



Inspectie Veiligheid en Justitie  
*Ministerie van Veiligheid en Justitie*

# Reclassering Nederland Regio Limburg

Doorlichting



# *Reclassering Nederland*

## *Regio Limburg*

Doorlichting

Februari 2014

# Inhoudsopgave

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Voorwoord</b>  | <b>6</b>  |
| <b>Samenvatting</b>   | <b>8</b>  |
| <b>1 Inleiding</b>  | <b>18</b> |
| 1.1 Aanleiding en doel  | 19        |
| 1.2 Reikwijdte van de doorlichting                            | 19        |
| 1.3 Toetsingskader  | 19        |
| 1.4 Opzet   | 21        |
| 1.5 Objectbeschrijving  | 22        |
| 1.6 Eerder onderzoek  | 25        |
| 1.7 Leeswijzer  | 25        |
| <b>2 Rechtspositie en omgang</b>                              | <b>26</b> |
| 2.1 Identiteitsvaststelling                                   | 27        |
| 2.2 Informatieverstrekking                                    | 28        |
| 2.3 Functioneren beklagregeling                               | 29        |
| 2.4 Privacy   | 30        |
| 2.5 Omgangsvormen   | 31        |
| 2.6 Conclusie   | 32        |
| <b>3 Advies</b>   | <b>34</b> |
| 3.1 Maatschappelijke reïntegratie                             | 35        |
| 3.1.1 Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie              | 35        |
| 3.1.2 Samenwerking met netwerkpartners                        | 36        |
| 3.2 Maatschappijbeveiliging                                   | 37        |
| 3.2.1 Bijdrage aan de strafrechtketen                         | 37        |
| 3.2.2 Risico-identificatie en -beheersing                     | 41        |
| 3.3 Conclusie   | 42        |
| <b>4 Toezicht</b>   | <b>44</b> |
| 4.1 Maatschappelijke reïntegratie                             | 45        |
| 4.1.1 Inhoud van het reclasseringscontact                     | 45        |
| 4.1.2 Samenwerking  | 46        |
| 4.2 Maatschappijbeveiliging                                   | 47        |
| 4.2.1 Bijdrage aan de strafrechtketen en risico-identificatie | 47        |
| 4.2.2 Risicobeheersing toezicht                               | 51        |
| 4.3 Conclusie   | 55        |
| <b>5 Gedragsinterventie</b>                                   | <b>58</b> |
| 5.1 Maatschappelijke reïntegratie                             | 59        |
| 5.1.1 Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie              | 59        |
| 5.1.2 Samenwerking  | 61        |

|          |  |            |
|----------|--|------------|
| 5.2      | Maatschappijbeveiliging                    | 62         |
| 5.2.1    | Bijdrage aan de strafrechterketen          | 62         |
| 5.3      | Conclusie                                  | 63         |
| <b>6</b> | <b>Werkstraf</b>                           | <b>66</b>  |
| 6.1      | Maatschappelijke reïntegratie              | 67         |
| 6.1.1    | Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie | 67         |
| 6.1.2    | Projectplaatsvereisten                     | 69         |
| 6.2      | Maatschappijbeveiliging                    | 71         |
| 6.2.1    | Bijdrage aan de strafrechterketen          | 71         |
| 6.3      | Veiligheid                                 | 73         |
| 6.3.1    | Veiligheid projectplaatsen                 | 73         |
| 6.4      | Conclusie                                  | 75         |
| <b>7</b> | <b>Organisatieaspecten</b>                 | <b>76</b>  |
| 7.1      | Personeelsvereisten                        | 77         |
| 7.2      | Communicatie                               | 79         |
| 7.3      | Integriteit                                | 85         |
| 7.4      | Veiligheid                                 | 86         |
| 7.4.1    | Voorkomen intimidatie en agressie          | 86         |
| 7.4.2    | Omgang met incidenten                      | 88         |
| 7.5      | Evaluatie                                  | 89         |
| 7.6      | Conclusie                                  | 91         |
| <b>8</b> | <b>Slotbeschouwing</b>                     | <b>92</b>  |
|          | <b>Bijlage 1 Oordeel</b>                   | <b>96</b>  |
|          | <b>Bijlage 2 Aanbevelingen</b>             | <b>100</b> |
|          | <b>Bijlage 3 Afkortingen</b>               | <b>104</b> |
|          | <b>Bijlage 4 Bronnen</b>                   | <b>106</b> |
|          | <b>Bijlage 5 Inspectieprogramma</b>        | <b>108</b> |



# Voorwoord

De Inspectie Veiligheid en Justitie heeft in de periode van 11 november 2013 tot en met 21 november 2013 een doorlichting uitgevoerd bij Reclassering Nederland regio Limburg. Het doel van de doorlichting is om te beoordelen hoe het is gesteld met de aspecten rechtspositie van reclasseringscliënten, maatschappelijke reïntegratie, maatschappijbeveiliging, veiligheid en de daarmee samenhangende organisatieaspecten.

De Inspectie trof Reclassering Nederland regio Limburg te midden van een grote reorganisatie, waarbij het uitgangspunt is dat reclasseringswerkers zelf het initiatief moet nemen om hun werk te laten controleren door een collega. Dit is een onderwerp dat de Inspectie zal meenemen in komende doorlichtingen van reclasseringsorganisaties van Reclassering Nederland. In combinatie met de geconstateerde terughoudendheid van werknemers om proactief te handelen, signaleerde de Inspectie op dit punt risico's in de regio Limburg.

Met de doorlichting van Reclassering Nederland regio Limburg heeft de inspectie de doorlichtingen van reclasseringsorganisaties in deze regio afgerond. Eerder werden al SVG Reclassering Limburg en het Leger des Heils Maastricht bezocht. Bij deze doorlichtingen bleken er problemen te zijn in de samenwerking van de 3RO met het OM, met name binnen het taak-specialisme toezicht. Inmiddels heeft het OM meerdere verbetertrajecten uitgezet in de organisatie. Op sommige punten resulteert dit al in verbetering, op andere vlakken, zoals het wijzigen van bijzondere voorwaarden, is dit nog niet waarneembaar.

J.G. Bos

*Hoofd van de Inspectie Veiligheid en Justitie*



# Samenvatting

De Inspectie Veiligheid en Justitie heeft in de periode van 11 november 2013 tot en met 21 november 2013 een doorlichting uitgevoerd bij Reclassering Nederland (RN) regio Limburg. Het doel van de doorlichting is om te beoordelen hoe het is gesteld met de aspecten rechtspositie van reclasseringscliënten, maatschappelijke reïntegratie, maatschappijbeveiliging, veiligheid en de daarmee samenhangende organisatieaspecten.

### **Algemeen eindoordeel**

De Inspectie trof RN regio Limburg aan te midden van een reorganisatie naar RN 2.0. De grootste verandering voor de taakuitvoering die deze reorganisatie met zich meebrengt, is het lager in de organisatie beleggen van verantwoordelijkheid en het hiermee gepaard gaande verdwijnen van de functie werkbegeleider. Het uitgangspunt om meer verantwoordelijkheid bij reclasseringswerkers te beleggen, heeft er onder andere toe geleid dat de controle van de uitvoering anders ingericht moest gaan worden. Deze controle moet in de visie van Reclassering Nederland voornamelijk horizontaal georganiseerd worden en daarnaast voor een belangrijk deel plaats gaan vinden op initiatief van de reclasseringswerkers zelf.

Bepaalde controlemomenten waren tijdens deze overgangperiode reeds losgelaten. Zo werden reclasseringsadviezen alleen op initiatief van de reclasseringswerker zelf gecontroleerd door een directe collega. Het vraagt een grote mate van professionaliteit van de reclasseringswerkers om zelf in te schatten of een ander moet meelesen, onder andere omdat de mogelijkheid bestaat dat reclasseringswerkers een blinde vlek hebben voor hun eigen zwakke punten.

De Inspectie constateerde dat wat betreft andere controlemomenten nog niet duidelijk was op wat voor manier die gestalte moeten gaan krijgen, terwijl deze slechts enkele weken later operationeel moesten zijn. Zo was onbekend wie de casuïstiekoverleggen moet voorzitten en in welke mate de inhoudelijke bespreking van casussen tijdens de caseloadgesprekken tussen reclasseringswerker en werkbegeleider vervangen gaat worden. Het is de vraag of de controle die de unitmanager uitoefent afdoende zal blijken, zeker gezien de grotere span of control die unitmanagers in de nieuwe situatie zullen hebben.

In de hoofdstukken over de taakspecialismen heeft de Inspectie beschreven dat de reclasseringswerkers van RN regio Limburg op veel punten hun werk goed uitvoeren, maar er op diverse onderdelen ook nog verbeterpunten zijn. Hoewel de oordelen op afzonderlijke aspecten doorgaans positief zijn, is het gecombineerde beeld minder positief. De oorzaak hiervan is dat veel aandachtspunten een gemeenschappelijk component hebben: de reclasseringswerkers blijken op een aantal punten nog onvoldoende proactief te werken. In het rapport genoemde voorbeelden zijn dat toezichthouders te

terughoudend zijn in het voortijdig positief afsluiten van toezichten, bijzondere voorwaarden te weinig wijzigen wanneer dat nodig blijkt te zijn en weinig evaluaties opstellen. Tegelijkertijd geven zij zelf aan dat zij vaker zouden moeten evalueren. Werkstrafmedewerkers zijn terughoudend met het volledig vullen van hun caseload en trainers ondernemen onvoldoende actie wanneer zij constateren dat de gedragsinterventie die een cliënt volgt onvoldoende aansluit op diens problematiek. Bovengenoemde punten wegen met name zwaar, omdat het leggen van verantwoordelijkheid bij de reclasseringswerkers zelf een van de pijlers van RN 2.0 is. Enerzijds wordt van de reclasseringswerkers verwacht dat zij proactief handelen, anderzijds ziet de Inspectie op meerdere punten dat medewerkers dit nog onvoldoende doen. Mede door de op de werkvloer als snel ervaren overgang van de oude situatie naar de nieuwe, zijn medewerkers van mening onvoldoende de kans te hebben gehad zich hier op voor te bereiden. De diverse aandachtspunten gecombineerd met de reorganisatie leiden er daarom toe dat de Inspectie risico's ziet voor het behoud en verbeteren van de kwaliteit van de uitvoering. De Inspectie beveelt RN regio Limburg aan deze ontwikkeling nauwgezet in de gaten te houden.

### **Samenwerking met het Openbaar Ministerie (OM)**

Tijdens de doorlichtingen van de andere twee reclasseringsorganisaties in de regio (Leger des Heils Maastricht en SVG Reclassering Limburg) bleek dat de samenwerking tussen het OM en de reclasseringsorganisaties verbetering behoefde. De Inspectie constateert in deze doorlichting dat het OM verschillende verbetertrajecten heeft ingezet om ten eerste beter aan de afspraken met de reclassering te kunnen voldoen en ten tweede om sneller te kunnen reageren op problemen in de samenwerking.

Reclasseringswerkers geven aan op sommige punten de verbetering al te zien, maar op andere punten nog niet. Zo loopt het proces rondom de tenuitvoerlegging van een voorwaardelijke straf beter, maar voorziet het OM nog slechts de helft van de adviesopdrachten van een actuele zittingsdatum.

Hieronder staan de oordelen van de Inspectie over de afzonderlijke aspecten dan wel taakspecialismen.

### **Rechtspositie en omgang**

De Inspectie is overwegend positief over de manier waarop RN regio Limburg aandacht heeft voor de rechtspositie van haar cliënten. Zo controleren reclasseringswerkers altijd de identiteit van cliënten, verstrekken zij relevante informatie, gaan zij respectvol om met cliënten en is er een heldere en transparante beklagregeling. Er zijn echter ook enkele aandachtspunten.

De vaststelling van de identiteit van de cliënt geschiedt niet altijd conform de Wet identiteitsvaststelling verdachten, veroordeelden en getuigen: de reclasseringswerkers maken niet altijd gebruik van biometrie. Daarnaast voldoet de wijze waarop reclasseringswerkers omgaan met de Verklaringen Geen Bezwaar (VGB) niet. De Inspectie verwacht dat reclasseringswerkers voor iedere persoon of instantie waar zij contact mee op willen nemen een aparte VGB opstelt en de te contacteren partij hier duidelijk omschrijft. Tijdens de doorlichting bleken zij dit niet altijd te doen, waardoor de rechtspositie van cliënten onvoldoende gegarandeerd is.

#### Oordeel criteria

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Identiteitsvaststelling     |  |
| Informatieverstrekking      |  |
| Functioneren beklagregeling |  |
| Privacy                     |  |
| Omgangsvormen               |  |

#### Aanbevelingen aan RN regio Limburg

- Zorg ervoor dat alle reclasseringswerkers het verificatiestation gebruiken bij de vaststelling van de identiteit van de cliënten.
- Stel voor iedere instantie of persoon waarmee een reclasseringswerker contact wil opnemen een aparte Verklaring Geen Bezwaar op en specificeer de instantie of persoon.

#### Advies

De reclasseringsadviezen die RN regio Limburg uitbrengt, voldoen voor een belangrijk deel aan de eisen van de Inspectie. Zij bevatten een reëel advies dat is gebaseerd op een diagnostisch instrument. De risico's op de verschillende leefgebieden die aan bod komen in de RISc<sup>1</sup> komen terug in het reclasseringsadvies en zijn goed onderbouwd. Indien van toepassing maken de reclasseringswerkers gebruik van Ifzo om cliënten naar zorg toe te leiden.

De Inspectie ziet ook aandachtspunten. Een eerste aandachtspunt is de wijze van controle op de kwaliteit van de reclasseringsadviezen. Zoals hiervoor al gemeld, ziet de Inspectie risico's in de wijze waarop deze in RN 2.0 is georganiseerd. Adviseurs geven aan dat zij het prettig vinden wanneer een reclasseringsadvies wordt gecontroleerd, aangezien het opstellen van reclasseringsadviezen in een relatief korte periode gebeurt en alle reclasseringsadviezen naar externen gaan. Wanneer deze controle niet meer

<sup>1</sup> RISc (Recidive Inschatting Schalen) is een instrument dat op basis van criminogene factoren het recidiverisico, mogelijkheden voor gedragsbeïnvloeding en de geschikte gedragsinterventies bepaalt.

standaard plaatsvindt, bestaat de mogelijkheid dat reclasseringsadviezen van mindere kwaliteit zijn, bijvoorbeeld doordat een adviseur een blinde vlek heeft voor zijn eigen zwakke punten. Na het opleveren van het reclasseringsadvies zijn er geen herstelmogelijkheden. Het reclasseringsadvies moet dus in één keer volledig en kloppend zijn.

Een tweede aandachtspunt betreft de samenwerking met het OM. Minder dan de helft van de opdrachten van het OM bevat een zittingsdatum, terwijl de afspraak met het OM is gemaakt om twee weken voor de zittingsdatum het reclasseringsadvies te leveren. Het is hierdoor moeilijk voor RN regio Limburg om nieuwe opdrachten te prioriteren en om op tijd te leveren. Om deze tijdigheid te realiseren dient ook de sturing vanuit de reclassering scherper te zijn. Het is voor adviseurs niet duidelijk of zij na een doorlooptermijn moeten leveren, dan wel op een leverdatum twee weken voor de zitting.

Ook wat betreft de levering van reclasseringsadviezen aan de andere opdrachtgever, Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) is nog verbetering mogelijk wat betreft de tijdigheid. Ongeveer de helft van deze reclasseringsadviezen aan DJI is op tijd.

#### *Oordeel criteria*

##### *Maatschappelijke reïntegratie*

Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie



Samenwerking met netwerkpartners



##### *Maatschappijbeveiliging*

Bijdrage aan de strafrechtketen



Risico-identificatie en -beheersing



#### *Aanbeveling aan RN regio Limburg*

Zorg voor het tijdig leveren van de reclasseringsadviezen, zowel aan het OM als aan DJI. Communiceer duidelijk aan de adviseurs wat de eisen wat betreft tijdigheid zijn.

#### **Toezicht**

Op de criteria maatschappelijke reïntegratie voldoet RN regio Limburg voor een groot deel aan de eisen van de Inspectie. Toezichthouders vullen de inhoud van het reclasseringscontact op een correcte manier in en hebben daarbij ook aandacht voor begeleiding van de cliënt naast de controle. Tijdens het toezicht werken zij samen met relevante instanties om een compleet beeld van de cliënt te houden.

Op andere criteria ziet de Inspectie een aantal verbeterpunten. Het toezicht is op meerdere punten niet dynamisch genoeg: toezichthouders actualiseren de toezichtovereenkomst te weinig en evalueren het toezicht minder vaak dan wenselijk. Door evaluaties kunnen toezichthouders geobjectiveerd

bepalen of de manier waarop het toezicht wordt uitgevoerd nog geschikt is om het beoogde resultaat te kunnen realiseren. Ook dragen evaluaties eraan bij dat een toezicht beter overdraagbaar is, mocht een toezichthouder uitvallen.

Ook het uitvoeren van herdiagnostiek en het wijzigen van bijzondere voorwaarden vindt weinig plaats. Tot slot sluiten toezichthouders toezichten die goed verlopen zeer zelden voortijdig positief af. Dit terwijl voortijdig positief afsluiten juist een positief effect kan hebben op het gedrag van de cliënt, vanwege de positieve boodschap die er vanuit gaat. Toezichthouders kiezen er echter vaak voor dit niet te doen, omdat de kans bestaat dat ze in plaats van het goed lopende toezicht een nieuwe cliënt krijgen die meer begeleiding behoeft.

Het viel de Inspectie verder op dat RN regio Limburg geen pre-toezicht gebruikt om de periode tussen het uitbrengen van het reclasseringsadvies en het starten van het toezicht te overbruggen. Door hier geen systematiek voor te hanteren, raakt de cliënt een periode buiten het beeld van de reclassering, waardoor risico's voor de maatschappij kunnen ontstaan. Tot slot stelt RN regio Limburg bij niveau 1 en 2 cliënten geen tweede toezichthouder aan als achtervang. Een tweede toezichthouder kan een contact met de cliënt op zich nemen als de eerste niet kan, en kan eventueel het hele toezicht overnemen bij gehele uitval van de eerste toezichthouder. Hoewel de unitmanager bij uitval van een toezichthouder kan organiseren dat een ander het toezicht overneemt, meent de Inspectie dat het beter is deze achtervang aan de voorkant te organiseren.

Naast bovenstaande punten ziet de Inspectie, evenals in het hoofdstuk advies, risico's in de wijze waarop de check op de uitvoering is georganiseerd in RN 2.0. Dit punt is aan het begin van deze samenvatting reeds aan de orde gekomen. Om bovengenoemde verbeterpunten aan te pakken, verwacht de Inspectie dat een intensievere controle nodig is dan in RN 2.0 plaatsvindt.

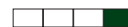
#### *Oordeel criteria*

##### *Maatschappelijke reïntegratie*

Inhoud van het reclasseringscontact



Samenwerking



##### *Maatschappijbeveiliging*

Bijdrage aan de strafrechtketen en risico-identificatie



Risicobeheersing toezicht



### *Aanbevelingen aan RN regio Limburg*

- Bezie de mogelijkheden om pre-toezicht vaker in te zetten.
- Zorg dat alle toezichthouders regelmatig de toezichten evalueren en dit registreren in het Integraal Reclassering Informatiesysteem (IRIS).
- Actualiseer toezichtovereenkomsten als de omstandigheden van de cliënt hier om vragen.
- Sluit een toezicht voortijdig positief af als de casus hier om vraagt.
- Stel bij ieder toezicht een tweede toezichthouder aan.
- Voer in ieder geval herdiagnostiek uit, wanneer veranderingen in de casus hier om vragen.
- Wijzig de bijzondere voorwaarden altijd wanneer een casus hier om vraagt.

### **Gedragsinterventie**

De Inspectie is overwegend positief over de gedragsinterventies. De trainers voeren meerdere erkende gedragsinterventies uit, zowel intramuraal als extramuraal. Deze trainingen worden tijdig en volledig uitgevoerd. Door de samenwerking met het Facilitair Interventie Team (FIT) is de programma-integriteit gewaarborgd. Er is regelmatig overleg tussen trainers en toezichthouders. Mede via ZSM worden steeds vaker betekenisvolle interventies opgelegd. Dit zijn interventies die niet erkend zijn door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies. Zij zijn gericht op het opsporen en blootleggen van de problematiek die ten grondslag ligt aan een delict. Het belangrijkste aandachtspunt betreft dat cliënten soms een training volgen, terwijl de trainer er op dat moment van overtuigd is dat dit geen positief effect zal sorteren voor de maatschappelijke reïntegratie van de cliënt. Hoewel deze situatie middels het wijzigen van bijzondere voorwaarden te veranderen is, gebeurt dit zelden tot nooit. Er blijkt verder weinig contact te zijn tussen de trainer en de mentor van de cliënten die in een Penitentiaire Inrichting verblijven. Ook behoeft de registratie van het contact tussen trainer en toezichthouder verbetering.

#### *Oordeel criteria*

##### *Maatschappelijke reïntegratie*

Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie



Samenwerking



##### *Maatschappijbeveiliging*

Bijdrage aan de strafrechtketen



### *Aanbeveling aan RN regio Limburg*

Zorg voor een wijziging van de bijzondere voorwaarden indien een training onvoldoende aansluit op de problematiek van de cliënt.

## Werkstraf

De Inspectie oordeelt over het algemeen positief over de werkstraffen die RN regio Limburg uitvoert. Er is voldoende aandacht voor de achtergrond van de cliënt bij het plaatsen op een projectplaats. De projectplaatsen voldoen aan de eisen op het gebied van veiligheid en werkomstandigheden. De uren worden op de groepsprojectplaatsen nauwkeurig bijgehouden en als een cliënt niet verschijnt licht de projectplaats de werkstrafmedewerker direct in.

Er zijn echter ook enkele aandachtspunten. Op de externe projectplaatsen tekent de projectleider de uren van de cliënt wekelijks af. Om discussies met cliënten over het aantal uren te vermijden, verwacht de Inspectie dat dit dagelijks gebeurt. Verder ervaren de werkstrafmedewerkers steeds meer moeite bij het geplaatst krijgen van cliënten. Dit komt deels door de overdracht van cliënten vanuit SVG Reclassering Limburg, omdat per 1 januari 2014 uitsluitend Reclassering Nederland nog werkstraffen begeleidt. Werkstrafmedewerkers gaven echter aan deze trend ook buiten deze groep cliënten te signaleren. Omdat zij ervaren dat de groep moeilijk plaatsbare cliënten steeds groter wordt, zijn zij terughoudend in het aannemen van nieuwe cliënten in hun caseload uit angst dat deze moeilijk te plaatsen zijn en dit veel tijd kost. Dit, samen met de tijdelijk hoge instroom aan werkstraffen vanuit het OM, zorgt voor wachtlijsten. RN regio Limburg dient er voor te waken dat het aanbod van projectplaatsen voldoende gevarieerd blijft om alle cliënten snel te kunnen plaatsen.

### Oordeel criteria

#### Maatschappelijke reïntegratie

Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie



Projectplaatsvereisten



#### Maatschappijbeveiliging

Bijdrage aan de strafrechtketen



#### Veiligheid

Veiligheid projectplaatsen



### Aanbevelingen aan RN regio Limburg

- Draag zorg voor een voldoende aanbod aan projectplaatsen, zowel in type werk als locatie.
- Zorg ervoor dat werkstrafmedewerkers niet stoppen met het afnemen van intakes voordat hun caseload vol is.
- Laat de urenlijsten van cliënten altijd dagelijks aftekenen, ook door de begeleiders op externe projecten.



