



EILANDGEBIED SINT MAARTEN
NEDERLANDSE ANTILLEN

Addendum op Plan van aanpak Gevangeniswezen

Opgesteld door:
Directie Programma en Projecten/Projectbureau Justitie
I.s.m.
Huis van Bewaring/Gevangenis Point Blanche

mr. I. R.Chitaroe/U.Aron
11 augustus 2010

Inhoud

1. Reactie op het commentaar van de commissie van deskundigen	3
2. Financiering van de Renovatie	5
3. Verbinding met de Veiligheidsscan.....	7
4. Werving van Personeel	10
5. Opleiding van het Personeel.....	12
6. Organisatie en uitvoeringsprocedures	19

1. Reactie op het commentaar van de commissie van deskundigen

Naar aanleiding van de reactie in juli 2010 van de commissie van deskundigen (*hierna, commissie*) op het plan van aanpak Gevangeniswezen Point Blanche, is dit plan op een aantal onderdelen aangevuld. Het betreft die onderdelen waar de commissie opmerkingen over heeft gemaakt. In het hierna volgende wordt ingegaan op het commentaar van de commissie. De reactie op de opmerkingen en daarmee de wijzigingen van het oorspronkelijk plan zijn in dit addendum opgenomen. Het voorliggend document is zo opgebouwd dat het commentaar van de commissie eerst cursief is opgenomen. Daarna volgt de reactie op de opmerkingen van de commissie.

• In het plan van aanpak zitten te veel onzekerheden op basis waarvan het niet mogelijk is een uitspraak te doen over het wel of niet op orde zijn van de gevangenis in twee jaar.

In het addendum op het plan van aanpak worden enkele zekerheden ingebouwd waaronder de organisatie en de uitvoeringsprocedure van het plan van aanpak. In het definitieve plan van aanpak zal ook aandacht besteed worden aan de risico's bij uitvoering.

• Op een aantal punten zal in ieder geval vóór de Slot-RTC duidelijkheid moeten

Komen:

- de werving van personeel;*
- de financiering van de renovatie;*
- opleiding van personeel;*
- verbinding met de veiligheidsscan.*

In paragraaf 2 wordt beschreven hoe de renovatie zal worden gefinancierd en welke keuzes hierbij gemaakt zijn. In paragraaf 3 wordt een verbinding gelegd tussen de verbeteracties en de veiligheidsscan. In paragraaf 4 wordt een uiteenzetting gegeven over de inspanningen op het gebied van de werving en selectie en de planning die daarbij hoort en eventuele risico's die kunnen optreden. Verder wordt in paragraaf 5 de contouren van een opleidingsplan gegeven. Ten slotte wordt in paragraaf 6 de organisatie en de uitvoeringsprocedures van het plan van aanpak weergegeven.

• De uitvoering van het plan van aanpak is afhankelijk van de beschikbaarstelling van het benodigde budget. Hierover dient op korte termijn duidelijkheid te bestaan. De commissie beveelt aan om het plan van aanpak onder de aandacht te brengen van het College financieel toezicht zodat het kan worden meegenomen bij de beoordeling van de begroting van Sint Maarten. Bij een te krap budget zullen keuzes moeten worden gemaakt die de voortgangscmissie zal moeten toetsen in het licht van de vastgestelde criteria.

Op 14 juli 2010 is de begroting 2011 van het Land Sint Maarten aan de College Financieel Toezicht gezonden. In de bijlage is de begroting van de Gevangenis opgenomen die aan de CFT is gezonden. De landsbegroting 2011 die aan de CFT is gezonden is zonder nieuw beleid.

• Voor de overige punten zal het plan van aanpak binnen enkele maanden moeten worden aangepast en zal de voortgangscmissie de aanpassingen kunnen beoordelen en toezicht houden op de uitvoering.

Akkoord

• *De commissie adviseert het actieplan ‘integriteit’ onderdeel te laten zijn van het plan van aanpak.*
Dit punt geniet inderdaad prioriteit en zijn opgenomen in dit addendum.

• *De commissie acht het, met in achtneming van de in de vorige paragraaf genoemde punten, van groot belang dat maatregelen ten aanzien van de werving van personeel en het verbeteren van de veiligheid met voorrang ter hand worden genomen.*

De punten genieten inderdaad prioriteit en zijn opgenomen in dit addendum.

