



Inspectie Veiligheid en Justitie  
*Ministerie van Veiligheid en Justitie*

# Leger des Heils Reclasseringsunit Maastricht

Doorlichting



# *Leger des Heils Reclasseringsunit Maastricht*

Doorlichting

September 2013

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>6</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>8</b>
1.1 Aanleiding en doel	17
1.2 Reikwijdte van de doorlichting	17
1.3 Toetsingskader	17
1.4 Opzet	19
1.5 Objectbeschrijving	20
1.6 Eerder onderzoek	22
1.7 Leeswijzer	22
<b>2 Rechtspositie en omgang</b>	<b>24</b>
2.1 Identiteitsvaststelling	25
2.2 Informatieverstrekking	26
2.3 Functioneren beklagregeling	27
2.4 Privacy	27
2.5 Omgangsvormen	29
2.6 Conclusie	30
<b>3 Advies</b>	<b>32</b>
3.1 Maatschappelijke reïntegratie	33
3.1.1 Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie	33
3.1.2 Samenwerking met netwerkpartners	34
3.2 Maatschappijbeveiliging	35
3.2.1 Bijdrage aan de strafrechterketen	35
3.2.2 Risico-identificatie en -beheersing	39
3.3 Conclusie	41
<b>4 Toezicht</b>	<b>42</b>
4.1 Maatschappelijke reïntegratie	43
4.1.1 Inhoud van het reclasseringscontact	43
4.1.2 Samenwerking	44
4.2 Maatschappijbeveiliging	45
4.2.1 Bijdrage aan de strafrechterketen en risico-identificatie	45
4.2.2 Risicobeheersing toezicht	51
4.3 Conclusie	56

<b>5</b>	<b>Gedragsinterventie</b>	<b>58</b>
5.1	Maatschappelijke reïntegratie	59
5.1.1	Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie	59
5.1.2	Samenwerking	60
5.2	Maatschappijbeveiliging	62
5.2.1	Bijdrage aan de strafrechtketen	62
5.3	Conclusie	63
<b>6</b>	<b>Organisatieaspecten</b>	<b>64</b>
6.1	Personeelsvereisten	65
6.2	Communicatie	67
6.3	Integriteit	72
6.4	Veiligheid	73
6.4.1	Voorkomen intimidatie en agressie	73
6.4.2	Omgang met incidenten	75
6.5	Evaluatie	76
6.6	Conclusie	78
	<b>Bijlage 1 Oordeel</b>	<b>80</b>
	<b>Bijlage 2 Aanbevelingen</b>	<b>82</b>
	<b>Bijlage 3 Afkortingen</b>	<b>84</b>
	<b>Bijlage 4 Bronnen</b>	<b>86</b>
	<b>Bijlage 5 Inspectieprogramma</b>	<b>88</b>



# Voorwoord

De Inspectie Veiligheid en Justitie heeft in de periode van 3 juli 2013 tot en met 16 juli 2013 een doorlichting uitgevoerd bij het Leger des Heils Reclasseringsunit Maastricht. 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.

Over het algemeen oordeelt de Inspectie positief. Zeker de uitvoering van de taakspecialismen advies en gedragsinterventies zijn goed op orde. Ook de rechtspositie van de cliënten en de organisatieaspecten voldoen op de meeste punten. Er zijn twee aandachtsgebieden.

Ten eerste is er op het taakspecialisme toezicht op meerdere punten verbetering nodig, waaronder op het gebied van het momenteel beperkte gebruik van herdiagnostiek en van het wijzigen van bijzondere voorwaarden.

Ten tweede zijn er aandachtspunten in de samenwerking met het OM. Deze punten liggen grotendeels buiten de directe invloedssfeer van de reclassering. Belangrijke voorbeelden hiervan zijn de traagheid in de tenuitvoerlegging van toezichten, het trage reageren op verzoeken tot wijzigen van bijzondere voorwaarden en toezichtniveau en het niet altijd voorzien van opdrachten tot reclasseringsadviezen van een zittingsdatum. Tussen het parket en de verschillende reclasseringsorganisaties in Limburg vindt overleg plaats over genoemde punten en dit leidt tot voorzichtige verbeteringen, maar de situatie is nog onvoldoende.

J.G. Bos

*Hoofd van de Inspectie Veiligheid en Justitie*



# Samenvatting

De Inspectie Veiligheid en Justitie heeft in de periode van 3 juli 2013 tot en met 16 juli 2013 een doorlichting uitgevoerd bij het Leger des Heils Reclasseringsunit Maastricht. Het doel van de inspectie is om te beoordelen hoe het 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.

Over het algemeen oordeelt de Inspectie positief. Zeker de uitvoering van de taakspecialismen advies en gedragsinterventies is goed op orde. Ook de rechtspositie van de cliënten en de organisatieaspecten voldoen op de meeste punten. De Inspectie vraagt met name aandacht voor het taakspecialisme toezicht en de samenwerking met het OM.

Op het aspect maatschappijbeveiliging van het toezicht zijn diverse aandachtspunten. Zowel herdiagnostiek als het wijzigen van toezichtniveau vinden beperkt plaats, ook in gevallen wanneer dit wel zou moeten. Hoewel er actief wordt gestuurd op het wijzigen van de bijzondere voorwaarden als dit aan de orde is, gebeurt dit niet altijd. Door deze zaken kan het voorkomen dat het toezicht op een gegeven moment onvoldoende aansluit op de cliënt. Verder is er een verschil in de handelingsvrijheid die toezichthouders nemen, bijvoorbeeld bij het al dan niet uitvoeren van herdiagnostiek en in de frequentie en wijze van evalueren van toezicht. De Inspectie wil er op wijzen dat te grote verschillen niet alleen resulteert in het niet correct uitvoeren van processen, maar ook met het oog op de gelijkheid in behandeling van de cliënten onwenselijk is.

De aandachtspunten in de samenwerking met het OM kwamen ook reeds aan bod in het doorlichtingsrapport van SVG Reclassering Limburg van de Inspectie Veiligheid en Justitie. Meerdere processen die van belang zijn voor de ketensamenwerking tussen reclassering en OM zijn ook in het geval van LdH Reclassering Maastricht niet op orde. De adviseurs ondervinden hinder doordat niet alle opdrachten tot een reclasseringsadvies voorzien zijn van een zittingsdatum. Hierdoor kan het voorkomen dat reclasseringsadviezen niet op tijd voor een zitting opgeleverd worden. Ook toezichthouders hebben last van processen die onvoldoende verlopen. Voorbeelden zijn de traagheid bij het wijzigen van bijzondere voorwaarden, evenals bij de tenuitvoerlegging van een toezicht, als dit onbeheersbaar dreigt te worden. Deze en andere zaken worden verderop in de samenvatting bij de relevante aspecten/taakspecialismen, te weten advies en toezicht, nader toegelicht. Over genoemde punten is overleg tussen het OM en de reclassering gaande en dit leidt tot voorzichtige verbeteringen, maar de situatie is nog onvoldoende.

Hieronder staan de oordelen van de Inspectie over de afzonderlijke aspecten danwel taakspecialismen.

### Rechtspositie en omgang

De Inspectie is overwegend positief over de rechtspositie van cliënten. De identiteit van cliënten wordt altijd vastgesteld bij het eerste contact, zij krijgen alle benodigde informatie schriftelijk toegestuurd, er is een functionerende beklagregeling, de reclasseringswerkers gaan secuur om met de gegevens van cliënten en zij bejegenen hen respectvol.

Er zijn echter ook een aantal aandachtspunten. De vaststelling van de identiteit geschiedt niet conform de Wet op de identificatie van verdachten en veroordeelden. Het verificatiestation wordt niet gebruikt omdat na installering ervan bleek dat niet alle cliënten in de strafrechtsketendatabank stonden. Er wordt ook niet meer gestuurd op het gebruik van biometrie. Verder checken reclasseringswerkers niet altijd in het eerste gesprek of de cliënten de informatie over hun rechtspositie hebben ontvangen en begrepen. Tot slot bleek dat niet in alle dossiers van het LdH een specifiek voor het toezicht ondertekende ‘Verklaring van geen bezwaar’ aanwezig was, waarmee cliënten aan de toezichthouder toestemming geven om relevante informatie op te vragen en te delen met derden.

#### Oordeel criteria

Identiteitsvaststelling	
Informatieverstrekking	
Functioneren beklagregeling	
Privacy	
Omgangsvormen	

#### Aanbevelingen aan LdH Reclassering Maastricht

- Zorg ervoor dat alle reclasseringswerkers het verificatiestation gaan gebruiken bij de vaststelling van de identiteit van de cliënten en zorg voor controle hierop door de administratie.
- Zorg dat voor ieder reclasseringsproduct een ‘Verklaring van geen bezwaar’ wordt getekend.

#### Advies

De Inspectie is positief over de adviezen die LdH Reclassering Maastricht uitbrengt. Zij bevatten een reëel advies dat is gebaseerd op een diagnostisch instrument. De risico's op de verschillende leefgebieden die aan bod komen

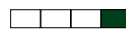
in de RISC<sup>1</sup> komen terug in het adviesrapport en zijn goed onderbouwd. Indien van toepassing maken de reclasseringswerkers gebruik van Ifzo<sup>2</sup> om cliënten naar zorg toe te leiden. De werkbegeleider is nauw betrokken bij het proces en controleert ieder advies op twee verschillende momenten.

Een aandachtspunt is het op tijd leveren van reclasseringsadviezen aan het OM. Dit heeft twee oorzaken. Ten eerste stuurt het LdH er op het moment niet op dat adviezen twee weken voor zittingsdatum worden opgeleverd. Ten tweede voorziet het OM niet alle opdrachten van een zittingsdatum en worden gewijzigde zittingsdata niet altijd door het OM ingevoerd in JD-online, waardoor reclasseringswerkers hiervan niet automatisch op de hoogte worden gesteld. De ketenprocesmanager van het OM, bij wie de adviseur de juiste zittingsdatum kan opvragen, heeft een hoge werkdruk en de adviseurs moeten dan ook vaak lang wachten op een reactie.

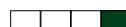
#### Oordeel criteria

##### Maatschappelijke reïntegratie

Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie



Samenwerking met netwerkpartners

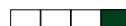


##### Maatschappijbeveiliging

Bijdrage aan de strafrechtketen



Risico-identificatie en -beheersing



#### Aanbeveling aan LdH Reclassering Maastricht

Stuur op en realiseer het op tijd leveren van de reclasseringsadviezen, zowel aan het OM als aan DJI.

#### Toezicht

Het oordeel over het toezicht is wisselend. Wat betreft de maatschappelijke reïntegratie voldoet het toezicht bij LdH Reclassering Maastricht volledig. De toezichthouders geven op de juiste wijze invulling aan het reclasseringscontact en hebben zowel aandacht voor begeleiding als controle van hun cliënten. De toezichthouders onderhouden contact met zorginstellingen, evenals met andere relevante ketenpartners zoals de politie.

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

<sup>2</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.

Wat betreft de maatschappijbeveiliging voldoet het toezicht echter beperkt. Zowel herdiagnostiek als het wijzigen van toezichtniveau vindt beperkt plaats, ook in gevallen wanneer dit wel zou moeten. Het wijzigen van bijzondere voorwaarden wordt weleens achterwege gelaten, ook al wordt hier wel op gestuurd. Er zijn verschillen in de manier waarop toezichthouders met deze processen omgaan. Dit geldt ook voor de frequentie en wijze van evalueren van toezicht. Hoewel de Inspectie begrijpt dat zeker bij de doelgroep van het LdH maatwerk belangrijk is, wil ze er op wijzen dat deze verschillen in de uitvoering van bedoelde processen niet te groot moeten zijn met het oog op de gelijkheid in behandeling van de cliënten.

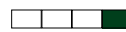
Zoals aangegeven is de samenwerking met het OM wat betreft de toezichten op enkele punten niet op orde. Met name de tenuitvoerlegging (TUL) van toezichten<sup>3</sup> verloopt niet zoals dit zou moeten. Het duurt momenteel te lang voordat een TUL-zitting kan plaatsvinden. De toezichthouder moet contact met de cliënt houden tot de TUL-zitting, terwijl de toezichthouder vanwege de onuitvoerbaarheid van het toezicht juist is overgegaan tot het advies aan het OM om de voorwaardelijke straf tenuitvoer te leggen. Ook bij andere processen, zoals het wijzigen van bijzondere voorwaarden, ondervinden de toezichthouders er hinder van dat dit lang duurt bij het OM. Sommige toezichthouders organiseren om deze reden hun processen buiten de ketenprocesmedewerker om. Hoewel het probleem op deze manier vermeden wordt, biedt het geen oplossing voor op de lange(re) termijn. Het is van belang dat het OM de processen zo verbetert, dat de reclassering zijn taak ongehinderd kan uitvoeren.

Onderdelen van de maatschappijbeveiliging die goed verlopen zijn de contactfrequentie, het duobegeleiderschap en het onderhouden van contacten met het (in)formele netwerk. Het opstellen van de toezichtovereenkomst gebeurt de laatste periode op tijd en de kwaliteit van de toezichtovereenkomsten is goed. De uitvoering van het toezicht sluit aan op het vonnis.

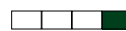
### *Oordeel criteria*

#### *Maatschappelijke reïntegratie*

Inhoud van het reclasseringscontact



Samenwerking



<sup>3</sup> Indien een toezicht onuitvoerbaar blijkt te zijn, kan de reclassering deze voortijdig negatief beëindigen. Het OM kan vervolgens een vordering indienen tot tenuitvoerlegging (TUL) van de gehele of gedeeltelijke voorwaardelijke straf.

### *Maatschappijbeveiliging*

Bijdrage aan de strafrechterketen en risico-identificatie



Risicobeheersing toezicht



### *Aanbevelingen aan LdH Reclassering Maastricht*

- Zorg dat alle toezichthouders regelmatig de toezichten evalueren en dit registreren in IRIS.
- 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.

### *Aanbevelingen aan het OM Limburg en LdH Reclassering Maastricht*

- Zorg ervoor dat toezichten tijdig (kunnen) starten. Realiseer dat de reclassering over lijsten kan beschikken, waarop de reclassering kan zien aan welke cliënten door het OM een zelfmeldplicht is opgelegd.
- Realiseer een ordentelijke ketensamenwerking in het geval toezichthouders willen TUL'en. Let hierbij op de snelheid van afhandeling en de eenduidigheid van het proces.

## **Gedragsinterventies**

De Inspectie is positief over de gedragsinterventies die door het LdH worden gegeven. De trainingen worden gegeven conform de eisen van de Erkenningscommissie. De instroom ligt achter op de planning, dit geldt echter voor bijna alle trainingen in de hele regio. De trainers werken samen met LdH Eindhoven; dit is tevens de standplaats van de werkbegeleider gedragsinterventies. Er vindt regelmatig overleg plaats tussen trainers en toezichthouders. Mede vanwege de beperkte omvang van het team is de samenwerking goed. Het Facilitair Interventie Team (FIT) en de interventie-coach voeren de controle op de gedragsinterventies uit.