## Organisatieaspecten

De Inspectie is overwegend positief over de hier getoetste organisatieaspecten. Het personeel is goed opgeleid en krijgt voldoende bijscholing om hun werkniveau op peil te houden. Zij beschikken over de relevante licenties en de organisatie houdt in de gaten of deze actueel blijven. RN regio Limburg heeft met verschillende ketenpartners overleg op meerdere niveaus. Om de reeds bestaande problemen bij het OM op te lossen heeft het OM meerdere verbetertrajecten doorlopen. Het Operationeel Overleg Reclasseringsorganisaties (OOR) zorgt ervoor dat eventuele problemen snel gesignaleerd en opgelost kunnen worden. Op het gebied van integriteit, veiligheid en hoe de organisatie omgaat met incidenten heeft RN regio Limburg de zaken goed op orde. Door de gehanteerde werkwijze sluit de organisatie incidenten zo veel mogelijk uit en vangt zij medewerkers goed op indien zich toch een incident voordoet.

Er zijn ook enkele aandachtspunten. Zo worden de uitkomsten van casuïstiekbesprekingen en het Tbs Casus Overleg (TCO) te weinig geregistreerd in IRIS. Hierdoor is de zaak niet goed overdraagbaar naar een andere toezichthouder, mocht dit nodig zijn. Toezichthouders gaan regelmatig op huisbezoek, maar organiseren dan geen telefonische achterwacht. Omdat het niet mogelijk is een dekkende risico inschatting te maken bij huisbezoek, dient een telefonische achterwacht georganiseerd te worden, zodat snel ingegrepen kan worden als het mis loopt.

Een laatste verbeterpunt betreft het evalueren van het reclasseringswerk bij cliënten. De Inspectie erkent de moeilijkheden bij het bereiken van de cliënten, maar een dergelijk evaluatieonderzoek kan een substantiële bijdrage leveren aan de kwaliteit van het reclasseringswerk.

### Oordeelcriteria

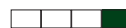
Personeelsvereisten



Communicatie



Integriteit



Veiligheid

Voorkomen intimidatie en agressie



Omgang met incidenten



Evaluatie



#### *Aanbevelingen aan RN regio Limburg*

- Registreer ten behoeve van de inzichtelijkheid van de besluitvorming en overdraagbaarheid van toezichten de uitkomst van casuïstiekbesprekingen altijd in IRIS.
- Organiseer bij ieder huisbezoek een telefonische achterwacht.
- Zet in op het evalueren van het reclasseringswerk bij de cliënten, indien nodig in samenspraak met het hoofdkantoor.

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding en doel

De Inspectie Veiligheid en Justitie houdt onder meer toezicht op de sanctietoepassing in Nederland. Zij doet dit onder andere door reclasseringsinstellingen met een zekere regelmaat op hun functioneren te beoordelen.

Het doel van de doorlichting is om te beoordelen hoe het bij Reclassering Nederland (RN) regio Limburg 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 Inspectie verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen.

## 1.2 Reikwijdte van de doorlichting

Ten tijde van de doorlichting van deze regio (november 2013) was Reclassering Nederland verdeeld in tien regio's. De regio Limburg die hier is onderzocht, is per 1 januari 2014 samen met de voormalige regio's Zeeland en Noord-Brabant opgegaan in de regio Zuid. In dit onderzoek gaat het alleen om de voormalige regio Limburg, die samenvalt met het gerechtelijk arrondissement Limburg en waarin ook Leger des Heils reclassering Maastricht en Stichting Verslavingsreclassering GGZ (SVG) werkzaam zijn. Voor dit onderzoek is gekeken naar de taakspecialismen advies, toezicht, gedragsinterventie en werkstraf.

## 1.3 Toetsingskader

Het toetsingskader dat de Inspectie bij doorlichtingen van reclasseringsinstellingen hanteert, is gebaseerd op (inter)nationale wet- en regelgeving en uitvoeringsbeleid.<sup>2</sup> Het toetsingskader wordt periodiek aangepast aan ontwikkelingen in regelgeving en uitvoeringsbeleid.

Het toetsingskader bestaat voor deze doorlichting uit vijf modules, één basismodule en één voor elk van de vier taakspecialismen, te weten advies, toezicht, gedragsinterventie en werkstraf. De basismodule bestaat uit de toetsingscriteria die voor het gehele reclasseringsproces gelden en dus niet specifiek op een reclasseringstaak van toepassing zijn. De Inspectie toetst op basis van de aspecten rechtspositie en omgang, maatschappelijke

<sup>2</sup> Zie voor het volledige toetsingskader de website van de Inspectie ([www.ivenj.nl](http://www.ivenj.nl)).





















reïntegratie, maatschappijbeveiliging, veiligheid en organisatieaspecten op welke wijze de organisatie de reclasseringstaken uitvoert. De aspecten maatschappelijke reïntegratie en maatschappijbeveiliging zijn erg omvangrijk binnen het gehele reclasseringsproces, waardoor deze zijn opgesplitst naar reclasseringstaak. Derhalve worden deze twee aspecten niet in de basismodule, maar wel in de overige vier modules behandeld. Het aspect veiligheid is wel extra in de module werkstraf opgenomen. In onderstaande tabel is een overzicht weergegeven in welke module welk aspect wordt behandeld:

Tabel 1. Overzicht toetsingskader

|                               | Rechtspositie en omgang | Maatschappij-beveiliging | Maatschappelijke reïntegratie | Veiligheid | Organisatie-aspecten |
|-------------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------------|------------|----------------------|
| Basismodule                   | X                       |                          |                               | X          | X                    |
| Module 1: Advies              |                         | X                        | X                             |            |                      |
| Module 2: Toezicht            |                         | X                        | X                             |            |                      |
| Module 3: Gedrags-interventie |                         | X                        | X                             |            |                      |
| Module 4: Werkstraf           |                         | X                        | X                             | X          |                      |

De genoemde aspecten zijn opgedeeld in criteria. De Inspectie komt bij ieder criterium tot een integraal oordeel dat is samengesteld op basis van een weging van de dimensies: uitvoering, beleid en check op de uitvoering. Bij de dimensie uitvoering stelt de Inspectie vast in hoeverre de uitvoering voldoet aan de daaraan te stellen eisen. Bij de dimensie beleid beziet de Inspectie of in de inrichting ten aanzien van het te toetsen criterium (vastgelegd) beleid beschikbaar is dat voldoet aan geldende wet- en regelgeving. Bij de dimensie check op de uitvoering gaat de Inspectie na in hoeverre de juiste uitvoering van het beleid is zeker gesteld.

De Inspectie geeft haar oordeel per criterium weer in de volgende vier waarden<sup>3</sup>:

-      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 geheel aan de relevante normen en verwachtingen.

<sup>3</sup> In bijlage 1 staan alle oordelen op de toetsingscriteria bij elkaar.

## 1.4 Opzet

### Methode

De methode voor het uitvoeren van de doorlichting bestaat uit het verzamelen van gegevens uit documenten, dossiers en interviews. De Inspectie heeft in het dossieronderzoek tien reclasseringsadviezen, twaalf toezichten, acht gedragsinterventies en zeven werkstraffen bekeken. Het doel van het dossieronderzoek is om een indruk te krijgen van de werkwijze van RN regio Limburg. De selectie van dossiers beoogt geen representatieve steekproef te zijn. De Inspectie houdt interviews met medewerkers, leidinggevenden, cliënten<sup>4</sup> en met lokale opdrachtgevers en ketenpartners. In dit geval vertegenwoordigers van de Penitentiaire Inrichting (PI) Limburg Zuid locatie De Geerhorst, het Openbaar Ministerie (OM) Limburg te Maastricht, het Veiligheidshuis Heerlen en medewerkers van de reclasseringsbalie. Ook bracht de Inspectie een bezoek aan de ZSM-balie te Maastricht. Daarnaast bracht de Inspectie een bezoek aan twee projectplaatsten waar werkstraffen worden uitgevoerd. In bijlage 5 is het inspectieprogramma opgenomen.

Om een goede indruk te krijgen van de reclasseringsactiviteiten in de regio Limburg, heeft de Inspectie eerder in 2013 een bezoek gebracht aan de reclasseringsunits van SVG Limburg en Leger des Heils Reclasseringsunit Maastricht. Zodoende heeft de Inspectie zicht op de onderlinge samenwerking van deze reclasseringsorganisaties. Tegelijkertijd krijgt de Inspectie ook een beeld van de samenwerking met en de waardering van de opdrachtgevers ten aanzien van de reclasseringsorganisaties.

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

### Tijdsbestek

De Inspectie heeft de doorlichting op 1 oktober 2013 aangekondigd. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode van 11 november tot en met 21 november 2013, waarbij de Inspectie al in april bezoeken heeft afgelegd aan de ketenpartners. Het OM Limburg is op 20 november 2013 voor een tweede keer bezocht vanwege de eerder geconstateerde problemen in de samenwerking tussen de reclasseringsorganisaties en het OM en vanwege de toen door het OM aangekondigde verbetermaatregelen. Het concept-inspectierapport is op 13 januari 2014 voor wederhoor aangeboden aan RN regio Limburg. Het hoofd van de Inspectie Veiligheid en Justitie heeft op 12 februari 2014 het inspectierapport vastgesteld en aangeboden aan de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie.

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

## 1.5 Objectbeschrijving

RN regio Limburg heeft twee locaties: Roermond en Maastricht. RN regio Limburg voert de taakspecialismen advies, toezicht, gedragsinterventie en werkstraf uit. Verdeeld over beide locaties zijn er vier units: één unit Diagnose & Advies, twee units Toezicht en één unit Werkstraf. De gedragsinterventies vallen onder de verantwoordelijkheid van een van de units toezicht. Iedere unit wordt aangestuurd door een unitmanager. De unitmanagers worden aangestuurd door één regiomanager die, vóór de reorganisatie, verantwoordelijk was voor de hele regio Limburg.

### **RN 2.0**

Bij Reclassering Nederland heeft een reorganisatie plaatsgevonden die een grote invloed heeft gehad op de bevindingen van deze doorlichting. Het uitgangspunt van de reorganisatie is het lager in de organisatie beleggen van verantwoordelijkheid: RN 2.0. Reclasseringswerkers hebben meer verantwoordelijkheid gekregen voor hun werk. Ten tijde van de doorlichting zat de organisatie in een overgangsfase, waarin in aanloop naar de overgang op 1 januari 2014 de inhoud van een aantal functies al was veranderd. Tijdens de doorlichting is gekeken naar de situatie zoals deze op dat moment was. De precieze invulling van de nieuwe taakverdeling binnen Reclassering Nederland was nog niet bekend tijdens de doorlichting. In het onderstaande wordt uiteengezet wat wel bekend was.

Een eerste verandering binnen RN 2.0 is het terugbrengen van het aantal regio's van tien naar vijf, ieder aangestuurd door één regiomanager. De regio Limburg is opgegaan in de regio Zuid, die ook de voormalige regio's Zeeland en Noord-Brabant beslaat. Er zijn op regionaal niveau nieuwe functies bijgekomen. Zo is er in iedere regio een nieuwe unitmanager Logistiek aangesteld. Per regio zijn twee kwaliteitsfunctionarissen aangesteld die via audits de kwaliteit van de reclasseringsproducten controleren. Het was ten tijde van de doorlichting nog niet duidelijk hoe deze functionarissen precies te werk zouden gaan. Ook komt er een nieuwe functie projectbeheerder die verantwoordelijk is voor het werven van nieuwe projectplaatsen voor de werkstraf.

Een tweede verandering is het verdwijnen van de functie van werkbegeleider. De taken die deze functionaris voorheen uitvoerde, worden belegd bij de reclasseringswerkers en de unitmanager. Voor de taakspecialismen houdt dit in dat het controleproces anders is ingericht. Voor een deel was deze nieuwe manier van werken al ten tijde van de doorlichting ingevoerd. De controle moet voor een belangrijk deel worden ingevuld door horizontale feedback, waarbij reclasseringswerkers elkaars werk controleren. De keuze of hun werk gecontroleerd dient te worden is hierbij aan de reclasserings-

werkers zelf. Het vraagt een grote mate van professionaliteit van de reclasseringswerkers om ten eerste zelf in te schatten of een ander het werk moet controleren en ten tweede om horizontaal een directe collega te becommentariëren.

Het was tijdens de doorlichting onbekend hoe de inhoudelijke controle door de unitmanager vorm gegeven zou gaan worden. Wel was al duidelijk dat de unitmanagers een grotere span of control zullen hebben.

## Personeel

In 2013 waren gemiddeld 115 personen in de regio in dienst. In de unit Werkstraf zijn werkstrafmedewerkers, werkmeesters en een teamleider werkzaam. In de units Diagnose & Advies en Toezicht waren tijdens de doorlichting nog werkbegeleiders werkzaam. Hun taken waren echter al terug gebracht en zij hadden al een eigen caseload opgebouwd. Verder zijn er een afdeling administratie en ondersteunend personeel werkzaam. Tabel 2 geeft een overzicht van het aantal fte per taakspecialisme.

Tabel 2. Overzicht personeel

|  | Aantal fte's |
|--|--------------|
| <b>Totaal</b>                                    | 98,46        |
| <b>Naar taakspecialisme</b>                      |              |
| Management                                       | 5            |
| Beleid en ondersteuning                          | 6,18         |
| Werkbegeleider                                   | 3,04         |
| Diagnose & Advies                                | 17,69        |
| Toezicht (inclusief trainers gedragsinterventie) | 30,89        |
| Werkstraf  | 15,77        |
| Administratie                                    | 13,21        |
| Projecten & overig                               | 5,1          |
| Overig; bijzonder verlof e.d.                    | 1,59         |

## Productie

Tabel 3 geeft een overzicht van de productie van RN regio Limburg.



Tabel 3. Geleverde reclasseringsproducten 2011

|   | Planproductie<br>2013 | Productie t/m<br>augustus 2013 | Relatieve<br>productie t/m<br>augustus |
|---|-----------------------|--------------------------------|--|
| <b>Advies</b>   |                       |                                |  |
| Vroeghulpbezoek   | 300                   | 168                            | 84%                                    |
| Tripel/Milieurapport  | -                     |                                |  |
| Plaatsing forensische zorg                                      | 221                   | 94                             | 64%                                    |
| Reclasseringsadvies   | 825                   | 609                            | 111%                                   |
| Reclasseringsadvies t.b.v. TBS/PIJ                              | 10                    | 10                             | 150%                                   |
| Reclasseringsadvies (beknopt)                                   | 1.008                 | 529                            | 79%                                    |
| Reclasseringsadvies (beknopt)<br>zonder diagnostisch instrument | 112                   | 128                            | 171%                                   |
| Reclasseringsadvies + verdiepings-<br>diagnostiek               | 3                     | 14                             | 700%                                   |
| <b>Toezicht</b>   |                       |                                |  |
| Dagen Toezicht niveau 1   | 41.948                | 38.242                         | 137%                                   |
| Dagen Toezicht niveau 2   | 97.679                | 59.896                         | 92%                                    |
| Dagen Toezicht niveau 3   | 13.753                | 11.737                         | 128%                                   |
| Dagen Toezicht ET/PP  | 6.417                 | 3.793                          | 89%                                    |
| Casemanagement  | 15                    | 5                              | 50%                                    |
| Toeleidingen Zorg   | -                     |                                |  |
| <b>Gedragsinterventie</b>                                       |                       |                                |  |
| Leerstraffen (geteld als gedragsin-<br>terventie)               |                       |                                |  |
| COVA  | 100                   | 58                             | 87%                                    |
| COVA +  | -                     |                                |  |
| ARVA  | 10                    | 20                             | 300%                                   |
| Korte Leefstijltraining   | -                     |                                |  |
| Leefstijltraining   | -                     |                                |  |
| Borg – partnergeweld  | -                     |                                |  |
| <b>Werkstraf</b>  |                       |                                |  |
| Werkstraffen individueel  | 1.341                 | 536                            | 60%                                    |
| Werkstraffen groep  | 522                   | 492                            | 141%                                   |
| Werkstraffen groep kleiner of gelijk<br>aan netto 20 uur        | -                     |                                |  |

## 1.6 Eerder onderzoek

De Inspectie voor de Sanctietoepassing (ISt), een van de voorlopers van de Inspectie Veiligheid en Justitie, heeft in oktober 2008 een doorlichting uitgevoerd bij de reclasseringsunits van Reclassering Nederland in Roermond. Daar zowel de werkwijze van de reclassering als van de Inspectie sindsdien is aangepast, is deze informatie niet opnieuw gebruikt voor deze doorlichting.

Onderzoeken die de organisaties zelf hebben uitgevoerd komen in de hoofdstukken aan bod.

## 1.7 Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk komt de rechtspositie van de cliënt aan bod. De volgende vier hoofdstukken beslaan de taakspecialismen advies, toezicht, gedragsinterventie en werkstraf. 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 regio Limburg, tenzij anders is aangegeven.

Elk hoofdstuk besluit met een conclusie over de toetsingsaspecten die in dat hoofdstuk aan bod zijn gekomen.

## 2

# Rechtspositie en omgang

## 2.1 Identiteitsvaststelling

### criterium

De vaststelling van de identiteit met biometrie dient conform de Wet op de identificatie van verdachten en veroordeelden (WIVVG) uitgevoerd te worden. Deze identiteitsvaststelling dient plaats te vinden bij een eerste contact met de reclassering en bij elk nieuw reclasseringsproduct met een andere reclasseringswerker. De organisatie dient te beschikken 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 dient te checken of de identiteitsvaststelling op de juiste wijze plaatsvindt, conform de WIVVG en de eigen werkinstructies.

### Bevindingen

Op de kantoorlocaties van RN regio Limburg zijn verificatiestations aanwezig, waarmee middels een vingerafdruk van de cliënt de identiteit gecontroleerd kan worden. Niet op alle spreeklocaties is een verificatiestation aanwezig. Het station in Roermond was stuk ten tijde van de doorlichting en men was in afwachting van een monteur.

Adviseurs geven aan niet altijd de identiteit te controleren. De meeste cliënten spreken zij namelijk op het politiebureau of in een gevangenis. Zij gaan er dan vanuit dat het personeel van de locatie de identiteit reeds conform de wettelijke vereisten heeft vastgesteld.

Er is één toezichthouder verantwoordelijk voor de intakegesprekken. Deze controleert dan de identiteit. Deze toezichthouder ziet niet alle nieuwe cliënten, sommigen starten direct bij een vaste toezichthouder. Dit kan voorkomen doordat voor de 'intaker' momenteel ook een wachtlijst is. Toezichthouders controleren de identiteit dan niet altijd met behulp van biometrie. Zij geven aan dat het verificatiestation niet altijd werkt en dat niet alle cliënten in de strafrechtsketendatabank (SKDB) staan. Zij controleren de identiteit dan middels het identiteitsbewijs.

RN regio Limburg heeft het streven alleen nog gebruik te maken van digitale dossiers in het Integraal Reclassering Informatiesysteem (IRIS). Alle informatie moet daarom in deze dossiers te vinden zijn. In de digitale dossiers van de cliënten is echter regelmatig geen kopie van een identiteitsbewijs te vinden. In de meeste gevallen zit er dan wel een kopie van het identiteitsbewijs in het fysieke dossier.

Een beleidsmedewerker controleert maandelijks hoeveel vingerafdrukken er zijn afgenomen en vergelijkt dit met het aantal nieuwe cliënten uit diezelfde periode. Het verschil hiertussen koppelt hij terug aan de unitmanagers die hier vervolgens op kunnen sturen.

Er zijn landelijke instructies wanneer een reclasseringswerker de identiteit moet controleren. Dit geldt ook voor het handelen bij weigering van de controle door een cliënt of vermoedens van fraude. De reclasseringswerkers zijn op de hoogte van deze instructies en handelen ernaar met uitzondering van het gebruik van biometrie.



### **Oordeel**

In de meeste gevallen stellen de reclasseringswerkers de identiteit van cliënten conform de wettelijke eisen vast. Echter, zij doen dit niet altijd met behulp van biometrie zoals de WIVGG dat voorschrijft.

De Inspectie vindt het begrijpelijk dat adviseurs de identiteit niet vaststellen als zij een cliënt in een gevangenis of op het politiebureau spreken.

### **Aanbeveling**

Zorg ervoor dat alle reclasseringswerkers het verificatiestation gebruiken bij de vaststelling van de identiteit van de cliënten.

## **2.2 Informatieverstrekking**

### **Criterium**

De organisatie dient de cliënt bij het eerste contact begrijpelijk te informeren over zijn rechten en plichten. Hieronder worden in elk geval verstaan de beklagregeling, het privacyreglement, het recht op inzage in zijn dossier, de algemene huis- en gedragsregels waar de cliënt aan moet voldoen en de consequenties bij overtreding daarvan. De reclassering dient de cliënt ook op de hoogte te stellen van het doel en het verloop van het traject en de cliënt te informeren over een eventueel voornemen tot voortijdige beëindiging van het reclasseringscontact. Ten behoeve hiervan dient de organisatie te beschikken over werkinstructies hoe en op welk moment de cliënt hierover wordt ingelicht. De organisatie dient te checken of de cliënt op de hoogte is gesteld van zijn rechten en plichten en of de gedragsregels zijn ondertekend.

### **Bevindingen**

De administratie verzendt de uitnodigingsbrief voor het eerste gesprek. Hierbij zitten folders met informatie over de beklagregeling, het privacyreglement, het recht op inzage in zijn dossier, de algemene huis- en gedragsregels waar de cliënt aan moet voldoen en de consequenties bij overtreding daarvan. In het eerste gesprek heeft de reclasseringswerker het met de cliënt over zijn rechten en plichten en het verloop van het traject. Dit gebeurt niet wanneer de reclasseringswerker de cliënt al van een eerder reclasseringscontact kent of als de cliënt het niveau van de informatie niet

aan kan. Reclasseringswerkers geven aan de cliënt altijd op de mogelijkheid tot het indienen van een klacht te wijzen als deze ontevreden is.

Mocht de reclasseringswerker het voornemen hebben om het toezicht voortijdig negatief te beëindigen, dan informeert hij de cliënt daarover.

Er vindt geen controle plaats of medewerkers alle informatie verstrekken aan de cliënt.



### **Oordeel**

De manier waarop de reclasseringswerkers de informatie aan cliënten verstrekken, voldoet aan de normen van de Inspectie. De controle tijdens het eerste gesprek of de cliënt alles ontvangen en begrepen heeft, vindt echter niet consequent plaats.

## **2.3 Functioneren beklagregeling**

### **criterium**

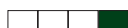
De cliënten en medewerkers dienen op de hoogte te zijn van het bestaan van de klachtenprocedure. De Klachtencommissie moet handelen conform het klachtenreglement. Ook intern dient de klacht binnen zes weken, zo mogelijk middels bemiddeling, afgehandeld te worden. Er dient een heldere beklagregeling te zijn, waarin tenminste is opgenomen waarover geklaagd kan worden en de wijze waarop een cliënt een klacht kan indienen. Tevens moet er een regeling zijn met betrekking tot de werkwijze van bemiddeling en klachtafhandeling op unitniveau. De organisatie dient de klachten en hun afhandeling te registreren en te checken of de klachten op de juiste wijze worden afgehandeld.

### **Bevindingen**

Cliënten worden in eerste instantie geïnformeerd over de klachtenprocedure middels de folders die zij krijgen meegezonden met de uitnodiging voor hun eerste gesprek met de reclassering. Zowel de cliënten als de medewerkers geven aan op de hoogte te zijn van het bestaan van de klachtenprocedure.

Klachten worden meestal intern opgelost. Klachten komen eerst terecht bij de unitmanager. Deze gaat naar aanleiding hiervan in gesprek met de betreffende reclasseringswerker. Vervolgens spreekt de unitmanager met de cliënt. Eventueel kan de reclasseringswerker hierbij aanwezig zijn. In de meeste gevallen wordt de klacht op deze manier opgelost en koppelt de unitmanager dit terug aan de Klachtencommissie. Mocht het probleem nog niet verholpen zijn, wijst de unitmanager de cliënt door naar de Klachtencommissie.