2. Financiering van de Renovatie

De eerste activiteiten voor de renovatie van point Blanche zijn gestart. De financiering hiervan is rond en de planning van de voorbereidende fase ziet er goed uit. Een aandachtspunt is vanzelfsprekend de uitvoering van de renovatie zelf. De vraag is of die gerealiseerd gaat worden in de beoogde tijd. In het plan zelf wordt aangegeven dat verwacht wordt dat de renovatie duurder zal uitvallen dan gepland. Het plan geeft echter niet aan hoe kostenoverschrijdingen zullen worden voorkomen en of die gefinancierd kunnen worden.

Onduidelijkheid hierover zal onverantwoorde vertraging met zich mee kunnen brengen. De commissie acht het noodzakelijk dat voor de Slot-RTC duidelijkheid is over dit punt.

Een zwak punt in het plan is de tijdelijke voorziening die gedurende de renovatie noodzakelijk is, namelijk celcontainers. De financiering hiervan is nog niet rond. Hierdoor kan de hele renovatie worden vertraagd of zal de capaciteit van de gevangenis tijdelijk afnemen.

“ De vraag is of die gerealiseerd gaat worden in de beoogde tijd”.

St. Maarten erkent het feit en is zich er terdege van bewust, dat een goede aanpak en uitvoering van de planning belangrijke en essentiële voorwaarden zijn voor deze enorme en kostbare renovatie. Dat dit alles zorgvuldig en serieus gebeurt, blijkt, zo stelt de commissie terecht, uit de voorbereiding. Omdat nu al een inschatting is gemaakt dat de kosten hoger zullen uitvallen, is onder meer besloten om het renovatieplan op te splitsen in zogeheten percelen. Gemotiveerd is gekozen om eerst dat wat echt dringend noodzakelijk is in het kader van veiligheid en humane detentie aan te pakken. Op deze wijze wordt per onderdeel/perceel de voortgang goed bewaakt, worden risico's beperkt gehouden, biedt het de mogelijkheid deze snel op te lossen en worden onderdelen geheel afgerond alvorens naar het volgende onderdeel/perceel te gaan.

Het beschikbare budget wordt aangewend om deze eerste noodzakelijke verbeteringen met voorrang aan te pakken. De vraag of de renovatie binnen de beoogde tijd zal kunnen plaatsvinden, is op St. Maarten voorts ook afhankelijk van weersomstandigheden (orkaan) en personele en organisatorische situaties van derden (bv. aannemer). Door het renovatieplan op te splitsen in onderdelen (percelen) is het mogelijk om problemen met bijvoorbeeld aannemers mogelijk beter/snel op te lossen. Per te renoveren onderdeel (perceel) zal worden beoordeeld welke aannemer hiervoor het meest geschikt is.

In week 33 zal de de openbare aanbesteding met voorgaande selectie plaatsvinden. Het renovatieproject omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verbetering van de woon- en werkomgeving in de inrichting. Het project bestaat uit de volgende percelen:

Perceel I: -- het vervangen van alle hurktoiletten en douches in de natte ruimten van de cellen.

- de woonafdelingen van de gedetineerden voorzien van een oproep/intercomsysteem.
- Het herstellen van de complete brandveiligheidsinstallaties
- Beveiliging entree, centrale post en woonafdelingen.
- Vernieuwen elektrische installaties
- Vervangen van alle sloten.

Perceel II: -- uitbreiding, renovatie en herinrichting keuken.

Perceel III - uitbreiden van het kantoorgebouw met een verdieping, verbouwen en herinrichten van het personeels- /entreegebouw inclusief alle technische voorzieningen.

Voor de uitvoering van het renovatieproject is 18 maanden uitgetrokken, te starten in januari 2011.

“ In het plan zelf wordt aangegeven dat verwacht wordt dat de renovatie duurder zal uitvallen dan gepland. Het plan geeft echter niet aan hoe kostenoverschrijdingen zullen worden voorkomen en of die gefinancierd kunnen worden. Onduidelijkheid hierover zal onverantwoorde vertraging me zich mee kunnen brengen.”

Voor de uitvoering van de totale renovatie is een bedrag van 2.9 miljoen NAF beschikbaar uit USONA middelen. In juli 2010 is aan het Crime Fonds Nederlandse Antillen het verzoek gedaan om in het kader van een meer efficiënte en effectieve aanpak van de criminaliteit een bijdrage te leveren aan de renovatie en het creëren van tijdelijke celruimte met name voor de detentie van minderjarigen. Met het bedrag uit de Crime Fonds middelen (\$1.093.000) komt het totaal bedrag voor de renovatie op 4.8 miljoen NAF. Dit bedrag lijkt thans voldoende om de renovatie uit te kunnen voeren.