### *Oordeel criteria*

#### *Maatschappelijke reïntegratie*

Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie



Samenwerking



### *Maatschappijbeveiliging*

Bijdrage aan de strafrechterketen



## **Organisatieaspecten**

De Inspectie is overwegend positief over de organisatieaspecten van het LdH Maastricht. Onder de vorige unitmanager heerste onrust onder de werknemers, wat vervolgens een negatieve uitwerking had op de productie. Sinds

het aantreden van de interim-unitmanager is de rust terug gekeerd in de organisatie en trekt de productie weer aan. De interne en externe communicatie is grotendeels op orde, hoewel de uitkomst van casuïstiekbesprekingen vaak niet in IRIS wordt geregistreerd. Zoals onder de taakspecialismen Advies en Toezicht vermeld, behoeft de samenwerking met het OM verbetering. Hiervoor is al een traject opgestart, mede op aangeven van de drie reclasserings-organisaties in de regio. Het personeel is goed opgeleid, beschikt over de relevante licenties en volgt regelmatig bijscholing. De unit heeft beleid omtrent integriteit en hier wordt naar gehandeld. Veiligheidsaspecten zijn regelmatig onderwerp van gesprek en er bestaan voldoende fysieke maatregelen om de veiligheid te borgen. Er wordt goed omgegaan met spaarzame incidenten die plaatsvinden. Er ontbreekt echter een actuele Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Op het terrein van de evaluatie kan de unit nog winst boeken. Zo is er geen recent overkoepelend medewerkertevredenheidsonderzoek en vindt er te weinig evaluatie plaats met cliënten.

#### *Oordeel criteria*

Personeelsvereisten	
Communicatie	
Integriteit	
<i>Veiligheid</i>	
Voorkomen intimidatie en agressie	
Omgang met incidenten	
Evaluatie	

#### *Aanbevelingen aan LdH Reclassering Maastricht*

- Registreer ten behoeve van de inzichtelijkheid van de besluitvorming en overdraagbaarheid van toezichten de uitkomst van casuïstiekbesprekingen altijd in IRIS.
- Realiseer een RI&E met bijbehorend plan van aanpak.
- Voer op termijn een overkoepelend medewerkertevredenheidsonderzoek uit.
- Zet in op het evalueren van de werkprocessen bij de cliënten.





1

# Inleiding

## 1.1 Aanleiding en doel

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

Het doel van de inspectie is om te beoordelen hoe het bij het Leger des Heils Reclasseringsunit Maastricht 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

De Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg (W&G) is onderdeel van het Leger des Heils in Nederland. Onder het W&G valt onder andere het cluster Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering.

Het onderzoek richt zich op de reclasseringsunit van Leger des Heils (LdH) Maastricht. Het werkgebied van de unit behelst het arrondissement Limburg. De reclasseringsunit voert de taakspecialismen advies, toezicht en gedragsinterventie uit.

## 1.3 Toetsingskader

Het toetsingskader dat de Inspectie bij doorlichtingen van reclasseringsinstellingen hanteert, is gebaseerd op (inter)nationale wet- en regelgeving en uitvoeringsbeleid.<sup>4</sup> Het toetsingskader wordt periodiek aangepast aan ontwikkelingen in regelgeving en uitvoeringsbeleid.

Het toetsingskader bestaat voor deze doorlichting uit vier modules, één basismodule en één voor elk van de drie taakspecialismen, te weten advies, toezicht en gedragsinterventie. 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 & omgang, maatschappelijke reïntegratie, maatschappijbeveiliging, veiligheid en organisatieaspecten op welke wijze de instelling de reclasseringstaken uitvoert. De aspecten maatschappelijke reïntegratie en maatschappijbeveiliging zijn erg omvangrijk binnen het

<sup>4</sup> Zie voor het volledige toetsingskader de website van de Inspectie ([www.ivenj.nl](http://www.ivenj.nl)).





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. De Inspectie past de modules toe voor zover de te inspecteren reclasseringsorganisatie de desbetreffende taak uitvoert. In onderstaande tabel is een overzicht weergegeven in welke module welk aspect wordt behandeld:

Tabel 1. Overzicht toetsingskader

	Rechts-positie & omgang	Maatschap-pijbeveili-ging	Maatschap-pelijke reïntegratie	Veiligheid	Organisatie-aspecten
Basismodule	X			X	X
Module 1: Advies		X	X		
Module 2: Toezicht		X	X		
Module 3: Gedragsinterventie		X	X		

De genoemde aspecten zijn opgedeeld in criteria. De Inspectie komt bij ieder criterium tot een oordeel dat is samengesteld op basis van een weging van de volgende 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>5</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>5</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 adviesproducten, tien toezichten en negen gedragsinterventies bekeken. Het doel van het dossieronderzoek is om een indruk te krijgen van de werkwijze van Leger des Heils Reclasseringsunit Maastricht. De selectie van dossiers beoogt geen representatieve steekproef te zijn. De Inspectie houdt interviews met medewerkers, leidinggevendenden, cliënten<sup>6</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. Tijdens de schouw is er met name aandacht voor de veiligheidssituatie van gespreks- en trainingsruimten. In bijlage 5 is het inspectieprogramma opgenomen.

Om een goede indruk te krijgen van de reclasseringsactiviteiten in de regio Limburg, bezoekt de Inspectie ook de reclasseringsunits van SVG Reclassering Limburg en RN Limburg. 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. Van elke reclasseringsorganisatie stelt de Inspectie een inspectierapport op.

### Tijdsbestek

De Inspectie heeft de doorlichting op 13 juni 2013 aangekondigd. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode van 3 juli 2013 tot en met 16 juli 2013, waarbij de Inspectie al in april een bezoek heeft gebracht aan de ketenpartners in de regio. Het concept-inspectierapport is op 6 september 2013 voor wederhoor aangeboden aan Leger des Heils Reclasseringsunit Maastricht. Het hoofd van de Inspectie Veiligheid en Justitie heeft op 30 september 2013 het inspectierapport vastgesteld en aangeboden aan de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie.

---

<sup>6</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

LdH Reclassering Maastricht heeft te maken met de Herziening Gerechtelijke Kaart en zodoende ook met veranderingen in de werkprocessen van het arrondissementsparket. Doordat Limburg nu één arrondissementsparket kent, is er ook alleen nog een reclasseringsbalie in Maastricht. Daarnaast is de implementatie van ZSM<sup>7</sup> van invloed op de werkwijze van de reclassering. Dit heeft gevolgen voor de taken van de reclasseringsbalie, de inzet van het personeel en de wijze van het afhandelen van de reclasseringsopdrachten. Dit komt in de hoofdstukken 3 en 6 nader aan de orde.

Bij LdH Reclassering Maastricht zijn zowel adviseurs, toezichthouders en gedragsinterventietrainers werkzaam. De organisatie werd ten tijde van de doorlichting aangestuurd door een interim-unitmanager, die vanaf mei 2013 voor een periode van vier maanden deze rol heeft ingevuld. Aanleiding voor zijn aanstelling was dat uit de resultaten van een extern onderzoek bleek dat er sprake was van een mismatch tussen de vorige unitmanager en het personeel. Deze mismatch had een negatieve invloed op de prestaties van de unit. Een concreet gevolg is onder andere dat diverse (beleids) documenten die de Inspectie normaliter als input gebruikt, niet voorhanden waren voor het LdH Reclassering Maastricht. De interim-unitmanager is aangesteld om de rust binnen de organisatie te herstellen. Tijdens deze vier maanden kon er gezocht worden naar een permanente nieuwe unitmanager die per 1 september is aangetreden.

Er zijn twee werkbegeleiders, zowel één voor de adviseurs als voor de toezichthouders, en er is tot slot een administratieve ondersteuning. LdH Reclassering Maastricht heeft één spreeklocatie. Andere locaties waar de reclasseringswerkers met cliënten kunnen spreken, zijn de penitentiaire inrichtingen in de provincie, de locaties van Reclassering Nederland in zowel Maastricht als Roermond en de Veiligheidshuizen. Tabel 2 geeft een overzicht van het aantal medewerkers en fte per taakspecialisme.

---

<sup>7</sup> ZSM staat voor Zo Snel, Slim, Selectief, Simpel en Samenlevingsgericht. Mogelijk een beslissing nemen over de afdoening van veel voorkomende criminaliteit.

Tabel 2. Overzicht personeel

	Aantal medewerkers	Aantal fte's
Naar specialisme:		
Management	1	0,9
Werkbegeleider	2	2
Diagnose & Advies	4	3,8
Toezicht	9	8
Gedragsinterventie	3	2,9
Administratie	3	2,2

Tabel 3 geeft een overzicht van de productie van het LdH Reclassering Maastricht.

Tabel 3. Reclasseringsproducten gepland en geproduceerd – 01 januari 2013 t/m 31 mei 2013

	Planproductie 2013	Productie t/m 31 mei 2013	Projectie productie hele jaar bij gelijkblijvende instroom 1
Vroeghulpbezoek	34	24	57,6
Reclasseringsadvies beknopt o.b.v. QuickScan	81	57	136,8
Reclasseringsadvies beknopt zonder Quickscan	26	15	36
Reclasseringsadvies o.b.v. RiSc	193	54	129,6
Reclasseringsadvies o.b.v. RiSc met verdieping	1	5	12
Reclasseringsadvies o.b.v. RiSc t.b.v. PIJ/TBS	1	0	0
Tripel/milieurapportage	0	0	0
Niveau 1	63	8,39	20,1
Niveau 2	181	65,84	158,02
Niveau 2 met pp-toeslag	2	0,77	1,85
Niveau 3	37	7,60	18,24
Gedragsinterventie			
COVA+	15	3	7,2
ART	8	0	0
'Oude gedragsinterventies'	24	0	0
Justitieel casemanagement	18	9	21,6
Toeleiding zorg	0	2	4,8
Plaatsing Forensische Zorg	6,7	12	28,8

## 1.6 Eerder onderzoek

LdH Reclassering Maastricht is één keer eerder betrokken geweest in een onderzoek dat is uitgevoerd door de Inspectie, te weten het themaonderzoek Ketenaansluiting Reclassering-OM, uitgevoerd in 2006. De resultaten uit dit onderzoek zullen niet worden meegenomen in deze doorlichting. Het themaonderzoek Ketenaansluiting Reclassering-OM is te gedateerd om de bevindingen van destijds nog mee te nemen.

## 1.7 Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk komt de rechtspositie van de cliënt aan bod. De volgende drie hoofdstukken beslaan de taakspecialismen advies, toezicht en gedragsinterventie. In het daarop volgende hoofdstuk komen de organisatieaspecten aan bod die het gehele reclasseringsproces aangaan, evenals de veiligheid.

Ieder hoofdstuk behandelt meerdere criteria, ieder in een eigen paragraaf. De paragraaf 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 het Leger des Heils Reclasseringsunit Maastricht, 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

Reclasseringswerkers stellen de identiteit van cliënten bij het eerste contact vast aan de hand van het identiteitsbewijs. Een kleurenkopie hiervan wordt bijgevoegd in het dossier. Bij ieder contact met een nieuwe reclasseringswerker stelt deze de identiteit opnieuw vast. Reclasseringswerkers maken geen gebruik van biometrie. Er is wel een verificatiestation aanwezig, maar deze wordt niet gebruikt. Toen het verificatiestation net was geplaatst, bleek dat niet alle cliënten opgenomen waren in de strafrechtsketendatabank (SKDB). De aandacht voor het gebruik ervan is toen verslapt.

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.

De afdeling administratie controleert na afloop of in ieder dossier een kopie van het identiteitsbewijs aanwezig is.



### Oordeel

De reclasseringswerkers controleren altijd de identiteit, maar doen dit niet met behulp van biometrie zoals de WIVVG het voorschrijft. Omdat na installatie van het verificatiestation bleek dat niet alle cliënten in de SKDB stonden, gebruiken de reclasseringswerkers het niet meer en daar ook niet meer op gestuurd. Vanwege de wettelijke verplichting om middels biometrie de identiteit van cliënten vast te stellen, is het van belang dat de reclasseringswerkers het verificatiestation weer gaan gebruiken en dat hier op gestuurd wordt.

### **Aanbeveling**

Zorg ervoor dat alle reclasseringswerkers het verificatiestation gaan gebruiken bij de vaststelling van de identiteit van de cliënten en zorg voor controle hierop door de administratie.

## **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**

Cliënten ontvangen voor het eerste gesprek altijd een schriftelijke uitnodiging. 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. Bij het eerste gesprek controleert de reclasseringswerker niet altijd of alle informatie bekend is bij de cliënt.

Tijdens dit gesprek legt de reclasseringswerker het doel en verloop van het reclasseringstraject uit aan de cliënt. Mocht de reclasseringswerker het voornemen hebben om het toezicht voortijdig negatief te beëindigen, dan wordt de cliënt daarover geïnformeerd.

De controle op het proces geschiedt doordat de werkbegeleiders af en toe mee gaan naar een gesprek. Dit doen zij als er een nieuwe medewerker is of als er problemen zijn met een cliënt. De werkbegeleider controleert dan of alle benodigde informatie wordt verstrekt aan de cliënt.



### **Oordeel**

Cliënten ontvangen een schriftelijke uitnodiging met daarbij een informatiefolder. De benodigde informatie is aanwezig en wordt op gestructureerde wijze verstrekt aan de cliënten. Doordat de reclasseringswerkers niet standaard checken of de cliënt de folders heeft ontvangen en of dat zij de

inhoud hiervan hebben begrepen, kan het voorkomen dat cliënten niet volledig op de hoogte zijn van hun rechten en plichten.

## 2.3 Functioneren beklagregeling

### Criterion

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

Zowel de cliënten als de medewerkers gaven aan op de hoogte te zijn van het bestaan van de klachtenprocedure. Klachten worden meestal intern opgelost. De Klachtencommissie geeft de klacht door aan de unitmanager. Deze gaat vervolgens in gesprek met de betreffende reclasseringswerker. Naar aanleiding van dit gesprek spreekt de unitmanager met de cliënt. 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 unitniveau bijgehouden.



### Oordeel

De aanwezige beklagregeling functioneert goed. Cliënten en medewerkers zijn op de hoogte van de regeling en klachten worden op een behoorlijke manier afgehandeld.

## 2.4 Privacy

### Criterion

In het cliëntdossier opgenomen gegevens dienen slechts bekend gemaakt te 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

behoefte hiervan moet er een document ‘Verklaring van geen bezwaar’ 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 gaan secuur om met de gegevens van cliënten. Zij maken deze slechts bekend aan instellingen of personen die hiertoe bevoegd zijn. De cliënt geeft schriftelijke toestemming voor het raadplegen van referenten en voor het geven van informatie aan derden door middel van een ‘Verklaring Geen Bezwaar’. De cliënt ondertekent deze Verklaring in het eerste gesprek. De reclasseringswerker wijst de cliënt er altijd op dat hij zijn dossier in kan zien. In de praktijk maken cliënten hier weinig gebruik van.