Er wordt een digitaal klachtregister op regioniveau bijgehouden. De Inspectie heeft dit overzicht voor de periode 2010 tot en met 2012 ingezien. Er zijn in deze periode veertien klachten geregistreerd, waarvan elf klachten via bemiddeling zijn opgelost, dan wel niet opgelost konden worden. De drie klachten die door de beklagcommissie zijn behandeld zijn alle drie ongegrond verklaard.



### **Oordeel**

De klachtenprocedure zoals deze bij RN regio Limburg is ingericht, is transparant en effectief. Klachten worden meestal intern opgelost door middel van bemiddeling.

## **2.4 Privacy**

### **criterium**

In het cliëntdossier opgenomen gegevens mogen slechts bekend gemaakt worden aan personen/instellingen die hiertoe bevoegd zijn. De cliënt moet schriftelijke toestemming geven voor het raadplegen van referenten en voor het geven van informatie aan derden, anders dan justitiële partners. Ten behoeve hiervan moet er een document ‘Verklaring van geen bezwaar’ (VGB) zijn. Verder dient de cliënt desgevraagd de mogelijkheid te hebben om zijn dossier in te zien. De organisatie moet beschikken over een privacyreglement waarin is opgenomen dat cliëntgegevens slechts bekend worden gemaakt aan personen die hiertoe bevoegd zijn. Ook dient hierin opgenomen te zijn dat de cliënt zich kan laten informeren over de inhoud van zijn eigen dossier. Omgaan met privacygevoelige informatie moet onderdeel zijn van een gedragscode, interne training en inwerkprogramma. Ook moet vastgelegd zijn hoe de organisatie omgaat met niet meewerkende cliënten. De organisatie dient te checken in hoeverre de medewerkers handelen volgens het privacyreglement.

### **Bevindingen**

Reclasseringswerkers laten cliënten een Verklaring Geen Bezwaar ondertekenen, waarmee deze toestemming geven om met bepaalde personen te spreken. In de adviesfase volstaat het om één VGB te laten ondertekenen waarop alle personen en instanties staan waarmee de adviseur contact op wil nemen.

Toezichthouders geven aan altijd een VGB op te stellen. Er dient voor ieder persoon of instantie een nieuwe verklaring te worden getekend, maar dit gebeurt niet altijd. Ook gebeurt het dat de toezichthouder niet specificeert met welke personen en instanties hij contact wil opnemen, maar een

algemene omschrijving geeft waarmee de cliënt voor alle mogelijke contacten toestemming geeft.

In de onderzochte digitale dossiers was vaak geen VGB aanwezig, in de fysieke dossiers wel. Dit kan te maken hebben met de digitalisering van de dossiers die nu plaats vindt bij RN regio Limburg.

Cliënten krijgen ook folders over hoe de reclassering om dient te gaan met privacy gevoelige informatie. Daarnaast krijgen zij een folder waarin staat uitgelegd dat ze hun dossier in kunnen zien.

De aanwezigheid van een VGB in een dossier is één van de kwaliteitscriteria in de financiële afrekening van het product. Als deze niet aanwezig is, wordt er niet betaald. De controle vindt niet door RN regio Limburg zelf plaats.

Voor de reclasseringswerkers is bekend hoe zij om moeten gaan met privacy gevoelige informatie van cliënten. Hiervoor is landelijk beleid opgesteld voor de 3RO. In aanvulling op dit beleid heeft RN regio Limburg een reglement opgesteld samen met het veiligheidshuis over uitwisseling van informatie.



### **Oordeel**

Hoewel de reclasseringswerkers VGB's wel gebruiken, gebeurt dat niet altijd op de juiste manier. Door slechts een omschrijving van de te contacteren instanties op te schrijven is de rechtspositie van cliënten op dit punt onvoldoende geborgd.

### **Aanbeveling**

Stel voor iedere instantie of persoon waarmee een reclasseringswerker contact wil opnemen een aparte Verklaring Geen Bezwaar op en specificeer de instantie of persoon.

## **2.5 Omgangsvormen**

### **Criterion**

Reclasseringswerkers dienen de cliënten respectvol te bejegenen, waarbij er inzicht is in de verschillende culturele achtergronden. De reclasseringswerkers dienen bekend te zijn met gesprekstechnieken. De organisatie moet een gedragscode hebben, waarvan bejegening onderdeel is. Tevens moet er beleid zijn dat gericht is op het voorkomen van discriminatie. De kwaliteit van de omgangsvormen met cliënten en de gedragscode dienen onderdeel te zijn van teamoverleg, intervisie en functioneringsgesprekken.



## Bevindingen

In de gedragscode van RN staat onder andere omschreven hoe cliënten bejegend dienen te worden. Reclasseringswerkers geven aan rekening te houden met de kenmerken en vaardigheden van de cliënt voor de bejegening.

De cursus motiverende bejegening is geen verplichting voor reclasseringswerkers, maar zij hebben wel de mogelijkheid deze te volgen. Volgens het geleverde overzicht heeft in 2013 één medewerker deze cursus gevolgd.

De cliënten waar de Inspectie mee gesproken heeft waren tevreden over de manier waarop zij bejegend werden.



## Oordeel

De Inspectie constateert dat de medewerkers op een respectvolle manier omgaan met cliënten en niet discrimineren. Er zijn duidelijke instructies hoe zij met cliënten moeten omgaan.

## 2.6 Conclusie

Binnen RN regio Limburg is op de meeste punten voldoende aandacht voor de rechtspositie van cliënten. De identiteit wordt in de meeste gevallen op de correcte wijze vastgesteld, de benodigde informatie wordt verstrekt aan cliënten en er is een duidelijke beklagregeling met een transparante verantwoording. Echter, de Inspectie keurt de wijze waarop sommige toezichthouders omgaan met Verklaringen Geen Bezwaar af. In plaats van per instantie of persoon een verklaring te laten ondertekenen, laten sommigen één formulier ondertekenen waarmee toestemming wordt verleend om met alle relevante instanties en personen contact op te mogen nemen. Hierdoor is de rechtspositie van cliënten op dit punt onvoldoende gewaarborgd; een dergelijke verklaring is een vrijbrief om contact op te nemen met verschillende instanties en personen zonder dat de cliënt hier specifiek en bewust toestemming voor heeft gegeven.



# 3 Advies

## 3.1 Maatschappelijke reïntegratie

### 3.1.1 Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie

#### Criterion

De interventies die het advies voorstelt, dienen onderbouwd te zijn met een gevalideerd instrument, zoals RISC<sup>5</sup>. Indien het advies afwijkt van de uitkomst van het gebruikte instrument, dient dit helder onderbouwd en vastgelegd in het dossier te zijn. Reclasseringsadviezen dienen bijzondere voorwaarden voor te stellen die reïntegratie van de cliënt en/of voorkoming van herhaling van delictgedrag tot doel hebben. Er moet een controle zijn of de reclasseringsadviezen hieraan voldoen. Er dienen heldere instructies te zijn voor het gebruik van de gevalideerde diagnose-instrumenten en het opstellen van de reclasseringsadviezen.

#### Bevindingen

De reclasseringsadviezen van RN regio Limburg zijn onderbouwd met een RISC of een Quicksan. Als een cliënt niet wil meewerken aan het reclasseringsadvies, kan een adviseur eventueel een advies opstellen zonder een recent ingevuld diagnostisch instrument. Voorwaarde is dan wel dat de beschikbare informatie, zoals een oude RISC, nog actueel en relevant is. Is dit niet het geval, dan zendt de adviseur de opdracht retour aan de opdrachtgever. Indien nodig zet de adviseur verdiepingsdiagnostiek in, zoals B-safer<sup>6</sup>.

In vrijwel ieder reclasseringsadvies zijn bijzondere voorwaarden opgenomen. Voorbeelden hiervan zijn een meldplicht, behandelverplichting of een inspanningsverplichting voor een baan. De bijzondere voorwaarden sluiten aan op de risicogebieden die uit de RISC komen.

De adviseurs besluiten of ze een gedragsinterventie of een ambulante behandeling geschikt achten voor een cliënt. Dit laten zij onder andere afhangen van de ernst van de problematiek, het cognitieve niveau en de groepsgeschiktheid van de cliënt.

De adviseur bespreekt het reclasseringsadvies met de betreffende cliënt.

De unitmanager Advies controleert de reclasseringsadviezen op een aantal punten. De unitmanager bekijkt in de rapporten bijvoorbeeld of er referenten zijn gehoord en hoeveel gesprekken er zijn gevoerd met de cliënt. Zoals in paragraaf 1.5 aangegeven, gaat de functie van werkbegeleider

<sup>5</sup> RISC (Recidive Inschatting Schalen) is een instrument dat op basis van criminogene factoren het recidiverisico, mogelijkheden voor gedragsbeïnvloeding en de geschikte gedragsinterventies bepaalt.

<sup>6</sup> B-Safer is een diagnose-instrument waarmee de kans op herhaling van relationeel geweld kan worden ingeschat, als aanvulling op de RISC.

bij Reclassering Nederland verdwijnen. De werkbegeleiders lezen ten tijde van de doorlichting al niet meer alle reclasseringsadviezen inhoudelijk. In het digitale 'Handboek Reclassering 3RO' staan instructies over het invullen van een RISc en een Quickscan.



## Oordeel

De Inspectie is positief over de bijdrage van de reclasseringsadviezen aan maatschappelijke reïntegratie. De adviezen zijn in principe onderbouwd met een diagnostisch instrument, er zijn duidelijke instructies hoe adviseurs deze diagnostische instrumenten dienen te gebruiken en er vindt een controle op de reclasseringsadviezen plaats door de unitmanager. Doordat de werkbegeleider de inhoudelijke check op initiatief van de adviseur uitvoert, is het de vraag of ieder reclasseringsadvies dat een check behoeft deze ook ontvangt.

### 3.1.2 Samenwerking met netwerkpartners

#### Criterion

Bij de advisering dient de reclassering gebruik te maken van informatie of medewerking van instanties die kunnen bijdragen aan gedragsverandering en reïntegratie. Wanneer dat geïndiceerd is, dient verwijzing plaats te vinden naar deze instanties. Bij deze verwijzing moet, indien nodig, gebruik gemaakt worden van een indicatiestelling forensische zorg. De reclasseringswerkers moeten op de hoogte zijn van het zorgaanbod in hun regio en de aanwezige afspraken met de instellingen. De reclassering dient afspraken te hebben met lokale instellingen, bijvoorbeeld in de vorm van convenanten. Er dient een controle te zijn of reclasseringswerkers op basis van hun professionele oordeel de juiste afweging maken tussen toeleiden naar zorg of interne gedragsinterventies.

#### Bevindingen

Adviseurs maken gebruik van de informatie van instanties. In de reclasseringsadviezen is regelmatig informatie van relevante instanties terug te vinden, zoals van het Veiligheidshuis of een forensische organisatie. Bij een klinische plaatsing vindt er samenwerking met het NIFP/IFZ<sup>7</sup> plaats. Voor een ambulante behandeling of begeleid wonen maken de adviseurs

<sup>7</sup> Voor het verwijzen naar klinische zorg is Indiciestelling Forensische Zorg (IFZ) nodig. Dit is een werkeenheid binnen het Nederlands Instituut voor Forensische Psychiatrie en Psychologie (NIFP) die een indicatiestelling voor forensische zorg geeft.

gebruik van Informatievoorziening forensische zorg (Ifzo<sup>8</sup>). Zij zijn tevreden over de werking van Ifzo; het systeem ondersteunt hen in het vinden van een passend voorstel tot zorg.

Er is geen vastgelegd zorgaanbod buiten Ifzo. De adviseurs weten echter wat het aanbod in de regio is en hebben korte lijnen met die instellingen. Ze geven aan middels Ifzo te kunnen aansturen op een bepaalde instelling.

De controle op de werkwijze is ingericht volgens RN 2.0. Er vinden geen RiSc-besprekingen plaats over iedere casus. Om te beoordelen of reclasseringsadviezen voldoen aan de beoogde kwaliteit, kunnen adviseurs elkaars reclasseringsadviezen lezen. Dit is echter niet verplicht en gebeurt op initiatief van de adviseur zelf.



### Oordeel

De adviseurs maken bij de totstandkoming van het reclasseringsadvies gebruik van informatie over de cliënt die bij de verschillende netwerkpartners bekend is. Indien nodig wordt een cliënt met behulp van Ifzo doorverwezen naar een relevante zorginstelling. Er is echter niet standaard een check op deze werkwijze, waardoor niet gegarandeerd is dat er altijd oog is voor de juiste afweging.

## 3.2 Maatschappijbeveiliging

### 3.2.1 Bijdrage aan de strafrechtketen

#### Criterion

Prioriteitstelling dient in overleg met de opdrachtgevers plaats te vinden en wanneer niet voldaan kan worden aan de oplevertermijn, moet de reclassering de opdrachtgever hierover tijdig volgens de afspraken op de hoogte stellen. De reclasseringsadviezen dienen een reële en adequate sanctiemodaliteit te beschrijven, te voldoen aan de inhoudelijke criteria en, afhankelijk van het doel en de aanvraag, binnen de daarvoor gestelde termijn opgeleverd te worden. De Inspectie vindt het van belang dat opdrachtgevers tevreden zijn over de inhoud van de reclasseringsadviezen. De reclassering moet afspraken hebben ten aanzien van de (tijdige) oplevering van de reclasseringsadviezen en dit vertaald hebben in werkinstructies. Er dienen vastgestelde criteria te zijn voor prioriteitstelling van de adviesopdrachten,

<sup>8</sup> Informatievoorziening Forensische Zorg is een webapplicatie, die de uitvoering van het forensische zorgstelsel ondersteunt en de informatie-uitwisseling tussen de ketenpartners vereenvoudigt. 3RO gebruikt het om een indicatiestelling voor ambulante zorg of begeleid wonen op te stellen.

ook voor de fase van inverzekeringstelling. De organisatie moet beschikken over werkinstructies voor de verdeling van de adviesopdrachten aan de drie reclasseringsorganisaties. De reclassering dient te checken of de oplevertermijnen aan de opdrachtgever worden gehaald, evenals of de reclasseringsadviezen voldoen aan de inhoudelijke criteria.

## Bevindingen

### ZSM

ZSM<sup>9</sup> is een landelijke werkwijze om het proces van beoordelen, straffen en uitvoeren doelmatig op elkaar af te stemmen. In de ZSM-werkwijze wordt na aanhouding van de verdachte zo spoedig mogelijk een beslissing genomen over het afdoeningstraject. Dit betekent dat een zaak binnenkomt en via selectietafels wordt ingedeeld, waarbij wordt gezien of zij via de ZSM-methode afgehandeld kan worden of dat de reguliere weg bewandeld moet worden. De landelijke richtlijn is dat alle zaken bij de ZSM-tafels terechtkomen. Onder andere de 'High Impact Crime'-zaken of zaken waarvoor zeker extra onderzoek moet plaatsvinden, worden gerouteerd naar de Weekdienst Officier. Dergelijke zaken kunnen niet worden afgedaan binnen ZSM. De overige zaken, de zogenaamde 6-uurszaken, gaan naar de 'ZSM-officier' en komen bij de ZSM-tafels terecht.

Aan de ZSM-tafel nemen een Officier van Justitie, de politie en twee parketsecretarissen plaats. De drie reclasseringsorganisaties hebben evenals bureau Jeugdzorg, de Raad voor de Kinderbescherming en Slachtofferhulp, een consulterende functie.

Het is de ervaring van de reclasseringswerkers dat de ZSM-werkwijze geen negatieve invloed heeft op het aantal reguliere adviesopdrachten dat opdrachtgevers bij de RN regio Limburg aanvragen. ZSM zorgt over het algemeen zelfs voor reclasseringsaanbod voor meer zaken. De opdrachten die vanuit ZSM bij de reclassering binnenkomen, zouden in de oude situatie niet door de reclassering gezien worden vanwege de geringe ernst van de delicten. Omdat ook onder een licht delict ernstige problematiek kan liggen, is de reclassering tevreden met deze ontwikkeling.

### Verdeling en prioritering

Het verdelen van reclasseringszaken aan RN, SVG en LdH gebeurt door de reclasseringsbalie. RN regio Limburg en SVG krijgen beiden 45 procent van de zaken en het LdH krijgt 10 procent. De zaken worden verdeeld op basis van de kenmerken van de cliënten. Mensen met multiproblematiek en dak- en thuislozen worden aan het LdH toebedeeld, personen bij wie er een relatie is tussen delict en verslaving aan de SVG en de overige cliënten aan

<sup>9</sup> ZSM staat voor Zo snel, slim, selectief, simpel en samenlevingsgericht mogelijk een beslissing nemen over de afdoening van veel voorkomende criminaliteit.

RN regio Limburg. Na verdeling op basis van deze criteria door de reclas-  
singsbalie komt een zaak binnen bij de unitmanager van RN regio Limburg.  
De unitmanager verdeelt de adviesopdrachten. Door de toenemende  
werkdruk van de unitmanager, is het de vraag of dit in de toekomst het geval  
blijft. Bij de verdeling van de adviesopdrachten vindt prioritering plaats. Ten  
eerste kijkt de unitmanager, indien deze vermeld is, naar de zittingsdatum.  
Bepaalde zaken, zoals huiselijk geweld-zaken, high impact crimes en zaken  
met drugsrunners krijgen voorrang. Op het moment van de doorlichting  
was er een wachtlijst van ongeveer zeventig adviezen.

#### *Kwaliteit en levertermijnen*

De opdrachtgevers zijn over het algemeen tevreden over de kwaliteit van  
de reclasingsadviezen van RN regio Limburg. Rapporten geven een goed  
onderbouwd antwoord op de vraag van de opdrachtgever. Feiten, aannames  
en meningen worden van elkaar onderscheiden. Ook is aangegeven op basis  
van welk instrument het reclasingsadvies tot stand is gekomen.

De afspraak met het OM is om twee weken voor de zittingsdatum het  
reclaseringsadvies te leveren. Dit lukt echter vaak niet, ten eerste omdat  
minder dan de helft van de adviesopdrachten die het OM aanlevert een  
zittingsdatum vermeldt. Hier komt bovenop dat in het recente verleden het  
ook voor kon komen dat de vermelde zittingsdatum fictief was. Hierdoor  
konden adviseurs niet vertrouwen op de vermelde zittingsdatum. Ten  
tweede kan het gebeuren dat er bijvoorbeeld door achterstallige verwerking  
bij het OM opeens een grote hoeveelheid zaken vrij komt die prioriteit  
behoeft. Hierdoor is het dan lastig bij andere adviesopdrachten de termijn  
te behalen. Als de zittingsdatum wel bekend is, levert RN regio Limburg het  
rapport meestal op tijd aan.

Er zijn onlangs met het OM afspraken gemaakt dat zij op tijd de opdracht  
aanlevert, omdat tijdige levering door de reclasering anders niet mogelijk  
is. Bij de planning houdt het OM rekening met een doorlooptijd bij de  
reclaserings van twaalf weken. Het OM geeft aan dat zij niet op iedere  
opdracht direct een zittingsdatum vermelden, omdat de rechtbank zittingen  
op een korte termijn vrijgeeft. Het OM is in gesprek met de rechtbank om  
deze situatie te veranderen. Het OM geeft ook aan dat het niet meer  
voorkomt dat vermelde zittingsdata fictief zijn. Afgesproken is, dat het OM  
de zittingsdatum alsnog invoert in JD-online als deze na de opdrachtver-  
strekking bekend wordt. Mede vanwege de afgesproken termijn van twaalf  
weken waar het OM in haar planning rekening mee houdt, hebben de  
adviseurs van RN regio Limburg het beeld dat er op doorlooptermijn  
gestuurd wordt en niet op levertijden. Zij gaven aan de resultaten van deze  
verbetertrajecten bij het OM nog niet waargenomen te hebben.



### *Levertermijn penitentiaire inrichtingen*

De norm is om de reclasseringsadviezen voor de penitentiaire inrichtingen (PI's) binnen 28 dagen op te leveren na het afgeven van de opdracht. De Subsidiebrief 2013<sup>10</sup> aan de 3RO van het Ministerie van Veiligheid en Justitie geeft aan dat de norm nu 'tijdige levering' dient te zijn, waarbij de geïndiceerde interventies binnen de duur van de detentie ten uitvoer gelegd moeten kunnen worden. De norm die hiertoe wordt gehanteerd is dat reclasseringsadviezen voor zaken met een strafrestant korter dan 24 maanden binnen 28 dagen worden opgeleverd, en zaken met een strafrestant langer dan 24 maanden binnen 56 dagen.

Er is een Detentiecassusoverleg (DCO) tussen de 3RO en de PI's, onder andere ter verbetering van de doorlooptijd van de reclasseringsadviezen. RN regio Limburg levert ongeveer de helft van de reclasseringsadviezen op tijd op.

### *Check op de uitvoering*

De controle van de reclasseringsadviezen was ten tijde van de doorlichting reeds horizontaal georganiseerd volgens RN 2.0 en gebeurt op initiatief van de adviseur zelf (zie paragraaf 1.5). Adviseurs geven aan dat zij het prettig zouden vinden wanneer een reclasseringsadvies wordt gecontroleerd, aangezien het opstellen van reclasseringsadviezen in een relatief korte periode gebeurt en alle reclasseringsadviezen naar externen gaan.

De unit beschikt ter ondersteuning van het onderling leervermogen over een lijst met specialisten: adviseurs die kennis hebben over een specifiek onderwerp. Als een reclasseringswerker een vraag heeft over een onderwerp, kan hij deze lijst gebruiken om te achterhalen welk specialist hierbij kan helpen.



### **Oordeel**

Het oordeel over de bijdrage aan de strafrechtketen is overwegend positief, maar op dit vlak liggen ook een aantal aandachtspunten. De reclasseringsadviezen zijn van goede kwaliteit. De samenwerking aan de ZSM-tafel is naar ieders tevredenheid.

Een aandachtspunt betreft de tijdigheid van de reclasseringsadviezen. Om deze tijdigheid te realiseren is ten eerste een verbetering nodig wat betreft de vermelding van zittingsdata door het OM, maar dient ook de sturing vanuit de reclassering scherper te zijn. Het is voor adviseurs niet duidelijk of zij na een doorlooptermijn moeten leveren, dan wel op een leverdatum twee weken voor de zitting.

De Inspectie ziet verder ook wat betreft de bijdrage aan de strafrechtketen risico's in de manier waarop de check op de uitvoering georganiseerd is.

<sup>10</sup> Subsidiebrief 2013, Ministerie van Veiligheid en Justitie, 28 december 2012.

Hierdoor bestaat de mogelijkheid dat reclasseringsadviezen van mindere kwaliteit zijn, bijvoorbeeld doordat de adviseurs een blinde vlek hebben voor hun eigen zwakke punten.

### **Aanbevelingen**

Zorg voor het tijdig leveren van de reclasseringsadviezen, zowel aan het OM als aan DJI. Communiceer duidelijk aan de adviseurs wat de eisen wat betreft tijdigheid zijn.

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

### **criterium**

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

### **Bevindingen**

In de reclasseringsadviezen beschrijven de adviseurs de ernst en aard van de recidiverisico's. Per leefgebied geven zij aan of en zo ja, in welke mate, zij van toepassing zijn op de cliënt. Onderdeel van de integrale conclusie is het recidiverisico.

In de meeste reclasseringsadviezen worden, indien geïndiceerd, controlemiddelen geadviseerd. De meest gangbare controlemiddelen zijn een meldplicht, elektronische controle en urinecontroles. De uitvoering van urinecontroles kan volgens sommige adviseurs lastig zijn, omdat deze door een andere organisatie worden uitgevoerd. Andere voorkomende bijzondere voorwaarden die adviseurs opleggen, zijn onder andere een behandelverplichting of gedragsinterventie.

