten waken voor

overmoedigheid. Trainingen in het kader van agressie en intimidatie behoren voor de adviseurs, toezichthouders en receptie- en administratiepersoneel de laatste jaren niet tot het opleidingsaanbod. Instructies en beleid zijn aanwezig voor het afleggen van bijvoorbeeld huisbezoeken. De Ist mist werkinstructies hoe men daadwerkelijk om moet gaan met intimiderende en agressieve cliënten, bijvoorbeeld wie komt er op het alarm af. Ook ziet de Ist graag meer inzet op de veiligheid tijdens het huisbezoek door dit consequenter in duo's af te leggen, zeker bij een eerste huisbezoek.

### **Aanbevelingen**

- Organiseer voor alle medewerkers (herhalings-) trainingen, ook voor receptie- en administratief medewerkers, die gericht zijn op het omgaan met risicovolle situaties en intimiderende/agressieve cliënten. Formuleer werkinstructies hoe medewerkers om moeten gaan met intimiderende en agressieve cliënten.
- Draag zorg voor toezicht op de spreekkamerlocatie in Terneuzen.

#### *7.4.2 Omgang met incidenten*

### **criterium**

De organisatie beschikt over een actuele Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) waarvan zij de verbeterpunten oppakt. Daarnaast is er een incidenten- en een nazorgprotocol. Dit is bekend onder de medewerkers en zij handelen daarnaar. Incidenten worden vastgelegd en beschreven, deze worden volgens het protocol gemeld en naar aanleiding hiervan vinden er evaluaties plaats en worden verbeteracties geformuleerd. De organisatie checkt of de incidenten- en nazorgprocedures daadwerkelijk worden nageleefd.

### **Bevindingen**

RN Middelburg beschikt over een gedateerde RI&E (2006). Er is geen recente RI&E omdat er onduidelijkheid is over de verbouwing dan wel verhuizing van de reclasseringsunit. Desalniettemin is de intentie om in 2012 alsnog een RI&E uit te voeren. In 2011 heeft zich, op de werkstraf na (zie paragraaf 5.4.1), geen enkel incident voorgedaan.

RN Middelburg beschikt over een intern incidentenprotocol, een landelijk incidentenprotocol en een nazorgprotocol.

Wanneer er grote incidenten zijn, wordt dit met alle betrokkenen besproken. Doordat er al geruime tijd geen incidenten zijn geweest, is de controle op de naleving van het incidenten-/nazorgprotocol niet aan de orde geweest.

### **Oordeel**

#### ***Incidenten***

***U:nvt B:4 C:nvt***

Vanwege de afwezigheid van incidenten kan de Ist ten aanzien hiervan geen uitspraak doen over de check op de uitvoering, alsmede op de uitvoering van de omgang met incidenten. De Ist begrijpt het uitstel van een nieuwe RI&E in zekere mate, maar acht het voor de veiligheid van de medewerkers onwenselijk dat er geen actuele RI&E is. RN Middelburg voldoet ten aanzien van beleid gezien de diverse protocollen.

### **Aanbeveling**

Realiseer het voorgenomen besluit om een RI&E uit te voeren voor het kantoorpand in Middelburg.

## 7.5 Evaluatie

### Criterion

De ISt verwacht dat de algemene werkprocessen die voor het gehele reclasseringsproces gelden worden geëvalueerd, zoals bijvoorbeeld de rechtspositie en de veiligheid. Netwerk-/ketenpartner-, werknemers- en cliënttevredenheidsonderzoeken zijn hier onderdeel van. Onder andere de evaluatie van de werking van de adviesproducten, het reclasseringstoezicht, de controlemiddelen en de gedragsinterventies, betreft meer een vraagstuk voor landelijk onderzoek en effectmetingen. Wel verwacht de ISt dat de organisatie aangaande de taakspecialismen advies en toezicht minimaal aandacht heeft voor het evalueren van de tevredenheid van de netwerkpartners over de samenwerking. Hetzelfde geldt voor de tevredenheid van de opdrachtgevers ten aanzien van de tijdigheid van aanleveren en de kwaliteit van de adviesproducten, de uitvoering van en de verantwoording over het verloop van de toezichten, maar ook de uitvoering van de gedragsinterventies. Daarnaast dient de organisatie zowel de wijze waarop de risico-identificatie plaatsvindt te evalueren, evenals het verloop van de toezichten en het aantal vroegtijdige positieve en negatieve beëindigingen van het reclasseringstoezicht.

Met betrekking tot de werkstraf verwacht de ISt dat de verscheidene werkprocessen die voor de werkstraf gelden worden geëvalueerd. Hierin dienen in ieder geval de werkrelatie met, of klanttevredenheid van de projectplaatsen aan bod te komen, maar ook de geregistreerde (bijna-)incidenten.

Ten aanzien van de gedragsinterventies verwacht de ISt dat de organisatie minimaal aandacht heeft voor het evalueren van de programmakwaliteit en -integriteit van de gedragsinterventies en de mate waarin de programmadoelen van de gedragsinterventie door de cliënt zijn behaald. Daarnaast dient de organisatie de tevredenheid, kwaliteit en kwantiteit van de samenwerking tussen de trajectbegeleider/toezichthouder, de gedragsinterventietrainer en de interventiecoach te evalueren.