Een zwak punt in het plan is de tijdelijke voorziening die gedurende de renovatie noodzakelijk is, namelijk celcontainers. De financiering hiervan is nog niet rond. Hierdoor kan de hele renovatie worden vertraagd of zal de capaciteit van de gevangenis tijdelijk afnemen.

Het creëren van tijdelijke opvang is een belangrijk punt van aandacht voor het voortvarend kunnen renoveren van de cellen. Om die reden is het alternatief van tijdelijke celcontainers ontwikkeld en zal de financiering uit de middelen van het Crime Fonds Nederlandse Antillen komen. Daarnaast kan ingeval St. Maarten gedurende de renovatie echt celcapaciteit tekort komt, een beroep worden gedaan op de omringende eilanden: Curaçao, Bonaire, Aruba.

3. Verbinding met de Veiligheidsscan

“ De verbinding tussen de bevindingen uit de veiligheidsscan en de verbetervoorstellen (uit het plan van aanpak) wordt echter niet expliciet gelegd.”

In de veiligheidsscan worden ten aanzien van de volgende situaties/aspecten verbetervoorstellen gedaan. In onderstaand schema wordt per verbetervoorstel aangegeven op welke wijze dat in het plan van aanpak Point Blanche is opgenomen:

Verbetervoorstel veiligheidsscan: 4.1.1. Algemene organisatorische aanbevelingen
Plan van aanpak: In het opleidingsprogramma 2009/2010 van de inrichting Point Blanche wordt een training beroepsethiek aan het uitvoerend personeel aangeboden. In de training wordt onder meer aandacht besteed aan het “omgaan met meerderen en collega’s”: respectvol omgaan met inachtneming van ieders verantwoordelijkheid en bevoegdheid in de inrichting, betrokkenheid van het uitvoerend niveau bij de organisatorische veranderingen en stimuleren professionele werkhouding. In de integriteittrainingen zal nader worden ingegaan op het aspect van beeldvorming en het tegengaan van corruptie .
Prioriteit: start met trainingen aan nieuw geworven personeel begin 2011.

Verbetervoorstel veiligheidsscan 4.1.2 Beveiligingsmethodiek DJI
Plan van aanpak: Er wordt thans een nieuw hoofd Beveiliging geworven. Op 18 augustus vinden er selectiegesprekken plaats. Bij de selectie wegen ook de kwaliteiten die deze functionaris moet hebben en zoals in de veiligheidsscan geschetst, mee. Deze functionaris zal alsdan ook worden belast met het bundelen en verder uitwerken van alle documenten tot een integraal calamiteitenplan.
Prioriteit: start feb 2011

Verbetervoorstel veiligheidsscan 4.1.3 Calamiteitenbestrijding: alarmopvolging, bedrijfshulpverlening, alarminstructies, gijzeling, intern bijstandsteam, incidentenregistratie
Plan van aanpak: Veiligheid/ de basis voor calamiteitbestrijding krijgt bij de renovatie van Point Blanche hoogste prioriteit. Dit betekent concreet: - verbetering technische installaties. De complete brandveiligheidsinstallatie alsook de intercomsystemen op de verblijfsafdelingen van de gedetineerden worden vervangen en/of hersteld. - In het opleidingsprogramma Pont Blanche van 2009/2010 is opgenomen en training E.H.B.O, personeelsinstructies en brandblussen. In deze trainingen, die reeds in uitvoering zijn, worden medewerkers getraind hoe met bepaalde calamiteiten om te gaan. Deze trainingen zullen doorgang vinden. - Het personeel van Point Blanche is in juni 2010 getraind door deskundigen van de brandweer St.Maarten over hoe om te gaan met brandveiligheidssituaties. Bij calamiteiten kan de inrichting een beroep doen op de IBT= interne bijstandsteam. - De aandachtspunten bedrijfshulpverlening, alarminstructies, gijzeling en incidentenregistratie zullen in 2011 verder worden uitgewerkt.

Prioriteit: ligt nu bij het op korte termijn verbeteren van de technische installaties en het voorzetten van de trainingen. Onderdeel van de renovatie.

Verbetervoorstel veiligheidsscan 4.1.4 Informatiebeveiliging

Plan van aanpak: Het aspect van het belang van een deugdelijke beveiliging van informatie was niet opgenomen in het plan van aanpak van juni 2010. Het belang van een goede informatiebeveiliging is desalniettemin van essentieel belang. In het opleidingsprogramma voor het inrichtingspersoneel zal een start worden gemaakt om dit aspect mee te nemen. Daarnaast zal hiervoor een aparte module worden ontwikkeld.