Elektronische controle (EC) wordt met name geadviseerd bij schorsingstoezichten. Bij schorsingen staat EC ook in de opdracht van het OM. Verder krijgen bepaalde doelgroepen altijd een elektronische controle opgelegd, zoals overvallers, en steeds vaker ook jong volwassenen.

In sommige gevallen krijgt een cliënt geen bijzondere voorwaarden opgelegd. Dit gebeurt bijvoorbeeld als de adviseur geen toezicht adviseert. Deze keuze wordt dan beargumenteerd.

Er zijn landelijke instructies voor het beschrijven van de ernst en aard van de recidiverisico's en het inzetten van controlemiddelen. Deze zijn terug te vinden in het 3RO-brede 'Ontwerp Toezicht' (2009) en 'Gebruikershandleiding Ontwerp Toezicht' (2009). In het Handboek Reclassering 3RO staan specifieke werkinstructies over de inzet van elektronische controle.

Zoals in de paragraaf 1.5 en de voorgaande paragrafen van dit hoofdstuk is aangegeven, is de inhoudelijke check op de reclasseringsadviezen momenteel horizontaal georganiseerd en gebeurt dit op initiatief van de adviseur zelf.



### Oordeel

De reclasseringsadviezen zijn goed onderbouwd: de risico's per leefgebied worden geduid, resulterend in een algemene conclusie en een algemeen recidiverisico. De voorgestelde bijzondere voorwaarden sluiten aan op de geconstateerde problematiek.

De controle op het reclasseringsadvies kan op initiatief van de opsteller gebeuren door andere adviseurs. Zoals in de vorige paragraaf aangegeven, is de Inspectie van mening dat dit risico's met zich meebrengt.

## 3.3 Conclusie

Wat betreft de reclasseringsadviezen die RN regio Limburg opstelt, is er een wisselend oordeel. Aan de ene kant is de Inspectie positief over de kwaliteit van de reclasseringsadviezen. Zij bevatten een reëel advies dat is gebaseerd op een diagnostisch instrument. De risico's op de verschillende leefgebieden die aan bod komen in de RISc komen terug in het reclasseringsadvies en zijn goed onderbouwd. Indien van toepassing maken de reclasseringswerkers gebruik van Ifzo om cliënten naar zorg toe te leiden.

Aan de andere kant zijn er ook enkele aandachtspunten. Eén van deze punten is de tijdigheid van de reclasseringsadviezen. Een belangrijk onderdeel hiervan is dat het OM niet alle opdrachten van een zittingsdatum voorziet. De adviseurs van RN regio Limburg blijken echter ook geen eenduidig beeld te hebben wat de eisen wat betreft de tijdigheid zijn.

Een ander aandachtspunt, dat invloed heeft op alle oordelen in dit hoofdstuk, is de check op de kwaliteit van de reclasseringsadviezen. Het is de vraag of de controle die de unitmanager uitoefent afdoende zal blijken, zeker gezien de grotere span of control die unitmanagers in de nieuwe (RN 2.0-) situatie zullen hebben. Daarnaast kunnen adviseurs aan collega's vragen hun werk te beoordelen, maar deze keuze is vrijblijvend. Het vraagt een grote mate van professionaliteit van de reclasseringswerkers om zelf in te schatten of een ander moet meelesen, onder andere omdat het risico bestaat dat reclasseringswerkers

een blinde vlek hebben voor hun eigen zwakke punten. Ook vraagt het veel van reclasseringswerkers om horizontaal een directe collega te becommentariëren. De Inspectie is van mening dat deze werkwijze risico's met zich meebrengt. Dit risico is met name bij het taakspecialisme advies aanwezig, omdat reclasseringsadviezen in een betrekkelijk korte periode worden opgesteld en er na het opleveren van het reclasseringsadvies geen herstel-mogelijkheden meer zijn. Het reclasseringsadvies moet dus in één keer volledig en kloppend zijn.

# 4 Toezicht

## 4.1 Maatschappelijke reïntegratie

### 4.1.1 Inhoud van het reclasseringscontact

#### **Criterium**

Wanneer een cliënt van een adviseur overgaat naar een toezichthouder, dient er een overdracht te zijn. De invulling van het toezicht en de bijbehorende interventies moeten onderbouwd zijn met een RISc. Wanneer er bij aanvang van het toezicht nog geen RISc voorhanden is, dient zo snel mogelijk gestart te worden met het afnemen hiervan, zodat gericht invulling gegeven kan worden aan het toezicht. Het toezicht moet zowel uit controle als begeleiding bestaan. De wijze waarop het toezicht bijdraagt aan gedragsverandering, recidivevermindering en reïntegratie van de cliënt moet vastgelegd zijn in beleid en vertaald zijn naar procesbeschrijvingen of instructies. Er dient controle te zijn of het toezicht conform de procesbeschrijving wordt uitgevoerd en of er een recente diagnose is.

#### **Bevindingen**

Als een toezichthouder bij een nieuwe cliënt onduidelijkheden aantreft in het dossier, neemt hij contact op met de adviseur die het reclasseringsadvies heeft opgesteld. Doordat er soms veel tijd zit tussen het opstellen van de reclasseringsadvies en het starten van het toezicht, kan het zijn dat de betreffende reclasseringswerker niet veel kan verduidelijken voor de toezichthouder.

Indien er geen RISc aanwezig is bij de start van een toezicht, moet een adviseur deze alsnog afnemen. Door de volle caseload van de adviseurs kan dit lang duren. Echter, indien een toezichthouder aangeeft dat er sprake is van spoed, kan de RISc wel snel worden afgenomen.

De toezichthouders gaven aan dat zij, naast de controle, ruimte hebben voor begeleiding van de cliënt in diens resocialisatie. Cliënten onderschrijven dit en geven aan dat toezichthouders ook helpen bij zaken die normaliter buiten het toezicht zouden vallen. Door de toegenomen werkdruk en de sterke sturing op de contactfrequentie geven toezichthouders wel aan het gevoel te hebben dat er meer nadruk komt op controle en dat er minder ruimte is voor begeleiding.

Voor de uitvoering van het toezicht kunnen de toezichthouders gebruik maken van het Handboek Reclassering 3RO, dat zij op hun intranet kunnen vinden. Zij gebruiken dit als naslagwerk.

In paragraaf 1.5 is reeds stilgestaan bij de ontwikkelingen rondom de controle op het werk als gevolg van de reorganisatie naar RN 2.0. Ook voor de toezichten geldt dat controle horizontaal wordt georganiseerd en toezichten alleen op initiatief van de toezichthouder zelf worden gecontroleerd door een directe collega. Wel voert de unitmanager caseloadgesprekken met reclasseringswerkers. Tijdens de doorlichting waren deze gericht op procesmatige aspecten van het werk. Het is nog niet duidelijk in hoeverre zij in deze gesprekken de inhoudelijke kant van het reclasseringswerk zullen bespreken.



### **Oordeel**

Hoewel de uitvoering van het toezicht grotendeels voldoet aan de eisen, ziet de Inspectie risico's in het anders inrichten van de controle hierop. Net als in het hoofdstuk Advies aan de orde kwam, is de horizontale controle ervan afhankelijk of de toezichthouders feedback vragen aan een collega. Hoewel casuïstiekbespreking een formeel platform is om moeilijke casussen met elkaar te bespreken, moeten casussen wel aangedragen worden door toezichthouders. De controle op de aanwezigheid van een RISc vindt plaats tijdens het caseloadgesprek met de unitmanager.

#### **4.1.2 Samenwerking**

### **Criterion**

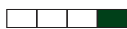
Tijdens het reclasseringstoezicht moet er samenwerking zijn met ketenpartners en relevante instellingen die een bijdrage kunnen leveren aan de controle op en de begeleiding van de cliënt. Onder de reclasseringswerkers dient bekend te zijn wat de desbetreffende afspraken hieromtrent zijn. De organisatie moet ten behoeve hiervan afspraken hebben met lokale instellingen en de ketenpartners. Er dient controle te zijn of reclasseringswerkers met hen voldoende contact onderhouden.

### **Bevindingen**

Toezichthouders onderhouden contact met verschillende instellingen, zoals bijvoorbeeld de Veiligheidshuizen, instanties voor begeleid wonen, gemeenten en de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ). Het contact met verschillende ketenpartners leggen zij tevens vast in IRIS. Via het in paragraaf 3.1.2 genoemde Ifzo behouden toezichthouders het overzicht van zorginstellingen in de regio.

RN regio Limburg heeft verschillende convenanten afgesloten met ketenpartners, waarin afspraken zijn gemaakt over de taakverdeling tussen beide partijen. Het gaat dan zowel over advies als toezicht. Ten tijde van de doorlichting werden enkele convenanten geactualiseerd.

Zoals aangegeven in paragraaf 1.5 en de vorige paragraaf geschiedt de controle of toezichthouders voldoende contact houden met ketenpartners op horizontaal niveau. Op eigen initiatief vraagt een toezichthouder feedback aan een collega of brengt een casus in tijdens het casuïstiekoverleg.



## Oordeel

De Inspectie is tevreden over het contact dat toezichthouders hebben met andere instellingen waar de cliënt mee te maken heeft. De Inspectie signaleert echter wederom dat er niet standaard controle is of toezichthouders voldoende contact houden met ketenpartners. Dit kan resulteren in het onvoldoende tijdig signaleren dat een toezichthouder een contact met een instantie nalaat. Met het wegvallen van de controle door werkbegeleiders, is het belangrijk dat hier voldoende aandacht voor blijft.

## 4.2 Maatschappijbeveiliging

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

#### criterium

Opdrachten voor reclasseringstoezicht dienen binnen de vastgestelde termijnen te worden uitgevoerd. De uitvoering van toezichten dient in het geval van krappe capaciteit plaats te vinden volgens een afgesproken prioriteitstelling, zo nodig in overleg met de opdrachtgever als de termijn niet wordt gehaald. Binnen zes weken na aanvang van het toezicht dient de cliënt de standaardgedragsregels evenals de toezichtovereenkomst ondertekend te hebben. De doelen in de toezichtovereenkomst moeten SMART<sup>11</sup> geformuleerd zijn en bijdragen aan gedragsverandering, reïntegratie en recidivevermindering van de cliënt. De uitvoering van het toezicht dient vervolgens aan te sluiten op het opgestelde plan van aanpak of het reïntegratieplan en op de bepalingen in het vonnis of in de schorsende voorwaarden. Bij de uitvoering van het toezicht dient gebruik gemaakt te worden van controlemiddelen. De toezichthouder dient evaluatieverslagen op te stellen over het verloop van het toezicht om te monitoren welke vorderingen de cliënt heeft gemaakt op de leefgebieden die als criminogene factor zijn aangemerkt. Bij de toezichtmodaliteiten waarbij een voortgangsverslag wordt verlangd, dient de toezichthouder aan de opdrachtgever te rapporteren volgens de vastgelegde momenten. Deze evaluaties en rapportages moeten voldoen aan de daarvoor gestelde kwaliteitscriteria. In ieder geval bij voortijdige positieve danwel negatieve beëindiging van het toezicht, bij het verlengen van het toezichtstermijn, het overtreden of aanpassen van de bijzondere voorwaarden en het niet tot stand komen van het toezicht, dient er overleg met en schriftelijke advisering aan de opdrachtgever te zijn. Bij de verschillende vormen van beëindiging van het toezicht dient de opdrachtgever conform de normen en afspraken een afsluitbericht te krijgen. De cliënt dient recht te hebben op inzage in de

<sup>11</sup> SMART staat voor Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch Tijdgebonden.



verscheidene rapportages. Het bovenstaande moet vastgelegd zijn in instructies en er dient gecheckt te worden of de uitvoering conform die instructies plaatsvindt.

## **Bevindingen**

### *Pre-toezicht*

Door middel van pre-toezicht kan het reclasseringtoezicht starten zonder dat er een opdracht is ontvangen. Hierdoor kan de periode tussen het uitbrengen van het reclasseringsadvies en het starten van het toezicht worden verkleind. RN regio Limburg werkt weinig met pre-toezicht.

### *Verdeling*

De verdeling van nieuwe toezichten verschilt enigszins tussen de twee toezichtunits in de regio Limburg. Binnen de ene unit verdelen de toezichthouders de nieuwe zaken onderling en controleert de unitmanager toezicht dit. Bij de andere unit verdeelt de unitmanager de zaken zelf. Bij de verdeling wordt primair rekening gehouden met de urgentie van de zaak, maar ook met voorkeuren van de toezichthouder.

Om toezichten zo snel mogelijk te laten starten is er een toezichthouder die alle intakegesprekken op zich neemt. Hij biedt de cliënten basistoezicht, zodat zij in beeld zijn bij de reclassering. Deze toezichthouder onderhoudt dan de eerste meldplichtcontacten en stelt onder andere de identiteit van de cliënt vast. Ondanks deze maatregel was er ten tijde van de doorlichting sprake van een wachtrij. Als een toezicht niet binnen de gestelde termijnen kan starten, neemt de reclassering contact op met de opdrachtgever.

### *Start van het toezicht*

Na verdeling van een toezicht stuurt een toezichthouder via de afdeling administratie de uitnodiging voor het eerste gesprek. De afdeling administratie voegt folders toe over de privacyregeling, beklagregeling en dergelijke (zie paragraaf 2.2). Het eerste gesprek vindt doorgaans binnen twee weken na de verdeling plaats. Tijdens dit gesprek wordt besproken wat het toezicht inhoudt.

### *Toezichtovereenkomst*

Toezichthouders laten de cliënt een toezichtovereenkomst tekenen, maar dit lukt niet altijd binnen de gestelde termijn van zes weken. Een reden hiervoor kan zijn dat er nog geen RiSc is; de toezichthouder kiest er weleens voor hierop te wachten alvorens de toezichtovereenkomst op te stellen. De toezichtovereenkomst is gebaseerd op het vonnis en de risicofactoren zoals geïdentificeerd door de RiSc. De doelen zijn SMART geformuleerd en dragen bij aan gedragsverandering, reïntegratie en recidivevermindering van de cliënt.

De toezichthouders gaven aan de toezichtovereenkomst niet altijd bij te werken tijdens het toezicht. Bij verlengingszaken doen zij dit wel, omdat de eerdere overeenkomst voor een kortere periode was bedoeld. Bij overige zaken zijn de doelen zo opgesteld dat ze aan het eind van het toezicht behaald moeten zijn.

#### *Inhoud van het toezicht*

Het toezicht sluit aan op de bijzondere voorwaarden uit het vonnis en de RISc bepaalt het niveau waarin het toezicht start. De uitvoering van het toezicht sluit aan op het opgestelde plan van aanpak.

#### *Voortgangsverslagen en evaluaties*

Bij toezichten waar voortgangsverslagen verplicht zijn, stellen toezichthouders deze op en sturen deze naar de opdrachtgever. In de rapportage beschrijft de toezichthouder de voortgang van de cliënt en welke risico's nog aanwezig zijn. In tegenstelling tot de voortgangsverslagen maken toezichthouders weinig evaluaties. Toezichthouders geven aan dat evaluaties nodig zijn om een toezicht af te schalen. In de praktijk gebeurt dit weinig en evaluaties zijn dan ook nauwelijks terug te vinden in IRIS.

#### *Contact met de opdrachtgever*

Het contact met het OM verloopt via de ketenprocesmedewerker van het OM. Drie weken voor de doorlichting is er een nieuwe ketenprocesmedewerker aangetreden, dus de toezichthouders konden nog niet aangeven hoe het contact met deze persoon is en of hij adequaat reageert op verzoeken. Tijdens de eerdere doorlichtingen die de IVenJ uitvoerde bij SVG Reclassering Limburg en Reclassering Leger des Heils Maastricht bleek dit bij de vorige ketenprocesmedewerker niet altijd het geval te zijn.

#### *Afsluiten van een toezicht*

Als een toezicht onuitvoerbaar blijkt te zijn of de cliënt (herhaaldelijk) bijzondere voorwaarden overtreedt, kan de toezichthouder het toezicht voortijdig negatief beëindigen. Hij vraagt dan een tenuitvoerlegging (TUL) aan bij het OM, om het resterende voorwaardelijke strafrestant om te zetten in een onvoorwaardelijk deel. Het OM kan dit vervolgens vorderen bij de rechtbank. Bij de doorlichtingen van de andere twee reclasseringsorganisaties in de regio (SVG Limburg en Reclassering Leger des Heils Maastricht) bleek dat het aanvragen van een TUL veel tijd in beslag kon nemen. Het duurde lang voordat de zitting plaats vond en de toezichthouder kreeg niet altijd de zittingsdatum door van het OM.

Het OM Limburg heeft de afgelopen maanden verschillende maatregelen genomen om het proces rondom TUL-zittingen te verbeteren. Zo werden alle TUL-zittingen die nog plaats moesten vinden op korte termijn inge-

pland om deze achterstand weg te werken. De toezichthouders van RN regio Limburg gaven dan ook aan hier tegenwoordig weinig problemen meer bij te ondervinden.

Een toezichthouder kan een toezicht ook voortijdig positief afsluiten, als blijkt dat de cliënt zich aan de bijzondere voorwaarden houdt en vorderingen heeft gemaakt. Toezichthouders gaven aan dit zeer zelden te doen. Enerzijds ervaren zij de administratieve weg te belastend in vergelijking met het toezicht uit te laten lopen. Anderzijds gaven enkele toezichthouders aan dat zij, mede door de caseload, blij waren met een cliënt waar alles goed bijging en niet het risico wilden lopen er een cliënt voor in de plaats te krijgen die een meer begeleiding nodig heeft.

Als een toezicht niet voortijdig wordt beëindigd maar van rechtswege afloopt, sturen toezichthouders altijd een afsluitbericht aan de opdrachtgever.



### Oordeel

RN regio Limburg hanteert een duidelijke systematiek om zaken te prioriteren en zo snel mogelijk te verdelen. Daarnaast vindt het eerste gesprek snel plaats na de start van het toezicht. De Inspectie constateert ook vier aandachtspunten. Pre-toezicht wordt nauwelijks gebruikt, waardoor het kan voorkomen dat een cliënt uit het zicht van de reclassering raakt wat risico's met zich mee kan brengen. Een tweede kritisch punt is dat toezichthouders te weinig evaluaties opstellen. De belangrijkste reden om tijdig het toezicht te evalueren en dit vast te leggen in IRIS, is om te bezien of de gekozen middelen nog steeds voldoen om het beoogde resultaat te halen. Daarnaast kan de mogelijkheid ontstaan dat een toezicht niet inzichtelijk is voor een buitenstaander, zoals bij een overdracht of wanneer een reclasseringswerker bij ZSM een toezicht in wil zien. Een derde aandachtspunt betreft het niet actualiseren van de toezichtovereenkomst. De inhoud van de overeenkomst dient overeen te komen met de uitvoering van het toezicht. Ten slotte sluiten toezichthouders toezichten te weinig voortijdig positief af. De Inspectie oordeelt in het bijzonder negatief over het niet afsluiten van een goed lopend toezicht uit angst voor een risicovolle nieuwe cliënt. Hierdoor wordt de wachtlijst aan toezichten onnodig langer. Bovendien kan het voortijdig positief afsluiten van een toezicht een positief effect hebben op het gedrag van de cliënt.

## Aanbevelingen

- Bezie de mogelijkheden om pre-toezicht vaker in te zetten.
- Zorg dat alle toezichthouders regelmatig de toezichten evalueren en dit registreren in IRIS.
- Actualiseer toezichtovereenkomsten als de omstandigheden van de cliënt hier om vragen.
- Sluit een toezicht voortijdig positief af als de casus hier om vraagt.

### 4.2.2 Risicobeheersing toezicht

#### criterium

Naast de vaste toezichthouder dient er bij wijze van achtervang een tweede toezichthouder aangesteld te zijn. Bij toezichtniveau 3 moet er sprake zijn van een volledig duobegeleiderschap. De feitelijke contactfrequentie tussen de toezichthouder en de cliënt dient conform het toezichtniveau te zijn. Tijdens het toezicht dient gebruik gemaakt te worden van het (in)formele netwerk en dient er frequent casuïstiekbespreking te zijn. Ook moeten de uitkomsten van casuïstiekbespreking worden geregistreerd. Wijziging van het toezichtniveau of de bijzondere voorwaarden dient te geschieden volgens de uitgangspunten van het toezicht en enkel te gebeuren op basis van fiattering van de leidinggevende en indien nodig van de opdrachtgever. Er dient op voorhand herdiagnostiek plaats te vinden, zodat de invulling van het toezicht aansluit bij de ontwikkelingen van de cliënt. Wanneer er sprake is van overtreding van de voorwaarden, afspraken of aanwijzingen, dient de toezichthouder te handelen volgens de vastgelegde afspraken binnen het toezicht en zo nodig te adviseren/rapporteren aan de opdrachtgever. Bij (dreigende) onbeheersbaarheid van de risico's dient er direct overleg te zijn met de opdrachtgever. Medewerkers dienen bekend te zijn met het 'Incidentenprotocol Reclassering' en incidenten die hieronder vallen moeten op de voorgeschreven wijze gemeld worden. Er dienen vastgelegde processen te zijn met betrekking tot het beheersen van risico's tijdens het toezicht en richtlijnen voor de invulling van de tweede toezichthouder. Tevens dient de organisatie te controleren of het toezicht volgens de voorschriften verloopt.

#### Bevindingen

##### *Duobegeleiderschap*

Bij niveau 3 en tbs cliënten is altijd sprake van duobegeleiderschap. Er is dan één toezichthouder hoofdvantwoordelijk en de tweede dient als achtervang. De tweede toezichthouder gaat regelmatig mee met gesprekken en is goed op de hoogte van de voortgang van het toezicht en de cliënt. Bij niveau 1 en niveau 2 cliënten is geen tweede toezichthouder aangewezen.

Toezichthouders geven aan voldoende op de hoogte te zijn van elkaars cliënten om een cliënt over te kunnen nemen.

### *Controlemiddelen*

In ieder toezicht neemt de toezichthouder de meldplicht op als controle-middel. Daarnaast kunnen urinecontroles worden opgelegd. Deze worden uitbesteed. Per jaar voert RN regio Limburg bij zo'n 100 personen elektronische controle uit. Gemiddeld zijn het er ongeveer 20 tot 25 tegelijkertijd. Hiervan hebben de meeste een locatiegebod, enkelen een locatieverbod.

### *Contactfrequentie*

De contactfrequentie wordt bijgehouden via een 'bulk-index'. Hierbij kijkt men naar de totale hoeveelheid contacten die zijn geweest binnen een niveau en vergelijkt dat met het totale aantal contacten dat zou moeten zijn geweest gebaseerd op de vastgestelde normen. De bulk-index voor RN regio Limburg is in de periode mei-augustus 2013 0,99 voor niveau 1 toezichten. Dit betekent dat van de meldplichtcontacten die in deze periode bij de niveau 1 toezichten moesten plaatsvinden, gemiddeld 99 procent doorging. Voor niveau 2 toezichten was de bulk-index ook 0,99 en voor de niveau 3 toezichten was dit 1,21.

Toezichthouders geven aan de minimale contactfrequentie soms beknelend te ervaren. Zij krijgen de indruk dat het belangrijker is geworden om een cliënt te zien, in plaats van dat er inhoudelijk zaken worden besproken met de cliënt. Zo kan het voorkomen dat een cliënt een meldplicht mist (bijvoorbeeld wegens ziekte). Deze moet de cliënt dan later inhalen, waardoor er ineens twee meldplichten dicht op elkaar plaatsvinden. Toezichthouders vinden het dan lastig een goed inhoudelijk gesprek te voeren met de cliënt.