Er is een privacyreglement aanwezig. De reclasseringswerkers verstrekken dit altijd aan de cliënten door middel van een folder die bij de uitnodiging voor het eerste gesprek zit. De medewerkers van LdH Maastricht hebben een gedragscode: het Paspoot van het Leger des Heils. Hierin staat beschreven aan welke gedragsregels een medewerker moet voldoen.

De werkbegeleiders controleren of de medewerkers handelen volgens het privacyreglement door wel eens mee te gaan naar gesprekken met cliënten. Tevens controleert de administratie de dossiers op de aanwezigheid van een ‘Verklaring Geen Bezwaar’. Tijdens het dossieronderzoek bleek dat deze Verklaring bij alle geraadpleegde advieszaken aanwezig is. Voor toezichten werd in een aantal gevallen nog gebruik gemaakt van de verklaring van de adviesfase.



### Oordeel

De reclasseringswerkers gaan secuur om met de gegevens van cliënten, zij zijn op de hoogte van het privacyreglement en er wordt gecontroleerd of Verklaringen Geen Bezwaar zijn ondertekend door de cliënten. Aandachtspunt is dat het voorkomt dat de cliënt voor het toezicht geen nieuwe ‘Verklaring van geen bezwaar’ tekent.

## Aanbeveling

Zorg dat voor ieder reclasseringsproduct een ‘Verklaring van geen bezwaar’ wordt getekend.

## 2.5 Omgangsvormen

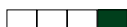
### Criterion

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

Alle reclasseringswerkers hebben de cursus motivational interviewing<sup>8</sup> gevolgd en deze gesprekstechniek wordt ook gehanteerd. Om de kennis actueel te houden zijn opfriscursussen te volgen. Tijdens de gesprekken gaven de reclasseringswerkers aan onlangs een cursus culturele diversiteit gevolgd te hebben. Op basis van ervaring en door middel van cursussen is er aandacht voor verschillende culturele achtergronden.

In het Paspoort van het Leger des Heils zijn ook omgangsvormen opgenomen. Tijdens casuïstiekoverleg en individuele caseloadgesprekken is er vanuit de werkbegeleiders aandacht voor het respectvol bejegenen van cliënten.



### Oordeel

De reclasseringswerkers gaan op een respectvolle manier om met de cliënten. Zij hebben relevante cursussen gehad en hanteren goede gesprekstechnieken. Vanuit de werkbegeleiders en tijdens de casuïstiekoverleggen is er tevens voldoende aandacht voor dit onderwerp.

<sup>8</sup> Motivational interviewing is een gespreksmethode die reclasseringswerkers gebruiken om cliënten te helpen hun problemen te onderkennen en om hen aan te zetten tot verandering.

## 2.6 Conclusie

De Inspectie is overwegend positief over de rechtspositie van cliënten. De identiteit van cliënten wordt altijd vastgesteld bij het eerste contact, zij krijgen alle benodigde informatie schriftelijk toegestuurd, er is een functionerende beklagregeling, de reclasseringswerkers gaan secuur om met de gegevens van cliënten en zij bejegenen hen respectvol.

Er zijn echter ook een aantal aandachtspunten. De vaststelling van de identiteit geschiedt niet conform de WIVVG. Reclasseringswerkers gebruiken het verificatiestation niet, omdat na installering ervan bleek dat niet alle cliënten in de SKDB stonden. Er wordt ook niet meer gestuurd op het gebruik van biometrie. Verder checken reclasseringswerkers niet altijd in het eerste gesprek of de cliënten de informatie over hun rechtspositie hebben ontvangen en begrepen. Tot slot bleek dat niet in alle dossiers van het LdH een specifiek voor het toezicht ondertekende ‘Verklaring van geen bezwaar’ aanwezig was.





# 3 Advies

## 3.1 Maatschappelijke reïntegratie

### 3.1.1 Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie

#### criterium

De interventies die het advies voorstelt, dienen onderbouwd te zijn met een gevalideerd instrument zoals RISC of Quickscan.<sup>9</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

Het uitgangspunt van de reclasseringsunit LdH in Maastricht is om ieder advies te baseren op een RISC of Quickscan. De adviesrapporten die de Inspectie heeft ingezien zijn gebaseerd op een RISC dan wel een Quickscan. In een enkel geval wordt geen RISC of Quickscan gebruikt. Dit kan voorkomen in het geval dat de cliënt bij een vroeghulpbezoek niet mee wil werken, maar er wel een recente rapportage beschikbaar is, bijvoorbeeld omdat de cliënt een veelpleger is. Als er toch een rapportage gewenst is, maakt de adviseur deze op basis van de gegevens die al beschikbaar zijn. Indicatiestelling voor een gedragsinterventie of behandeling gebeurt standaard op basis van een RISC.

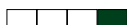
Als er een toezicht geïndiceerd is, sluiten de bijzondere voorwaarden die in het plan van aanpak geadviseerd worden aan op de risicofactoren die voortkomen uit de RISC of Quickscan.

Een reclasseringswerker bespreekt de ingevulde RISC altijd met de werkbegeleider. Indien, op basis van het professioneel oordeel van de reclasseringswerker, het advies afwijkt van de diagnose, onderbouwt de reclasseringswerker dit en bespreekt het met de werkbegeleider. Na de bespreking wordt het rapport gegenereerd vanuit de RISC. De werkbegeleider controleert het rapport nogmaals op tekstuele fouten, algemene samenhang en proportionaliteit van de geadviseerde sanctie. Ook leest zij over het

<sup>9</sup> RISC (Recidive Inschatting Schalen) is een instrument dat op basis van criminogene factoren het recidiverisico, mogelijkheden voor gedragsbeïnvloeding en de geschikte gedragsinterventies bepaalt. De Quickscan is een selectie-instrument om in de eerste fase van het strafproces een inschatting te maken of een afname van de RISC wenselijk is en of de vervolgactiviteiten moeten worden ingezet.

algemeen het proces verbaal om te controleren of het advies aansluit op het delict waarvan de cliënt wordt verdacht.

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 adviesrapporten aan maatschappelijke reïntegratie. Ieder advies is gebaseerd op een RISC of een Quickscan, er zijn duidelijke instructies hoe deze diagnostische instrumenten gebruikt dienen te worden en er vindt een goede, inhoudelijke controle op plaats.

### 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

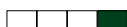
Uit de dossiers blijkt dat de reclasseringswerkers in de adviesfase gebruik maken van informatie van andere instanties. Deze informatie wordt gebruikt als bijdrage aan het advies dat uiteindelijk moet leiden tot handvatten voor gedragsverandering en reïntegratie.

Bij een klinische plaatsing vindt er samenwerking met het NIFP/IFZ<sup>10</sup> plaats. Voor een ambulante behandeling of begeleid wonen maken de reclasse-

<sup>10</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.

ringswerkers gebruik van informatievoorziening forensische zorg (Ifzo<sup>11</sup>). De reclasseringswerkers weten hoe dit systeem werkt en hoe ze het moeten gebruiken. Ze zijn tevreden over de manier waarop dit systeem het vinden van geschikte zorg voor een cliënt eenvoudiger heeft gemaakt. De reclasseringswerkers zien goede kennis van het zorgaanbod als een belangrijke aanvulling op Ifzo om er zeker van te zijn dat een cliënt in een voor hem geschikte kliniek wordt geplaatst. Deze kennis is over het algemeen niet schriftelijk vastgelegd. Reclasseringswerkers beschikken wel zelf over contactpersonen. Nieuwe medewerkers lopen mee en vragen informatie op bij hun collega's. Tijdens de casuïstiekbespreking is er ook veel kennisuitwisseling. Een actuele zorgkaart is niet aanwezig. De zorgkaart die er is, is gedateerd. Voor het gebruik van Ifzo is een uitgebreide handleiding aanwezig.

Tijdens de RISC-bespreking met de werkbegeleider en de controle van het rapport heeft de werkbegeleider er aandacht voor of de reclasseringswerker cliënten correct toeleidt naar zorg.



## Oordeel

De reclasseringswerkers zijn op de hoogte van de verschillende netwerkpartners en maken bij de totstandkoming van het advies gebruik van informatie over de cliënt die bij hen bekend is. Indien nodig wordt een cliënt met behulp van Ifzo doorverwezen naar een relevante zorginstelling. Er is geen actuele zorgkaart aanwezig waar het zorgaanbod in de regio staat samengevat.

## 3.2 Maatschappijbeveiliging

### 3.2.1 Bijdrage aan de strafrechten

#### 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

<sup>11</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.

termijn opgeleverd te worden. De Inspectie vindt het van belang dat opdrachtgevers dienen 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 te hebben in werkinstructies. Er dienen vastgestelde criteria te zijn voor prioriteitstelling van de adviesopdrachten, ook voor de fase van in verzekeringstelling. 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>12</sup> is een landelijke werkwijze om het proces van beoordelen, straffen en uitvoeren in elkaar te schuiven. 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 bezien 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 terecht komen. In de regio Limburg maakt het OM echter direct een selectie, waarbij onder andere de 'High Impact Crime'-zaken of zaken waarvoor zeker extra onderzoek moet plaatsvinden, doorgestuurd worden naar de Weekdienst Officier. Deze zaken zullen de route van in verzekeringstelling naar de rechter-commissaris doorlopen. 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 reclasseringsorganisatie hebben evenals de jeugdreclassering, de Raad voor de Kinderbescherming en Slachtofferhulp, een consulterende functie.

Indien tot ZSM besloten wordt, kan een cliënt een 'betekenisvolle interventie' opgelegd krijgen. Een voorbeeld hiervan is de PAS-interventie ('Ik pas voor geweld, voor agressie et cetera), een door het LdH zelf ontwikkelde verkorte individuele variant van de ART (agressie regulatie training).

Medewerkers van het LdH Maastricht ervaren de samenwerking binnen ZSM overwegend positief. Zij zien het nut ervan in maar erkennen dat het overleggen soms hectisch is door de vele deelnemers. Positief vinden zij dat

---

<sup>12</sup> ZSM staat voor Zo snel, slim, selectief, simpel en samenlevingsgericht mogelijk een beslissing nemen over de afdoening van veel voorkomende criminaliteit.

de ZSM-tafel vaak mee gaat in het advies van de reclassering; de input van de reclassering wordt serieus genomen (zie hoofdstuk 6).

### *Verdeling*

Het verdelen van reclasseringszaken aan Reclassering Nederland (RN), Stichting Verslavingsreclassering GGZ (SVG) en het Leger des Heils gebeurt door de reclasseringsbalie. RN 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, verslaafden aan SVG en de overige cliënten aan RN. Na verdeling op basis van deze criteria door de reclasseringsbalie komt een zaak binnen bij de werkbegeleider van het LdH. Zij verdeelt de adviezzaken intern. Ze prioriteert op basis van urgentie en caseloadverdeling van de adviseurs. Mocht een oplevertermijn niet gehaald gaan worden, dan wordt altijd de opdrachtgever ingelicht. Ten tijde van de doorlichting is de instroom van adviezzaken iets onder het gemiddelde van voorgaande jaren.<sup>13</sup>

### *Prioritering*

Ten tijde van de doorlichting was er geen wachtrij voor adviezen. Mocht hier wel sprake van zijn, dan prioriteert de werkbegeleider op basis van zittingsdatum en delict.

### *Kwaliteit en levertermijn*

De oplevertermijn voor adviezen aan de rechtbank is recent gewijzigd. Voorheen moest zes weken na het ontvangen van de opdracht en vier weken voor de zitting geleverd worden (de zitting werd gepland volgens dit schema). Recent is deze termijn echter gewijzigd en moet de reclassering uiterlijk twee weken voor zitting het rapport leveren. In de praktijk blijkt dit voor de reclasseringswerkers niet altijd haalbaar te zijn. Binnen het LdH wordt niet gestuurd op het halen van deze termijn, omdat naar eigen zeggen een week voor de zitting aanleveren als voldoende wordt beschouwd door het OM.

Het is voor de reclassering lastig werkbaar dat het OM in veel gevallen geen zittingsdatum doorgeeft aan de reclassering. De reclasseringswerker moet dan contact opnemen met de ketenprocesmanager van het OM om de zittingsdatum op te vragen. Normaliter zou de zittingsdatum in JD-online te vinden moeten zijn, maar het OM voert gegevens niet altijd op tijd in. Er zijn ook gevallen waarbij er bij de opdrachtverstrekking aan het LdH nog geen zittingsdatum bekend is. Het komt dan voor dat het OM een fictieve zittingsdatum in JD-online invult. Het niet consequent hanteren van

---

<sup>13</sup> Instroomverdeling 3RO, peildatum 22 juni 2013.

JD-online levert problemen op voor het LdH. Adviseurs moeten het OM opbellen om te controleren of de genoemde data kloppen.

Het LdH Maastricht levert de adviezen niet altijd op tijd aan, maar in het eerste half jaar van 2013 is dit wel licht verbeterd. Zoals hierboven beschreven, ligt de oorzaak van het niet halen van de termijn zowel in het sturen van de reclassering op een andere termijn, als in het vaak ontbreken van de zittingsdatum. Landelijk bezien valt op dat ook de alle LdH-units samen meer dan de helft van de reclasseringsadviezen niet op tijd leveren.<sup>14</sup> De adviezen bevatten een reëel en proportioneel geadviseerde sanctiemodaliteit. Daarnaast voldoen zij aan de inhoudelijke criteria en zijn opdrachtgevers tevreden over de kwaliteit.

#### *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>15</sup> aan de 3RO van het ministerie van Veiligheid en Justitie heeft aangegeven 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 nu 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.

Het LdH heeft weinig adviesopdrachten bij de PI's in de regio. De opdrachten die zij wel heeft, worden meestal te laat aangeleverd.

#### *Check op de uitvoering*

Wat betreft de levertermijnen wordt er vanuit het LdH Maastricht niet gestuurd op leveren volgens de termijnen zoals zij gesteld zijn in de Subsidiebrief 2013. In tegenstelling daarvan wordt er gestuurd op leveren één week voor de zittingsdatum. De unit krijgt om de week vanuit het landelijk kantoor van het LdH een dashboard.

Dit is een schema dat onder andere vanuit het Integraal Reclassering Informatiesysteem (IRIS) laat zien hoeveel tijd nog over is voor de lopende zaken van de reclasseringswerker. De werkbegeleider gebruikt dashboard om te controleren of de reclasseringswerkers adviezen tijdig leveren. Het LdH werkt sinds medio juni met dit systeem. De cijfers die uit dashboard komen waren ten tijde van de inspectie echter niet betrouwbaar vanwege

<sup>14</sup> Leverbetrouwbaarheid alle units advies 1-1-2013 tm 30-6-2013.

<sup>15</sup> Subsidiebrief 2013. Ministerie van Veiligheid en Justitie. 28 december 2012.

de gewijzigde levertermijnen; de cijfers waren nog gebaseerd op de oude levertermijnen.