Prioriteit: opnemen in bestand opleidingsaanbod begin 2011. Ontwikkelen van aparte module medio 2011.

Verbetervoorstel veiligheidsscan 4.1.5 Beveiligingsprocessen; toegangscontrole, relatie- en ambtelijk bezoek, buitenactiviteiten, cel- en overige inspecties, urinecontroles, tellen, interne verplaatsingen, transport, ontslag, sleutelbeheer,

Plan van aanpak:

- In het kader van de renovatie zijn reeds verbeteringen aangebracht bij de entree (voorportier) van de inrichting. Deze zullen begin 2011 door de aangestelde aannemer verder worden uitgevoerd.
- In het kader van een goed sleutelbeheer wordt bij de renovatie prioriteit gelegd bij het vervangen van alle sleutels.
- In het kader van de toegangscontrole is er een bagagedoorlichtingsapparaat aangeschaft en vindt handmatige controle plaats: zie ook hieronder punt 4.2.
- Voor de controle van en op relatiebezoek zijn werkinstructies opgesteld (zie paragraaf 2.a plan van aanpak juni 2010).

De overige verbetervoorstellen zijn nog niet opgenomen in een plan van aanpak. Door de vele en verschillende verbeteracties inzake Point Blanche moet een prioritering worden aangebracht. Het meest noodzakelijke en dat wat als basis dient voor andere verbeteringen, wordt eerst aangepakt: bijvoorbeeld renovatie van alle technische systemen, brandinstallaties, sloten, cellen en personele reorganisatie.

Prioriteit: de (verdere) renovatie van het voorportier en het vernieuwen van de sleutels zal januari 2011 starten. De overige punten zullen na 2011 aan de orde komen.

Verbetervoorstel veiligheidsscan 4.2. Technische installaties: bagagedoorlichtingsapparaat, brandmeldinstallatie, communicatiesysteem, verlichting, omtrekbeveiliging, camera-observatiesysteem, detectiepoort, noodstroom, biometrie, vitale ruimten.

Plan van aanpak: in het plan van aanpak van juni 2010 (paragraaf 2.a) is reeds melding gemaakt dat mede op basis van de veiligheidsscan:

- de bagagedoorlichting is verbeterd. Er is een bagagedoorlichtingsapparaat aangeschaft, het personeel is getraind in het gebruik van dit apparaat. Daarnaast vindt als extra check ook handmatige detectie plaats van bezoekers en personeel bij binnenkomst als bij het verlaten van de inrichting.
- er nieuwe en goedwerkende portofoons voor het personeel zijn aangeschaft waarmee zij onderling alsook met de meldkamer kunnen communiceren.
- er een camera- observatiesysteem is wat inhoudt dat er op een aantal kritieke plekken in en om de inrichting camera's zijn geplaatst.

In het kader van de renovatie (dat in het plan van aanpak is vermeld) worden de volgende verbetervoorstellen uitgewerkt:

- Verbetering technische installaties; in de eerste fase van de renovatie wordt de complete brandveiligheidsinstallatie, elektriciteitssystemen alsook de intercomsystemen op de verblijfsafdelingen van de gedetineerden vervangen en/of hersteld.
- Verbetering toegangscontrole; in de eerste fase van de renovatie wordt de entree (voorportier) vernieuwd, de centrale post en de woonafdelingen. .
- Aanwijzen van vitale ruimten. Dit laatste zal pas na de noodzakelijke technische en gebouwelijke renovatie kunnen plaatsvinden.

M.b.t. de registratie van de noodstroomtest en de aanschaf van biometrische apparatuur zij vermeld dat deze niet zijn opgenomen in het plan van aanpak. Zoals hiervoor onder verbeterpunt 4.1.5 vermeld moet er een prioritering in de uitvoering van de verschillende verbeteracties worden aangebracht. Voor nu is het van belang te weten dat het noodstroomaggregaat regelmatig wordt getest en goed functioneert.

Als de personele reorganisatie voor een belangrijk deel is afgerond, zal de kwestie van registratie van het testgebruik in de werkprotocollen worden opgenomen.

Op dit moment is er nog geen financiële inschatting gemaakt van de aanschaf van biometrisch apparatuur.

Belangrijk is dat controle van persoonsgegevens van verdachten door justitie (OM) in de fase van vervolging uitvoerig geschied. Desalniettemin zal deze controle op termijn nader worden aangescherpt met inachtneming van de aanbeveling.