### *(In)formele netwerk*

Toezichthouders houden niet alleen contact met de cliënt zelf, maar ook met diens formele en informele netwerk. Bij het formele netwerk kan het bijvoorbeeld gaan om de kliniek of psychiater waar de cliënt een behandeling volgt. Bij het informele netwerk gaat het om vrienden en familie. Toezichthouders gaven aan met beiden te spreken om goed zicht te kunnen houden op de cliënt. De contacten met zowel het formele als informele netwerk zijn geregistreerd in IRIS.

### *Herdiagnostiek*

In tbs-zaken laat de toezichthouder jaarlijks een nieuwe RISc afnemen. In overige zaken is dit niet het geval. Toezichthouders geven aan zelf goed in staat te zijn de risico's in te schatten zonder een RISc af te nemen. Op

landelijk niveau speelt nu de discussie of een RISC altijd opnieuw afgenomen dient te worden.

#### *Wijzigen bijzondere voorwaarden en toezichtniveau*

Het wijzigen van bijzondere voorwaarden gebeurt niet vaak. Toezichthouders geven aan zich bewust te zijn van de mogelijkheid, maar dit duurt lang bij het OM. De unitmanagers toezicht onderschreven dit beeld. Toezichthouders schalen het toezichtniveau van een cliënt wel eens af. Hiervoor moeten zij een evaluatieverslag aanleveren in de casuïstiekbespreking, waarna afgeschaald kan worden indien het voorstel is goedgekeurd. Zoals in de vorige paragraaf aan bod kwam, stellen toezichthouders zelden een evaluatieverslag op. Opschalen gebeurt minder vaak en verloopt niet via de casuïstiekbespreking. Dit gebeurt dan op basis van een gesprek tussen de toezichthouder en de cliënt waarin beiden afspreken de meldplicht te verhogen.

#### *Naleving en dreigende onbeheersbaarheid*

Wanneer een cliënt een bijzondere voorwaarde overtreedt kan een toezichthouder overgaan tot naleving. Zij geven aan het per geval te bekijken of naleving het meest geschikte middel is om de cliënt terug op het juiste spoor te krijgen. Als er sprake is van recidive of een andere zware overtreding gaan toezichthouders altijd in gesprek met het OM en overleggen zij of de zaak op een TUL-zitting moet komen. Zoals in de vorige paragraaf aan bod kwam, zit er een stijgende lijn in de snelheid waarmee een TUL-zitting plaatsvindt. Het kan lastig zijn het reclasseringscontact te onderhouden tijdens de wachtperiode, dus vraagt een toezichthouder in zo'n geval aan het OM of het contact nog moet plaatsvinden. Als er sprake is van een acute gevaarlijke situatie, kan de toezichthouder dit aangeven bij het OM. De politie kan de cliënt dan aanhouden en in voorlopige hechtenis zetten.

#### *Incidentenprotocol*

Er is een landelijk incidentenprotocol beschikbaar en de toezichthouders zijn hier bekend mee. Zij melden een incident bij hun unitmanager en die doorloopt vervolgens het proces. Toezichthouders hebben nog niet vaak gebruik gemaakt van het incidentenprotocol.

#### *Check op de uitvoering*

De check op de uitvoering was tijdens de doorlichting reeds horizontaal georganiseerd volgens de principes van RN 2.0 (zie paragraaf 1.5). Daarnaast voert de unitmanager maandelijks caseloadgesprekken met de toezichthouders. Tijdens dit gesprek is er met name aandacht voor procesmatige

aspecten, maar weinig tijd voor inhoudelijke controle op het werk van de toezichthouder (zie hoofdstuk 7.2).



## Oordeel

RN regio Limburg gebruikt verschillende controlemiddelen in haar toezichten en voldoet aan de normering van de contactfrequentie. Deze vereist dat de behaalde contactfrequentie in augustus 2013 per niveau gemiddeld minimaal 90 procent moet zijn en in april 2014 gemiddeld 100 procent.<sup>12</sup>

Op andere punten wat betreft de risicobeheersing van het toezicht ziet de Inspectie risico's. RN regio Limburg zet alleen in niveau 3 en tbs-zaken een tweede toezichthouder in voor het toezicht. In niveau 1 en niveau 2 zaken is geen tweede toezichthouder aangewezen, waardoor risico's kunnen ontstaan voor de overdraagbaarheid van de zaak bij uitval van een toezichthouder. Hoewel de unitmanager bij uitval van een toezichthouder kan organiseren dat een ander het toezicht overneemt, meent de Inspectie dat het beter is deze achtervang aan de voorkant te organiseren. Eventuele problemen met de zwaarte van een caseload kunnen dan voorkomen worden. Doordat toezichthouders in zeer beperkte mate evaluaties uitvoeren (zie paragraaf 4.2.1), draagt dit nu ook niet bij aan de inzichtelijkheid van het toezicht. De noodzaak tot het uitvoeren van herdiagnostiek, wijzigen van bijzondere voorwaarden en het op- en afschalen zit onvoldoende op het netvlies bij de medewerkers. Hierdoor is het mogelijk dat een toezicht onvoldoende aansluit op de cliënt. De controle op de risicobeheersing van het toezicht is beperkt. Juist bij het inschatten van de risico's is het belangrijk dat zo nu en dan een objectieve blik meekijkt. Waar voorheen de werkbegeleider deze objectieve blik had, moet de toezichthouder deze nu zelf vragen aan een collega. De Inspectie ziet hier risico's, omdat de controle op initiatief van de toezichthouder zelf plaats moet vinden en de mogelijkheid bestaat dat deze onvoldoende inzicht heeft in zijn eigen blinde vlekken.

## Aanbevelingen

- Stel bij ieder toezicht een tweede toezichthouder aan.
- Voer in ieder geval herdiagnostiek uit, wanneer veranderingen in de casus hier om vragen.
- Wijzig de bijzondere voorwaarden altijd wanneer een casus hier om vraagt.

<sup>12</sup> Subsidiebrief 2013. Ministerie van Veiligheid en Justitie. 12 april 2013.

## 4.3 Conclusie

Het oordeel over de uitvoering van het reclasseringstoezicht is wisselend. Wat betreft maatschappelijke reïntegratie voldoet RN regio Limburg aan de meeste eisen. De Inspectie is tevreden over de inhoud van het reclasseringscontact. De Inspectie vindt het echter wel opmerkelijk te signaleren dat de toezichthouders onvoldoende raad weten met strengere sturing op het behalen van de contactfrequentie waarbij het kan voorkomen dat contactmomenten dicht op elkaar zitten.

Ten aanzien van de maatschappijbeveiliging is de Inspectie kritisch over een aantal onderwerpen. Zo is er een wachtlijst voor toezichten, die deels ingekort kan worden door reeds lopende toezichten voortijdig positief af te sluiten als de casus dat toelaat. Daarnaast maakt RN regio Limburg geen gebruik van pre-toezicht. Hierdoor kunnen cliënten buiten beeld raken, wat het recidiverisico kan verhogen.

Toezichthouders stellen te weinig evaluaties op. Dit brengt drie risico's met zich mee. Ten eerste is de evaluatie bedoeld om geobjectiveerd te kunnen bepalen of de manier waarop het toezicht wordt uitgevoerd nog geschikt is om het beoogde resultaat te kunnen realiseren. Ten tweede is een toezicht minder goed overdraagbaar mocht een toezichthouder uitvallen. Ten derde is het toezicht voor buitenstaanders niet inzichtelijk, hetgeen een probleem kan opleveren bij bijvoorbeeld ZSM.

Mede door het nalaten van evaluaties, actualiseren toezichthouders de toezichtovereenkomsten doorgaans niet. Zij doen dit slechts bij verlenging van het toezicht. Door te lang op basis van dezelfde toezichtovereenkomst te werken, is de voortgang van het toezicht niet duidelijk voor de cliënt. Daarnaast brengt dit risico's met zich mee voor een juiste overdraagbaarheid van de zaak.

Alleen bij niveau 3 en tbs-zaken stelt RN regio Limburg een tweede toezichthouder aan. Ook bij lagere niveaus dient een tweede toezichthouder aangesteld te zijn, zij het meer op de achtergrond, die het toezicht over kan nemen bij afwezigheid van de hoofdverantwoordelijke.

De noodzaak tot het uitvoeren van herdiagnostiek, wijzigen van bijzondere voorwaarden en het op- en afschalen zit onvoldoende op het netvlies bij de medewerkers. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid dat het toezicht in een aantal gevallen niet meer goed aansluit op de cliënt, waardoor het mogelijk is dat de resocialisatie minder effectief is en/of risico's niet voldoende beheerst kunnen worden.

Naast bovenstaande punten ziet de Inspectie, evenals in het hoofdstuk advies, risico's in de wijze waarop de check op de uitvoering is georganiseerd in RN 2.0. In plaats van inhoudelijke controle door de werkbegeleider, moet de toezichthouder op eigen initiatief feedback vragen aan directe



collega's. Doordat de toezichthouder zich niet altijd bewust is van zijn blinde vlekken, bestaat de kans dat hij hier geen feedback over vraagt, terwijl dat juist zou moeten. Om genoemde verbeterpunten aan te pakken, verwacht de Inspectie dat een intensievere controle nodig is dan in RN 2.0 plaatsvindt.



# 5 Gedragsinterventie

## 5.1 Maatschappelijke reïntegratie

### 5.1.1 Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie

#### **criterium**

De gedragsinterventies die de organisatie aanbiedt, moeten zijn goedgekeurd door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies.<sup>13</sup> De groeps-grootte, het aantal, de duur, de inhoud en de uitvoering van de trainings-sessies dienen conform de richtlijnen van de Erkenningscommissie te zijn. De accommodatie dient geschikt te zijn voor het geven van de gedrags-interventie. De onderbouwing voor deelname aan een gedragsinterventie moet zijn gebaseerd op een RISc. Er mogen bij de deelnemers geen contra-indicaties aanwezig zijn voor het uitvoeren van de gedragsinterventie, tenzij onderbouwd en besproken tussen de afnemers van de RISc en de gedrags-interventietrainer. De organisatie dient over beleid te beschikken waarin is vastgelegd wat de instroomcriteria, de contra-indicaties en de doelgroepen zijn voor de aangeboden gedragsinterventies. Ook moeten er richtlijnen zijn ten behoeve van de uitvoering van de gedragsinterventies en het behoud van de programma-integriteit. Er dient een systeem van monitoring te zijn waarmee wordt vastgesteld of de kwaliteit en de programma-integriteit is gewaarborgd.

#### **Bevindingen**

##### *Toeleiding*

Uit de RISc die een adviseur bij een cliënt afneemt, volgt of een cliënt een gedragsinterventie moet volgen. Ook kan het voorkomen dat een adviseur op basis van de RISc zelf oordeelt om in het reclasseringsadvies op te nemen dat een cliënt een gedragsinterventie dient te volgen. Trainers geven gedragsinterventies aan de cliënten bij wie dit in het vonnis is opgenomen.

##### *Aansluiting*

De trainers zien soms dat een cliënt een gedragsinterventie volgt, terwijl deze hier niet voor geschikt is. De onderliggende problematiek van de cliënt wordt bijvoorbeeld niet of te laat herkend. Hierdoor is de training minder effectief. De trainers geven aan dat het in dergelijke gevallen beter zou zijn als de cliënt in plaats van de gedragsinterventie te volgen, aan de persoonlijkheidsproblematiek werkt. Meestal wordt de training in dergelijke gevallen echter toch afgemaakt. Soms is het mogelijk alsnog met de

<sup>13</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.

training te stoppen, maar met name met intramurale trainingen blijkt dit lastig te zijn.

Het kan ook gebeuren dat de toezichthouder vindt dat de opgelegde interventie niet aansluit op de cliënt, bijvoorbeeld qua tijdsbelasting of de lange reis die een cliënt daarvoor moet maken. Het wijzigen van de bijzondere voorwaarden kost de toezichthouder volgens de trainers echter veel tijd en moeite.

### *Erkende gedragsinterventies*

Trainers van RN regio Limburg voeren verscheidene gedragsinterventies uit. De trainingen die zij geven zijn de COVA (training cognitieve vaardigheden) en de ARVA (training arbeidsvaardigheden). De interventiecoach van het facilitair interventie team (FIT)<sup>14</sup> houdt in de gaten of de uitvoering van de trainingen voldoet aan alle eisen. Alle trainingen worden met video geregistreerd en opgestuurd naar de interventiecoach. De interventiecoach voert coachingsgesprekken met de trainers aan de hand van video-opnames van trainingen en geeft de trainers feedback. De frequentie van de coach-contacts is onlangs afgenomen. Voorheen was dit twee à drie keer per training, nu gebeurt dit nog maar één keer face to face en verder via de telefoon. Tevens verzorgt de interventiecoach de cursussen voor de trainers en woont trainingen bij. Op deze wijze controleert de interventiecoach of de trainers de gedragsinterventie uitvoeren op de manier dat de interventie effectief is.

De werkwijze van de training is geprotocolleerd. Landelijk is vastgesteld aan welke eisen de trainingen moeten voldoen, bijvoorbeeld qua groeps-grootte.

In de kantoren van de RN voldoen de ruimtes waar de trainingen gegeven worden; de benodigde faciliteiten zijn er en er is genoeg ruimte. De waardering voor de trainingsruimten in de PI's is wisselend. De trainers geven aan dat met name in de PI Limburg Zuid, locatie De Geerhorst de ruimte te klein is om prettig te kunnen werken.

Naast het opgelegd krijgen van een gedragsinterventie, krijgen cliënten tegenwoordig steeds vaker een betekenisvolle interventie opgelegd. Betekenisvolle interventies zijn geen officiële gedragsinterventies, maar individuele trainingen die zich richten op de intrinsieke motivatie van de

---

<sup>14</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.

cliënt. Betekenisvolle interventies kunnen worden opgelegd bij een ZSM-afdoening en op verzoek van DJI.



### **Oordeel**

Binnen de RN regio Limburg voeren trainers meerdere erkende gedragsinterventies uit, die zij zowel intramuraal als extramuraal geven. Op de eigen locatie zijn geschikte ruimtes beschikbaar voor de trainingen. Door de samenwerking met het FIT is de programma-integriteit goed gewaarborgd. Een aandachtspunt is dat cliënten soms een training volgen, terwijl de trainer er op dat moment van overtuigd is dat dit geen positief effect zal sorteren voor de maatschappelijke reïntegratie van de cliënt.

### **Aanbeveling**

Zorg voor een wijziging van de bijzondere voorwaarden indien een training onvoldoende aansluit op de problematiek van de cliënt.

#### **5.1.2 Samenwerking**

### **criterium**

De inhoudelijke relatie tussen de gedragsinterventie en het reclasseringstoezicht of de trajectbegeleiding van een cliënt dient in een plan van aanpak of reïntegratieplan te zijn beschreven. Deze documenten dienen aanwezig te zijn in het dossier. De communicatie en informatieoverdracht tussen de toezichthouder/trajectbegeleider enerzijds en de trainer en de interventiecoach anderzijds, dient te zijn vastgelegd in het dossier in de vorm van een tussenverslag of een eindverslag. Er dient overleg te zijn tussen deze personen en schriftelijke vastlegging indien er sprake is van een afwijkende score, contra-indicaties of beperkte motivatie van de cliënt voor deelname. De organisatie dient te beschikken over werkinstructies op welke wijze de gedragsinterventie onderdeel is van het toezicht. Hoe de overdracht en communicatie tussen de trajectbegeleider/toezichthouder, de trainer en de interventiecoach moet verlopen dient ook te zijn vastgelegd in werkinstructies. De organisatie dient te checken in verslagen of de gedragsinterventie is opgenomen in een plan van aanpak/reïntegratieplan, of er motivering van de cliënt plaatsvindt en hoe de samenwerking tussen de betrokken werknemers verloopt.

### **Bevindingen**

Als de cliënt onder toezicht staat, is de samenhang tussen toezicht en gedragsinterventie te vinden in de toezichtovereenkomst. De toezichthouder stelt deze aan het begin van het toezicht op. Trainer en toezichthouder onderhouden contact met elkaar. Zo hebben de toezichthouder en trainer kort voor de start van de gedragsinterventie overleg. Tijdens de

gedragsinterventie loopt het contact vooral via de cliënt. Als de gedragsinterventie naar wens verloopt, hoort de toezichthouder niks. Als de cliënt vervelend gedrag vertoont, of bijvoorbeeld te laat of niet aanwezig is bij trainingen, hebben trainer en toezichthouder contact.

De toezichthouder is verder aanwezig bij de evaluatiegesprekken tussen cliënt en trainer. Binnenkort verandert de COVA in COVA 2.0.

Toezichthouders zullen dan aanwezig zijn bij de individuele gesprekken tussen trainer en cliënt die onderdeel uitmaken van de gedragsinterventie. Er zullen per training vier van dergelijke gesprekken zijn.

In de PI's is contact met functionarissen die intensief contact hebben met de cliënt vaak lastiger te realiseren. Zowel de mentor van de cliënt als de trajectbegeleider heeft vaak dienst en is dan slechter bereikbaar.

De trainers registreren aanmeldingen voor trainingen in IRIS, evenals de tussen- en eindevaluaties. Deze zijn terug te vinden in alle dossiers die de Inspectie heeft ingezien. Het contact tussen toezichthouder en trainer is zelden terug te vinden in IRIS.



### Oordeel

De samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de trainer en de toezichthouder voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Er is geregeld contact tussen trainer en toezichthouder. De trainers zetten de verslagen van de gedragsinterventie en de evaluaties in IRIS.

De contactmomenten tussen trainer en toezichthouder zijn echter meestal niet in IRIS terug te vinden. Ook blijkt er weinig contact te zijn tussen de trainer en de mentor van de cliënten die in een PI verblijven.

## 5.2 Maatschappijbeveiliging

### 5.2.1 Bijdrage aan de strafrechtketen

#### Criterion

De gedragsinterventies moeten tijdig en volledig worden uitgevoerd. Tevens dient dit conform de afspraken en in overleg met de ketenpartners te gebeuren. De Inspectie vindt het van belang dat ketenpartners tevreden zijn over de uitvoering van de gedragsinterventies. De organisatie dient te controleren of de uitvoering conform de ketenafspraken plaatsvindt.

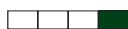
## Bevindingen

De trainers voeren de gedragsinterventies tijdig en volledig uit. Met name in de PI's is er een stabiele instroom aan deelnemers voor de gedragsinterventies. Hierdoor is het mogelijk in de PI twee keer per jaar voor een groep cliënten een gedragsinterventie te verzorgen, die meestal volledig vol zit. Buiten de PI vinden er minder gedragsinterventies plaats. Extramurale groepen zijn meestal niet helemaal gevuld. Het kan gebeuren dat een groep nog wel met bijvoorbeeld tien deelnemers start, maar na verloop van tijd nog maar uit vijf cliënten bestaat. In dergelijke gevallen kiezen de trainers er soms voor de training vanaf dat moment nog maar door één trainer te laten geven. Soms beginnen trainers met een kleine groep, omdat de deadline in zicht komt waarbinnen de cliënten hun training afgerond moeten hebben.

Een van de unitmanagers Toezicht van RN regio Limburg is verantwoordelijk voor de gedragsinterventie en houdt in de gaten wanneer een gedragsinterventie vol is en kan starten.

In de periode van september 2012 tot en met augustus 2013 hebben in totaal 55 personen een door RN regio Limburg verzorgde COVA-training gevolgd. Bij 51 van deze trainingen was DJI opdrachtgever. Veertig COVA-trainingen zijn voltooid, de overige zijn om diverse redenen voortijdig beëindigd. Voorbeelden van redenen tot beëindiging zijn dat de cliënt werd overgeplaatst, dat de cliënt niet meer wenste deel te nemen of dat de cliënt storend gedrag vertoonde.

In dezelfde periode zijn er 18 ARVA-trainingen uitgevoerd, alle met DJI als opdrachtgever. Zeven ARVA-trainingen zijn voltooid, de overige voortijdig beëindigd. Wat opvalt, is dat van zeven beëindigde trainingen niet geregistreerd is wat de reden hiertoe was.



## Oordeel

De uitvoering van de gedragsinterventies voldoet volledig. De trainingen worden tijdig en volledig uitgevoerd. Met name de intramuraal trainingen lopen goed. Wat betreft de extramuraal trainingen wordt er op gelet dat cliënten deze tijdig kunnen volgen, ook wanneer de instroom beperkt is.

## 5.3 Conclusie

De Inspectie is overwegend positief over de gedragsinterventies. De trainers voeren meerdere erkende gedragsinterventies uit, zowel intramuraal als extramuraal. Deze trainingen worden tijdig en volledig uitgevoerd. Door de samenwerking met het FIT is de programma-integriteit gewaarborgd. Er is regelmatig overleg tussen trainers en toezichthouders.



Het belangrijkste aandachtspunt betreft het feit dat cliënten soms een training volgen, terwijl de trainer er op dat moment van overtuigd is dat dit geen positief effect zal sorteren voor de maatschappelijke reïntegratie van de cliënt. Hoewel deze situatie middels het wijzigen van bijzondere voorwaarden te veranderen is, gebeurt dit zelden tot nooit. Er blijkt verder weinig contact te zijn tussen de trainer en de begeleiders (mentor, trajectbegeleider) van de cliënten die in een PI verblijven. Ook behoeft de registratie van het contact tussen trainer en toezichthouder verbetering.



# 6

## Werkstraf

## 6.1 Maatschappelijke reïntegratie

### 6.1.1 Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie

#### **criterium**

De organisatie dient bij de plaatsing van een cliënt rekening te houden met het gepleegde delict, de capaciteiten, mogelijkheden en specifieke omstandigheden van de cliënt, evenals de reisafstand tot de projectplaats. Er moeten voldoende projectplaatsen zijn om alle cliënten te kunnen plaatsen en er moet voldoende variatie in beschikbare projectplaatsen zijn om verschillende doelgroepen te kunnen plaatsen. Er dient een overzicht te zijn met werkstrafprojecten 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. Wanneer er tegelijkertijd ook een reclasseringstoezicht is opgelegd, dient de werkstrafmedewerker voor aanvang, bij het afsluiten en indien nodig gedurende de werkstraf contact op te nemen met de toezichthouder. Uit beleidsstukken, protocollen of procesbeschrijvingen moet blijken hoe uitvoering wordt gegeven aan de plaatsing van cliënten en in welke mate er aandacht is voor de maatschappelijke reïntegratie van de cliënt. Hier moet ook uit duidelijk worden hoe de organisatie er voor waakt dat er voldoende projectplaatsen blijven. De organisatie dient te controleren of de wijze van plaatsing passend is bij de persoon en het delict en of er rekening wordt gehouden met reïntegratie. Tevens dient de organisatie periodiek te controleren of de kwantitatieve beschikbaarheid van projectplaatsen nog voldoet.

#### **Bevindingen**

##### *Plaatsing*

Werkstrafmedewerkers houden een intakegesprek met een cliënt om te bespreken wat de bedoeling van het traject is. Op basis van dit gesprek komt de werkstrafmedewerker tot plaatsing van de cliënt. Hij houdt hierbij rekening met het gepleegde delict, de capaciteiten, mogelijkheden en specifieke omstandigheden van de cliënt, evenals de reisafstand tot de projectplaats. Na plaatsing vindt er een kennismakingsgesprek plaats op de projectplaats. Hier maakt de projectleider duidelijke afspraken met de cliënt over de te verrichten werkzaamheden en de werktijden. De projectleider en de cliënt ondertekenen beiden de werkstrafovereenkomst waarin de gemaakte afspraken zijn vastgelegd.