Tevens verwacht de ISt dat de organisatie aandacht heeft voor het evalueren van de ervaringen van de cliënt ten aanzien van de verscheidene reclasseringsproducten. Indien nodig stelt de organisatie op basis van de bevindingen haar werkwijze en het beleid bij.

### Bevindingen

#### *Netwerk-/ketenpartnertevredenheid*

De tevredenheid van de netwerkpartners en ketenpartners over de diverse reclasseringsproducten wordt voornamelijk vastgesteld tijdens overlegvormen. Dit wordt niet vastgelegd in notulen of gestandaardiseerd evaluatieonderzoek.

In het najaar van 2011 heeft een landelijk 3RO-breed kwaliteitsonderzoek plaatsgevonden naar de tevredenheid van de opdrachtgevers over de adviesproducten. Hierbij dienden de opdrachtgevers (rechters, officieren van justitie en het gevangeniswezen) vragenlijsten in te vullen over de reclasseringsadviezen. Dit onderzoek is afgenomen in de arrondissementen Breda, Middelburg, Roermond en Maastricht. Het gevangeniswezen van Middelburg heeft echter geen respons gegeven op dit onderzoek. Zij zijn derhalve niet meegenomen in de beoordelingen. In tabel 3 zijn de rapportcijfers over de verscheidene reclasseringsadviezen weergegeven.

**Tabel 3 - Rapportcijfers Arrondissement Middelburg**

	Gemiddeld rapportcijfer reclasseringsadvies	Gemiddeld rapportcijfer reclasseringsadvies (beknopt)	Gemiddeld rapportcijfer reclasseringsadvies (beknopt) zonder diagnose	Gemiddeld rapportcijfer totaal
RN Middelburg	7,3 (N=20)	7,2 (N=18)	7,0 (N=2)	7,3 (N=40)
Gemiddelde Arrondissement Middelburg	7,4 (N=28)	7,3 (N=24)	6,9 (N=4)	7,3 (N=56)
Gemiddelde getoetste arrondissementen	7,5 (N=67)	7,4 (N=48)	7,0 (N=11)	7,4 (N=126)

Uit deze gegevens blijkt dat de opdrachtgevers de kwaliteit van de reclasseringsadviezen van RN Middelburg gelijk aan, of een tiende onder het regionale en landelijke gemiddelde beoordelen.

#### *Medewerkerstevredenheid*

In 2011 heeft een landelijk medewerkerstevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. De positieve punten die voor de regio Breda-Middelburg<sup>29</sup> opvallen, zijn onder andere de tevredenheid met het werk en de communicatie, de grote mate van autonomie en eigen verantwoordelijkheid en de waardering voor de aansturing door de leiding. Negatieve punten die naar voren komen, zijn het beperkte loopbaanperspectief voor reclasseringswerkers en het negatieve oordeel over de secundaire arbeidsvoorwaarden.

#### *Cliënttevredenheid*

Er is geen systematisch cliënttevredenheidsonderzoek naar de wijze waarop cliënten worden geïnformeerd over hun rechten en plichten, de werkwijze omtrent het privacyreglement en de wijze waarop reclasseringswerkers met hun cliënt omgaan. Evenmin is er een structureel moment van evaluatie met de cliënt na afloop van het reclasseringsproduct.

Tijdens het eindgesprek tussen de toezichthouder en de cliënt kan de toezichthouder het effect van het toezicht ter sprake brengen. Er is hier geen beleid in, en toezichthouders zijn vrij om deze vorm te geven. Punten van aandacht die naar voren komen in een eindgesprek, worden niet op een centrale plek geregistreerd.

#### *Klachten & incidenten*

Er zijn geruime periode geen klachten geweest, derhalve is een evaluatiemoment op de klachtafhandeling niet aan de orde geweest. Hetzelfde geldt voor de incidentenafhandeling. De organisatie beschikt niet over een recente RI&E en logischerwijs dus ook niet over resultaten hieromtrent. Vanuit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (2011) komen geen bijzonderheden naar voren omtrent de veiligheidsaspecten.

<sup>29</sup> N.B. De resultaten zijn regionaal bepaald, er is derhalve geen opsplitsing naar de scores van RN Middelburg.  
Pagina 70 van 86

#### *Evaluatie vroeghulp*

In 2011 heeft een regionale evaluatie plaatsgevonden naar de reden waarom sommige cliënten buiten de vroeghulpbezoeken vallen. Hieruit kwam onder andere naar voren dat er 'concurrentie' is met de advocatuur en de politie om de cliënt tijdens de in verzekeringstelling te kunnen spreken. Door van te voren telefonisch overleg te hebben wordt de kans verkleind dat de cliënt reeds is heengezonden als de reclasseringswerker op locatie aankomt. Er is wel voldoende capaciteit om de gemelde vroeghulpen te kunnen bezoeken.

#### *Evaluatie advies*

Op het moment van de inspectie vond er een actie plaats waarbij de regio Limburg en de regio Breda-Middelburg elkaars adviesproducten toetsen. Het gaat om de RISC, de QuickScan en de verschillende adviesproducten. Bij deze actie zijn de 3RO's betrokken. At random zijn twee units aan elkaar gekoppeld, die elkaars werk kritisch beoordelen. Daarbij zijn regiomanagers, unitmanagers, werkbegeleiders en reclasseringswerkers betrokken. Deze evaluatie loopt tot begin 2012 en is de opmaat voor landelijke 3RO-brede audits advies die in de loop van 2012 gaan starten.