De ontwikkelingen omtrent het dashboard spelen landelijk. Ze worden gemonitord door het landelijk bestuur van de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg.



### **Oordeel**

Het LdH levert kwalitatief goede adviezen af. De adviseurs van het LdH nemen plaats aan de ZSM-tafel in de regio. De adviseurs ervaren de samenwerking hier als positief. Advieszaken worden door de reclasseringsbalie aan de 3RO verdeeld.

Op het moment voldoet het LdH niet aan de levertermijnen, mede omdat er niet actief wordt gestuurd op het leveren twee weken voor de zitting. Ook het niet vermelden van zittingsdata, danwel het vermelden van fictieve zittingsdata door het OM, draagt er aan bij dat niet altijd tijdig geleverd kan worden.

### **Aanbeveling**

Stuur op en realiseer het op tijd leveren van de reclasseringsadviezen, zowel aan het OM als aan DJI.

#### **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 te 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**

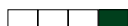
In de adviezen beschrijft het LdH de ernst en aard van de recidiverisico's. Per leefgebied wordt aangegeven of en zo ja, in welke mate, zij van toepassing zijn op de cliënt. In de conclusie wordt het recidiverisico wel apart benoemd, maar niet apart onderbouwd. Dit komt doordat het rapport vanuit IRIS gegenereerd wordt en in het systeem het kopje met toelichting over het recidiverisico recent is weggefallen na een wijziging binnen IRIS.



In de meeste adviezen worden bijzondere voorwaarden geadviseerd. In sommige gevallen is dat niet zo; dit is dan altijd beargumenteerd in het rapport. Zo worden er meestal geen bijzondere voorwaarden geadviseerd bij een geldboete en een laag recidiverisico.

Indien van toepassing adviseert het LdH controlemiddelen. Veel geadviseerde controlemiddelen zijn de meldplicht en het verbod tot gebruik van alcohol of drugs. Elektronische controle wordt niet vaak geadviseerd vanwege de kenmerken van de cliënten (een groot deel is dak- of thuisloos) maar reclasseringswerkers zijn zich wel bewust van de optie. Indien het geadviseerd wordt, vindt hierover altijd eerst overleg plaats met de werkbegeleider.

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.



### **Oordeel**

De adviezen van de reclasseringsunit LdH Maastricht zijn goed onderbouwd: de risico's per leefgebied worden geduid, resulterend in een algemeen recidiverisico. De voorgestelde bijzondere voorwaarden sluiten aan op de geconstateerde problematiek. De controle op het adviesrapport geschiedt door de werkbegeleider en voldoet geheel aan de normen en verwachtingen van de Inspectie.

### 3.3 Conclusie

De Inspectie is positief over de adviezen die LdH Reclassering Maastricht uitbrengt. 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 adviesrapport en zijn goed onderbouwd. Indien van toepassing maken de reclasseringswerkers gebruik van Ifzo om cliënten naar zorg toe te leiden. De werkbegeleider is nauw betrokken bij het proces en controleert ieder advies op twee verschillende momenten.

Een aandachtspunt is het op tijd leveren van reclasseringsadviezen aan het OM. Dit heeft twee oorzaken. Ten eerste stuurt het LdH er op het moment niet op dat adviezen twee weken voor zittingsdatum worden opgeleverd. Ten tweede voorziet het OM niet alle opdrachten van een zittingsdatum en worden gewijzigde zittingsdata niet altijd door het OM ingevoerd in JD-online, waardoor reclasseringswerkers hiervan niet automatisch op de hoogte worden gesteld. De ketenprocesmanager van het OM, bij wie de adviseur de juiste zittingsdatum kan opvragen, heeft een hoge werkdruk en de adviseurs moeten dan ook vaak lang wachten op een reactie.

# 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**

De toezichthouder en adviseur hebben contact wanneer een cliënt van een adviseur naar een toezichthouder is overgegaan. In IRIS is terug te vinden wie destijds het advies voor een cliënt heeft opgesteld, zodat de toezichthouders weten met welke adviseur zij contact moeten opnemen. Adviseurs en toezichthouders zitten ook fysiek bij elkaar, waardoor dit proces goed verloopt.

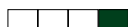
Indien een cliënt bij aanvang van het toezicht nog geen RISc heeft, moeten de toezichthouders deze zelf afnemen. In de praktijk blijkt dit voor hen lastig in te plannen naast hun reguliere werkzaamheden en kan het een ruime tijd duren voordat deze is afgenomen.

De toezichthouders geven aan dat ze, naast hun controlerende rol, de ruimte hebben om cliënten te begeleiden in hun resocialisatie. Cliënten ervaren dit ook zo. Wel geven de toezichthouders aan dat tegenwoordig de balans meer naar controle lijkt uit te slaan. Dit ervaren zij zo mede door de wijze waarop tegenwoordig met de contactfrequentie wordt omgegaan, waarbij de nadruk meer lijkt te liggen op het afvinken van het contact en niet op de bijdrage van het contact aan de inhoudelijke behandeling van de casus (zie verder paragraaf 4.2.2).

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.

De verantwoordelijkheid om te checken of de toezichthouder het reclasseringstoezicht op de juiste wijze uitvoert, ligt bij de werkbegeleiders. De werkbegeleider doet dit onder andere wanneer zij met de toezichthouder meegaat naar een gesprek. Het initiatief om mee te gaan naar gesprekken, ligt voornamelijk bij de toezichthouders. De werkbegeleider is tevreden over de gesprekken die de toezichthouders met cliënten voeren.

Het toezicht komt tevens aan bod in de casuïstiekbesprekingen die om de week plaatsvinden en in de caseloadgesprekken die toezichthouders met de werkbegeleider hebben (zie verder paragraaf 6.2).



### Oordeel

De toezichthouders geven op de juiste wijze invulling aan het reclasseringscontact. Ze hebben zowel aandacht voor begeleiding als controle van hun cliënten. Hierbij geven zij zelf aan dat de begeleiding tegenwoordig een minder grote rol kan spelen dan zij zelf zouden willen. De werkbegeleider controleert en stuurt het proces.

#### 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

In paragraaf 3.1.2 is beschreven hoe adviseurs mede door middel van Ifzo en NIFP/IFZ scherp blijven op het zorgaanbod in de regio. Dit geldt in grote lijnen ook voor de toezichthouders; dankzij Ifzo is het voor hen inzichtelijk welke opties er zijn voor een ambulante behandeling. Ook zien zij als voordeel dat zij dankzij Ifzo eenvoudiger hun cliënten geplaatst krijgen.

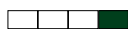
Het Forensisch PlaatsingsLoket (FPL) kan helpen als er bij het NIFP/IFZ iets verkeerd loopt of een kliniek aangeeft dat er geen plek is voor een cliënt. Het FPL heeft de doorzettingsmacht om te interveniëren en te bemiddelen om zo toch tot een plaatsing te komen.

De toezichthouders geven aan dat het zorgaanbod in het zuiden van Limburg relatief klein is, waardoor het eenvoudig is van het zorgaanbod op

de hoogte te zijn. Ook wisselen de toezichthouders tips uit over bij welke zorginstellingen je terecht kan, bijvoorbeeld tijdens casuïstiekbesprekingen.

Ook met de politie vindt overleg plaats. Dit loopt onder andere via de contactpersonen die namens de politie bij de veiligheidshuizen en bij ZSM aanwezig zijn. Ook hebben toezichthouders contact met de wijkagenten. De toezichthouders leggen de samenwerking met relevante instellingen vast in IRIS.

De werkbegeleider houdt zicht op de kennis van het zorgaanbod bij toezichthouders tijdens casuïstiekbesprekingen en andere overleggen.



### Oordeel

Toezichthouders zijn voldoende op de hoogte van het zorgaanbod. Hierbij worden zij geholpen door Ifzo, NIFP/IFZ en collega's. Toezichthouders onderhouden contact met zorginstellingen, evenals met andere relevante ketenpartners zoals de politie.

## 4.2 Maatschappijbeveiliging

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

#### Criterion

Oprachten 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 is 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>6</sup> geformuleerd zijn en bij te dragen 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 voortgangverslag wordt verlangd, dient de toezichthouder aan

<sup>16</sup> SMART staat voor Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch Tijdgebonden.

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 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 reclasseringstoezicht starten zonder dat er een opdracht is ontvangen. Hierdoor kan de periode tussen het uitbrengen van het advies en het starten van het toezicht worden verkleind. Het LdH maakt geregeld gebruik van pre-toezicht, met name als de reclasseringswerker er vrij zeker van is dat de (potentiële) cliënt toezicht opgelegd zal krijgen, maar de zitting nog lang op zich laat wachten. Dit gebeurt dan in samenspraak met de werkbegeleider. Over het algemeen wordt in dergelijke gevallen tijdens de zitting ook daadwerkelijk toezicht opgelegd.

### *Verdeling*

De instroom van toezichtopdrachten bij LdH Reclassering Maastricht blijft op het moment, evenals bij de andere reclasseringsorganisaties in de provincie, fors achter. Van de 324 toezichtopdrachten die in 2013 aan het LdH moeten worden verdeeld, waren er eind juni slechts 37 gerealiseerd.<sup>17</sup> Om deze reden was er op het moment van de doorlichting zo goed als geen wachtlijst voor toezichten.

In ieder geval een deel van de achterstand in toezichten vindt zijn oorzaak bij het OM. Hier is er een achterstand in de verwerking van zaken. De reclassering weet van zaken waarin in mei uitspraak is gedaan, maar de opdracht tot toezicht in juli nog niet bij het LdH binnen is.

De interim-unitmanager heeft met de werkbegeleider afgesproken dat de werkbegeleider de zaken verdeelt. De reden hiervoor is dat de interim-unitmanager minder zicht heeft op de afweging die moet worden gemaakt.

---

<sup>17</sup> Instroomverdeling 3RO, peildatum 22 juni 2013.

Het is de bedoeling dat de nieuwe unitmanager deze taak weer op zich gaat nemen.

Nieuwe zaken komen binnen via IRIS. De werkbegeleider verdeelt deze vervolgens vrijwel meteen. Dit gebeurt op basis van de ruimte in de caseload bij de toezichthouders, maar ook kijkt de werkbegeleider welke doelgroep past bij de aanpak van de toezichthouder en bijvoorbeeld of de toezichthouder al meer cliënten heeft in een bepaalde regio of (behandel)instelling. De toezichthouders hebben hier ook zelf inspraak in.

Indien er een wachtlijst is, vindt prioritering plaats op basis van urgentie. De werkbegeleider plaatst toezichten dan bij de toezichthouder die ruimte heeft. Schorsingszaken, preventieve hechtenis en niveau 3-clianten hebben de hoogste prioriteit. Dergelijke zaken zijn altijd snel te verdelen, desnoods door het toezicht tijdelijk bij twee toezichthouders te beleggen. Vervolgens wordt gekeken naar de recidiverisico's en resterende termijnen.

#### *Start van het toezicht*

Er zijn landelijke richtlijnen waarin is vastgelegd binnen welke termijn toezichten moeten starten.<sup>18</sup> De toezichthouders bellen naar cliënten om een eerste face-to-face contact af te spreken. Vervolgens versturen de toezichthouders aan de cliënt een uitnodiging voor dit contact. Het daadwerkelijke eerste contact vindt doorgaans binnen twee weken plaats.<sup>19</sup> Wanneer het eerste contact niet binnen de daarvoor gestelde termijn plaatsvindt, betreft het in bijna alle gevallen cliënten met een hoge mate van onmacht.<sup>20</sup>

Veroordeelden kunnen bij de zitting een zelfmeldplicht opgelegd krijgen. Zij moeten dan zelf binnen een aantal dagen contact opnemen met de reclassering. Het LdH ontvangt van het OM niet een overzicht waarop zij kunnen zien wie zij als zelfmelder kunnen verwachten. Volgens de toezichthouders van het LdH kan het gebeuren dat een cliënt niet weet bij welke reclasseringsorganisatie hij zich moet melden en het LdH op dat moment nog geen opdracht binnen heeft.

---

<sup>18</sup> Een schorsingstoezicht moet volgens deze richtlijnen binnen een week na de schorsingsbeschikking starten, een regulier reclasseringstoezicht binnen een maand nadat het vonnis onherroepelijk is. In het geval van een penitentiaal programma of voorwaardelijke invrijheidstelling dient het toezicht direct na detentie aan te vangen.

<sup>19</sup> Overzicht bewaken tijdigheid en inzet.

<sup>20</sup> Met onmacht wordt bedoeld dat het de cliënt door mentale of fysieke problematiek niet verwijtbaar is, dat hij de oorspronkelijk gemaakte afspraken van het toezicht lastig kan nakomen. Het gaat hierbij vaak om cliënten met een ernstige persoonlijkheids- en/of psychiatrische problematiek.



Onder andere voor de zelfmelders is er altijd een bureaudienst. De bureaudienst rouleert onder alle reclasseringswerkers en werkbegeleiders. De bureaudienst staat zowel zelfmelders te woord, als bijvoorbeeld personen die langs komen voor kleding.

#### *Toezichtovereenkomst*

De toezichthouder stelt een toezichtovereenkomst op. Hierin staan onder andere een overzicht van de bijzondere voorwaarden, het toezichtniveau, aanwijzingen, afspraken, aandachtspunten, de contactfrequentie en de doelen van het toezicht. Deze doelen zijn SMART geformuleerd.

De toezichthouders proberen de eerste toezichtovereenkomst bij het eerste gesprek met de cliënt te bespreken en de cliënt deze te laten tekenen. De cliënt kan, op dat moment of later, ook zelf doelen toevoegen. In de eerste drie maanden van 2013 bleek de termijn van zes weken voor de toezichtovereenkomst vaak niet gehaald te worden, in de periode daarna daarentegen waren bijna alle toezichtovereenkomsten op tijd.

Toezichthouders geven aan de toezichtovereenkomsten bij te stellen, wanneer er grote wijzigingen zijn in de situatie van de cliënt. Het hangt van de toezichthouder af hoe vaak dit gebeurt. Ook de werkbegeleider is van mening dat er iets essentieels moet veranderen om een hele nieuwe toezichtovereenkomst op te stellen. Bijvoorbeeld als er bepaalde risicosignalen zijn, of een extra doel in de overeenkomst moet worden opgenomen. Uit het dossieronderzoek blijkt dat bij alle bekeken toezichten een toezichtovereenkomst aanwezig is en dat deze compleet is.

De werkbegeleider voert een inhoudelijke controle uit op iedere toezichtovereenkomst, voordat de cliënt deze ondertekent. De check bestaat er onder andere uit of de bijzondere voorwaarden uit het vonnis worden overgenomen.

De interim-unitmanager controleert uitsluitend de tijdigheid van de toezichtovereenkomsten, niet de inhoud.