De werkstrafmedewerkers ervaren het afgelopen jaar dat er steeds meer cliënten moeilijk te plaatsen zijn. Eén van de mogelijke oorzaken die zij aangeven is de overdracht van werkstraffen vanuit SVG Reclassering Limburg naar RN regio Limburg. Deze cliënten kampen met specifieke problematiek waardoor zij vaak niet geschikt zijn voor externe projecten. De projectplaat-

sen die RN regio Limburg over kon nemen van SVG waren beperkt, vanwege de hogere eisen die RN stelt. Een andere mogelijke oorzaak van de toename van het aantal moeilijk te plaatsen cliënten is het feit dat veel cliënten niet ver kunnen reizen vanwege geldgebrek. Daardoor kunnen zij bijvoorbeeld slechts één keer per twee weken een dag komen werken. Dit heeft als nadeel dat de doorlooptijden erg lang worden. Om dit probleem op te lossen is RN regio Limburg gestart met het rijden met busjes waarmee de werkmeesters cliënten naar de projectplaatsen brengen. Er vertrekken twee busjes vanuit de projectplaats in Echt. Eén busje rijdt naar Heerlen en één naar Maastricht om daar cliënten op te halen. Ze brengen die vervolgens naar een groepstraject in Kerkrade. De uren dat de cliënten onderweg zijn in het busje, tellen mee voor de werkstraf. De werkstrafmedewerkers zien als nadeel van deze werkwijze dat werkmeesters minder tijd kunnen benutten voor de begeleiding van cliënten.

#### *Projectplaatsen*

In de regio Limburg zijn relatief veel groepsprojectplaatsen van RN regio Limburg ten opzichte van externe projectplaatsen. RN regio Limburg merkt dat steeds meer externe projectplaatsen eisen stellen aan de cliënten die bij hen geplaatst kunnen worden. Zo kunnen zij cliënten met een bepaald type gepleegd delict of met potentiële agressie- of verslavingsproblematiek weigeren. Ook zijn er meer projectplaatsen die voor de begeleiding van cliënten betaald willen worden, omdat zij verantwoordelijk zijn voor het eerstelijns toezicht.

De acquisitie van nieuwe projectplaatsen is belegd bij het voormalig hoofd bedrijfsvoering die nu teamleider is op een groepsproject. Doordat andere taken zijn aandacht vragen, heeft hij te weinig tijd om actief aan acquisitie van nieuwe projecten te doen. Werkstrafmedewerkers werven wel nieuwe projecten, maar dit gebeurt niet vaak omdat het niet hun primaire taak is en zij er tevens te weinig tijd voor hebben. Per 1 januari 2014 is er een nieuwe functionaris (projectbeheerder) werkzaam in de regio Zuid (de provincies Zeeland, Noord-Brabant en Limburg) die verantwoordelijk is voor de werving van nieuwe projecten.

RN regio Limburg beschikt over een volledig overzicht met beschikbare projectplaatsen. In het overzicht zijn alle projectplaatsen overgenomen met daarbij benoemd de contactpersoon en het type werkzaamheden dat werkgestraften er uitvoeren.

#### *Samenwerking met toezichthouder*

In de meeste gevallen als een cliënt zowel onder toezicht staat als een werkstraf opgelegd heeft gekregen, is er contact tussen de toezichthouder en de werkstrafmedewerker. Doordat de werkstrafmedewerkers ten tijde van de doorlichting nog in een ander computersysteem werkten, was het echter

niet altijd bekend of een werkgestrafte onder toezicht stond en vice versa. Per 1 januari 2014 werken de werkstrafmedewerkers ook in IRIS, waardoor dit probleem opgelost is.

De werkstrafmedewerkers proberen altijd de voortgang van de werkstraf terug te koppelen naar de toezichthouder. Als er zich weinig problemen voordoen op de werkstraf, is er minder contact tussen de werkstrafmedewerker en de toezichthouder dan wanneer er zich wel problemen voordoen. Als er zich een probleem voordoet tijdens het uitvoeren van de werkstraf, merken de werkstrafmedewerkers dat zij vanuit een ander kader werken dan toezichthouders. Waar toezichthouders gericht zijn op de begeleiding van het individu, werken werkstrafmedewerkers meer in een dwingend kader. Daarnaast moeten zij rekening houden met externe projectplaatsen. Toezichthouders zijn meer geneigd vanuit hun begeleidende rol een cliënt toch nog een tweede kans te geven. Ondanks de verschillende uitgangspunten zijn toezichthouders en werkstrafmedewerkers vrijwel altijd in staat tot een oplossing te komen.

#### *Check op de uitvoering*

De wijze van plaatsing wordt niet gecontroleerd. Wel wordt periodiek bekeken of de lijst met projectplaatsen nog actueel is.



### **Oordeel**

De hoeveelheid projectplaatsen en de samenwerking tussen werkstrafmedewerkers en toezichthouders voldoen grotendeels aan de eisen. Wel ervaren de werkstrafmedewerkers dat zij met meer moeite cliënten te maken krijgen. Dit heeft voor een deel te maken met de overdracht van werkstraffen van SVG Reclassering Limburg naar RN regio Limburg. Een andere verklaring is gelegen in het feit dat steeds meer werkgestraften geen geld hebben om dagelijks naar een projectplaats te reizen.

### **Aanbeveling**

Draag zorg voor een voldoende aanbod aan projectplaatsen, zowel in type werk als locatie.

#### **6.1.2 Projectplaatsvereisten**

### **Criterium**

Alle projectplaatsen dienen te voldoen aan de gestelde voorwaarden en dienen goedgekeurd te zijn door het OM. Wanneer een projectplaats niet meer aan de gestelde eisen voldoet, dient de reclassering de samenwerking met de projectplaats te beëindigen. De organisatie dient over beleid, inclusief taak- en verantwoordelijkheidsverdeling, te beschikken waarin is vastgelegd hoe de kwaliteit van de projectplaatsen wordt behouden.

De organisatie dient periodiek te controleren of de groeps- en individuele projectplaatsen aan de gestelde voorwaarden voldoen.

## **Bevindingen**

### *Eisen aan de projectplaatsen*

De Inspectie heeft twee projectplaatsen bezocht (één externe projectplaats en één groepsprojectplaats). Het te verrichten werk dat daar werd verricht is additioneel, dat wil zeggen er is geen sprake van het bezetten van arbeidsplaatsen die anders ter beschikking zouden komen van de reguliere arbeidsmarkt, en het werk heeft zo veel mogelijk een publiek doel. Daarnaast zijn de werkzaamheden op de projectplaats zinvol en in voldoende mate aanwezig. Op de groepsprojectplaats werden onder andere computers gedemonteerd en gesorteerd en werden vliegengordijnen in elkaar gezet.

Als de reclassering ontdekt dat een projectplaats niet meer aan de gestelde eisen voldoet, annuleert zij het project en meldt dit aan het OM. In 2013 zijn een aantal projecten gesloten, bijvoorbeeld omdat de projectleider de cliënten voor privé doeleinden inzette. RN regio Limburg ontdekt dit tijdens onaangekondigde bezoeken en neemt dan direct maatregelen.

### *Goedkeuring door het OM*

RN regio Limburg laat haar lijst met projectplaatsen jaarlijks controleren en goedkeuren door het OM. Een paar weken na het bezoek van de Inspectie zou deze lijst ter goedkeuring aan het OM worden aangeboden.

### *Check op de uitvoering*

Alle werkstrafmedewerkers bezoeken de projectplaatsen, zowel aangekondigd als onaangekondigd. Tijdens de bezoeken controleren zij of het project nog aan de gestelde eisen voldoet.



## **Oordeel**

De projectplaatsen voldoen aan de gestelde eisen. RN regio Limburg controleert via aangekondigde en onaangekondigde bezoeken of de projecten nog aan de eisen voldoen en laat een lijst met alle projectplaatsen jaarlijks goedkeuren door het OM. Als een projectplaats niet meer voldoet, zet RN regio Limburg deze stil en meldt dit aan het OM.

## 6.2 Maatschappijbeveiliging

### 6.2.1 Bijdrage aan de strafrechtketen

#### **criterium**

De cliënt moet na ontvangst van het vonnis binnen zes weken opgeroepen worden, waarna de intake binnen twee weken plaats dient te vinden. De werkstraf moet binnen een half jaar (transactie) of een jaar (rechterlijk vonnis) ten uitvoer worden gelegd. In geval van onvoorziene omstandigheden kan eenmalig, tijdig en met opgaaf van redenen, om uitstel worden gevraagd. De beslissing tot plaatsing op een werkstrafproject moet schriftelijk vastgelegd zijn en voor akkoord getekend zijn door de cliënt. Hiervoor dient de organisatie over een format te beschikken. De werkstrafmedewerker dient op de eerste werkdag te controleren of de cliënt is gekomen. De uitvoering van de werkstraf dient te geschieden volgens het opgelegde urenschema. Binnen twee weken na afronding van de werkstraf dient de reclassering het OM, door tussenkomst van het Centraal Justitiele Incassobureau (CJIB), op de hoogte te stellen door middel van een afloopbericht. De reclassering dient in elk arrondissement ten minste eenmaal per jaar verantwoording af te leggen aan het OM over het gevoerde beleid inzake de tenuitvoerlegging van werkstraffen, waaronder de begeleiding, het toezicht, de genomen beslissingen en de afhandeling van klachten. Er dienen werkinstructies te zijn om te waarborgen dat de werkstraf conform de wettelijke kaders wordt uitgevoerd. Tevens dient er een werkinstructie te zijn hoe om te gaan met cliënten die niet reageren op een oproep of de werkstraf niet naar behoren uitvoeren. De reclassering dient een duidelijk controlesysteem te hanteren waarmee zij controleert of de cliënt het volledige aantal uren opgelegde werkstraf uitvoert. De reclassering dient verder de uitvoeringstermijn van de werkstraffen te controleren.

#### **Bevindingen**

##### *Termijnen*

Als een cliënt een werkstraf krijgt opgelegd, geeft het OM dit door aan het CJIB. De opdracht voor de uitvoering van de werkstraf gaat vervolgens rechtstreeks van het CJIB naar de werkstrafunit van RN regio Limburg. Ten tijde van de doorlichting was er een wachtlijst voor werkstraffen. Dit heeft twee oorzaken. Ten eerste is er een hoge instroom vanuit het OM, waardoor werkstraffen binnenkomen bij RN regio Limburg die niet allemaal direct geplaatst kunnen worden. Bij een deel van de opdrachten is de termijn van een half dan wel een jaar reeds verstreken als de opdracht binnen komt. RN regio Limburg retourneert deze direct naar het OM. De tweede reden heeft te maken met het feit dat werkstrafmedewerkers een toename aan moeilijk te plaatsen cliënten ervaren en dat zij hierdoor langer



bezig zijn voordat ze voor een cliënt een geschikte projectplaats hebben gevonden. Hierdoor nemen ze per week minder intakes af voordat hun caseload vol raakt.

Als een cliënt op intake is geweest en op een project is geplaatst, kan hij de werkstraf meestal binnen de wettelijke termijn voltooien. Als dit niet mogelijk blijkt, vraag RN regio Limburg verlenging aan bij het OM. Het OM honoreert deze verzoeken over het algemeen.

### *Uren*

Op de externe projectplaats tekent de werkgestrafte dagelijks de lijst. De projectleider tekent wekelijks af dat de cliënt de uren gemaakt heeft. Als een werkgestrafte niet dagelijks werkt, tekent hij wel na iedere werkdag de lijst. Als de werkgestrafte afwezig is of te laat, belt de projectleider met de werkstrafmedewerker en noteert het in het logboek.

Bij de groepsprojectplaats moet iedere werkgestrafte dagelijks de lijst tekenen. De werkmeesters tekenen ook dagelijks. Als iemand niet aanwezig is, laat de werkmeester dit direct weten aan de werkstrafmedewerker door het in een aparte werkstrafmodule (WSM, een digitaal systeem) te registreren en te bellen.

### *Af ronding*

Na afloop van een werkstraf sturen de werkstrafmedewerkers direct een afloopbericht aan het OM.

### *Check op de uitvoering*

De werkstrafmedewerkers zijn verantwoordelijk om de termijnen in de gaten te houden. Zij hebben hier zelf overzichten voor aan de hand waarvan ze dit doen. Als een termijn overschreden lijkt te gaan worden, vragen ze verlenging aan bij het OM.



## **Oordeel**

RN regio Limburg houdt een duidelijk overzicht bij van de gewerkte uren door werkgestraften en wordt direct op de hoogte gesteld als iemand afwezig is. Op de externe projectplaatsen tekent de projectleider de uren van de cliënt wekelijks af. Om discussies met cliënten over het aantal uren te vermijden, verwacht de Inspectie dat dit dagelijks gebeurt.

De Inspectie is kritisch op het plaatsingsproces. Door de moeilijkheden die werkstrafmedewerkers hierbij ervaren, houden zij minder intakes per week dan mogelijk is. Zij vrezen namelijk dat een nieuwe cliënt ook moeilijk plaatsbaar is, waardoor hun caseload te vol wordt. Dit heeft bijgedragen aan een wachtlijst aan werkstraffen. Hierdoor kunnen werkstraffen niet altijd op tijd starten waardoor het uiteindelijk te lang duurt voordat een cliënt met zijn werkstraf kan beginnen.

### **Aanbeveling**

- Zorg ervoor dat werkstrafmedewerkers niet stoppen met het afnemen van intakes voordat hun caseload vol is.
- Laat de urenlijsten van cliënten altijd dagelijks aftekenen, ook door de begeleiders op externe projecten.

## **6.3 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.

### **6.3.1 Veiligheid projectplaatsen**

#### **criterium**

De projectplaats dient te voldoen aan de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften en, indien deze daar wettelijk toe verplicht is, over een recente RI&E te beschikken. De projectplaats dient zelf voldoende toezicht op de cliënten te houden gedurende de uitvoering van de werkstraf. De wijze van begeleiding van de cliënt moet zijn vastgelegd en een verklaring aangaande de bereidheid van de instelling of organisatie om controlerende taken uit te voeren moet getekend zijn. De reclassering dient regelmatig, ook onaangekondigd, de projectplaats te bezoeken op momenten dat er cliënten aanwezig zijn. De organisatie dient incidenten en 'bijna-incidenten' op het gebied van veiligheid op de projectplaatsen te registreren. 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 dient te controleren 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 externe projectplaats die de Inspectie heeft bezocht, was een zorginstelling. Deze moet voldoen aan de eisen uit de Kwaliteitswet Zorginstellingen. De locatie waar de werkgestrafte aan het werk was voldeed dan ook aan de eisen.

De groepsprojectplaats is in het bezit van een actuele RI&E en heeft voldoende veiligheidsmaatregelen getroffen. De urenlijsten worden overdag in een kluis bewaard. Werkgestraften die buiten werken zijn

verplicht veiligheidsschoenen- en kleding te dragen. De projectplaats verstrekt deze en ziet er op toe dat cliënten ze aan het einde van de dag weer inleveren.

#### *Toezicht*

Op de externe projectplaats die de Inspectie bezocht was altijd een personeelslid van de instelling bij de werkgestrafte voor het eerstelijns toezicht. Op de groepsprojectplaatsen verzorgen de werkmeesters het eerstelijns toezicht. Zij zijn continu in de buurt van de werkgestraften om het werk te begeleiden en toezicht te houden. Dit gebeurt zowel bij de werkgestraften die binnen als degenen die buiten werken. Naast het toezicht door de werkmeesters is er ook cameratoezicht. Het tweedelijns toezicht vindt plaats door de werkstrafmedewerkers. Zij bezoeken alle werkstrafplaatsen en controleren dan verschillende zaken, waaronder de urenlijsten en de werkomstandigheden van de werkgestrafte.

#### *Incidenten*

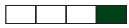
Bij het plaatsen van cliënten houden werkstrafmedewerkers rekening met de mogelijkheid op incidenten. Als zij dit risico bij een cliënt hoog inschatten, plaatsen zij die op een groepsproject. Op externe projectplaatsen doen zich dan ook zelden incidenten voor. Op groepsprojectplaatsen doen zich wel eens incidenten voor. De werkmeesters hebben ervaring en de relevante opleiding om hier op een correcte manier mee om te gaan. Als er zich een incident voordoet, stuurt de werkmeester de werkgestrafte naar huis en licht de werkstrafmedewerker in. Deze beslist vervolgens of de cliënt de werkstraf kan hervatten of niet.

Op de groepsprojectplaats hingen op verschillende plaatsen grote banners met slogans om incidenten te voorkomen.

#### *Check op de uitvoering*

De werkstrafmedewerkers verzorgen de controle van de veiligheidssituatie op externe projectplaatsen. In eerste instantie doen zij dit tijdens de acquisitie van een nieuw project. Dan leggen zij duidelijk uit welke veiligheidseisen aan een projectplaats worden gesteld en controleren of het project hieraan voldoet. Ten tweede controleert de werkstrafmedewerker de veiligheidssituatie continu door onaangekondigde bezoeken aan de projectplaatsen.

RN regio Limburg heeft een contract met een plaatselijk particulier beveiligingsbureau dat de BHV-trainingen (bedrijfs hulpverlening) verzorgt van het personeel van de bezochte groepsprojectplaats. Deze organisatie ziet er ook op toe dat brandblussers en dergelijk materiaal goed onderhouden is. Daarnaast verzorgt het bedrijf onaangekondigde calamiteitenoefeningen.



## Oordeel

De Inspectie is positief over de veiligheidssituatie op zowel de groepsprojectplaatsen als de externe projectplaatsen. Door tijdens de plaatsing rekening te houden met de risico's, worden externe projectplaatsen zo veel mogelijk ontzien wat betreft incidenten. Op de groepsprojectplaatsen is het personeel goed opgeleid en ervaren om incidenten op te lossen. Er is voldoende aandacht voor fysieke veiligheidsmaatregelen en dit wordt met regelmaat gecontroleerd.

## 6.4 Conclusie

De Inspectie oordeelt over het algemeen positief over de werkstraffen die RN regio Limburg uitvoert. Er is voldoende aandacht voor de achtergrond van de cliënt bij het plaatsen op een projectplaats. De projectplaatsen voldoen aan de eisen op het gebied van veiligheid en werkomstandigheden. De uren worden op de groepsprojectplaatsen nauwkeurig bijgehouden en als een cliënt niet verschijnt licht de projectplaats de werkstrafmedewerker direct in.

Er zijn echter ook enkele aandachtspunten. Op de externe projectplaatsen tekent de projectleider de uren van de cliënt wekelijks af. Om discussies met cliënten over het aantal uren te vermijden, verwacht de Inspectie dat dit dagelijks gebeurt. Verder ervaren de werkstrafmedewerkers steeds meer moeite bij het geplaatst krijgen van cliënten. Dit komt deels door de overdracht van cliënten vanuit SVG Reclassering Limburg, omdat per 1 januari 2014 uitsluitend Reclassering Nederland nog werkstraffen begeleidt. Werkstrafmedewerkers gaven echter aan deze trend ook buiten deze groep cliënten te signaleren. Enkel gaven aan hun caseload wat kleiner te houden, omdat ze meer tijd nodig hebben om cliënten te plaatsen. Dit draagt bij aan wachtlijsten. RN regio Limburg dient er voor te waken dat het aanbod van projectplaatsen voldoende gevarieerd blijft om alle cliënten snel te kunnen plaatsen.

# 7 Organisatieaspecten

## 7.1 Personeelsvereisten

### **criterium**

Het functioneel welbevinden en de ontwikkeling van medewerkers zijn belangrijke voorwaarden, die zich onder meer dienen te manifesteren in voldoende (bij-) scholing en minimaal jaarlijkse functioneringsgesprekken. Leidinggevend dienen zich hiertoe actief coachend op te stellen naar de medewerkers. Ook dienen reclasseringswerkers beëdigd te zijn, een Verklaring Omtrent Gedrag te kunnen overhandigen, over het juiste opleidingsniveau te beschikken en zo nodig in het bezit te zijn van de juiste licenties voor het afnemen van diagnostiek. De trainers moeten voldoen aan de eisen die door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies worden gesteld. De organisatie dient te beschikken over een systeem waarmee de vereisten van de kwaliteit van de trainers wordt gemonitord. De organisatie dient te beschikken over een personeelsformatieplan dat overeenkomt met de geplande productie, een (jaarlijks) opleidingsplan voor medewerkers en competentieprofielen voor alle functies. Er dient registratie en controle plaats te vinden of functioneringsgesprekken worden gehouden. Daarnaast dient er controle plaats te vinden of overhandiging van de Verklaring Omtrent Gedrag en beëdiging heeft plaatsgevonden en of de planformatie kloppend is met de beoogde productie.

### **Bevindingen**

#### *Bezetting*

De personele bezetting van RN regio Limburg kwam ten tijde van de doorlichting overeen met de planformatie. RN regio Limburg werkt veel met tijdelijke contracten. Vanwege de reorganisatie naar RN 2.0 per 1 januari 2014 was ten tijde van de doorlichting nog niet bekend wat de formatie voor 2014 zou worden.

Door de schommelende instroom aan reclasseringsopdrachten vinden unitmanagers het lastig nieuwe zaken snel te verdelen. De maanden voorafgaand aan de inspectie was de instroom toegenomen, maar over het hele jaar bleef deze nog achter op de planning. Door de wisselingen in de instroom is het voor de unitmanagers lastig het personeelsbestand hier op aan te passen.

#### *Vereisten personeel*

Alle reclasseringswerkers hebben een relevante opleiding op hbo-niveau of hoger gevolgd. Alle medewerkers van RN regio Limburg hebben bij hun aanstelling een Verklaring Omtrent Gedrag in moeten leveren. Kort na hun aanstelling zijn zij beëdigd en konden de reclasseringswerkers de RISC-cursus volgen. De afdeling administratie beschikt over overzichten of alle

medewerkers nog over de relevante licenties beschikken en geven het bij de betreffende unitmanager aan als een licentie bijna verloopt.

Zoals in hoofdstuk 5 aangegeven, monitort het FIT de gedragsinterventies die de trainers geven. Om een gedragsinterventie te mogen geven moesten reclasseringswerkers een selectieprocedure doorlopen bij het FIT. Daarna moesten zij een cursus kernvaardigheden trainer en cursussen voor de specifieke gedragsinterventies volgen. Het FIT gebruikt video-opnames om de trainers te monitoren. Om de licentie voor het geven van een gedragsinterventie te behouden moeten de trainers aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen. De interventiecoach stelt vast of zij aan die eisen voldoen door coachingsgesprekken met de trainer te houden en hen te beoordelen op verschillende onderdelen. Daarnaast moet de trainer aanwezig zijn op terugkomdagen en meermalen per jaar de desbetreffende gedragsinterventie geven om de licentie te behouden.

De trainers van RN regio Limburg beschikken over de relevante licenties voor het geven van erkende gedragsinterventies. Voor de betekenisvolle interventies hoeven de trainers geen licentie te hebben. Alleen trainers die erkende gedragsinterventies mogen geven, geven ook de betekenisvolle interventies.

### *Opleidingen*

De Inspectie heeft het 'Opleidingsplan' 2013 ingezien waarin staat weergegeven welke cursussen en opleidingen verplicht zijn voor medewerkers. Nieuwe reclasseringswerkers bij RN regio Limburg zijn verplicht een aantal cursussen te volgen na hun aanstelling (onder andere een RISC-cursus en een cursus over IRIS). Daarnaast biedt RN verschillende verdiepende cursussen aan (bijvoorbeeld over psychopathologie) en zijn alle medewerkers verplicht jaarlijks een cursus te volgen over hoe om te gaan met agressie.

### *Functioneringsgesprek*

RN regio Limburg hanteert een cyclisch patroon voor functioneringsgesprekken. Men begint met een afspraken-gesprek, waarin de reclasseringswerker met de unitmanager afsprekt wat de persoonlijke doelen en dergelijke zijn. Na een half jaar vindt een functioneringsgesprek plaats en weer een half jaar later een beoordelingsgesprek. Het beoordelingsgesprek en het afspraken-gesprek worden vanwege agenda-technische redenen achter elkaar gepland.

