

Vergaderjaar 2006–2007

24 587

Justitiële Inrichtingen

Nr. 226

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN JUSTITIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 juli 2007

1. Inleiding

Bij brief van 21 juni 2007 (kenmerk 07-Just-B-050) verzocht de vaste commissie voor Justitie van uw Kamer om toezending van het onderzoek dat de Dienst Justitiële Inrichtingen heeft laten uitvoeren naar geweld en agressie onder personeel in het gevangeniswezen en om dit vergezeld te doen gaan van een standpunt.

Hierbij zend ik u dit rapport toe, genaamd «Resultaten Monitor agressie en geweld 2007 versus 2004, DJI». ¹ Het onderzoek waarvan deze rapportage verslag doet, is verricht in het kader van de uitvoering van het Arboplusconvenant dat op 23 maart 2005 werd afgesloten tussen de Dienst Justitiële Inrichtingen, de gezamenlijke vakorganisaties en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Dit convenant is uw Kamer toegezonden door de toenmalige minister van Justitie bij brief van 30 juni 2005 (TK 24 587, nr. 130). Het convenant is afgelopen op 19 juni 2007.

Het Arboplusconvenant van maart 2005 bevatte ambitieuze doelstellingen om onderlinge agressie en geweld (OAG) terug te dringen, het loopbaanperspectief van het executief personeel te verbeteren en om het ziekteverzuim te verminderen. De doelstellingen met betrekking tot onderlinge agressie en geweld zijn namelijk gerelateerd aan die van de «gemiddelde» werknemer in Nederland. Zo werd ten aanzien van intimidatie en ongewenste seksuele aandacht door collega's onderling een reductie nagestreefd van 30% in twee jaar, en bij lichamelijk geweld zelfs met 50%. Een speciale commissie, waarin alle convenantpartners en de medezeggenschap van DJI waren vertegenwoordigd, is voor een periode van twee jaar belast geweest met de uitvoering van het convenant: de zogeheten branchebegeleidingscommissie Arboplusconvenant DJI (BBC DJI). Belangrijkste werkzaamheden in deze periode waren het uitvoeren van twaalf pilots: negen op het terrein van OAG en drie op het terrein van mobiliteit. De OAG-pilots vonden plaats in penitentiaire inrichtingen, justitiële jeugdinrichtingen en bij de landelijke diensten. Het ging daarbij

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

vooral om het experimenteren met aanpakken en benaderingswijzen. Als «spin off» van een van de pilots is in de overige 43 penitentiaire locaties een gevangeniswezenbreed OAG-traject uitgevoerd. Dit traject bestond uit een korte opleidingsmodule voor alle leidinggevendens gevolgd door een intensief traject van 4 tot 8 maanden door een externe procesbegeleider («ogen van buiten»). Voorts heeft de BBC verschillende onderzoeken laten uitvoeren om nader inzicht in de problematiek te krijgen. Zoals in het rapport «Resultaten Monitor agressie en geweld» is aangegeven, was dit rapport specifiek bedoeld voor de BBC als werkdocument. Het dient ook primair als zodanig te worden gezien. Gegeven het belang van het onderwerp wil ik niettemin aan de wens van uw Kamer voldoen.

2. Onderzoeksbevindingen

Uit het DJI-brede onderzoek (excl. de sector tbs) blijkt dat de kwantitatieve convenantsdoelstellingen niet zijn gerealiseerd. Het aantal medewerkers dat aangeeft in de afgelopen 12 maanden te zijn geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht en intimidatie is licht gestegen. Een positieve ontwikkeling is dat het lichamelijk geweld in de afgelopen twee jaar significant is afgenomen, zij het minder dan was beoogd. Dit geldt eveneens voor het arbeidsverzuim.