#### *Inhoud van het toezicht*

De uitvoering van het toezicht sluit aan op het vonnis. De werkbegeleider kijkt voor de verdeling van een toezicht naar de RiSc van de cliënt, of de cliënt reeds bekend is, en bepaalt vervolgens het toezichtniveau. Als er nog geen RiSc voorhanden is, start het toezicht standaard in niveau 2. De toezichthouder neemt vervolgens zelf de RiSc af.

Het verschilt per werker hoe lang dit dan duurt. Over het algemeen vinden de toezichthouders het lastig het afnemen van een RiSc in te plannen naast hun toezichten. De werkbegeleider kan zien of een cliënt al een RiSc heeft.

Als de RiSc lang op zich laat wachten, gaat de werkbegeleider hierover het gesprek aan met de toezichthouder.

#### *Voortgangsverslagen en evaluaties*

Er zijn vastgestelde momenten waarop een opdrachtgever via een voortgangsverslag informatie hoort te krijgen over het verloop van het toezicht. Dit gebeurt in ieder geval periodiek bij niveau 3 toezichten. De momenten voor een voortgangsverslag worden op voorhand ingepland. Uit het dossieronderzoek blijkt dat niet in alle gevallen in IRIS een voortgangsverslag te vinden is. Toezichthouders gaven hierop aan vanuit de opdrachtgever geen terugkoppeling over de voortgangsverslagen te ontvangen.

Behalve de voortgangsrapportages kan de toezichthouder ook een zogenaamde evaluatie voor intern gebruik schrijven. Deze evaluaties zijn bedoeld om de voortgang en de kwaliteit van het toezicht te toetsen en waar nodig bij te sturen. Deze evaluaties vinden in ieder geval plaats bij niveau 3 cliënten. De intensiteit waarmee en manier waarop dit gebeurt verschilt per toezichthouder. De ene toezichthouder doet dit sowieso elke twee à drie maanden, omdat dit input is voor het voortgangsverslag, en registreert dit in IRIS. De andere toezichthouder doet dit mondeling en registreert de evaluatie niet.

De werkbegeleider beoordeelt de evaluaties. De evaluaties zijn onderdeel van de caseloadgesprekken.

De geïnterviewde cliënten geven aan de evaluaties als prettig te hebben ervaren. Tijdens de evaluaties staan toezichthouder en cliënt gezamenlijk stil bij de bereikte vooruitgang, waardoor het voor laatstgenoemde duidelijk is welke stappen hij al heeft gemaakt.

#### *Contact met de opdrachtgever*

Contact met het OM verloopt via de ketenprocesmanager van het OM. Dit gebeurt bijvoorbeeld wanneer een cliënt zijn voorwaarden overtreedt, er sprake is van naleving (zie paragraaf 4.2.2) of wanneer toezichthouders een toezicht voortijdig negatief (willen) beëindigen.

Het LdH heeft de ervaring dat de ketenprocesmanager op sommige vragen vrij snel reageert, maar het in andere gevallen ook lang kan duren. Zo kunnen bepaalde processen stagneren. Om dit te voorkomen, zijn er toezichthouders die het contact met het OM buiten de ketenprocesmedewerker om laten lopen.

#### *Afsluiten van een toezicht*

Indien een toezicht onuitvoerbaar blijkt te zijn, kan de reclassering deze voortijdig negatief beëindigen. In dergelijke gevallen is hierover contact

met de opdrachtgever. Het OM kan vervolgens een vordering indienen tot tenuitvoerlegging (TUL) van de gehele of gedeeltelijke voorwaardelijke straf. Dit gehele proces verloopt via de ketenprocesmedewerker. De reclasseringswerker houdt contact met de cliënt tot de TUL-zitting. Mede door drukte bij de ketenprocesmedewerker, maar ook bij andere onderdelen van het OM, kan het tot enkele maanden duren, voordat deze zitting daadwerkelijk plaatsvindt. Reclasseringswerkers proberen soms het proces te versnellen en bewandelen dan om die reden de 'oude route'. Zij nemen dan direct contact op met een zaakofficier. Het contact loopt dus nog niet in alle gevallen via de ketenprocesmedewerker.

Het OM meldt de datum en de uitspraak van TUL-zittingen meestal niet aan de reclassering.

De tijd tussen de aanvraag TUL en de zitting is in de maanden voorafgaand aan de doorlichting door de Inspectie enigszins verbeterd. Om de problemen met het TUL'en van zaken verder aan te pakken, hebben het OM en de reclasseringsorganisaties in Limburg onlangs afgesproken dat de reclasseringsorganisaties als controlemiddel maandelijks een overzicht met de TUL-zaken aan het OM sturen.

De toezichthouder informeert de cliënt over de voortijdige negatieve beëindiging van zijn toezicht. Doordat het TUL'en lang kan duren, wil het voorkomen dat in deze periode het contact met de cliënt langzaam weer herstelt. Dit kan uiteindelijk reden zijn toch niet over te gaan tot beëindiging.

Toezichten worden zelden tot nooit voortijdig positief afgesloten. De toezichthouders zijn er niet van op de hoogte dat de mogelijkheid hiertoe nog bestaat, of vinden de administratieve weg hier naartoe dermate ingewikkeld dat ze hiertoe niet overgaan. Een dergelijk toezicht laten de toezichthouders om deze redenen tegenwoordig gewoon doorlopen.



## Oordeel

Er zijn belangrijke aandachtspunten binnen dit criterium. Zoals reeds geconstateerd bij de doorlichting van de verslavingsreclassering in Limburg, is de tenuitvoerlegging van toezichten een probleem. Hoewel het de afgelopen periode is verbeterd, duurt het momenteel te lang voordat een TUL-zitting kan plaatsvinden. De toezichthouder moet contact met de cliënt houden tot de TUL-zitting, terwijl de toezichthouder vanwege de onuitvoerbaarheid van het toezicht juist is overgegaan tot het advies aan het OM om de voorwaardelijke straf tenuitvoer te leggen. Ook komt het geregeld voor dat het OM nalaat terugkoppeling te geven over de datum en de uitspraak van TUL-zitting. Het is in het licht van de ketensamenwerking van essentieel belang dat het OM de processen zo verbetert, dat de reclassering zijn taak

ongehinderd kan uitvoeren. De reclassering heeft in het verbeteren van dit proces ook een verantwoordelijkheid. Sommige toezichthouders organiseren om deze reden hun processen buiten de ketenprocesmedewerker om. Hoewel het probleem op deze manier vermeden wordt, biedt het geen oplossing voor op de lange(re) termijn.

Een ander aandachtspunt is dat het LdH niet de beschikking heeft over een overzicht waarop zij kunnen zien wie zij als zelfmelder kunnen verwachten. Ook dit betreft een probleem wat in samenwerking met het OM zal moeten worden opgepakt.

Tot slot zijn er verschillen tussen de manieren waarop toezichthouders hun toezichten evalueren. Enerzijds zijn er toezichthouders die dit met een vaste regelmaat doen en dit ook registreren. Anderzijds zijn er enkele toezichthouders die dit uitsluitend mondeling met hun cliënt doen en dit niet registreren.

Ook zijn er positieve punten te noemen. De uitvoering van het toezicht sluit aan op het vonnis. Het opstellen van de toezichtovereenkomst gebeurt de laatste periode op tijd en de kwaliteit van de toezichtovereenkomsten is goed.

## **Aanbevelingen**

### *Aan LdH Reclassering Maastricht*

- Zorg dat alle toezichthouders regelmatig de toezichten evalueren en dit registreren in IRIS.

### *Aan het OM Limburg en LdH Reclassering Maastricht*

- Zorg ervoor dat toezichten tijdig (kunnen) starten. Realiseer dat de reclassering over lijsten kan beschikken, waarop de reclassering kan zien aan welke cliënten door het OM een zelfmeldplicht is opgelegd.
- Realiseer een ordentelijke ketensamenwerking in het geval toezichthouders willen TUL'en. Let hierbij op de snelheid van afhandeling en de eenduidigheid van het proces.

## **4.2.2 Risicobeheersing toezicht**

### **Criterion**

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 flatering 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*

Binnen LdH Reclassering Maastricht is er bij niveau 2 en niveau 3 zaken altijd sprake van een tweede toezichthouder of duobegeleiderschap. Per casus bepalen de toezichthouders hoe actief de tweede begeleider zijn rol vervult. Standaard is de invulling bij niveau 3 zaken actiever; beide toezichthouders zijn op de hoogte van de stand van zaken. De tweede begeleider bij een niveau 2 toezicht kan in de praktijk echter een even actieve rol hebben als de duobegeleider bij een niveau 3 casus. De cliënt is op de hoogte wie zijn tweede begeleider is. Er zijn geen vaste koppels bij het gezamenlijk begeleiden van een cliënt.

### *Controlemiddelen*

De toezichthouders maken gebruik van verscheidene controlemiddelen, waaronder persoonlijk contact (meldplicht, huisbezoek, etc.), blaastesten en urinecontroles (uc's). Het LdH voert zelf geen elektronische controle uit.

### *Contactfrequentie*

Voor de verschillende toezichtniveaus is er een verplichte frequentie voor het aantal contactmomenten tussen de toezichthouder en de cliënt. Bij niveau 1 dient de toezichthouder de cliënt elke 90 dagen drie keer te zien. Bij niveau 2 is dat zes keer en bij niveau 3 is dat twaalf keer. Hiervoor geldt een maximale interval van respectievelijk 45 dagen, 30 dagen en 14 dagen. Wanneer er sprake is van 'maatwerk' kan van de minimale frequentie worden afgeweken. Elk contact tussen cliënt en toezichthouder telt hierin

mee; zowel meldplicht van de cliënt, als huisbezoek of een gezamenlijke afspraak bij een derde.

De toezichthouders ervaren het werken met een minimale contactfrequentie soms als beperkend. Naar hun mening wordt nu vaak uitsluitend naar de fysieke aanwezigheid van een cliënt gekeken en niet naar de inhoudelijke behandeling van de casus. Specifiek bij de doelgroep van het LdH sluit deze werkwijze niet altijd goed aan, omdat het hier dak- en thuislozen betreft die vaak intensieve aandacht nodig hebben.

Van de meldplichtcontacten die in de periode van 18 maart 2013 tot en met 16 juni 2013 bij alle toezichten van LdH Reclassering Maastricht moesten plaatsvinden, ging gemiddeld 128 procent door. Dit betekent dat er 28 procent meer contactmomenten waren, dan strikt noodzakelijk. Bij niveau 1 toezichten bedroeg dit 188 procent, bij niveau 2 en niveau 3 zaken was dit respectievelijk 126 en 106 procent. Deze percentages behoren tot de hoogste contactfrequenties van alle LdH-units. Het landelijk gemiddelde voor alle toezichten van het Leger des Heils was in de periode van oktober 2012 tot en met juni 2013 102 procent. Per toezichtniveau zitten hier, evenals bij het LdH Maastricht, nog grote verschillen tussen. Bij niveau 1 toezichten bedroeg dit op dat moment 135 procent, bij niveau 2 en niveau 3 zaken was dit respectievelijk 101 en 88 procent. De behaalde contactfrequentie moet in augustus 2013 per niveau gemiddeld minimaal 90 procent zijn en in april 2014 gemiddeld 100 procent.<sup>21</sup>

Zoals in paragraaf 3.2.1 gemeld, krijgt de unit om de week vanuit het landelijk kantoor van het LdH een dashboard. De werkbegeleider heeft middels het dashboard onder andere inzicht in de mate waarin de contactfrequentie wordt behaald.

#### *(In)formele netwerk*

Toezichthouders hebben niet uitsluitend contact met de cliënt zelf, maar ook met het formele en informele netwerk van de cliënt. Het formele netwerk kan bijvoorbeeld bestaan uit een kliniek waar de cliënt een behandeling krijgt of een wijkagent. De toezichthouders hebben geregeld contact met zowel het formele als het informele netwerk. Zoals in paragraaf 2.4 aangegeven ondertekent de cliënt voordat de toezichthouder contact legt met een referent een 'Verklaring van geen bezwaar', waarmee de cliënt aangeeft dat hij het goed vindt dat de toezichthouder met een bepaald persoon of een bepaalde organisatie informatie uitwisselt.

---

<sup>21</sup> Subsidiebrief 2013. Ministerie van Veiligheid en Justitie. 12 april 2013.

### *Herdiagnostiek*

Om ervoor te zorgen dat de inschatting van risico's bij een cliënt up-to-date is, is het belangrijk dat er regelmatig herdiagnostiek plaatsvindt middels een nieuwe RISC. Op deze manier wordt opnieuw een objectief beeld van de cliënt gevormd. Een dergelijke herdiagnose moet uitgevoerd door een andere toezichthouder. In de praktijk blijkt dat herdiagnostiek zelden plaatsvindt. De werkbegeleider toezicht stuurt hier ook niet op.

Bij grote veranderingen in de casus, zoals nieuwe risicosignalen, voeren sommige toezichthouders wel herdiagnostiek uit, maar andere geven aan ook dan hier te weinig tijd voor te hebben. Zij geven aan uit hun ervaring te kunnen inschatten wat de cliënt nodig heeft.

In het dashboard staat niet aangegeven hoe recent een RISC is.

### *Wijzigen bijzondere voorwaarden en toezichtniveau*

De toezichthouders gaan wisselend om met het wijzigen van bijzondere voorwaarden. Het duurt lang voordat bijzondere voorwaarden gewijzigd kunnen worden. Het kan een paar maanden duren voordat de zitting hiertoe plaatsvindt. Sommige toezichthouders geven om deze reden aan bij voorkeur de bijzondere voorwaarden niet te wijzigen, omdat dit te veel tijd en moeite kan kosten. De werkbegeleider stuurt actief op het wel wijzigen van de bijzondere voorwaarden als dat nodig is, maar erkent de lange wachttijden.

Het wijzigen van het toezichtniveau vindt slechts weinig plaats. Dit geldt zowel voor het afschalen als het opschalen van toezichtniveau. Toezichthouders wijzen hier verschillende oorzaken voor aan. Ten eerste is er bij de doelgroep van het LdH vaak geen reden om het toezichtniveau te wijzigen. Een andere oorzaak is dat toezichthouders voor een wijziging van toezichtniveau 3 naar niveau 2 een nieuwe RISC moeten afnemen en dit voor hen veel werk betekent. Zij kiezen er dan eerder voor het toezicht in het oude niveau door te laten lopen. Over deze keuze vindt een gesprek plaats met de werkbegeleider. Het afschalen van niveau 2 naar niveau 1 gebeurt zonder RISC, maar wordt besproken in de casuïstiekbespreking. Het opschalen van toezichtniveau 2 naar niveau 3 gebeurt zelden tot nooit. Een contact kan tijdelijk wel geïntensiveerd worden, maar hiervoor is geen opschaling nodig. Het risico op een crisis waardoor een toezichthouder tijdelijk meer contact met de cliënt wilt aangaan, is bij de bepaling van het oorspronkelijke niveau reeds meegenomen, dus hoeft niet tot niveauwijziging te leiden.