### *Tevredenheid*

Het personeel van RN regio Limburg is over het algemeen tevreden over het werk. Er zijn goede contacten met collega's en direct leidinggevenden. De landelijke reorganisatie van RN heeft veel invloed op de medewerkers. Er bestaan verschillen tussen de units wat betreft de mate van acceptatie van de reorganisatie. Ten tijde van de inspectie was de invulling van nieuwe functies nog niet helemaal bekend. Medewerkers geven aan het gevoel te hebben te weinig inspraak in het proces te hebben gehad en vinden dat de veranderingen te snel zijn doorgevoerd. Zij zien risico's in de uitvoering van hun werk als de functie werkbegeleider er niet meer is.



### **Oordeel**

Het personeel van RN regio Limburg voldoet aan de opleidingseisen. Reclaseringswerkers volgen regelmatig bijscholing op verschillende onderwerpen. Functioneringsgesprekken worden cyclisch gehouden zodat medewerkers op hun functioneren worden beoordeeld en zij de kans hebben eventuele zorgen neer te leggen bij de leidinggevende. De personele bezetting komt overeen met de planformatie. De reorganisatie binnen RN heeft een behoorlijke invloed op de reclaseringswerkers. De meesten zijn van mening dat de veranderingen te snel gaan en zien risico's in de uitvoering van hun werk als de veranderingen zijn doorgevoerd. Daarnaast bestonden er ten tijde van de doorlichting, eind november 2013 en dus kort voordat de nieuwe situatie gerealiseerd moest zijn, nog onduidelijkheden over wie welke functies zou gaan vervullen en was er nog niets bekend over de formatie van 2014.

## 7.2 Communicatie

### **Criterion**

Er dienen op regelmatige basis teamoverleg en intervisie/casuïstiekbesprekingen plaats te vinden en er dient regelmatig overleg tussen de direct leidinggevende, de werkbegeleider en de reclaseringswerker te zijn. Hierin moet tevens ruimte zijn voor supervisie of werkbegeleiding. De Inspectie vindt het van belang dat medewerkers tevreden zijn over de verticale en horizontale communicatie binnen de organisatie en dat zij betrokken worden bij (nieuwe) ontwikkelingen binnen de organisatie. Met behulp van verschillende media dient de organisatie medewerkers en externe partners te informeren over de gang van zaken binnen de organisatie. Verder moet er een tbs casus overleg (TCO) zijn waarbij de tbs-functionaris en een psycholoog of psychiater aanwezig zijn. Daarnaast dient de organisatie deel te nemen aan overleg over de kwaliteit van de informatie-uitwisseling ten behoeve van de indicatiestelling forensische zorg. De organisatie dient te



zijn vertegenwoordigd in het Veiligheidshuis en op de reclasseringsbalie/ZSM-tafels. Zowel tijdens overlegvormen op voornoemde locaties, als tijdens overleggen met het OM en het gevangeniswezen, dienen zij een actieve deelname te hebben. Daarnaast dient er informatie-uitwisseling met de politie plaats te vinden. De Inspectie let op de waardering door ketenpartners van 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. De organisatie dient de deelname aan en het doorgaan van de diverse overlegvormen te controleren.

## **Bevindingen**

### *Interne communicatie*

Onderling overleg tussen collega's vindt doorgaans op kantoor plaats. Medewerkers geven aan dat door het Nieuwe Werken waarbij veel medewerkers thuis werken het soms lastiger is zaken met elkaar te bespreken. Samen met het verdwijnen van de werkbegeleider geven de medewerkers aan een vast aanspreekpunt te zullen gaan missen. Na de reorganisatie zullen zij inhoudelijke kwesties moeten bespreken met de unitmanager. Problemen in ketensamenwerking en beleidspunten moeten reclasseringswerkers neerleggen bij hun unitmanager. De lijnen hier naartoe zijn betrekkelijk kort. Reclasseringswerkers geven aan weinig contact te hebben met de regiomanager. Naast persoonlijk contact worden medewerkers ook op de hoogte gehouden van recente ontwikkelingen door middel van het intranet van de reclassering en via nieuwsbrieven.

### *Teamoverleg*

De units Toezicht hebben iedere maand een unitoverleg, de unit Diagnose & Advies eens in de zes weken. Tijdens het unitoverleg worden onder andere landelijke ontwikkelingen besproken. De unitmanagers fungeerden ten tijde van de doorlichting als voorzitter van het overleg. De trainers kunnen tijdens periodes dat bepaalde trainingen gelijktijdig met het unitoverleg lopen, hier niet bij aanwezig zijn. Zij lezen de notulen om op de hoogte te blijven van wat er is besproken en hebben niet het idee dat ze hierdoor informatie missen.

### *Casuïstiekbespreking*

Zowel de units Toezicht als de unit Diagnose & Advies hebben eens in de twee weken casuïstiekbespreking. Binnen de beide units Toezicht zijn er twee casuïstiekbesprekingen; één voor Noord- en één voor Zuid-Limburg. Bij de units Toezicht zit eens in de vier weken een psycholoog bij de casuïstiekbespreking. Bij de unit Diagnose & Advies (die in Maastricht

vergadert), zat er ten tijde van de inspectie bij iedere bespreking een psycholoog (het was nog niet bekend of dit ook in 2014 het geval zou zijn). Voorheen zat de werkbegeleider de casuïstiekbesprekingen voor; het was ten tijde van de inspectie nog niet bekend hoe deze rol ingevuld zou gaan worden in 2014 als de functie werkbegeleider definitief verdwijnt. Unitmanagers zijn doorgaans niet bij de casuïstiekbesprekingen aanwezig. Naast de unitoverleggen en de casuïstiekbesprekingen zijn er twee tot drie keer per jaar themabijeenkomsten. Ook is er iedere maand een lunch voor een aantal medewerkers (op alfabet) met de regiomanager. Casuïstiekbesprekingen worden weinig geregistreerd in IRIS.

### *Tbs*

Beide units Toezicht hebben naast de reguliere toezichten ook een eigen specialisatie. De één voert alle EC-toezichten uit en is verantwoordelijk voor de gedragsinterventies. De andere unit Toezicht behandelt voornamelijk tbs-zaken, zedenzaken en andere cliënten met een hoog risico. De unitmanager Toezicht van deze unit is dan ook de contactfunctionaris tbs. In de regio Limburg is sprake van een vrij hoge instroom aan tbs-zaken, die doorgaans een flink beslag leggen op de capaciteit van de reclassering. Iedere twee weken vindt er een Tbs Casus Overleg (TCO) plaats. De unitmanager Toezicht van RN regio Limburg woont dit overleg namens de 3RO in de regio bij. Er zijn weinig verslagen van TCO's terug te vinden in IRIS.

### *Intervisie*

Intervisie tussen de verschillende units werd opgestart ten tijde van de doorlichting. Hierbij nemen reclasseringswerkers vanuit verschillende units deel aan één intervisiegroep. Deze is op vrijwillige basis en niet iedere reclasseringswerker heeft zich er voor aangemeld. Een aantal reclasseringswerkers geeft aan al vrij veel overleggen te moeten bijwonen en liever meer tijd aan de primaire taak te willen besteden.

Vanuit het management ziet men intervisie als een belangrijk middel om de kwaliteit te kunnen blijven waarborgen als de functie werkbegeleider verdwijnt. Het bijwonen van een intervisiebespreking gebeurt op initiatief van de reclasseringswerker.

### *RISc- en caseloadbespreking*

In de overgang naar RN 2.0 worden er geen RISc-besprekingen meer gehouden. Iedere zes weken houden de unitmanagers een caseloadbespreking met de adviseurs en de toezichthouders. Tijdens deze gesprekken is meer aandacht voor de zwaarte van de caseload en het proces, dan voor de inhoud van specifieke casussen. Voorbeelden van besproken onderwerpen zijn doorlooptijden van adviezen en de contactfrequentie binnen toezichten. Inhoudelijke caseloadbesprekingen werden ten tijde van de inspectie

nog gevoerd door werkbegeleiders. Het was nog onbekend of de caseload-besprekingen met de unitmanager ook inhoudelijk zouden worden.

#### *Samenwerking NIFP/IFZ*

Toezichthouders vinden Ifzo een prettig systeem om mee te werken, omdat er een direct advies tot plaatsing uit komt. Doorgaans ondervinden zij bij het plaatsen van cliënten in een behandelinstelling weinig problemen. Het kan wel gebeuren dat na het intakegesprek de behandeling niet kan starten omdat de kliniek met een wachtlijst te maken heeft. De overgang van behandeling in een kliniek naar een ambulante traject kan soms ook stroef verlopen, ondanks het gebruik van Ifzo.

#### *Samenwerking OM*

Het OM is tevreden over de kwaliteit van de reclasseringsadviezen die RN regio Limburg aanlevert, evenals de wijze waarop RN regio Limburg haar toezichten en werkstraffen uitvoert. Tijdens de doorlichtingen van SVG Reclassering Limburg en Leger des Heils Reclassering Limburg bleek dat er knelpunten waren in de ketensamenwerking tussen het OM en de drie reclasseringsorganisaties. In de hoofdstukken over de taakspecialismen is hier meer over te lezen.

Het OM heeft intern veranderingen doorgevoerd om verbeteringen in de ketenrelatie te bewerkstelligen. Zo ging er aandacht naar het tijdig houden van TUL-zittingen, het vermelden van (correcte) zittingsdata en het tijdig doorsturen van werkstraffen naar het CJIB (het CJIB stuurt vervolgens de werkstraf door naar de betreffende reclasseringsorganisatie). Er is meer capaciteit op de afdeling executie geplaatst. Naar eigen zeggen heeft het OM deze interne processen nu goed op orde. RN regio Limburg gaf aan in de dagelijkse praktijk van een aantal verbetermaatregelen nog weinig effect te zien. Bij TUL-zittingen ondervinden de toezichthouders weinig hinder. RN regio Limburg heeft het vertrouwen dat deze effecten er ook voor andere aspecten komen.

Problemen in de ketensamenwerking en hoe men hier elkaar kan helpen komen ter sprake tijdens het Operationeel Overleg Reclasseringsorganisaties (OOR). Het OOR vindt eens in de vier weken plaats. Twee medewerkers van SVG Reclassering Limburg, één van Leger des Heils Reclassering Maastricht, drie van RN regio Limburg (waarvan twee voor de inhoud en één voor de interpretatie van de gebruikte cijfers en statistieken), twee medewerkers van het OM en één iemand van DJI zijn hierbij aanwezig. Het overleg resulteert in concrete actiepunten die snel opgepakt kunnen worden.

### *Samenwerking veiligheidshuizen*

De veiligheidshuizen in Zuid-Limburg zijn gevestigd in Heerlen, Sittard, Kerkrade en Maastricht. Daarnaast is er een veiligheidshuis voor Midden-Limburg en een voor Noord-Limburg. In het zuiden zijn deze per politiedistrict georganiseerd, in Midden- en Noord-Limburg is er een veiligheidshuis per twee politiedistricten. De samenwerking tussen de veiligheidshuizen in Zuid-Limburg is hecht. Er is een kernveiligheidshuis, met aandacht voor de zeer actieve veelpleger, notoire overlastveroorzaker en huiselijk geweld. Dit kernveiligheidshuis is bij elk veiligheidshuis hetzelfde. Daarnaast is er een zogenaamd Breed Veiligheidshuis. Het Breed Veiligheidshuis verschilt per regio en is afhankelijk van de aanwezige problematiek.

RN regio Limburg werkt op meerdere punten samen met de veiligheidshuizen in de regio. Adviseurs beschikken over de Lijst Geprioriteerde Personen (LGP) en nemen contact op met een veiligheidshuis voor informatie over een veelpleger die zij kunnen gebruiken bij het opstellen van een reclasseringsadvies. Toezichthouders sluiten op casusniveau aan bij overleggen van het veiligheidshuis. Zowel toezichthouders als adviseurs zijn tevreden over de inbreng van de reclassering in de veiligheidshuizen en vice versa. Structureel overleg met veiligheidshuizen is de verantwoordelijkheid van de regiomanager. Er wordt dan niet over concrete casussen gesproken, maar over bijvoorbeeld processen en de samenwerkingsrelatie.

Een knelpunt in de ketensamenwerking betreft de relatie tussen ZSM en de veiligheidshuizen. Deze laatste kiezen ervoor niet fysiek aanwezig te zijn bij ZSM, omdat zij slechts op een beperkt deel van de casussen inhoudelijke bijdragen hadden. De afspraak is gemaakt dat ZSM de LGP heeft en contact opneemt met het veiligheidshuis als iemand die binnen komt bij ZSM op de lijst staat. In de praktijk levert dit echter het probleem op dat ZSM met ruimere openingstijden werkt dan de veiligheidshuizen. Vanwege de tijdsdruk moet ZSM in die gevallen, waarin het veiligheidshuis al gesloten is, een besluit nemen zonder overleg met het veiligheidshuis.

### *Samenwerking met reclasseringsorganisaties*

Volgens RN regio Limburg verloopt de samenwerking tussen de drie reclasseringsorganisaties in de regio Limburg goed. Men ziet elkaar als directe collega's. Zo treedt de regiomanager van RN regio Limburg vaak op als vertegenwoordiger van de 3RO, zoals bijvoorbeeld naar het OM. Ook vindt er intensieve samenwerking plaats op bepaalde portefeuilles. Per 1 januari 2014 voert RN alle werkstraffen uit. Dit betekende dat de werkstraffen van de reclassering van GGZ overgedragen dienden te worden naar RN. In de regio Limburg had dit meer voeten in de aarde dan in andere regio's, vanwege de afwijkende verdeelsleutel. Waar GGZ in de meeste regio's rond de 20% van alle cliënten voor haar rekening neemt, is dat in Limburg 45%. Dit betekende dat er relatief veel werkstraffen overgedragen

dienden te worden. Beide organisaties zijn met elkaar in overleg geweest hoe zij dit het best konden realiseren.

#### *Reclasseringsbalie*

De portefeuille voor de reclasseringsbalie ligt bij de SVG Reclassering Limburg, de dagelijkse aansturing bij RN regio Limburg. De reclasseringsbalie is verantwoordelijk voor de verdeling van zaken aan de drie reclasseringsorganisaties. Voorheen beoordeelde een reclasseringswerker die specifiek voor dit doel één dag per week bij de reclasseringsbalie werkte iedere casus inhoudelijk. Deze modaliteit is afgeschaft en nu screenen administratief medewerkers de zaken. Het doorverwijzen van een zaak naar een reclasseringsorganisatie gebeurt doorgaans in dezelfde week dat de opdracht binnen komt bij de reclasseringsbalie.

#### *Samenwerking binnen ZSM*

Bij ZSM zitten een Officier van Justitie, de politie en twee parketsecretarissen met elkaar aan tafel om over de afhandeling van zaken te beslissen. De reclasseringsorganisaties hebben hier een consulterende rol, evenals Slachtofferhulp, bureau Jeugdzorg en de Raad voor de Kinderbescherming. Het afgelopen jaar heeft ZSM Limburg op deze manier zo'n 10.000 zaken afgedaan.

Zie voor meer informatie over ZSM paragraaf 3.2.1.

#### *Samenwerking met politie*

Op verschillende niveaus vindt overleg plaats met de politie. In mei 2011 hebben de drie reclasseringsorganisaties, het OM en de politie een samenwerkingsconvenant ondertekend waarin onder andere wordt afgesproken welke rol de politie speelt bij het niet naleven van bijzondere voorwaarden.

Ook werkt RN regio Limburg samen met de politie voor het toezicht bij Elektronische Controle. Het technische aspect van dit middel loopt via de Meldkamer van de politie.

In de regio Limburg zijn scenarioteams samengesteld die bijeenkomen als een publiek bekende (zeden)delinquent op het punt staat terug te keren in een gemeente. In zo'n team zijn onder andere de reclassering en de politie vertegenwoordigd.

Op casusniveau werkt de reclassering samen met wijkagenten voor het vergaren van informatie. Dit kan zowel tijdens de adviesfase als tijdens een toezicht zijn. Ook neemt de politie contact op met RN regio Limburg als een cliënt recidiveert tijdens zijn toezicht.



## Oordeel

RN regio Limburg werkt met verschillende instanties samen op meerdere niveaus. Ook intern vinden er diverse overlegmomenten plaats. De Inspectie ziet risico's in het wegvallen van de caseloadbesprekingen met de werkbegeleider. Tijdens deze gesprekken was er voldoende aandacht voor iedere casus waar een reclasseringswerker twijfel over had. Er zijn ook caseloadgesprekken met de unitmanagers, maar deze hebben een andere insteek en zijn meer gericht op de processen dan op de inhoud. Door geen vast moment te hebben waarbij bepaalde elementen worden gecontroleerd en besproken kan het gebeuren dat zaken aan de aandacht ontsnappen en niet worden gecontroleerd. Afhankelijk van het onderwerp, kunnen hier risico's uit voortkomen voor de cliënt, de reclasseringswerker of de maatschappij. In de hoofdstukken over de taakspecialismen Advies en Toezicht zijn naar aanleiding hiervan reeds aanbevelingen gedaan. Intervisie is een goed middel om het eigen werk objectief te laten beoordelen, maar de Inspectie constateert dat reclasseringswerkers hier vrijblijvend aan deelnemen waardoor de intervisie mogelijk te weinig effect heeft.

## Aanbeveling

Registreer ten behoeve van de inzichtelijkheid van de besluitvorming en overdraagbaarheid van toezichten de uitkomst van casuïstiekbesprekingen altijd in IRIS.

## 7.3 Integriteit

### criterium

De organisatie dient integriteitsbeleid te hebben waar het management actief invulling aan geeft. Het integriteitsbeleid moet minimaal een gedragscode omvatten en voorzien in de beschikbaarheid van een vertrouwenspersoon. Dit dient bekend te zijn bij medewerkers. Het management dient zoveel mogelijk transparant te zijn ten aanzien van de aanpak en afhandeling van integriteitsschendingen. Het integriteitsbewustzijn dient getoetst te worden tijdens geformaliseerd overleg.

### Bevindingen

Medewerkers van RN regio Limburg hebben bij hun aanstelling een gedragscode ondertekend waarin uitgelegd staat welke normen gelden. Ook staat er omschreven wat wordt verstaan onder integriteit en hoe men integer handelt. Reclasseringswerkers geven aan niet exact op de hoogte te zijn van de inhoud, maar wel in grote lijnen.

Er is een vertrouwenspersoon SIAG aanwezig in de organisatie, maar de medewerkers die de Inspectie heeft gesproken weten niet wie het is. Ze weten wel hoe ze er achter kunnen komen. Afgelopen jaar zijn er geen integriteitschendingen geweest.



### **Oordeel**

De Inspectie is positief over hoe de organisatie omgaat met integriteit. Er is duidelijk beleid waarin vast is gesteld wat RN onder integriteit verstaat en hoe het personeel dient te handelen. Niet al het personeel weet wie de vertrouwenspersoon is, maar zij kunnen dit wel eenvoudig achterhalen.

## **7.4 Veiligheid**

Zoals reeds in paragraaf 6.3 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 dienen bekend te zijn bij de medewerkers en dienen te worden nageleefd. Ten behoeve hiervan moeten er fysieke veiligheidsvoorzieningen zijn zoals toezicht op spreekkamers of alarmknoppen en dienen medewerkers te beschikken over voldoende opleiding en training om adequaat te reageren op risicovolle situaties. Veiligheidsrisico's dienen onderwerp van gesprek te zijn op individueel en unitniveau.

De organisatie dient huisregels over ongewenst gedrag van bezoekers en cliënten te hebben. Deze moeten zichtbaar aanwezig zijn en bij hen bekend zijn. 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 dient te checken of de veiligheidsinstructies worden nageleefd en de voorzieningen operationeel zijn.

#### **Bevindingen**

##### *Huisregels*

Zowel op de locaties in Maastricht als Roermond zijn de huisregels duidelijk te zien in de wachtruimte. Ook worden deze aan nieuwe cliënten verstrekt.

### *Fysieke veiligheid*

Adviseurs houden een deel van hun gesprekken in penitentiaire inrichtingen en op politiebureaus. De fysieke veiligheidsvoorzieningen verschillen per locatie. Medewerkers gaven aan zich nergens onveilig te voelen.

Toezichthouders houden de meeste gesprekken in Roermond en Maastricht op de locaties van RN regio Limburg. In iedere spreekkamer is een alarmknop aanwezig. Het alarm gaat dan af in het kantoorgedeelte van het pand. Volgens procedure begeeft iedereen zich naar de afdeling administratie. Medewerkers van de afdeling administratie leggen uit wat er aan de hand is en wie er naar toe gaat om te assisteren. Toezichthouders geven aan dat dit nog niet vaak aan de orde is geweest.

In de spreekkamers neemt de toezichthouder altijd plaats op de stoel die het dichtst bij de deur staat, zodat hij de ruimte snel kan verlaten als de situatie escaleert. Alle spreekkamers hebben een raam naast de deur, zodat mensen naar binnen kunnen kijken als zij bijvoorbeeld een stemverheffing horen. Daarnaast is er in vier van de vijf spreekkamers cameratoezicht. De beelden worden bekeken op de afdeling administratie. Ook is er camera-toezicht bij de ingang. Men kan alleen naar binnen als er is aangebeld.

De kantoren zijn op beide locaties alleen toegankelijk voor personeel. Op de locatie in Maastricht zijn wel twee werkplekken op dezelfde gang als de spreekkamers en de trainingsruimte. Als reclasseringswerkers deze gebruiken en er cliënten aanwezig zijn, wordt een tussendeur gesloten.

Er is een avondopenstelling mogelijk voor de reclasseringswerkers, maar dat moeten zij wel altijd van te voren aangeven. Bovendien moeten er dan altijd minimaal twee reclasseringswerkers aanwezig zijn. Toezichthouders geven aan in plaats van 's avonds op kantoor af te spreken, ook weleens 's avonds op huisbezoek te gaan.

Zowel tijdens de unitvergadering als casuïstiekbesprekingen is veiligheid weleens onderwerp van gesprek.

### *Huisbezoek*

Toezichthouders moeten eens in de twee maanden op huisbezoek gaan bij hun cliënten. Zij maken zelf een inschatting van de risico's die er bij komen kijken. Als zij inschatten dat er een hoog risico is, vragen zij een collega mee te gaan. Als zij geen of een laag risico inschatten gaan ze alleen.

Toezichthouders moeten ieder huisbezoek altijd in hun digitale agenda zetten, zodat voor collega's inzichtelijk is wanneer iemand op huisbezoek is. Voorheen moest men altijd een telefonische achterwacht regelen waarbij je moest bellen als het huisbezoek was afgelopen. Na enkele gevallen waarin de toezichthouder dit was vergeten en er onterecht onrust was ontstaan, is dit beleid los gelaten en hoeft er geen telefonische achterwacht geregeld te worden.



Onlangs is er een landelijke campagne gehouden bij RN om de risico's van huisbezoek onder de aandacht te brengen (houden). Door middel van posters en artikelen op het intranet is dit onder de aandacht gebracht.

### *Trainingen*

Aan het einde van 2013 heeft iedere medewerker van RN regio Limburg de verplichte jaarlijkse cursus 'Omgaan met agressie' gevolgd.



### **Oordeel**

De Inspectie is positief over de meeste punten op het gebied van veiligheid. De fysieke veiligheidsmaatregelen op de locaties zijn, samen met de ervaring en kwaliteiten van het personeel, voldoende om veiligheidsrisico's door agressieve cliënten te ondervangen.