Conclusie:

De verbetervoorstellen uit de veiligheidscan zijn en worden meegenomen in het plan van aanpak Point Blanche. In het hiervoor opgenomen schema is uitgelegd op welke wijze en welke keuzen waarom zijn gemaakt. Hier zij nog opgemerkt dat de voorstellen uit de veiligheidscan gebaseerd zijn op een situatie waar al een lange, jarenlange periode van professionalisering en (technische) verbeteringen heeft plaatsgevonden. Ondanks het feit dat St. Maarten de voorstellen als een goed toetsmiddel gebruikt om de kwalitatieve (technische) stand van zaken van de inrichting te bepalen, zei opgemerkt dat ook andere rapportages en aanbevelingen over wat good prison is, leidend zullen en moeten zijn. In het plan van aanpak van juni 2010 zijn deze opgenoemd. Bij alle voorstellen over de stand van zaken inzake verbeteringen moet echter ook kritisch en met inzicht beoordeeld worden welke verbeteringen prioriteit hebben en of die in zijn volle breedte nuttig en effectief zullen zijn voor St. Maarten.

4. Werving van Personeel

Personeel

- *In het plan van aanpak is een formatie opgenomen voor na de reorganisatie. De werving van afdelingshoofden is gestart.*
- *Een tijdelijk gecombineerd met activiteiten is in het plan opgenomen.*
- *Een risico is dat Sint Maarten verwacht dat er een structureel tekort van 10 fte zal zijn. Het plan van aanpak biedt geen inzicht in de wijze waarop Sint Maarten deze 10 fte wil gaan werven. De commissie acht het noodzakelijk dat vóór de Slot-RTC helderheid komt hoe en op welke termijn de werving van deze 10 fte's zal plaatsvinden.*

De werving en selectie van de unithoofden is in volle gang. Op 18 augustus 2010 vinden de selectiegesprekken plaats. Het aantal kandidaten is voldoende om een selectie te maken voor de invulling van de functies, hoofd beveiliging, hoofd correctie, hoofd detentie en hoofd bedrijfsvoering. De planning is om deze medewerkers per 1 november 2010 aan te stellen.

De structurele onderbezetting van 10 fte (gevangensbewaarders) was ontstaan door het feit dat een aantal medewerkers door natuurlijk verloop vrijwel gelijktijdig vertrokken. Het tekort was gebaseerd op het formatieplan 2009 dat nog niet is geaccordeerd door de Minister van Justitie land Nederlandse Antillen. De functies uit dit formatieplan zijn overigens niet moeilijk invulbaar en passen binnen het natuurlijk verloop van het personeel. In januari 2010 zijn 13 gevangensbewaarders in dienst genomen. In juli jl. zijn nog eens 6 kandidaten geschikt bevonden en worden per 1 november 2010 aangesteld.

Na de interne personele reorganisatie en de selectie en plaatsing conform het nieuwe (concept) functieboek van juni 2010 zal duidelijk worden of en hoeveel vacatures er nog ingevuld moeten. De reorganisatie brengt een nieuwe functie met zich mee namelijk die van penitentiair werker. De gevangensbewaarders die thans min of meer deze functie bekleden moeten, daar er andere eisen aan de functie van penitentiair werker worden gesteld, desgewenst solliciteren. Het is thans niet duidelijk of alle bewaarders op deze functie zullen solliciteren en of zij ook allen daarvoor geschikt zullen worden bevonden. De achtergrond van het opstellen van een nieuw functieboek is in het plan van aanpak van juni 2010 aangegeven.

De werving & selectie van kandidaten voor de functies van bewaarder en penitentiair werker ziet er als volgt uit:

- Plaatsing advertentie in lokale dagbladen;
- De selectiecommissie nodigt de sollicitanten uit voor een gesprek. De commissie bestaat uit een medewerker personeelszaken, de directeur of diens plaatsvervanger, de coördinator OVT (onderwijs, vorming & training) en een vertegenwoordiger van de vakbond;
- Er wordt een antecedentenonderzoek gedaan; het verzoek hiertoe wordt aan de PG gericht;
- Indien het voornoemd onderzoek en het sollicitatiegesprek positief zijn, wordt de kandidaat uitgenodigd voor een medische keuring. Dit gebeurt door een arts. Het medisch rapport wordt door de keuringsarts naar de Arbodienst in Curaçao opgestuurd. Laatste stelt een keuringsbesluit op.
- Indien het medisch onderzoek positief is, wordt een psychologische test afgenomen. Mocht ook dit positief zijn, dan volgt een sporttest.
- De sporttest bestaat uit het testen van de conditie van de kandidaat (hardlopen etc.).
- Tot slot volgt ook nog een milieuonderzoek. Twee medewerkers van de inrichting van wie een maatschappelijk werker brengen een huisbezoek aan de kandidaat. Het doel hiervan is om ook een goed totaal beeld te krijgen van mogelijke kwetsbaarheden in of rond de kandidaat.