Als er wordt opgeschaald naar 3 of wordt afgeschaald naar 2 is er contact met de ketenprocesmanager van het OM. Het opschalen naar 3 gebeurt

zoals gezegd eigenlijk nooit. Er is momenteel een landelijke discussie over het afschalen van toezichtniveau zonder RISc.

#### *Naleving en dreigende onbeheersbaarheid*

Naleving is de verzameling activiteiten die volgt op een (dreigende) overtreding van de (bijzondere) voorwaarden en het door de cliënt niet opvolgen van de aanwijzingen. Bij het niet nakomen van dezelfde afspraak binnen drie maanden krijgt de onder toezicht gestelde een berisping. Wanneer de onder toezicht gestelde binnen drie maanden na de berisping dezelfde of soortgelijke afspraak niet nakomt, wordt de afspraak omgezet in een aanwijzing.

Bij dreigende onbeheersbaarheid neemt de toezichthouder contact op met de opdrachtgever. Dit gebeurt in overleg met de werkbegeleider.

De toezichthouders houden bij het hanteren van de nalevingsinstrumenten rekening met de verwijtbaarheid. Gezien de specifieke doelgroep kan het voorkomen dat een cliënt een meldplicht mist en de toezichthouder oordeelt dat dit buiten de schuld van de cliënt lag. Sommige toezichthouders kiezen er dan voor geen naleving in te zetten. De werkbegeleider ziet deze verschillen en spoort toezichthouders aan toch een berisping of waarschuwing te geven wanneer zij bijvoorbeeld ziet dat er al geruime tijd geen contact is geweest met die cliënt.

De toezichthouders geven aan dat de nalevingsprocessen niet altijd aansluiten op de cliënten van het LdH. De cliënten hebben volgens de toezichthouders niet volledig door wat het betekent dat zij een berisping krijgen of wat daarvan de gevolgen zijn.

#### *Incidentenprotocol*

LdH Reclassering Maastricht beschikt over het 'Incidentenprotocol Reclassering' en toezichthouders zijn hiermee bekend. De werkbegeleider stuurt op het gebruik van dit protocol.

#### *Beleid*

Er is een Handboek Reclassering 3RO op intranet. Daarin staan alle handleidingen die reclasseringswerkers nodig hebben. Reclasseringswerkers gebruiken dit handboek als naslagwerk.

#### *Check op de uitvoering*

De werkbegeleider heeft een controlerende en sturende rol. De werkbegeleider houdt onder meer zicht op het werk van de toezichthouder door diverse ingebouwde controlemomenten, zoals de goedkeuring van de toezichtovereenkomst of evaluaties. Daarnaast zijn de casuïstiekbespreking



en de caseloadbespreking momenten waarop werkbegeleider een check uitvoert op de werkzaamheden van toezichthouders (zie paragraaf 6.2).



### Oordeel

Hoewel een aantal onderdelen van dit criterium op orde is, zijn er meerdere aandachtspunten wat betreft de risicobeheersing. Herdiagnostiek vindt beperkt plaats, ook in gevallen wanneer dit wel op zijn plaats is. Hoewel de werkbegeleider erop stuurde dat bijzondere voorwaarden worden gewijzigd als dat nodig is, gebeurt dit niet altijd. De toezichthouders vertrouwen in sommige gevallen op het eigen, niet geobjectiveerde inzicht wat betreft de casus, of laten zich te veel hinderen door administratieve lasten die deze handelingen met zich mee brengen. Hoewel de Inspectie begrijpt dat zeker bij de doelgroep van het LdH maatwerk belangrijk is, wil ze er op wijzen dat de verschillen tussen toezichthouders niet te groot moeten zijn, ook met het oog op de gelijkheid in behandeling van de cliënten.

Hierbij moet opgemerkt worden, dat de toezichthouders bijvoorbeeld bij het wijzigen van bijzondere voorwaarden er hinder van ondervinden dat dit lang duurt bij het OM.

Onderdelen die wel goed verlopen zijn het frequent onderhouden van contact met de cliënt, de invulling van het toezicht door de tweede begeleider danwel duobegeleider en het onderhouden van contacten met het (in)formele netwerk.

### Aanbevelingen

- 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.

## 4.3 Conclusie

Het oordeel over het toezicht is wisselend. Wat betreft de maatschappelijke reïntegratie voldoet LdH Reclassering Maastricht volledig. De toezichthouders geven op de juiste wijze invulling aan het reclasseringscontact en hebben zowel aandacht voor begeleiding als controle van hun cliënten. De toezichthouders onderhouden contact met zorginstellingen, evenals met andere relevante ketenpartners zoals de politie en met het informele netwerk van de cliënten.

Wat betreft de maatschappijbeveiliging voldoet de organisatie echter beperkt. Zowel herdiagnostiek als het wijzigen van bijzondere voorwaarden

en toezichtniveau vindt beperkt plaats, ook in gevallen wanneer dit wel zou moeten. Er zijn verschillen in de manier waarop toezichthouders met deze processen omgaan. Dit geldt ook voor de frequentie en wijze van evalueren van toezicht. Hoewel de Inspectie begrijpt dat zeker bij de doelgroep van het LdH maatwerk belangrijk is, wil ze er op wijzen dat deze verschillen in de uitvoering van bedoelde processen niet te groot moeten zijn met het oog op de gelijkheid in behandeling van de cliënten.

De samenwerking met het OM is wat betreft de toezichten op enkele punten niet op orde. Met name de tenuitvoerlegging van toezichten verloopt niet zoals dit zou moeten. Het duurt momenteel te lang voordat een TUL-zitting kan plaatsvinden. De toezichthouder moet contact met de cliënt houden tot de TUL-zitting, terwijl de toezichthouder vanwege de onuitvoerbaarheid van het toezicht juist is overgegaan tot het advies aan het OM om de voorwaardelijke straf tenuitvoer te leggen. Ook bij andere processen, zoals het wijzigen van bijzondere voorwaarden, ondervinden de toezichthouders er hinder van dat dit lang duurt bij het OM. Sommige toezichthouders organiseren om deze reden hun processen buiten de ketenprocesmedewerker om. Hoewel het probleem op deze manier vermeden wordt, biedt het geen oplossing voor op de lange(re) termijn. Het is van belang dat het OM de processen zo verbetert, dat de reclassering zijn taak ongehinderd kan uitvoeren.

Onderdelen van de maatschappijbeveiliging die goed verlopen zijn de contactfrequentie en het duobegeleiderschap. Het opstellen van de toezichtovereenkomst gebeurt de laatste periode op tijd en de kwaliteit van de toezichtovereenkomsten is goed. De uitvoering van het toezicht sluit aan op het vonnis.

# 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>22</sup> De groepsgrootte, het aantal, de duur, de inhoud en de uitvoering van de trainingssesies dienen conform de richtlijnen van de Erkenningscommissie te zijn. De accommodatie dient geschikt te zijn voor het geven van de gedragsinterventie. 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 gedragsinterventietrainer. 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*

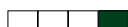
Trainingen worden alleen gegeven als zij zijn gebaseerd op een diagnostisch instrument. De indicatie voor de ART (agressieregulatietraining) komt echter niet voort uit de RISc, hiervoor moet de reclasseringswerker een aparte vragenlijst invullen, te weten de RPQ (Reactive Proactive Aggression Questionnaire). Iedere reclasseringswerker is bevoegd en in staat deze af te nemen. Een cliënt kan contra-indicaties hebben voor een bepaalde interventie en komt dan niet in aanmerking voor deze interventie. De RISc houdt automatisch rekening met de contra-indicaties, dus uit de RISc volgt automatisch een reëel voorstel tot gedragsinterventie. In enkele gevallen zijn de contra-indicaties niet erg sterk. Dan wordt dit besproken tussen de trainer en de toezichthouder, om te bezien of de interventie toch nut zou kunnen hebben voor de cliënt.

<sup>22</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.

### *Erkende gedragsinterventies*

Het LdH Maastricht biedt verschillende gedragsinterventies aan. Zij biedt zowel de COVA+ (training cognitieve vaardigheden) als de ART aan, die zijn goedgekeurd door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies. De PAS en KVV, die het LdH ook aanbiedt, zijn niet erkend. PAS (“ik pas voor agressie”; een lichte variant van ART) kan aangeboden worden in een ZSM-afdoening en KVV (Kiezen Voor Verandering) wordt binnen PI’s gegeven en is ook door DJI ontwikkeld. De PAS en KVV zijn geen gedragsinterventies, maar trainingen. Alle drie trainers die werkzaam zijn bij het LdH kunnen alle trainingen geven. De interventiecoach van het Facilitair Interventie Team (FIT)<sup>23</sup> houdt in de gaten of de uitvoering van de trainingen voldoet aan alle eisen. Dit gebeurt mede middels coachingsgesprekken die de interventiecoach en de trainers aan de hand van video-opnames van trainingen voeren. Op deze wijze wordt gecontroleerd of de trainers de gedragsinterventie uitvoeren op de manier dat de interventie effectief is. Tevens verzorgt de interventiecoach de cursussen voor de trainers en woont trainingen bij.

De werkwijze van de training is volledig geprotocolleerd. Landelijk is vastgesteld aan welke eisen de trainingen moeten voldoen en welke functionarissen welke functie uitoefenen. Zo voldoen de ruimtes waar de trainingen gegeven worden; er is genoeg ruimte en meubilair aanwezig, evenals een flipover en een televisie.



### **Oordeel**

Het LdH organiseert meerdere erkende gedragsinterventies die zowel intramuraal als extramuraal worden gegeven. Op de eigen locatie zijn geschikte ruimtes beschikbaar voor de trainingen. Door de samenwerking met het FIT is de programma-integriteit goed gewaarborgd.

#### 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

<sup>23</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.

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**

De gedragsinterventie is altijd gebaseerd op een RISc. Mede op basis van de RISc is de toezichtovereenkomst gemaakt. Hierin staat een plan van aanpak waarin de gedragsinterventie is opgenomen.

Als de cliënt onder toezicht staat heeft de trainer contact met de toezichthouder. Door de beperkte omvang van het team van LdH Maastricht is dit contact goed; men loopt makkelijk bij elkaar binnen om de voortgang van een cliënt met elkaar te bespreken. Uit het dossieronderzoek blijkt dat slechts in een enkele zaak de contacten tussen de trainer en de toezichthouder waren vastgelegd in IRIS.

De voortgang van de cliënt wordt vastgelegd in een tussenverslag dan wel een eindverslag. Als de cliënt nog gedetineerd is heeft de trainer contact met de trajectbegeleider van de PI.

Het LdH beschikt over landelijke instructies op welke manier de gedragsinterventie deel uitmaakt van het toezicht en hoe het contact met trajectbegeleiders en toezichthouders dient te verlopen.

Bij het LdH Maastricht is voor wat betreft het geven van gedragsinterventies sprake van een samenwerkingsverband met LdH Eindhoven. De werkbegeleider gedragsinterventies zit in Eindhoven. Voor dringende zaken kunnen de trainers ook terecht bij de werkbegeleiders advies en toezicht in Maastricht.



### **Oordeel**

De samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de trainer en de toezichthouder voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. De contactmomenten tussen trainer en toezichthouder zijn meestal niet terug te vinden in IRIS.

## 5.2 Maatschappijbeveiliging

### 5.2.1 Bijdrage aan de strafrechtketen

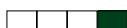
#### **criterium**

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 van het LdH Maastricht voeren de trainingen tijdig en volledig uit. Voor de tijdigheid zijn zij deels afhankelijk van de instroom wegens het minimum aantal deelnemers aan de trainingen. Door de lage instroom aan toezichten is er ook een lage instroom aan trainingen. Daardoor moet regelmatig gewacht worden totdat de groep vol is, omdat er een minimaal aantal personen is dat aan een training deel dient te nemen. Dit kan even duren, waardoor de kans bestaat dat tijdens het wachten een deelnemer uitvalt (bijvoorbeeld vanwege een voortijdig negatieve beëindiging van zijn toezicht). Tijdens het interview gaven cliënten aan dat hun trainingen tijdig startten. De uitvoering van de ART loopt nog niet soepel vanwege een te beperkte instroom van deelnemers. Wat betreft de uitvoering van KVV in de PI, dient vermelding dat in het verleden de ondergrens voor het aantal deelnemers aan deze training was losgelaten. Echter is deze recent weer ingesteld in het kader van bezuinigingen.

De ketenpartners zijn tevreden over de gedragsinterventies.



#### **Oordeel**

De trainingen die de trainers geven, leveren een bijdrage aan de strafrechtketen. De trainingen worden tijdig en volledig uitgevoerd. Het momenteel lage aantal trainingen is te wijten aan de lage instroom van toezichten (zie hoofdstuk 4).

## 5.3 Conclusie

De Inspectie is positief over de gedragsinterventies die het LdH uitvoert. De COVA+ en de ART zijn erkend door de Erkeningscommissie. De PAS en de KVV zijn niet erkend. De trainingen worden gegeven conform de eisen van de Erkeningscommissie. De instroom ligt achter op de planning, dit geldt echter voor alle trainingen behalve de COVA+ in de hele regio. De trainers werken samen met LdH Eindhoven; dit is tevens de standplaats van de werkbegeleider gedragsinterventies. Er vindt regelmatig overleg plaats tussen trainers en toezichthouders. Mede vanwege de beperkte omvang van het team is de samenwerking goed. Het FIT en de interventiecoach voeren de controle op de gedragsinterventies uit.



# 6

## Organisatieaspecten

## 6.1 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 het Leger des Heils Maastricht ligt iets boven de formatie. Het beleid lijkt de afgelopen jaren te zijn geweest om medewerkers relatief snel een vast contract aan te bieden. Tegenwoordig wordt er langer gebruik gemaakt van tijdelijke contracten om de personele bezetting flexibeler te maken. Alle uitvoerende medewerkers van het LdH zijn op meerdere taakspecialismen in te zetten. Zeker vanwege de lage instroom van toezichten komt dit goed van pas. Toezichthouders en gedragstrainers houden zich momenteel ook bezig met advieszaken.

#### *Vereisten personeel*

Alle reclasseringswerkers van het LdH Maastricht hebben een relevante vooropleiding op hbo-niveau gevolgd. Medewerkers moesten voor hun aanstelling een Verklaring Omtrent Gedrag overhandigen. Deze moesten zij nogmaals indienen toen de ZSM-tafels werden opgezet en de reclasseringswerkers van LdH Maastricht daar ook bij aanschoven. De reclasseringswerkers gaven aan kort na hun aanstelling beëdigd te zijn. Tevens hebben zij snel de RISC-cursus kunnen volgen. Er wordt gecontroleerd of de licenties van medewerkers up-to-date zijn.

Zoals in hoofdstuk 5 aangegeven, monitort het FIT de gedragsinterventies die de trainers geven. Hierbij worden video-opnames gebruikt. 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 LdH Maastricht voldoen aan al deze vereisten.