De Inspectie is kritisch over de wijze waarop huisbezoeken worden uitgevoerd. De inschatting van risico's bij een huisbezoek kan niet waterdicht zijn, omdat onbekend is wie er op een huisadres aanwezig zijn. Daarom verwacht de Inspectie dat reclasseringswerkers altijd met een telefonische achterwacht werken, zodat snel ingegrepen kan worden.

### **Aanbeveling**

Organiseer bij ieder huisbezoek een telefonische achterwacht.

## **7.4.2 Omgang met incidenten**

### **criterium**

De organisatie dient te beschikken over een actuele Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) waarvan zij de verbeterpunten oppakt. Daarnaast dient er een incidenten- en een nazorgprotocol te zijn. De medewerkers dienen deze te kennen en er naar te handelen. Incidenten dienen te worden vastgelegd en beschreven, volgens het protocol te worden gemeld en naar aanleiding hiervan dienen er evaluaties plaats te vinden en verbeteracties te worden geformuleerd. De organisatie dient te checken of de incidenten- en nazorgprocedures daadwerkelijk worden nageleefd.

### **Bevindingen**

#### *RI&E*

Voor beide locaties is in 2012 een nieuwe RI&E opgesteld. De unitmanager werkstraf is tevens BHV-coördinator en onder andere verantwoordelijk voor de RI&E.

#### *Incidenten*

Er doen zich niet veel incidenten voor bij RN regio Limburg. Zij worden wel geregistreerd.

De Inspectie heeft één recent voorbeeld van een incident ontvangen, waarbij twee cliënten die dezelfde gedragsinterventie volgden al ruzie hadden vóór aanvang van de gedragsinterventie. Deze ruzie onttaarde in een gevecht tijdens de training. De trainer heeft direct alarm geslagen en personeel was snel ter plaatse om de twee mannen uit elkaar te halen. De unitmanager heeft in dit geval de incidentmelding naar het hoofdkantoor van RN gedaan, om de betreffende trainer uit de wind te houden.

### *Nazorg*

Bij RN regio Limburg is de nazorg na een incident de verantwoordelijkheid van de unitmanager. Hij bespreekt het incident met de betreffende collega en stelt hier een verslag van op. Als de collega er geen bezwaar tegen heeft, wordt dit verslag besproken tijdens een unitoverleg.



### **Oordeel**

De wijze waarom RN regio Limburg omgaat met de spaarzame incidenten die zich voordoen, voldoet aan de normen. Er is een recente RI&E aanwezig, incidenten worden geregistreerd en zorgvuldig afgehandeld.

## 7.5 Evaluatie

### **criterium**

Onder andere de evaluatie van de werking van de reclasseringsproducten, betreffen meer een vraagstuk voor landelijk onderzoek en effectmetingen. De Inspectie verwacht wel dat de algemene werkprocessen die voor het gehele reclasseringsproces gelden worden geëvalueerd, zoals de rechtspositie en de veiligheid. Netwerk-/ketenpartner-, werknemers- en cliënttevredenheidsonderzoeken dienen hier onderdeel van te zijn. Tevens dient de organisatie ten aanzien van de taakspecialismen minimaal aandacht te hebben voor het evalueren van de tevredenheid van de netwerk-/ketenpartners over de samenwerking, de tevredenheid van de opdrachtgevers ten aanzien van de tijdigheid van het aanleveren en de kwaliteit van de reclasseringsproducten, de uitvoering van en de verantwoording over het verloop hiervan. Indien nodig dient de organisatie op basis van de bevindingen haar werkwijze en het beleid bij te stellen.

## Bevindingen

### *Ketenpartnertevredenheid*

Twee jaar geleden is op initiatief van de RN in de regio een enquête afgenomen bij het OM Roermond<sup>15</sup> over diens tevredenheid over de reclasseringsadviezen. Ook de adviezen van SVG Limburg en LdH Maastricht werden meegenomen in dit onderzoek. De resultaten lieten zien dat het OM positief was over de aangeleverde reclasseringsadviezen.

Het overleg dat RN regio Limburg structureel voert met ketenpartners gaat niet specifiek over de tevredenheid van ketenpartners over haar producten.

### *Medewerkertevredenheidsonderzoek*

RN voert tweejaarlijks een medewerkertevredenheidsonderzoek (mto) uit. Het laatste mto dateert van 2011. Vanwege de bezuinigingen en de reorganisatie is besloten het mto van 2013 niet uit te voeren. Er werd verwacht dat het beeld dat tijdens zo'n reorganisatie wordt verkregen, niet representatief is voor de normale situatie.

### *Cliënttevredenheidsonderzoeken*

RN regio Limburg geeft aan dat een cliënttevredenheidsonderzoek erg lastig te organiseren is vanwege de lage respons. Zij is dan ook van mening dat het landelijk uitgezet zou moeten worden.



## Oordeel

Het niet uitvoeren van het geplande medewerkertevredenheidsonderzoek in 2013 is een begrijpelijke keuze vanwege de reorganisatie. Het laatste ketenpartnertevredenheidsonderzoek is een goed voorbeeld van effectieve evaluatie van de reclasseringsproducten. Dit is echter twee jaar geleden en er is nog geen nieuw onderzoek gepland. Een dergelijk onderzoek kan een substantiële bijdrage leveren aan de kwaliteit van de reclasseringsproducten.

Naast een ketenpartnertevredenheidsonderzoek is ook een cliënttevredenheidsonderzoek van belang voor de beoordeling van de kwaliteit van de reclasseringsproducten.

## Aanbeveling

Zet in op het evalueren van het reclasseringswerk bij de cliënten, indien nodig in samenspraak met het hoofdkantoor.

<sup>15</sup> Er was ten tijde van deze enquête nog sprake van twee arrondissementen in de provincie Limburg: Roermond en Maastricht. Deze zijn inmiddels opgegaan in het arrondissement Limburg.

## 7.6 Conclusie

De Inspectie is overwegend positief over de hier getoetste organisatieaspecten. Het personeel is goed opgeleid en krijgt voldoende bijscholing om hun werkniveau op peil te houden. Zij beschikken over de relevante licenties en de organisatie houdt in de gaten of ze actueel blijven. RN regio Limburg heeft met verschillende ketenpartners overleg op meerdere niveaus. Om de reeds bestaande problemen bij het OM op te lossen heeft het OM meerdere verbetertrajecten doorlopen. Het OOR zorgt ervoor dat eventuele problemen snel gesignaleerd en opgelost kunnen worden. Op het gebied van integriteit, veiligheid en hoe de organisatie omgaat met incidenten heeft RN regio Limburg de zaken goed op orde. Door de gehanteerde werkwijze sluit de organisatie incidenten zo veel mogelijk uit en vangt zij medewerkers goed op indien zich toch een incident voordoet. Een aantal zaken behoeft verbetering. Zo worden casuïstiekbesprekingen en TCO's te weinig geregistreerd in IRIS. Hierdoor is de zaak niet goed overdraagbaar naar een andere toezichthouder mocht dit nodig zijn. Een tweede kritisch punt vloeit voort uit de reorganisatie naar RN 2.0. Tijdens de doorlichting stond nog niet helemaal vast hoe bepaalde controleprocessen opgevangen zouden gaan worden, wanneer de werkbegeleider verdwijnt (zie ook paragraaf 1.5). Er was dus, kort voordat de nieuwe situatie gerealiseerd moest zijn, sprake van enige onzekerheid onder de reclasseringswerkers over hoe zij hun werk uit moeten voeren per 1 januari 2014. Voor anderen was het nog de vraag welke functie zij moeten gaan uitoefenen. Ook was onduidelijk of en zo ja, in welke vorm en met wie, de inhoudelijke caseloadbesprekingen nog plaats zouden blijven vinden. Juist deze besprekingen zijn belangrijk om een reclasseringswerker bewust te maken van zijn/haar blinde vlekken en daar vervolgens naar te handelen. Doordat deze gesprekken voorheen werden gevoerd door de werkbegeleider, was tijdens de inspectie nog onduidelijk wie deze gesprekken over moet nemen.

# 8

## Slotbeschouwing

De Inspectie trof RN regio Limburg aan te midden van een reorganisatie. De grootste verandering voor de taakuitvoering die deze reorganisatie met zich meebrengt, is het lager in de organisatie beleggen van verantwoordelijkheid en het hiermee gepaard gaande verdwijnen van de functie werkbegeleider. Het uitgangspunt om meer verantwoordelijkheid bij reclasseringswerkers te beleggen, heeft er onder andere toe geleid dat de controle van de uitvoering anders ingericht moest gaan worden. Deze controle moet in de visie van Reclassering Nederland voornamelijk horizontaal georganiseerd worden en daarnaast voor een belangrijk deel plaats gaan vinden op initiatief van de reclasseringswerkers zelf.

Bepaalde controlemomenten waren tijdens deze overgangperiode reeds losgelaten. Zo werden reclasseringsadviezen alleen op initiatief van de reclasseringswerker zelf gecontroleerd door een directe collega. Het vraagt een grote mate van professionaliteit van de reclasseringswerkers om zelf in te schatten of een ander moet meelezen, onder andere omdat de mogelijkheid bestaat dat reclasseringswerkers een blinde vlek hebben voor hun eigen zwakke punten.

De Inspectie constateerde dat wat betreft andere controlemomenten nog niet duidelijk was op wat voor manier die gestalte moeten gaan krijgen, terwijl deze slechts enkele weken later operationeel moesten zijn. Zo was onbekend wie de casuïstiekoverleggen moet voorzitten en in welke mate de inhoudelijke bespreking van casussen tijdens de caseloadgesprekken tussen reclasseringswerker en werkbegeleider vervangen gaat worden. Het is de vraag of de controle die de unitmanager uitoefent afdoende zal blijken, zeker gezien de grotere span of control die unitmanagers in de nieuwe situatie zullen hebben.

In de hoofdstukken over de taakspecialismen heeft de Inspectie beschreven dat de reclasseringswerkers van RN regio Limburg op veel punten hun werk goed uitvoeren, maar er op diverse onderdelen ook nog verbeterpunten zijn. Hoewel de oordelen op afzonderlijke aspecten doorgaans positief zijn, is het gecombineerde beeld minder positief. De oorzaak hiervan is dat veel aandachtspunten een gemeenschappelijk component hebben: de reclasseringswerkers blijken op een aantal punten nog onvoldoende proactief te werken. In het rapport genoemde voorbeelden zijn dat toezichthouders te terughoudend zijn in het voortijdig positief afsluiten van toezichten, bijzondere voorwaarden te weinig wijzigen wanneer dat nodig blijkt te zijn en weinig evaluaties opstellen. Tegelijkertijd geven zij zelf aan dat zij vaker zouden moeten evalueren. Werkstrafmedewerkers zijn terughoudend met het volledig vullen van hun caseload en trainers ondernemen onvoldoende actie wanneer zij constateren dat de gedragsinterventie die een cliënt volgt onvoldoende aansluit op diens problematiek. Bovengenoemde punten wegen met name zwaar, omdat het leggen van verantwoordelijkheid bij de

reclasseringswerkers zelf een van de pijlers van RN 2.0 is. Enerzijds wordt van de reclasseringswerkers verwacht dat zij proactief handelen, anderzijds ziet de Inspectie op meerdere punten dat medewerkers dit nog onvoldoende doen. Mede door de op de werkvloer als snel ervaren overgang van de oude situatie naar de nieuwe, zijn medewerkers van mening onvoldoende de kans te hebben gehad zich hier op voor te bereiden. De diverse aandachtspunten gecombineerd met de reorganisatie leiden er daarom toe dat de Inspectie risico's ziet voor het behoud en verbeteren van de kwaliteit van de uitvoering. De Inspectie beveelt RN regio Limburg aan deze ontwikkeling nauwgezet in de gaten te houden.





# Bijlage 1

## Oordeel

## Rechtspositie & omgang

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Identiteitsvaststelling     |  |
| Informatieverstrekking      |  |
| Functioneren beklagregeling |  |
| Privacy                     |  |
| Omgangsvormen               |  |

## Advies

|  |  |
|--|--|
| <i>Maatschappelijke reïntegratie</i>       |  |
| Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie |  |
| Samenwerking met netwerkpartners           |  |
| <i>Maatschappijbeveiliging</i>             |  |
| Bijdrage aan de strafrechtketen            |  |
| Risico-identificatie en -beheersing        |  |

## Toezicht

|   |  |
|---|--|
| <i>Maatschappelijke reïntegratie</i>                    |  |
| Inhoud van het reclasseringscontact                     |  |
| Samenwerking  |  |
| <i>Maatschappijbeveiliging</i>                          |  |
| Bijdrage aan de strafrechtketen en risico-identificatie |  |
| Risicobeheersing toezicht                               |  |

## Gedraginterventie

|  |  |
|--|--|
| <i>Maatschappelijke reïntegratie</i>       |  |
| Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie |  |
| Samenwerking                               |  |
| <i>Maatschappijbeveiliging</i>             |  |
| Bijdrage aan de strafrechtketen            |  |

## Werkstraf

|  |  |
|--|--|
| <i>Maatschappelijke reïntegratie</i>       |  |
| Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie |  |
| Projectplaatsvereisten                     |  |
| <i>Maatschappijbeveiliging</i>             |  |
| Bijdrage aan de strafrechtketen            |  |
| <i>Veiligheid</i>                          |  |
| Veiligheid projectplaatsen                 |  |

## Organisatieaspecten

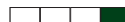
|                     |  |
|---------------------|--|
| Personeelsvereisten |  |
| Communicatie        |  |
| Integriteit         |  |

*Veiligheid*

Voorkomen intimidatie en agressie



Omgang met incidenten



Evaluatie





# **Bijlage 2**

## Aanbevelingen

*De Inspectie beveelt RN regio Limburg het volgende aan:*

### **Rechtspositie en omgang**

- Zorg ervoor dat alle reclasseringswerkers het verificatiestation gebruiken bij de vaststelling van de identiteit van de cliënten.
- Stel voor iedere instantie of persoon waarmee een reclasseringswerker contact wil opnemen een aparte Verklaring Geen Bezwaar op en specificeer de instantie of persoon.

### **Advies**

- Zorg voor het tijdig leveren van de reclasseringsadviezen, zowel aan het OM als aan DJI. Communiceer duidelijk aan de adviseurs wat de eisen wat betreft tijdigheid zijn.

### **Toezicht**

- Bezie de mogelijkheden om pre-toezicht vaker in te zetten.
- Zorg dat alle toezichthouders regelmatig de toezichten evalueren en dit registreren in IRIS.
- Actualiseer toezichtovereenkomsten als de omstandigheden van de cliënt hier om vragen.
- Sluit een toezicht voortijdig positief af als de casus hier om vraagt.
- Stel bij ieder toezicht een tweede toezichthouder aan.
- Voer in ieder geval herdiagnostiek uit, wanneer veranderingen in de casus hier om vragen.
- Wijzig de bijzondere voorwaarden altijd wanneer een casus hier om vraagt.

### **Gedraginterventie**

- Zorg voor een wijziging van de bijzondere voorwaarden indien een training onvoldoende aansluit op de problematiek van de cliënt.

### **Werkstraf**

- Draag zorg voor een voldoende aanbod aan projectplaatsen, zowel in type werk als locatie.
- Zorg ervoor dat werkstrafmedewerkers niet stoppen met het afnemen van intakes voordat hun caseload vol is.
- Laat de urenlijsten van cliënten altijd dagelijks aftekenen, ook door de begeleiders op externe projecten.

### **Organisatieaspecten**

- Registreer ten behoeve van de inzichtelijkheid van de besluitvorming en overdraagbaarheid van toezichten de uitkomst van casuïstiekbesprekingen altijd in IRIS.

- Organiseer bij ieder huisbezoek een telefonische achterwacht.
- Zet in op het evalueren van het reclasseringswerk bij de cliënten, indien nodig in samenspraak met het hoofdkantoor.





# Bijlage 3

## Afkortingen

|       |  |
|-------|--|
| 3RO   | De drie reclasseringsorganisaties (Reclassering Nederland, Leger des Heils, Stichting Verslavingsreclassering GGZ) |
| AED   | Automatische Externe Defibrillator   |
| ARVA  | Gedragsinterventie Arbeidsvaardigheden   |
| BHV   | Bedrijfs hulpverlening   |
| CJIB  | Centraal Justitieel Incasso Bureau   |
| COVA  | Cognitieve Vaardigheden  |
| CVS   | Cliënt Volg Systeem  |
| DCO   | Detentie Casus Overleg   |
| DJI   | Dienst Justitiële Inrichtingen   |
| FIT   | Facilitair Interventie Team  |
| EC    | Elektronische Controle   |
| EG    | Erkenningscommissie Gedragsinterventies  |
| GI    | Gedragsinterventie   |
| GGZ   | Geestelijke Gezondheidszorg  |
| HBO   | Hoger Beroepsonderwijs   |
| IFZ   | Indicatiestelling Forensische Zorg   |
| IRIS  | Integraal Reclassering Informatiesysteem   |
| IVenJ | Inspectie Veiligheid en Justitie   |
| Ifzo  | Informatievoorziening forensische zorg   |
| KPM   | Ketenprocesmedewerker  |
| LGP   | Lijst Geprioriteerde Personen  |
| MTO   | Medewerkerstevredenheidsonderzoek  |
| NIFP  | Nederlands Instituut Forensische Psychiatrie en Psychologie  |
| OM    | Openbaar Ministerie  |
| OOR   | Operationeel Overleg Reclassering  |
| PI    | Penitentiaire Inrichting   |
| PIJ   | Plaatsing in een Inrichting voor Jeugdigen   |
| RISc  | Risico Inschattings Schalen  |
| RI&E  | Risico Inventarisatie & Evaluatie  |
| RN    | Reclassering Nederland   |
| SIAG  | Seksuele Intimidatie, Agressie en Geweld   |
| SKDB  | Strafrechtketendatabank  |
| SMART | Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch Tijdgebonden   |
| SVG   | Stichting Verslavingsreclassering GGZ  |
| Tbs   | Terbeschikkingstelling   |
| TCO   | Tbs-Casusoverleg   |
| TUL   | Ten uitvoer legging  |
| VGB   | Verklaring Geen Bezwaar  |
| WIVGG | Wet identiteitsvaststelling verdachten, veroordeelden en getuigen  |
| ZSM   | Zo Snel, Slim, Selectief, Simpel en Samenlevingsgericht Mogelijk   |

# Bijlage 4

## Bronnen

Actualisatie convenant 2013 concept  
Convenant TBS en Zeden Noord  
Convenant TBZ en Zeden Limburg Zuid  
Convenant Veiligheidshuis  
Dashboard uit IRIS  
Factsheet regio  
Geplande en feitelijke formatie per functiegroep  
Inrichting- en communicatiestructuur  
Jaarverslag 2012  
Kwaliteitsonderzoeken RA 2012 Maastricht + Roermond  
Memo RMT met plan van aanpak  
MTO 2011 regio Limburg  
Opleidingsplan  
Overzicht aantallen negatief beëindigd toezichten  
Overzicht aantallen negatief beëindigde werkstraffen  
Overzicht afgeronde gedragsinterventies naar type en opdrachtgever  
Overzicht afgeronde toezichten naar modaliteit en opdrachtgever  
Overzicht afgeronde werkstraffen  
Overzicht caseload werkstraf 7-10-2013  
Overzicht licenties medewerkers  
Overzicht lopende gedragsinterventies naar type en opdrachtgever  
Overzicht lopende toezichten naar modaliteit en opdrachtgever  
Overzicht klachten en incidenten 2010 – 2012  
Overzicht planning en productie alle producten heel 2012  
Overzicht reclasseringsadviezen naar soort en opdrachtgever  
Overzicht starttermijnen toezicht  
Overzicht start- en doorlooptermijnen werkstraffen  
Overzicht tijdigheid advies o.b.v. JD Online.  
Overzicht trainingen medewerkers  
Planproductie 2013  
Projectenbank  
Project wijkgericht werken  
Recente verantwoording projectenbank en recente mutatie project  
Reglement persoonsgegevens  
RI&E Echt  
RI&E Maastricht  
RI&E Roermond  
Samenwerkingsovereenkomst landelijk  
Routekaart overlast  
Viermaandsrapportage mei-augustus 2013

# **Bijlage 5**

## Inspectieprogramma

### Woensdag 17 april 2013

| Tijd          | Programma                         |
|---------------|-----------------------------------|
| 15.30 - 16.30 | Interview Veiligheidshuis Heerlen |

### Donderdag 18 april 2013

| Tijd          | Programma                                      |
|---------------|--|
| 10.30 - 12.00 | Interview OM Limburg te Maastricht             |
| 14.30 - 16.00 | Interview PI Limburg Zuid locatie De Geerhorst |

### Maandag 6 mei 2013

| Tijd          | Programma                    |
|---------------|------------------------------|
| 10.00 - 11.00 | Interview reclasseringsbalie |

### Woensdag 30 oktober 2013

| Tijd          | Programma             |
|---------------|-----------------------|
| 14.00 - 17.00 | Dossieronderzoek IRIS |

### Vrijdag 1 november 2013

| Tijd         | Programma             |
|--------------|-----------------------|
| 9.00 - 14:00 | Dossieronderzoek IRIS |

### Maandag 11 november 2013

| Tijd          | Programma   |
|---------------|---|
| 9.15 - 9.30   | Korte kennismaking contactpersoon, installatie van de werkkamer |
| 9.30 - 10.30  | Interview met regiomanager                                      |
| 10.30 - 11.30 | Interview met unitmanager WSU                                   |
| 11.45 - 12.15 | Rondleiding gebouw Roermond                                     |
| 12.15 - 12.45 | Lunch   |
| 13.00 - 14.30 | Interview met vier adviseurs (van beide locaties twee)          |
| 14.45 - 15.45 | Interview trainers  |
| 16.00 - 17.30 | Dossieronderzoek  |

### Dinsdag 12 november 2013

| Tijd          | Programma   |
|---------------|---|
| 9.15 – 11.00  | Interview unitmanagers Advies en Toezicht                                 |
| 11.15 – 12.30 | Interview met medewerkers werkstraf                                       |
| 12.30 – 13.00 | Lunch   |
| 13.00 – 15.00 | Interview met vier toezichthouders (van beide locaties twee)              |
| 15.15 – 17.15 | Interview met de werkbegeleiders (beide taakspecialismen, beide locaties) |

### Woensdag 20 november 2013

| Tijd          | Programma                          |
|---------------|------------------------------------|
| 10.30 – 12.00 | Interview OM Limburg te Maastricht |
| 14.00 – 15.00 | Rondleiding gebouw Maastricht      |
| 15:30 – 17:00 | Bezoek aan ZSM te Maastricht       |

### Donderdag 21 november 2013

| Tijd          | Programma  |
|---------------|--|
| 9.00 – 10.00  | Bezoek extern project werkstraf te Maastricht    |
| 10.30 – 11.30 | Bezoek groepsproject "De Overgang" te Echt       |
| 12.00 – 12.30 | Lunch  |
| 12.30 – 13.30 | Interview met vijf cliënten                      |
| 13.30 – 15:00 | Dossieronderzoek                                 |
| 15.00 – 16.00 | Vorbereiding terugkoppeling                      |
| 16.00 – 16.45 | Terugkoppeling eerste bevindingen aan management |









## Missie Inspectie VenJ

*“De Inspectie Veiligheid en Justitie houdt toezicht op instellingen en organen die actief zijn op het terrein van veiligheid en justitie.*

*Hierdoor draagt de Inspectie VenJ bij aan verbetering van de kwaliteit van de taakuitvoering binnen haar toezichtdomein en aan een veilige en rechtvaardige samenleving.”*

Dit is een uitgave van:  
Inspectie Veiligheid en Justitie  
Turfmarkt 147 | 2511 DP Den Haag  
Postbus 20301 | 2500 EH Den Haag  
[www.ivenj.nl](http://www.ivenj.nl)

Februari 2014 | Publicatie-nr. J-22714