#### *Evaluatie toezicht*

Begin 2011 is ten aanzien van het taakspecialisme toezicht een 3RO-brede audit uitgevoerd bij RN Middelburg. Naast verschillende sterke punten, komen er tevens knelpunten naar voren zoals het niet halen van de contactfrequentie en het ontbreken van een eenduidige registratie in het CVS. Daarnaast vindt ondertekening van de toezichtovereenkomst niet altijd binnen zes weken plaats. Er is veel dialoog in de unit, maar de reclasseringswerkers zijn zich minder bewust van het registratieproces. Deze en andere knelpunten uit de audit komen overeen met de signaleringen van de ISt. Naar aanleiding van de audit is er een (regionaal) plan van aanpak gemaakt met op de unit gerichte aandachtspunten. De ontwikkeling hierop wordt gemonitord. Er is een volgende 3RO-brede audit op het gebied van toezicht gepland.

#### *Evaluatie werkstraf*

De teamleider werkstraffen heeft zicht op de tenuitvoerlegging van werkstraffen doordat hij dossiers controleert en elke zes weken caseloadgesprekken voert met zijn medewerkers. In het verleden werden er projectdagen georganiseerd waaraan individuele projecten deelnamen. Tijdens die bijeenkomsten werden met de vertegenwoordigers van deze individuele projecten de richtlijnen of speciale thema's doorgenomen met betrekking tot werkstraffen. Er is besloten om spoedig een enquête naar de projecten te sturen om in beeld te brengen waar behoefte aan is. In 2012 zal de reclassering aan de hand van de resultaten van de enquête weer een projectdag organiseren. De tevredenheid van de projectplaatsen wordt niet periodiek getoetst.

Er heeft het afgelopen jaar geen evaluatie of bijstelling van het gevoerde incidentenbeleid plaatsgevonden op basis van de incidenten.

Uit de resultaten van het (landelijk) onderzoek naar de veiligheidsbeleving van werkmeesters (2010), blijkt dat werkmeesters zich veilig voelen.

#### *Evaluatie gedragsinterventie*

De programmakwaliteit en -integriteit worden geëvalueerd door de betrokkenheid van het FIT bij de erkende gedragsinterventies. Ook stimuleert het FIT het frequente overleg tussen de toezichthouder en de trainer en vergroten zij de betrokkenheid van de toezichthouder bij de training door hen deel te laten nemen

aan een proefsessie. In PI Middelburg is deze betrokkenheid in mindere mate aanwezig en is het nodig om het draagvlak onder het executieve personeel te vergroten.

Uit de interviews blijkt dat er periodiek overleg is met de opdrachtgevers over de tevredenheid van de producten. Hier zijn echter geen verslagen van. Aan het einde van een training evalueren de cliënten de training en de trainers en welke bijdrage deze deelname voor hen heeft betekend.

### **Aanbevelingen**

- Evalueer de tevredenheid van de cliënten over de wijze waarop zij geïnformeerd worden over hun rechten en plichten, het privacybehoud van hun gegevens, de wijze van de omgang van de reclasseringswerker met de cliënt. Evalueer tevens de beleving van de cliënten ten aanzien van de verschillende reclasseringsproducten.
- Evalueer de samenwerking met de individuele projectplaatsen, bijvoorbeeld door het voornemen tot het houden van een enquête en het organiseren van een 'bijscholingsdag' te realiseren.
- Ga actiever om met de incidenten op de projectplaatsen van de werkstraf. Onderzoek of beleid aanpassen noodzakelijk is.

### **7.6 Conclusie**

RN Middelburg voldoet met betrekking tot de organisatieaspecten overwegend tot volledig aan de normen en verwachtingen. Desalniettemin komen ook hier enkele aandachtspunten naar voren. De Ist mist een aanbod van opfriscursussen voor de gevolgde trainingen. Ook dient er meer invulling te worden gegeven aan de samenwerking en aan het structurele overleg met het CBTR/PI Middelburg en de politie. Hoewel casuïstiekbesprekingen voldoende doorgang vinden, ontbreekt vastlegging hiervan in het CVS.

RN Middelburg heeft over het algemeen voldoende aandacht voor de veiligheid. Toch mist de Ist (opfris-)trainingen voor medewerkers om hun vaardigheden met betrekking tot het omgaan met agressie en intimidatie te vergroten. Er zijn ook geen eenduidige en vastgelegde instructies hoe de medewerkers om moeten gaan met risicovolle situaties. Vanwege de afwezigheid van incidenten in het laatste jaar, kan de Ist geen oordeel vormen over de afhandeling daarvan.

De Ist heeft ook bezien in hoeverre de organisatie de verscheidene reclasseringsprocessen en -producten evalueert. Op meerdere onderdelen hebben evaluaties plaatsgevonden. Positief is de Ist over het voornemen om in 2012 een projectdag voor de individuele projecten te organiseren waarin dilemma's en nieuwe ontwikkelingen met betrekking tot de werkstraf aan bod zullen komen. Ook is er regelmatig overleg met de opdrachtgevers waarin eventuele onvrede geuit kan worden.