### *Opleidingen*

Er is geen opleidingsplan voor het personeel aanwezig. Wel zijn er individuele afspraken gemaakt met een aantal personeelsleden over te volgen opleidingen. De werkbegeleiders zien het als hun taak om de opleidingsbehoeften van de medewerkers in de gaten te houden. Zij bespreken individuele opleidingsbehoeften en bezien of het relevant is voor de functie. De uiteindelijke beslissing wordt door de unitmanager genomen. De reclasseringswerkers gaven aan tevreden te zijn over de opleidingsmogelijkheden.

### *Functioneringsgesprek*

Functioneringsgesprekken worden gevoerd door de unitmanager. Ten tijde van de werkperiode van de vorige unitmanager gebeurde dit frequent. De werkbegeleider leverde stof aan voor het gesprek. De interim-unitmanager die er zat ten tijde van de inspectie voerde geen functioneringsgesprekken vanwege zijn specifieke opdracht en tijdelijke aanstelling, maar wel voortgangsgesprekken.

### *Tevredenheid*

De medewerkers van LdH Maastricht zijn positief over de interim-unitmanager en over het team waarin zij participeren. Volgens hen zijn veel onderwerpen bespreekbaar en voelen zij zich gesteund in hun werk en persoonlijke ontwikkelingen. Het personeel benadrukte meerdere malen dat de interim-unitmanager een belangrijke rol heeft gespeeld om een prettige werksfeer te creëren na het vertrek van de vorige unitmanager.



### **Oordeel**

De Inspectie is positief over het personeel van de unit. De reclasseringswerkers voldoen allen aan de opleidingseisen en hebben relevante cursussen gevolgd. Het was de specifieke taak van de interim-unitmanager om de rust in de organisatie terug te brengen en de productie van de unit weer op peil te krijgen. Hierdoor zijn er geen recente functioneringsgesprekken gehouden. De interim-unitmanager voert echter wel voortgangsgesprekken

met alle medewerkers. De werkbegeleiders zijn bovendien nauw betrokken bij de opleidingsbehoeften van de reclasseringswerkers. Dit is echter niet vastgelegd in een opleidingsplan.

## 6.2 Communicatie

### **criterium**

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 reclasseringswerker 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**

#### *Communicatie*

De medewerkers waren niet tevreden over de communicatie met de vorige unitmanager. Met de komst van de interim-unitmanager is hier verandering in gekomen. Hij is transparant in zijn beslissingen en is zeer toegankelijk. Voor inhoudelijke kwesties over casussen gaan de reclasseringswerkers in principe het gesprek aan met de werkbegeleider. De interim-unitmanager wordt wel hierbij betrokken als het nodig is. De interim-unitmanager is er in principe voor ketenbrede, organisatorische of personele onderwerpen. Medewerkers worden via e-mail en tijdens 3RO-brede overleggen op de hoogte gehouden van landelijke ontwikkelingen. De reclasseringswerkers

gaven aan dat deze informatievoorziening onder de huidige interim-unit-manager beter loopt dan eerder en zijn er positief over.

#### *Teamoverleg*

Eén keer per maand heeft de hele unit Leger des Heils Maastricht teamoverleg. Eenmaal per zes weken heeft ieder taakspecialisme apart teamoverleg. Hier worden voornamelijk kwesties op beleidsniveau besproken. Werknemers zijn normaliter aanwezig bij de overleggen. Afmelden kan alleen indien er een geldige reden wordt opgegeven.

#### *Casuïstiekbespreking*

Om de week is er een casuïstiekbespreking voor de toezichthouders. Eén keer per vier weken zit hier een psycholoog bij. De werkbegeleider toezicht zit het overleg voor en hanteert daarvoor een agenda met vaste punten. Toezichthouders dragen van tevoren cliënten aan die zij willen bespreken. De werkbegeleider kan hier zelf ook cliënten aan toevoegen. TBS-zaken en cliënten van niveau 3 worden standaard besproken. Verslaglegging geschiedt door een vaste notulist. Toezichthouders moeten vervolgens de bespreking van hun cliënten in het casuïstiekoverleg in IRIS zetten. Vanwege ziekte was de notulist afwezig tijdens de maanden vóór de inspectie. Deze taak is niet overgenomen en van deze casuïstiekbesprekingen is geen verslaglegging in IRIS terug te vinden. Het taakspecialisme advies heeft iedere vier weken een casuïstiekoverleg. Bij iedere casuïstiekbespreking is een psycholoog aanwezig. De werkbegeleider advies zit het werkoverleg voor en geeft aan welke casussen besproken moeten worden. Adviseurs kunnen ook zelf zaken aandragen die zij graag willen bespreken in het overleg. Zij bespreken concrete casussen waar lering uit kan worden getrokken, evenals praktische zaken zoals bijvoorbeeld het werken met Ifzo. Een enkele keer is er een externe partij bij het overleg aanwezig, zoals bijvoorbeeld een medewerker van DJI die spreekt over het Penitentiair Programma. Een ander belangrijk onderwerp van de casuïstiekoverleggen is motivational interviewing (zie paragraaf 2.5).

#### *Intervisie*

Intervisie heeft al anderhalf jaar niet de nodige aandacht. De werkbegeleiders willen dit weer gaan oppakken door vier groepen van een gemengde samenstelling te maken, waarin dus toezichthouders en adviseurs samen deelnemen.

#### *RISc- en caseloadbespreking*

Voordat een advies wordt uitgebracht vindt altijd een RISc-bespreking plaats tussen de adviseur en de werkbegeleider advies. Hier wordt inhoudelijk ingegaan op de RISc (zie hoofdstuk 3).

Zowel de werkbegeleider toezicht als de werkbegeleider advies heeft maandelijks caseloadgesprekken met alle toezichthouders, respectievelijk alle adviseurs. De werkbegeleider neemt dan diverse aspecten van de lopende zaken door, zoals de contactfrequentie en andere informatie die het hoofdkantoor via het dashboard aanlevert. Tevens is er aandacht voor de zwaarte van de caseload in haar geheel en inhoudelijke punten bij cliënten.

#### *TBS/PIJ*

Ten tijde van de inspectie had het Leger des Heils geen tbs-zaken lopen. In het verleden heeft de unit wel meerdere tbs-zaken gehad, maar onder de vorige unitmanager werden tbs-zaken niet meer actief binnen gehaald. De interim-unitmanager probeert dit nu weer op te pakken. Ten tijde van de inspectie kwam de eerste tbs-zaak sinds een jaar weer binnen. PIJ-zaken zijn wel continu door het LdH uitgevoerd.

#### *Samenwerking NIFP/IFZ*

De samenwerking met het NIFP/IFZ verloopt wisselend. Meestal gaat het goed en wordt de cliënt snel doorverwezen naar een zorginstelling. Andere keren is er een langere wachttijd. Toezichthouders gaven aan het prettig te vinden dat door Ifzo minder onderhandeld hoeft te worden met een zorginstelling of dat die wel geschikt zou zijn voor een cliënt. Reclasseringswerkers kunnen ook gebruik maken van het Forensisch PlaatsingsLoket (FPL). Deze instantie heeft doorzettingmacht en kan er dus voor zorgen dat een cliënt toch naar een bepaalde instelling gaat, ook al indiceert Ifzo anders.

#### *Samenwerking OM*

Over het algemeen is het OM arrondissement Limburg positief over de samenwerking met de reclassering. Zij geven aan tevreden te zijn met de kwaliteit van de adviesrapporten. Er zijn echter knelpunten in de ketensamenwerking met het OM ten behoeve van de uitvoering van reclasseringsopdrachten. Zo haalt LdH Reclassering Maastricht de oplevertermijnen niet altijd. Het LdH geeft aan dat dit niet altijd aan hen te verwijten is, door het regelmatig ontbreken van een zittingsdatum op een adviesopdracht (zie hoofdstuk 3). Ook tijdens het uitvoeren van reclasseringstoezicht zijn er knelpunten, zoals bij de tenuitvoerlegging van een toezicht (zie hoofdstuk 4). Mede om deze redenen is er een overleg in het leven geroepen waarin de samenwerking tussen de drie reclasseringsorganisaties en het OM centraal staat. Hoewel een aantal zaken hierdoor is verbeterd, verlopen diverse processen nog niet zoals dit zou moeten.

### *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.

De samenwerking tussen het LdH Maastricht en de veiligheidshuizen in de regio was vroeger intensiever. De afname in intensiviteit van samenwerken heeft van doen met twee factoren. Enerzijds zijn er bezuinigingen door gevoerd waardoor het te kostbaar werd om fysiek aanwezig te zijn bij overleggen in het veiligheidshuis. Anderzijds had de reclassering vooral een informerende functie in het veiligheidshuis en haalde zij er weinig informatie op. Voor toezichthouders had het veiligheidshuis uitsluitend op casusniveau een toegevoegde waarde. De reclassering heeft daarom geen intrinsieke motivatie ook bij andere overleggen aanwezig te zijn.

De interim-unitmanager zet nu weer in op actieve samenwerking met de veiligheidshuizen. Reclasseringswerkers lopen nu eens per week informeel binnen. Een veelplegersoverleg wordt bijgewoond als het een cliënt van LdH betreft. Reclasseringswerkers kunnen door het veiligheidshuis worden opgeroepen om informatie te leveren over een specifieke cliënt.

De veiligheidshuizen zelf zijn kritisch over de terugtrekkende beweging van de drie reclasseringsorganisaties uit de veiligheidshuizen. Hun inbreng wordt wel gewaardeerd, maar door genoemde omstandigheden is de samenwerking minder intensief dan eerst.

### *Samenwerking met reclasseringsorganisaties*

De samenwerking met de Reclassering Nederland unit Limburg en SVG Reclassering Limburg verloopt goed. De partijen weten elkaar te vinden om te overleggen over bijvoorbeeld 3RO-brede problematiek. De drie organisaties moeten zich momenteel meer inspannen om zaken binnen te halen vanwege de beperkte instroom. Hoewel dit een spanningsvlak zou kunnen creëren tussen de samenwerking en het binnen halen van zaken, is dit in de praktijk niet het geval. Zo hebben de drie organisaties onlangs gezamenlijk een signaal afgegeven aan het OM over de problemen die zij ondervinden in de samenwerking met het OM. Tevens zijn er overleggen voor werkbegeleiders van de drie reclasserings-organisaties.

### *Reclasseringsbalie*

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

### *Samenwerking binnen ZSM*

Aan de ZSM-tafel wordt besloten of een zaak op de ZSM-wijze of via de reguliere weg van het OM wordt afgehandeld. Hiertoe zitten een vertegenwoordiger van het parket, een Officier van Justitie en de politie met beslissingsbevoegdheid met elkaar aan tafel. De reclasseringsorganisaties hebben een adviserende rol. De reclasseringswerkers van LdH Maastricht moeten gezamenlijk zo'n 5 dagdelen per maand aan de ZSM-tafel plaatsnemen. Zij ervaren de samenwerking goed, ook al kan deze soms hectisch zijn als er veel deelnemers aanwezig zijn. De tafel gaat vaak mee met het advies van de reclassering. De reclasseringswerkers zijn dus tevreden over wat er met hun input wordt gedaan.

### *Samenwerking met politie*

Het LdH Maastricht werkt aan de ZSM-tafel samen met de politie. Tijdens toezichten vindt er ook samenwerking plaats met wijkagenten. De reclasseringswerkers ervaren deze samenwerking positief, omdat de wijkagenten goed te bereiken zijn en snel ter plaatse kunnen zijn indien dat noodzakelijk is.



### **Oordeel**

De interne communicatie van de unit is verbeterd sinds het aantreden van de interim-unitmanager. Hij is transparant in zijn werkwijze en is actief bezig de unit onder de aandacht te brengen van verschillende ketenpartners om opdrachten binnen te halen. De reclasseringswerkers weten elkaar goed te vinden, mede door de beperkte omvang van de unit en ook doordat medewerkers met verschillende taakspecialismen bij elkaar zitten. Zo delen toezichthouders een kantoor met adviseurs en trainers. De medewerkers zijn ook goed op de hoogte van landelijke ontwikkelingen. Een aandachtspunt betreft het feit dat casuïstiekverslagen niet worden geregistreerd in IRIS.



De samenwerking met de ketenpartners verloopt voor een groot deel goed. De samenwerking met het OM behoeft echter nog verbetering; de specifieke problemen zijn reeds aangekaart in hoofdstuk 3 en 4. Momenteel wordt gewerkt aan verbetering van deze processen, mede op aangeven van de drie reclasseringsorganisaties in de regio.

### **Aanbeveling**

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

## **6.3 Integriteit**

### **criterium**

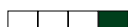
De organisatie dient integriteitsbeleid te hebben waar het management actief invulling aan geeft. Het integriteitsbeleid moet minimaal een gedragscode omvatten en voorzien in de beschikbaarheid van een vertrouwenspersoon. Dit dient bekend te zijn bij medewerkers. Het management dient zoveel mogelijk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

### **Bevindingen**

Binnen het Leger des Heils hebben alle medewerkers een LdH-Paspoort. Het Paspoort omvat onder andere een gedragscode en informatie over integriteit. Alle medewerkers zijn hier bekend mee.

Er is een medewerker SIAG werkzaam binnen de unit die als vertrouwenspersoon functioneert. SIAG staat voor seksuele intimidatie, agressie en geweld. Deze medewerker geeft iedereen informatie over wat ze doet en iedereen weet haar dus goed te vinden. Het onderwerp integriteit wordt tevens regelmatig besproken tijdens overleggen.

Er is een melding gemaakt van integriteitsschending door de vorige unitmanager. De interim-unitmanager en de betrokken persoon zijn open in de communicatie over deze melding naar de rest van de medewerkers.



### **Oordeel**

De Inspectie is positief over hoe de unit omgaat met integriteit. Er bestaan duidelijke richtlijnen en het is regelmatig onderwerp van gesprek. De manier waarop wordt omgegaan met de nog lopende zaak is open en transparant.

## 6.4 Veiligheid

### 6.4.1 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*

De huisregels hangen zichtbaar op in de wachtruimte. Deze worden tevens aan iedere nieuwe cliënt verstrekt zodat duidelijk is aan welke regels zij zich moeten houden.