Mocht de kandidaat op alle hiervoor genoemde onderdelen positief scoren dan volgt de formele aanstelling van de kandidaat.

Conclusie:

Door het selecteren van zes geschikte kandidaten (gevangenisbewaarders) en op korte termijn 4 unithoofden wordt het tekort van 10 fte ondervangen. Werving en selectie is een doorlopend punt van aandacht om het verloop op te vangen.

5. Opleiding van het Personeel

Uit het plan wordt niet duidelijk op welke wijze Sint Maarten zorg zal dragen voor de Opleiding van personeel. Gegeven de schaal van Sint Maarten acht de commissie het onwaarschijnlijk dat Sint Maarten zelfstandig kan voorzien in een kwalitatief volwaardige opleiding.

Point Blanche heeft een opleidingsprogramma 2009/2010. Dit aanbod bevat 17 opleidingsvakken voor de verschillende functiegroepen. Daarnaast zijn er 7 vakken die in het kader van het bijhouden van het geleerde (opfriscursus) worden aangeboden. De trainingen worden door verschillende deskundigen (bijvoorbeeld op het gebied van taal of wetgeving) ontwikkeld en gedoceerd. Het gaat om een vaste groep van deskundigen die door de inrichting zijn aangesteld om de vakken te doceren.

Het opleidingsaanbod zoals vastgelegd in het document “opleidingsprogramma strafgevangenis St. Maarten 2009/2010” omvat de volgende vakken:

1. Personeelsinstructie
2. Algemene bepalingen
3. Landsverordening materieel ambtenarenrecht
4. Wapenleer
5. Geweldsinstructie
6. Rapportage
7. Maatschappijleer
8. Penitentiaire kennis
9. Fouilleren
10. Engels
11. Spaans
12. Rechten
13. E.H.B.O.
14. Marcheren
15. Computerles
16. Beroepsethiek
17. Integrale opleiding penitentiair inrichtingswerker

Aanbod opfrustrainingen:

18. Integrale basisvaardigheid
19. Praktisch penitentiair optreden
20. Effectieve and productieve
21. Brandblussen
22. E.H.B.O.

Kernaspecten van de aangeboden trainingen:

1. Personeelsinstructie

Doelgroep: alle medewerkers in de inrichting

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Het geven van inzicht in de verschillende functies in de inrichting en welke taken/bevoegdheden en rollen bij welke functie horen
- Gedragsregels en omgangsvormen: hoe gaat men als collega's met elkaar en met leidinggevenden om.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: meer inzicht krijgen in de personele opbouw van de inrichting en de omgangscultuur in de inrichting.

2. Algemene bepalingen

Doelgroep: bewaarders en in toekomst functiegroep penitentiair werker

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde

- Regelgeving gevangeniswezen Nederlandse Antillen
- Huisregels voor gedetineerden: rechten en plichten van gedetineerden
- Verzorging/bejegening van gedetineerden.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: *betere uitvoering van hun taken m.b.t. de bejegening van gedetineerden.*

3. Landsverordening materieel ambtenarenrecht

Doelgroep: alle medewerkers

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde

- Kennis van de rechtspositie van het inrichtingspersoneel.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: *meer inzicht krijgen in hun rechtspositie*

4. Wapenleer

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde

- Kennis van het wapen en het gebruik.
- Instructies inzake registratie, het opbergen van het wapen.
- Wat wel en niet mag met het dienstwapen.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: duidelijkheid over wanneer, in welke gevallen een inrichtingswapen gebruikt mag worden, het gebruik hiervan, verantwoordelijkeisen m.b.t. het hebben van een dienstwapen.

5. Geweldsinstructie

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Hoe om te gaan met agressie van gedetineerden.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: meer bewustwording van de veiligheidsrisico's van het werk.