De Ist mist zowel evaluatiemomenten ten behoeve van de samenwerking met individuele projectplaatsen, als de incidenten die op projectplaatsen hebben plaatsgevonden. Er is ook onvoldoende aandacht voor de evaluatie van de cliënttevredenheid ten aanzien van de verscheidene reclasseringsprocessen en -producten.



## 8 Slotbeschouwing

Het doel van de doorlichting was om te bezien hoe het bij RN Middelburg is gesteld met de rechtspositie van de cliënten, de wijze waarop de organisatie invulling geeft aan maatschappelijke reïntegratie en maatschappijbeveiliging, de veiligheid, en daarmee samenhangende organisatieaspecten.

RN Middelburg voert alle reclasseringstaken uit, namelijk advies, toezicht, werkstraf en gedragsinterventie. Concluderend komt naar voren dat het adviesspecialisme op alle criteria overwegend tot volledig voldoet aan de normen en verwachtingen. Ook de werkstraf functioneert redelijk goed op alle criteria. Met name over de uitvoering en de registratie van het toezicht is de ISt kritisch. Enkele van de door de ISt gesignaleerde verbeterpunten komen ook terug in de eerder in 2011 gehouden 3RO-brede audit op het gebied van toezicht. Naar aanleiding van die audit heeft RN Middelburg inmiddels een plan van aanpak voor verbetering opgesteld. Gedragsinterventies vinden in het arrondissement Middelburg nog slechts mondjesmaat plaats. De beperkte instroom en advisering van gedragsinterventies zijn onder de aandacht bij het management.

RN Middelburg houdt over het algemeen goed rekening met de rechtspositie van haar cliënten. Positief is onder meer dat de administratie bij uitnodigingen voor een eerste gesprek standaard folders toestuurt, die de cliënten informeren over hun rechten en plichten.

De wijze waarop de organisatie omgaat met de maatschappelijke reïntegratie op de verschillende reclasseringsproducten voldoet bijna in alle gevallen overwegend tot volledig. De ISt is echter kritisch op de wijze waarop de toezichtmodule in het CVS wordt bijgehouden. Ook is het toezicht regelmatig gebaseerd op een (sterk) verouderde diagnose.

De advies- en werkstraftaken voldoen overwegend tot volledig aan de normen en verwachtingen van de ISt met betrekking tot het aspect maatschappijbeveiliging. Ten aanzien van toezicht en gedragsinterventies komen meer kritische punten naar voren. Het tijdig starten van het toezicht behoeft aandacht. RN Middelburg zou bij het toezicht bovendien vaker gebruik kunnen maken van zogenaamde voorloopaanleidingen. De ISt is kritisch over het onvoldoende halen van de minimaal voorgeschreven contactfrequentie binnen de uitvoering van het toezicht. Ook vinden advisering en uitvoering van elektronische controle nog onvoldoende plaats. Ten aanzien van de toezichttaak zijn de evaluaties en voortgangsmomenten onvoldoende ingepland en is de inhoud hiervan niet gestandaardiseerd. De ISt mist ook afspraken en operationele richtlijnen voor prioriteitstelling in alle fasen van het reclasseringsproces.

RN Middelburg is al volop bezig met het inventariseren van de knelpunten voor de geringe instroom van deelnemers aan de gedragsinterventies. Het lijkt noodzaak te zijn deze helder te krijgen om de gedragsinterventies meer doorgang te kunnen laten vinden.

De veiligheid is overwegend goed op orde bij RN Middelburg. Er is echter onvoldoende aandacht voor verbreding van de vaardigheden van reclasseringswerkers omtrent agressie, intimidatie en risicovolle situaties. Doordat er zich ook weinig tot geen incidenten voordoen, adviseert de ISt om te waken voor overmoedigheid van reclasseringswerkers.

De overige criteria van de organisatieaspecten voldoen overwegend tot volledig aan de normen en verwachtingen van de ISt. Een ontwikkeling die RN Middelburg momenteel parten speelt, is de arrondissementale herindeling van het Openbaar Ministerie. Taken en verantwoordelijkheden zijn hierbij verschoven van Middelburg naar Breda. Deze verschuiving maakt nieuwe, duidelijke afspraken nodig over de snelheid en kwaliteit van de informatie-uitwisseling.

De medewerkers zijn betrokken en tevreden over het werken binnen de reclasseringsunit Middelburg. De communicatielijnen zijn kort, de leiding is toegankelijk en stelt zich open en coachend op. Wat betreft de evaluatie van het reclasseringswerk ziet de ISt graag bij afronding van een reclasseringsproduct een standaard evaluatiemoment over de tevredenheid van de cliënt.