Op verschillende locaties zijn eerste verbeteringen zichtbaar; de convenantsperiode is echter te kort gebleken om «best practice»-ervaringen in alle inrichtingen te implementeren en de daarbij behorende cultuurverandering tot stand te brengen. Alles overziende moet geconstateerd worden dat de DJI nog steeds tot de organisaties behoort die bovengemiddeld scoren op het terrein van onderlinge agressie en geweld. Dit betekent niet dat alle bevindingen uit het onderzoek negatief moeten worden gewaardeerd. Positief te waarderen is dat de activiteiten in het kader van het Arboplusconvenant ertoe hebben geleid dat het thema OAG organisatiebreed duidelijk op de agenda is gezet en daardoor bespreekbaar is geworden. De toename van de meldingen van OAG is mogelijk een gevolg hiervan.

De onderzoekers stellen hierover in het rapport: «...lijkt het erop dat binnen DJI de bewustwording ten aanzien van onderlinge agressie en geweld gegroeid is en meer meldingen het gevolg kunnen zijn van die grotere bewustwording. Juist in onderzoek naar integriteitsvraagstukken, zoals onderlinge agressie en geweld, is het beeld vaak dat na een eerste meting een toename te zien is. Dit heeft waarschijnlijk niet te maken met een daadwerkelijk stijging van de problematiek maar met de toegenomen aandacht voor de problematiek» (blz. 36).

De lagere drempel om gevallen van OAG te melden is de eerste noodzakelijke stap om te komen tot oplossingen van de problematiek. Van belang is nu vooral om de aandacht voor deze onderwerpen vast te houden en om verdere maatregelen te nemen teneinde onderlinge agressie en geweld terug te dringen. In de afgelopen periode is kennis en ervaring opgedaan over de effectiviteit van mogelijk inzetbare instrumenten. Deze problematiek vergt echter naar zijn aard een langere-termijnaanpak. In de woorden van het rapport: «...dat een veranderingsproces in cultuur en gedrag over het algemeen een proces is wat niet binnen korte tijd zichtbare effecten oplevert» (blz. 37). Daarbij blijkt uit internationaal onderzoek dat DJI voorop loopt in het agenderen en aanpakken van OAG.

3. Het vervolg

Op 19 juni 2007 vond het slotcongres van het Arbodplusconvenant plaats. Daar werd het «Slotakkoord Arbo+convenant Dienst Justitiële Inrichtingen» gepresenteerd, dat tevens bij deze brief is gevoegd¹. In dit Slotakkoord wordt teruggeblikt op de uitvoering van het Arboplusconvenant en

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

geeft de BBC een aantal verklaringen en aanbevelingen mee aan DJI. Zo beveelt de BBC aan om tot een meer inrichtingsspecifieke aanpak van OAG te komen, en wijst zij op het belang daarbij van een goede monitoring van die problematiek, vooral op lokaal niveau.

Het is daarenboven van belang om DJI-breed actief met medewerkers te communiceren over de aanpak van OAG, zowel de behaalde resultaten als de gewenste verbeteringen. Om dit te stimuleren informeert de DJI het personeel over het Arboplusconvenant onder andere via het intranet waar ook verschillende publicaties en «best practices» gedownload kunnen worden over de ervaringen die de afgelopen jaren zijn opgedaan.

Voorts dient er onder meer een beroepscode voor executief personeel te worden opgesteld en dient na- en bijscholing van deze beroepsgroep meer aandacht te krijgen.

DJI heeft alle aanbevelingen uit het Slotakkoord overgenomen. Binnen de beleidsagenda Personeel en Organisatie DJI 2007–2010 is voorzien in een tweetal programma's waarin de OAG-problematiek in meerjarig perspectief zal worden aangepakt: leiderschapsontwikkeling en Integrale Personele Veiligheid. De stijl van leidinggeven blijkt namelijk een van de belangrijkste factoren te zijn in de aanpak van onderlinge agressie en geweld. Voor dit programma is bij DJI de komende periode € 14 miljoen beschikbaar (1400 leidinggevendenden).

Met deze programma's wordt de problematiek ingebed in het DJI-brede personeelsbeleid. De ingeslagen weg die focust op de werkvloer wordt hiermee verder voortgezet en geïntensiveerd.

De sociale partners zijn overeen gekomen dat het Georganiseerd Overleg in gezamenlijke verantwoordelijkheid de verdere aanpak en monitoring van activiteiten op dit terrein in de toekomst ter hand zal nemen.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De staatssecretaris van Justitie,
N. Albayrak