6. Rapportage

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde

- Hoe stel je een rapportage op.
- Wat wordt in een rapportage opgenomen.
- Hoe vindt observeren en rapporteren plaats

Wat kunnen cursisten met deze informatie: de medewerkers zijn in staat zelfstandig een rapportage betreffende de geordineerde op te stellen

7. Maatschappijleer

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Kennis van de samenleving van St. Maarten: cultureel, politiek, bestuurlijk.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: met name medewerkers die niet afkomstig zijn uit St. Maarten krijgen zo meer inzicht in de samenleving van St. Maarten

8. Penitentiaire kennis

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde

- Kennis van de strafwetgeving.
- Penitentiaire regelgeving: sanctie, rechten en plichten gedetineerden.
- Betekenis (doel en rol) commissie van toezicht.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: tot een betere uitvoering van werk komen met name waar het de bejegening van gedetineerden betreft.

9. Fouilleren

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde

- Waarom fouilleren.
- Wie wordt wanneer en op welke wijze gefouilleerd.
- Wat is effectief fouilleren.
- Hoe te reageren als er iets gevonden wordt.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: betere uitoefening van hun taak en conform de regels in dezen.

10. Engels

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde;

- Basiskennis van het Engels met name spreekvaardigheid.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: communiceren met Engelstalige gedetineerden.

11. Spaans

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Basiskennis spaans met name spreekvaardigheid.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: communiceren met de Spaanstalige gedetineerden

12. Rechten

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Basisbegrippen uit de stafwetgeving: wie is verdachte en wie veroordeelde en wat betekent dit voor de detentiesituatie.
- Inzicht in de verschillende formulieren die door rechter en het openbaar ministerie worden gebruikt..
- Hoe zijn het openbaar ministerie en de rechtbank georganiseerd.
-

Wat kunnen cursisten met deze informatie: tot een betere uitvoering van hun werk komen.

13. E.H.B.O.

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Reanimeren.
- Verschillende vormen van letsel.
- Wat te doen bij spoedeisende hulp.
-

Wat kunnen cursisten met deze informatie: het bieden van eerste hulp bij ongevallen en focus op hoe hulpverleners van buiten snel in te schakelen.

14. Marcheren

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Kennis van de verschillende vormen van marcheren.
- Wanneer/ in welke situaties wordt er gemarcheerd.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: betere uitoefening van hun taak en discipline en gecoördineerd optreden

15. Computerles

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Basiskennis over het gebruik en de functies van een computer

Wat kunnen cursisten met deze informatie: efficiënter werken

16. Beroepsethiek

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Wat houdt goede uitvoering van het werk in.
- Wat zijn dilemma's waar tegenaan kan worden gelopen.
- Hoe kun je die oplossen.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: inzicht in wat wel en niet kan binnen de uitoefening van de functie.

17. Integrale opleiding penitentiair inrichtingswerker

Doelgroep: uitvoerend personeel (bewaarders en penitentiair werker)

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Hoe worden gedetineerden met verschillende achtergronden benaderd: in sociaal, cultureel en delict gerelateerd.
- Hoe wordt er geobserveerd en gerapporteerd.
- Hoe worden gedetineerden en bezoekers te woord gestaan.
- Hoe worden verschillende controle- en beveiligingswerkzaamheden uitgevoerd.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: met de instrumenten en vaardigheden uit de training tot betere uitvoering komen.

Aanbod opfrustrainingen:

18. Integrale basisvaardigheidstraining

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Wat zijn de rechten en plichten van gedetineerden
- Kennis van de strafwetgeving en gevangenisreglementen Nederlandse Antillen
- Leren rapporteren

Wat kunnen cursisten met deze informatie: met de opfriscursus meer inzicht krijgen in de formele voorwaarden die aan het werk ten grondslag ligt.

19. Praktisch penitentiair optreden

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Hoe worden verschillende controle en beveiligingsmaatregelen uitgevoerd.
- Rechten en plichten van gedetineerden.
- Hoe worden gedetineerden en bezoekers te woord gestaan.
- Omgaan met agressie en geweld.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: alle onderdelen zijn gericht op het verbreden van inzicht en vaardigheden en daarmee het functioneren.

20. Effective and productive

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Omgaan met de verschillende factoren op de werkvloer die van invloed kunnen zijn op het functioneren.
- Leren om met beperkte middelen toch maximaal resultaat te behalen: zoeken naar oplossingen en mogelijkheden i.p.v. bij de pakken neerzitten.
-

Wat kunnen cursisten met deze informatie: op een positieve en creatieve manier het werk en de doelen binnen het werk te behalen.

21. Brandblussen

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Leren gebruiken van de verschillende brandblusapparaten
- Training in het gebruik van deze apparaten.

Wat kunnen cursisten met deze informatie: het kunnen werken met de verschillende brandblusapparaten ingeval van brand.