## Bijlage 1: Oordeel

	<b>U</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>Rechtspositie en omgang</b>			
Identiteit	4	4	4
Informatie	3	3	3
Beklag	nvt	4	nvt
Privacy	2	4	4
Omgang	3	4	2
<b>Advies</b>			
Bijdrage aan reïntegratie	4	4	4
Netwerkpartners	4	3	4
Bijdrage strafrechtketen	3	3	4
Risico-identificatie/-beheersing	4	3	4
Personeelsvereisten	4	4	4
<b>Toezicht</b>			
Reclasseringscontact	2	4	3
Samenwerking	3	4	3
Bijdrage strafrechtketen en risico-identificatie	2	3	4
Risicobeheersing	2	4	4
<b>Werkstraf</b>			
Bijdrage reïntegratie	4	3	2
Projectplaatsvereisten	3	4	2
Bijdrage strafrechtketen	3	3	3
Informatieverstrekking	4	4	3
Veiligheid	3	4	3
<b>Gedragsinterventie</b>			
Bijdrage reïntegratie	4	4	4
Samenwerking	3	4	4

Bijdrage strafrechtketen	2	2	4
Personeelsvereisten	4	4	4
<b>Organisatieaspecten</b>			
Personeelsvereisten	3	4	4
Communicatie	3	4	4
Integriteit	4	4	4
Voorkomen agressie	3	3	4
Incidenten	nvt	4	nvt

## Bijlage 2: Aanbevelingen

De ISt beveelt RN Middelburg het volgende aan:

### Rechtspositie en omgang

- 1 Draag zorg voor informatieverstrekking over de rechten en plichten van de cliënt aan gedetineerde cliënten door middel van verstrekking van folders.
- 2 Draag zorg voor een vorm van controle op de informatieverstrekking aan cliënten, bijvoorbeeld door de werkbegeleider die periodiek meegaat met de reclasseringswerker naar gesprekken.
- 3 Draag zorg voor een geactualiseerde 'Verklaring van geen bezwaar' bij alle toezichten die is ondertekend door de cliënt, met specificering van de referent. Dit dient standaard te gebeuren bij aanvang van het toezicht en is een dynamisch document.
- 4 Draag er zorg voor dat alle reclasseringswerkers alleen contact opnemen met instellingen of personen (anders dan justitiële instellingen) waar de cliënt toestemming voor heeft gegeven.
- 5 Organiseer informatieverstrekking en/of training om de kennis over culturele diversiteit in het reclasseringswerk te vergroten.

### Advies

- 6 Stuur aan op verbreding van de referenten die worden geraadpleegd.
- 7 Benoem in het reclasseringsadvies de uitvoerbaarheid van een interventie aan de hand van een overlegmoment met de desbetreffende instelling.
- 8 Zorg voor het halen van de doorlooptijden ten aanzien van adviesopdrachten afkomstig uit het gevangeniswezen.
- 9 Operationaliseer richtlijnen voor prioriteitstelling van de reclasseringsadviezen zodat dit regionaal eenduidig wordt toegepast.
- 10 Onderzoek de mogelijkheden tot verbetering van de informatie-uitwisseling met het OM tijdens de fase van in verzekeringstelling en maak hierover duidelijke afspraken met de betrokken partijen.
- 11 Breng de mogelijkheid tot het inzetten van elektronische controle als onderdeel van het totaalpakket aan controlemiddelen zowel intern als bij de opdrachtgevers onder de aandacht en maak regionale afspraken over de inzet en mogelijkheden hiervan.

### Toezicht

- 12 Draag zorg voor volledige registratie in de toezichtmodule van het CVS zowel bij aanvang als gedurende het toezicht, met vermelding van de bijzondere voorwaarden, controlemiddelen, overdracht tussen adviseur en toezichthouder en de toezichtmodaliteit. Geef uitvoering aan de geregistreerde bijzondere voorwaarden en controlemiddelen.
- 13 Draag zorg voor een actuele diagnose als basis van het toezicht. Verkort de wachttijd om tot een RISC-diagnose te komen bij de start van het toezicht, evenals de wachttijd tot een herdiagnose.
- 14 Zorg voor een goede balans tussen controle en begeleiding in het toezicht.
- 15 Controleer gedurende de looptijd van het toezicht of de uitvoering conform de instructies geschiedt.
- 16 Zorg voor voldoende bekendheid met de digitale zorgkaart bij de reclasseringswerkers.
- 17 Draag zorg voor het tijdig starten van toezichten.
- 18 Maak afspraken met het OM over het structureel opnemen van een 'zelf-meldplicht'-moment in de bijzondere voorwaarden.

- 19 Maak meer gebruik van voorlooptoelichtingen.
- 20 Leg afspraken met betrekking tot prioriteitstelling van toezichten in overleg met de opdrachtgevers vast.
- 21 Realiseer de toezichtovereenkomst binnen de daarvoor gestelde termijn met 'SMART' geformuleerde doelen. Gebruik deze overeenkomst meer als een dynamisch document.
- 22 Standaardiseer de evaluaties en afloopberichten toezicht. Streef naar meer inhoud van deze documenten zodat het effect van het toezicht duidelijker is.
- 23 Operationaliseer de taken van de duobegeleider bij toezichtniveau 3.
- 24 Verhoog de contactfrequenties tijdens het toezicht zodat de minimale norm die is gesteld ook wordt gehaald.
- 25 Maak bij toezicht meer gebruik van formele en informele contacten binnen het netwerk van de cliënt en registreer deze in het CVS.
- 26 Verbeter, in overleg met OM/ZM, het proces van verzoek tot wijziging in bijzondere voorwaarden van het toezicht.