22. E.H.B.O.

Doelgroep: uitvoerend personeel en management

In de training komen de volgende onderwerpen aan de orde

- Reanimeren.
- Verschillende vormen van letsel.
- Wat te doen bij spoedeisende hulp.
-

Wat kunnen cursisten met deze informatie: het bieden van eerste hulp bij ongevallen en focus op hoe hulpverleners van buiten snel in te schakelen.

Conclusie:

De inrichting Point Blanche heeft een opleidingsprogramma dat voldoet aan het verbreden van de basiskennis en -informatie en het bieden van instrumenten voor de uitoefening van de taken. Ondanks de schaalgrootte van St. Maarten is het mogelijk om deskundigen (onderwijzers, advocaten) te werven die de verschillende vakken kunnen doceren. Medio 2011 zal op basis van een inventarisatie van de opleidingsbehoeften van de nieuwe medewerkers en de nieuw gecreëerde functie van penitentiair medewerker een nieuw opleidingsplan worden opgesteld. Daarnaast zal vanaf die periode ook worden nagegaan of er ook trainers aangezocht moeten worden. St. Maarten zal daarover contact hebben met de inrichtingen op Curaçao, Bonaire en Aruba.

6. Organisatie en uitvoeringsprocedures

De projectorganisatie ziet er als volgt uit:

- Het Bestuurscollege van het Eilandgebied Sint Maarten is de opdrachtgever. Het Bestuurscollege is als projecteigenaar verantwoordelijk voor de uitvoering van dit project. (Na 10/10/10 treedt de Minister van Justitie Land Sint Maarten op als opdrachtgever van dit plan).
- De (wnd). Secretaris Generaal (SG) sector Justitie houdt, namens het Bestuurscollege, toezicht op de uitvoering van dit project en is, namens het Bestuurscollege, verantwoordelijk voor de inhoudelijke kwaliteit van de uitvoering van dit project. De wnd. SG sector Justitie rapporteert aan het Bestuurscollege. (Na 10/10/10 treedt de Secretaris Generaal van het Ministerie van Justitie Land Sint Maarten op als gedelegeerd opdrachtgever).
- De projectleider, Hoofd van de Gevangenis/Huis van Bewaring Point Blanche. Deze projectleider zal op dagelijkse basis verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van dit project binnen de gestelde voorwaarden. Deze projectleider zal rapporteren aan de wnd. Sector Generaal sector Justitie.
- De begeleidingscommissie is verantwoordelijk voor het proces voorbereiding, aanbesteding van het onderzoek (selectie en onderhandeling) toezicht en evaluatie. De begeleidingscommissie is onder voorzitterschap van de projectleider en bestaat voorts uit een lid van de vakbond, lid van de Sector Justitie, lid vanuit het Openbaar Ministerie.

Begeleidingscommissie:

- draagt zorg voor het opstellen van de Terms of References,
- draagt zorg voor de aanbestedingsprocedure,
- stimuleert een constructieve samenwerking en informatie-wisseling met relevante betrokken overheidssectoren,
- introduceert de onderzoekers bij de sleutelpersonen in de overheidssectoren die informatie kunnen leveren voor het uitvoeren van het project,
- volgt de uitvoering van het project kritisch (op projectbeheersingsaspecten) en geeft commentaar op tussen en eindproducten,
- Draagt zorg voor het opstellen van een evaluatierapport van het onderzoek

Het project zal worden gemonitord aan de hand van 3-maandelijke rapportages van de projectleider aan de wnd. SG sector Justitie.

Binnen de voortgangsrapportage zullen de projectdoelstellingen en resultaten meetbaar worden gemaakt op het niveau van: doelstellingen, resultaten/mijlpalen, activiteiten gerelateerd aan tijd, begroting, organisatie. Binnen de rapportage zal per op te leveren resultaatgebied moeten worden aangegeven of de bijbehorende projectactiviteiten binnen de tijdsplanning en binnen het budget worden uitgevoerd.

Om de legitimiteit van dit project te waarborgen, zal er een evaluatie van dit project plaatsvinden, door hiervoor een onafhankelijke partij in te schakelen, die na beëindiging van het project, een evaluatie zal doen van de uitvoering van dit project. Hierbij zal gekeken worden naar alle aspecten van de projectbeoordeling, ontwerp, achtergrond, doelstellingen, resultaten, aannames, risico's, uitvoering en verwachte en onverwachte effecten, en dat alles met name vanuit het oogpunt van duurzaamheid.