### **Werkstraf**

- 27 Vergroot het aanbod van projectplaatsen voor cliënten met psychische en/of psychiatrische problematiek.
- 28 Leg vast met welke criteria de medewerkers werkstraf bij de plaatsing van een cliënt op een werkplek rekening dient te houden en check of de medewerkers dit op de juiste wijze uitvoeren.
- 29 Vraag goedkeuring aan het OM bij de start van een nieuw werkstrafproject of leg schriftelijk vast dat het OM deze bevoegdheid ook in Zeeland aan de reclassering mandateert.
- 30 Voer checks uit op de door de medewerker werkstraf uitgevoerde controlewerkzaamheden met betrekking tot de voorwaarden van de projectplaatsen.
- 31 Bekijk de mogelijkheid om een zelfmeldprocedure voor werkstraffen te implementeren zoals in Breda wordt uitgevoerd.
- 32 Stel een nieuwe RI&E op voor de locatie van het groepsproject.
- 33 Laat werkstrafprojecten direct contact opnemen als een cliënt niet verschijnt.
- 34 Vergroot de frequentie van (onaangekondigde) bezoeken aan werkstrafprojecten. Registreer dit.
- 35 Draag bij het groepsproject bijzonderheden over cliënten schriftelijk over.

### **Gedragsinterventies**

- 36 Draag zorg voor digitale vastlegging van de communicatie tussen de toezichthouder c.q. trajectbegeleider en de trainer van de gedragsinterventies.
- 37 Leg het verloop van de trainingen digitaal vast, zodat dit voor alle betrokken collega's inzichtelijk is.
- 38 Inventariseer concrete knelpunten ten aanzien van de beperkte instroom van cliënten aan de gedragsinterventies teneinde de deelname aan gedragsinterventies te vergroten.
- 39 Stel reële afspraken op met de opdrachtgevers over het aantal uit te voeren gedragsinterventies.

### **Organisatieaspecten**

- 40 Inventariseer de behoefte aan opfriscursussen voor de gevolgde opleidingen en organiseer deze zo nodig.
- 41 Betrek de reclasseringswerkers die officieel behoren tot de reclasseringunit in Breda bij de overlegvormen in Middelburg, zodat zij op de hoogte zijn van lokale ontwikkelingen en besluiten.
- 42 Creëer periodiek overleg met zowel het CBTR als PI Middelburg over de samenwerking.

- 43 Breng de informatiebehoefte onder de aandacht bij de uitvoerend medewerkers van de politie Zeeland en stimuleer de reclasseringswerkers om een assertieve houding naar de politie te hebben ten behoeve van de informatie uitwisseling.
- 44 Draag zorg voor vastlegging van de casuïstiekbespreking in het CVS.
- 45 Zorg er voor dat de werkbegeleiders minimaal jaarlijks meegaan naar gesprekken zodat er inzicht is in de kwaliteit van bejegening van cliënten door medewerkers.
- 46 Organiseer voor alle medewerkers (herhalings-) trainingen, ook voor receptie en administratief medewerkers, die gericht zijn op het omgaan met risicovolle situaties en intimiderende/agressieve cliënten. Formuleer werkinstructies hoe medewerkers om moeten gaan met intimiderende en agressieve cliënten.
- 47 Draag zorg voor toezicht op de spreekkamerlocatie in Terneuzen.
- 48 Realiseer het voorgenomen besluit om een RI&E uit te voeren voor het kantoorpand in Middelburg.
- 49 Evalueer de tevredenheid van de cliënten over de wijze waarop zij geïnformeerd worden over hun rechten en plichten, het privacybehoud van hun gegevens en de wijze van de omgang van de reclasseringswerker met de cliënt. Evalueer tevens de beleving van de cliënten ten aanzien van de verschillende reclasseringsproducten.
- 50 Evalueer de samenwerking met de individuele projectplaatsen, bijvoorbeeld door het voornemen tot het houden van een enquête en het organiseren van een 'bijscholingsdag' te realiseren.
- 51 Ga actiever om met de incidenten. Onderzoek of beleid aanpassen noodzakelijk is.

## Bijlage 3: Afkortingen

3RO	De drie reclasseringsorganisaties (Reclassering Nederland, Leger des Heils (LdH), Stichting Verslavingsreclassering GGz (SVG))
AJB	Arrondissementaal Justitieel Beraad
Arbo	Arbeidsomstandigheden
ARO	Arrondissementaal overleg
BB	Binnen Beginnen
BHV	Bedrijfshulpverlening
CBTR	Coördinatie Bureau Terugdringen Recidive
CJIB	Centraal Justitieel Incasso Bureau
CoVa	Gedraginterventie Cognitieve Vaardigheden
CVS	Cliënt Volg Systeem
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
FIT	Facilitair Interventieteam
GGz	Geestelijke Gezondheidszorg
GW	Gevangeniswezen
NIFP	Nederlands Instituut voor Forensische Psychiatrie en psychologie
OM	Openbaar Ministerie
P&O	Personeel & Organisatie
PI	Penitentiaire Inrichting
PIJ	Plaatsing Inrichting Jeugdigen
PP	Penitentiair Programma
RI&E	Risico Inventarisatie & Evaluatie
RISc	Recidive Inschatting Schalen is een instrument dat op basis van criminogene factoren het recidiverisico, mogelijkheden voor gedragsbeïnvloeding en de geschikte reclasseringsinterventie bepaalt
RMC	Regionaal Meld en Coördinatiefunctie
RN	Reclassering Nederland
SMART	Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch Tijdgebonden
Tbs	ter beschikking stelling
TCO	Tbs Casus Overleg
TOM	Transactie Openbaar Ministerie
TR	Terugdringen Recidive
TUL	Ten uitvoer legging
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
VCA	Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers
v.i.	Voorwaardelijke invrijheidsstelling
WIVVG	Wet op de identificatie van verdachten en veroordeelden
WSM	Werkstraf module
WSU	Werkstraf unit
ZBBI	Zeer Beperkt Beveiligde Inrichting
ZM	Zittende Magistratuur



## Bijlage 4: Bronnen

- 1<sup>e</sup> viermaandsrapportage 2011 Regio Breda-Middelburg (mei 2011)
- 2<sup>e</sup> viermaandsrapportage 2011 Regio Breda-Middelburg (september 2011)
- 3<sup>e</sup> viermaandsrapportage 2010 Regio Breda-Middelburg (januari 2011)
- 20 standaardregels voor de taakstraf
- 3RO auditrapportage - RN Breda-Middelburg Toezichtunit 3 (maart 2011)
- Antwoorden evaluatie vroeghulp en conclusies (2011)
- Arbo Bijlage Toetsing Projectplaats - Reclassering Nederland (augustus 2008)
- Arbo-ongevallenrapport Reclassering Nederland
- Beslisboom Gegevensuitwisseling
- Bijlage Arbo-voorlichting aan taakgestraften (augustus 2008)
- Communicatie- en overlegstructuren RN, regio Breda-Middelburg (1-1-2011)
- Competentieprofiel Regiomanager, Unitmanager, Werkbegeleider, Reclasseringswerker, Medewerker werkstraf, Werkmeester, Personeelsadviseur, Administratie, Medewerker personeelsadministratie, Managementassistent/secretaresse, Regionale controller, Receptionist, Regionaal beleidsmedewerker
- Convenant informatie-uitwisseling m.b.t. TBS-gestelden en zedendelinquenten Veiligheidshuis Bergen op Zoom
- Convenant samenwerkingsverband Veiligheidshuis Tilburg (2010)
- Convenant Veiligheidshuis Breda e.o. (2011)
- Detacheringsovereenkomst Stichting DOOR 2011
- Doorlooptijden advies (september 2011)
- Elektronische Controle, Processtappen en werkwijze bij de toepassing van elektronische controle (september 2010)
- Evaluatie uitval vroeghulp (2001)
- Evaluatie vroeghulp reclasseringsbalie (2011)
- Folder 'De afspraken zijn duidelijk' (oktober 2009)
- Folder 'Ze gaan flink met me aan de slag'
- Folder 'Ze brengen mijn situatie in kaart' (september 2009)
- Folder 'De reclassering controleert uw gegevens' (september 2010)
- Folder 'WIVVG, Informatie voor verdachten en/of veroordeelden' (november 2010)
- Feitelijke formatie per functiegroep
- Folder 'Taakgestraften en veiligheid' (augustus 2008)
- Frequentieverdeling doorlooptijden (september 2011)
- Gebruikershandleiding ontwerp toezicht (december 2009)
- Gedragscode Reclassering Nederland
- Gerealiseerde productie lopend kalenderjaar (januari-augustus 2011)
- Gerealiseerde productie 2010
- Handboek WSU Breda-Middelburg (april 2011)
- Handleiding 3RO voor de reclasseringsbalie: Voorwaardelijke Invrijheidstelling (mei 2009)
- Handleiding instrument Bepaling toezichtniveau (maart 2010)
- Handleiding Overdragen werk aan andere unit (november 2010)
- Incidentenprotocol (augustus 2011)
- Instroomverdeling reclasseringsbalie en WSU
- Instructie Progis identiteitvaststelling (maart 2010)
- Instructies voor het opstellen van reclasseringsadviezen
- Jaarplan 2011 Regio Breda-Middelburg (januari 2011)

- Klachtenreglement / Reglement van orde van de klachtencommissie (februari 1995)
- Kwaliteitsonderzoek reclasseringsadvies door opdrachtgevers arrondissement Middelburg (november 2011)
- Landelijke werkinstructies routeren bijzondere voorwaarden bij schorsing voorlopige hechtenis (oktober 2010)
- Landelijke werkinstructies routeren bijzondere voorwaarden bij vonnis (oktober 2010)
- Lokaal projectenbeheer (2011)
- Managementsamenvatting Ketenafspraken Advies (juli 2009)
- Medewerkertevredenheidsonderzoek Reclassering Nederland (augustus 2011)
- Nazorgprotocol Reclassering Nederland
- Notitie afgedane/lopende klachten (september 2011)
- Notitie cliënttevredenheidsonderzoeken (september 2011)
- Notitie integriteitsschending (september 2011)
- Notitie mislukningspercentage toezicht (september 2011)
- Notitie Projectbeheer werkstraf (mei 2011)
- Notitie registratie inzage van dossiers door cliënten (september 2011)
- Notitie TUL werkstraffen (september 2011)
- Notulen unitoverleg 10-05-2011, 13-09-2011
- Onderzoek veiligheid werkmeesters (maart 2010)
- Ontwerp Toezicht (3RO) (september 2009)
- Opleidingsplan 2011 Regio Breda-Middelburg (september 2011)
- Opzet van de Bepaling toezichtniveau (maart 2010)
- Organogram Regio Breda-Middelburg
- Overzicht afloop toezichten
- Overzicht certificering gedragsinterventietrainers
- Overzicht doorlooptijden toezicht juli 2011
- Overzicht doorlooptijden werkstrafunit (januari-september 2011)
- Overzicht gevolgde trainingen medewerkers
- Overzicht licentiehouders gedragsinterventietrainers
- Overzicht lopende toezichtdossiers 2011 (september 2011)
- Overzicht in 2010 en 2011 afgesloten gedragsinterventies (september 2011)
- Overzicht in 2011 afgesloten dossiers van reclasseringsadviezen (september 2011)
- Overzicht in 2011 afgesloten dossiers van toezichten (september 2011)
- Overzicht in 2011 afgesloten dossiers werkstraf (september 2011)
- Overzicht projectplaatsen werkstraf 2010
- Overzicht starttermijnen toezicht
- Overzicht verzuim medewerkers (januari t/m augustus 2011)
- Planproductie 2010
- Privacyconvenant Veiligheidshuis district Bergen op Zoom (2009)
- Privacyreglement inzake bescherming van cliëntgegevens (maart 2009)
- Procesbeschrijving beslisboom reclasseringsbalie
- Raamovereenkomst voor opdrachten tot tijdelijke beschikbaarstelling van Forensisch Deskundigen aan Reclassering Nederland (januari 2010)
- Randvoorwaarden huisbezoek (april 2011)
- Recidive na werkstraffen en na gevangenisstraffen (2009)
- Registratieformulier agressie en geweld (januari 2008)
- Samenwerkingsconvenant tussen Ketenpartners inzake Veiligheidshuis district Bergen op Zoom (2009)
- Samenwerkingsconvenant Veiligheidshuis Zeeland (2009)
- Samenwerkingsovereenkomst tussen de Politie, de drie Reclasseringsorganisaties en het Openbaar Ministerie in het kader van toezicht op de naleving van bijzondere voorwaarden (mei 2011)

- Spelregels Instroom verdeling 3RO (maart 2011)
- Tariefkaart NIFP t.b.v. inhuur en detachering 2010
- Tijdelijke werkwijze 'Binnen Beginnen' (juli 2011)
- Van goed naar beter Regio Breda-Middelburg (mei 2011)
- Werkinstructie contact reclassering en OM (september 2010)
- Werkinstructie opvragen uittreksel of inzien persoonsdossier
- Werkinstructie reclasseringsbalie PP/ET (2010)
- Werkinstructie reclasseringsbalie invoeren voorloopaanleiding (2010)
- Werkinstructie werkstraffen
- Werkstraf Werkt! Eindverslag van de ontwikkelfase van het project Werkstraf Werkt! (juni 2011)
- Werkwijze alcohol- en drugscontrole (maart 2010)
- Wettelijke selectiecriteria werkstrafprojecten (2011)

## Bijlage 5: Inspectieprogramma

### Woensdag 5 oktober 2011

Tijd	Programma
10.30 - 11.30	Veiligheidshuis Zeeland te Vlissingen
13.00 - 14.30	OM Middelburg
14.00 - 15.30	PI Middelburg
15.00 - 16.30	Reclasseringsbalie

### Donderdag 6 oktober 2011

Tijd	Programma
9.00 - 9.15	Korte kennismaking contactpersoon, installatie van de werkkamer
9.15 - 11.15	Interview met regiomanager en unitmanagers
11.45 - 12.30	Rondleiding door het gebouw (gespreks-/trainingsruimtes, beveiliging etc).
12.30 - 13.00	Lunch
13.00 - 17.00	Dossieronderzoek

### Woensdag 12 oktober 2011

Tijd	Parallel programma	Parallel programma
9.15 - 11.30	Bezoek aan minimaal twee werkstrafprojecten in het gezelschap van manager werkstrafunit en/of hoofd bedrijfsbureau. De werkstrafprojectplaatsen die worden bezocht, worden gekozen uit een door RN Middelburg te leveren overzicht van projectplaatsen (zie begeleidende brief).	
11.45 - 13.00	Interview met medewerkers werkstraf en agogisch medewerker WSU	Dossieronderzoek
13.00 - 14.00	Lunch + interview met minimaal vier cliënten	Dossieronderzoek
14.15 - 16.00	Interview met drie medewerkers diagnose en advies	Dossieronderzoek
16.00 - 17.00	Interview trainers	Dossieronderzoek

**Donderdag 13 oktober 2011**

<b>Tijd</b>	<b>Parallel programma</b>	<b>Parallel programma</b>
9.15 - 11.15	Interview met drie medewerkers toezicht	Dossieronderzoek
11.15 - 12.00	Interview administratie/verdeling	Dossieronderzoek
12.00 - 12.30	Lunch	
12.30 - 14.00	Interview werkbegeleiders	Dossieronderzoek
14.00 - 15.00	Vorbereiding terugkoppeling	
15.00 - 16.30	Terugkoppeling eerste bevindingen inspectie aan management	

N.B. De interviews met de werkbegeleider advies, een cliënt, de interventiecoach van het FIT en het CBTR te Vught zijn op een later moment telefonisch afgenomen.

## Bijlage 6: Geografische ligging locatie