##### *Veiligheid*

De adviseurs houden het merendeel van hun gesprekken buiten de deur, voornamelijk in de PI's en het politiebureau. De fysieke veiligheidsvoorzieningen verschillen per locatie. Zo twijfelen de adviseurs of de reactietijd van medewerkers snel genoeg is als zij op het politiebureau van Maastricht de alarmknop gebruiken. De interim-unitmanager is op de hoogte van de veiligheidskwesaties en is daarover in gesprek met de betrokken partijen. De toezichthouders houden meer gesprekken op de locatie van het Leger des Heils. Zij ervaren de veiligheidsvoorzieningen in het pand als voldoende. Iedereen draagt een pieper en in de drie spreekruimten is een alarmknop aanwezig. In één van de spreekruimten is ook een deur aan de achterkant aanwezig, zodat de toezichthouder de ruimte meteen kan verlaten als de situatie escaleert. Deze is geïnstalleerd na een bezoek van de Arbeidsinspectie in 2012. Iedere spreekruimte heeft een ruit naast de deur zodat collega's altijd naar binnen kunnen kijken mochten zij bijvoorbeeld een stemverheffing horen. Als een situatie escaleert in één van de spreek-

ruimten en een reclasseringswerker op de alarmknop drukt, gaat boven op de kantoorafdeling het alarm af. Er is afgesproken dat alle aanwezigen zich dan naar beneden begeven. Onderweg spreken zij af wie als eerste naar binnen gaan. Er zijn weinig incidenten geweest, maar iedereen geeft aan de werkwijze voldoende te vinden om een situatie onder controle te krijgen. Er is geen avondopenstelling, maar de reclasseringswerkers hebben hier geen behoefte aan. Voor de cliënten van het LdH is het geen probleem hun contacten met de reclassering overdag te hebben.

Trainingen worden altijd door twee trainers gegeven zodat adequaat ingegrepen kan worden als de situatie escaleert. Trainers geven aan dat de spanning wel eens kan oplopen tijdens een training, maar dat de situatie zelden escaleert. Ook bij de trainingsruimten is een ruit naast de deur waardoor collega's altijd naar binnen kunnen kijken.

Er hangen camera's in de wacht-, spreek- en trainingsruimtes. De beelden worden gemonitord door een medewerker van de afdeling administratie.

Veiligheid is altijd een onderwerp van gesprek. Veiligheidskwesties kunnen met de interim-unitmanager worden besproken. Tevens is er aandacht voor het onderwerp tijdens verschillende werkoverleggen. De interim-unitmanager geeft aan dat reclasseringswerkers er naar neigen een incident te snel af te doen als 'horend bij het werk'. De werkbegeleiders en de interim-unitmanager sturen er actief op om deze houding te veranderen.

### *Huisbezoek*

De toezichthouders gaan op huisbezoek bij cliënten. Er zijn geen standaard situaties waarbij zij altijd met twee toezichthouders op huisbezoek gaan. Per geval schatten toezichthouders in of een bezoek door twee toezichthouders nodig is. Echt risicovolle cliënten worden nooit thuis gezien, maar altijd op de locatie van het LdH. Indien een toezichthouder een huisbezoek inplant, zet de toezichthouder dit altijd in zijn agenda, zodat collega's weten waar hij is. Mocht het nodig zijn, wordt ook de eindtijd van de afspraak genoteerd en spreken reclasseringswerkers af dat een collega dan opbelt. Of deze optie gevolgd wordt, beslist altijd de toezichthouder zelf.

### *Trainingen*

De medewerkers van het LdH hebben recent een agressietraining gevolgd. Hierbij werden met behulp van acteurs situaties nagespeeld, zodat een trainer kon oefenen hoe om te gaan met spanningen bij cliënten. Ook hebben sommige reclasseringswerkers laatst een training gevolgd over niet-westerse culturen en hoe daar mee om te gaan.



## Oordeel

Het borgen van de veiligheid voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Er bestaan voldoende fysieke veiligheidsmaatregelen in het pand en er wordt gehandeld volgens de veiligheidsvoorschriften. De huisregels zijn goed inzichtelijk voor cliënten en bezoekers. Door middel van agendanotering en een belregeling worden de risico's bij huisbezoek over het algemeen adequaat opgevangen. Het is hiertoe wel van belang dat reclasseringswerkers zelf scherp blijven letten op de risico's die ze kunnen lopen en hiernaar handelen. Dit is een algemeen aandachtspunt. Sommigen zien incidenten als een deel van het werk en geven er dus minder aandacht aan dan gewenst.

### 6.4.2 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

Het Leger des Heils beschikt over een RI&E, maar deze is gedateerd. De Arbeidsinspectie heeft een bezoek gebracht aan het LdH in 2012 en dit heeft geresulteerd in een aantal aanbevelingen. Zo is er in één van de spreekkamers een deur aan de achterkant gemaakt. Risicovolle cliënten worden nu in die ruimte gezien zodat de reclasseringswerker de ruimte snel kan verlaten indien de situatie escaleert.

##### Incidenten

Van incidenten wordt een piketmelding gemaakt en verstuurd naar het landelijk bureau Leger des Heils - Jeugdzorg & Reclassering. Na (meestal) enkele weken komt er een reactie op de melding. Reclasseringswerkers geven aan mede hierdoor het niet erg nuttig te vinden om een melding te maken. De interim-unitmanager stuurt er echter wel op, vooral omdat reclasseringswerkers incidenten te snel afdoen als 'horende bij het werk'. In 2013 zijn er tot nu toe enkele incidenten geweest die volgens de procedures zijn gemeld. De betreffende werkbegeleider nam de nazorg op zich en dit gebeurde naar tevredenheid van degene die de melding had gedaan.

### Nazorg

In het incidentenprotocol van Leger des Heils Maastricht is onder andere een nazorgtraject opgenomen. Reclasseringswerkers geven aan op de hoogte te zijn van het protocol en ernaar te handelen. De nazorg is belegd bij de werkbegeleiders. Beiden geven aan het als een deel van hun taak te zien. Na een incident nemen zij contact op met de betreffende reclasseringswerker en wijzen hem bijvoorbeeld op de mogelijkheid tot toegang tot een ARBO-arts.



### Oordeel

Het LdH Maastricht gaat goed om met de spaarzame incidenten die plaatsvinden. Ze worden volgens protocol gemeld en er vindt altijd nazorg plaats. Een actuele RI&E is echter afwezig.

### Aanbeveling

Realiseer een RI&E met bijbehorend plan van aanpak.

## 6.5 Evaluatie

### Criterion

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>24</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 adviezen. Vanuit het LdH bestaat momenteel de behoefte om wederom een soortgelijke enquête af te nemen bij de opdrachtgevers.

Mede vanwege de lage instroom toezichten dit jaar wil het taakspecialisme advies weten wat er met de adviezen gebeurt. Hiervoor is het noodzakelijk de adviezen te volgen tot na de rechtszitting om te bezien of ze worden overgenomen door de rechter en waar het toezicht uitgevoerd wordt. De administratie van het LdH heeft hiertoe de eerste stappen gezet, maar ten tijde van de inspectie lag dit proces stil vanwege ziekte en de vakantieperiode. De unit gaf aan dit weer op te pakken na de vakantieperiode<sup>25</sup>.

### *MTO*

Het laatste overkoepelende medewerkertevredenheidsonderzoek dateert van 2009. Aan het begin van 2013 is er een extern onderzoek geweest vanwege de toenmalige slechte prestaties van de unit. Hiervoor is al het personeel ondervraagd. Eén van de adviezen van dit onderzoek was het aanstellen van een interim-unitmanager. Het rapport is echter niet beschikbaar gemaakt voor het personeel.

In de voorbereiding van de POP-gesprekken die de unitmanager met de reclasseringswerker voert, is er onder meer aandacht voor de mate waarin medewerkers tevreden zijn over het team en de leidinggevende. Deze input wordt echter niet gebruikt voor een algemeen, overkoepelend beeld van de medewerkertevredenheid.

### *Cliënttevredenheidsonderzoeken*

Er is een landelijk cliënttevredenheidsonderzoek van het Leger des Heils. Dit onderzoek is echter niet per unit uitgevoerd en heeft bovendien een erg lage respons. Dit heeft te maken met de kenmerken van de specifieke clientèle van het LdH (veelal dakloos/thuisloos en multiproblematiek).

---

<sup>24</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.

<sup>25</sup> In de wederhoorreactie gaf LdH Reclassering Maastricht aan dat dit proces inmiddels weer loopt.



### **Oordeel**

Evaluatie blijkt wel een onderwerp van gesprek te zijn, maar acties erop ontbreken. Er is een gedateerd overkoepelend medewerkertevredenheids-onderzoek en er is geen goed beeld van hoe cliënten de organisatie beoordelen. Het rapport van het extern onderzoek dat in 2013 is uitgevoerd, is niet openbaar.

### **Aanbevelingen**

- Voer op termijn een overkoepelend medewerkertevredenheidsonderzoek uit.
- Zet in op het evalueren van de werkprocessen bij de cliënten.

## **6.6 Conclusie**

De Inspectie is overwegend positief over de organisatieaspecten van het LdH Maastricht. Onder de vorige unitmanager heerste onrust onder de werknemers, wat een negatieve uitwerking had op de productie. Sinds het aantreden van de interim-unitmanager is de rust terug gekeerd in de organisatie en trekt de productie weer aan. De interne en externe communicatie is grotendeels op orde. De samenwerking met het OM behoeft verbetering, maar hiervoor is al een traject opgestart, mede op aangeven van de drie reclasserings-organisaties in de regio. Het personeel is goed opgeleid, beschikt over de relevante licenties en volgt regelmatig bijscholing.

De unit heeft beleid omtrent integriteit en hier wordt naar gehandeld. Veiligheidsaspecten zijn regelmatig onderwerp van gesprek en er bestaan voldoende fysieke maatregelen om de veiligheid te borgen. Er wordt goed omgegaan met spaarzame incidenten die plaatsvinden. Er ontbreekt echter een actuele RI&E.

Op het terrein van de evaluatie kan de unit nog winst boeken. Zo is er geen recent medewerkertevredenheidsonderzoek en vindt er te weinig evaluatie plaats met cliënten.





# Bijlage 1

## Oordeel

## Rechtspositie & omgang

Identiteitsvaststelling	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Informatieverstrekking	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Functioneren beklagregeling	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Privacy	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Omgangsvormen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

## Advies

<i>Maatschappelijke reïntegratie</i>	
Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Samenwerking met netwerkpartners	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>Maatschappijbeveiliging</i>	
Bijdrage aan de strafrechtketen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Risico-identificatie en –beheersing	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

## Toezicht

<i>Maatschappelijke reïntegratie</i>	
Inhoud van het reclasseringscontact	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Samenwerking	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>Maatschappijbeveiliging</i>	
Bijdrage aan de strafrechtketen en risico-identificatie	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Risicobeheersing toezicht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

## Gedragsinterventie

<i>Maatschappelijke reïntegratie</i>	
Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Samenwerking	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>Maatschappijbeveiliging</i>	
Bijdrage aan de strafrechtketen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

## Organisatieaspecten

Personeelsvereisten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Communicatie	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Integriteit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>Veiligheid</i>	
Voorkomen intimidatie en agressie	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Omgang met incidenten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Evaluatie	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

# **Bijlage 2**

## Aanbevelingen

*De Inspectie beveelt LdH Reclassering Maastricht het volgende aan:*

### **Rechtspositie en omgang**

- Zorg ervoor dat alle reclasseringswerkers het verificatiestation gaan gebruiken bij de vaststelling van de identiteit van de cliënten en zorg voor controle hierop door de administratie.
- Zorg dat voor ieder reclasseringsproduct een ‘Verklaring van geen bezwaar’ wordt getekend.

### **Advies**

- Stuur op en realiseer het op tijd leveren van de reclasseringsadviezen, zowel aan -het OM als aan DJI.

### **Toezicht**

- Zorg dat alle toezichthouders regelmatig de toezichten evalueren en dit registreren in IRIS.
- 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.
- Zorg ervoor dat toezichten tijdig (kunnen) starten. Realiseer dat de reclassering over lijsten kan beschikken, waarop de reclassering kan zien aan welke cliënten door het OM een zelfmeldplicht is opgelegd.
- Realiseer een ordentelijke ketensamenwerking in het geval toezichthouders willen TUL'en. Let hierbij op de snelheid van afhandeling en de eenduidigheid van het proces.

### **Organisatieaspecten**

- Registreer ten behoeve van de inzichtelijkheid van de besluitvorming en overdraagbaarheid van toezichten de uitkomst van casuïstiekbesprekingen altijd in IRIS.
- Realiseer een RI&E met bijbehorend plan van aanpak.
- Voer op termijn een overkoepelend medewerkertevredenheidsonderzoek uit.
- Zet in op het evalueren van de werkprocessen bij de cliënten.

*De Inspectie beveelt het OM Limburg het volgende aan:*

### **Toezicht**

- Zorg ervoor dat toezichten tijdig (kunnen) starten. Realiseer dat de reclassering over lijsten kan beschikken, waarop de reclassering kan zien aan welke cliënten door het OM een zelfmeldplicht is opgelegd.
- Realiseer een ordentelijke ketensamenwerking in het geval toezichthouders willen TUL'en. Let hierbij op de snelheid van afhandeling en de eenduidigheid van het proces.

# **Bijlage 3**

## Afkortingen

3RO	De drie reclasseringsorganisaties (Reclassering Nederland, Leger des Heils, Stichting Verslavingsreclassering GGZ)
ARBO	Arbeidsomstandigheden
ART	Agressie Regulatie Training
COVA+	Cognitieve Vaardigheden training
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
EC	Erkenningscommissie
FIT	Facilitair Interventie Team
FPL	Forensisch Plaatsingsloket
GGZ	Geestelijke Gezondheidszorg
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
IFZ	Indicatiestelling Forensische Zorg
Ifzo	Informatievoorziening forensische zorg
IRIS	Integraal Reclassering Informatie Systeem
JD-online	digitale toegang tot Justitieel Documentatie Systeem (JDS)
KPM	Ketenprocesmanager
KVV	Kiezen Voor Verandering
LdH	Leger des Heils
MTO	Medewerkertevredenheidsonderzoek
NIFP	Nederlands Instituut Forensische Psychiatrie en Psychologie
OM	Openbaar Ministerie
PAS	Ik pas voor agressie
PI	Penitentiaire Inrichting
PIJ	Plaatsing in een Inrichting voor Jeugdigen
POP	Persoonlijk Ontwikkel Plan
PP	Penitentiair Programma
QS	Quickscan
RI&E	Risico Inventarisatie & Evaluatie
RISc	Recidive Inschatting Schalen
RN	Reclassering Nederland
RPQ	Reactive Proactive Aggression Questionnaire
SIAG	Seksuele Intimidatie, Agressie en Geweld
SKDB	Strafrechtsketendatabank
SMART	Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch Tijdgebonden
SVG	Stichting Verslavingsreclassering GGZ
TBS	Terbeschikkingstelling
TUL	Tenuitvoerlegging
uc	urinecontrole
VGB	Verklaring Geen Bezwaar
W&G	Welzijns- en Gezondheidszorg
WIVVG	Wet identiteitsvaststelling verdachten, veroordeelden en getuigen
ZSM	Zo Snel, Slim, Selectief, Simpel en Samenlevingsgericht Mogelijk

# Bijlage 4

## Bronnen

Beeld landelijk contactfrequenties en bulkindex (2013)  
Beeld leverbetrouwbaarheid adviezen per unit en landelijk (2013)  
Bezetting LdH Reclassering Maastricht (2013)  
Directiebeoordeling 2012. Kwaliteitsmanagementsysteem LJ&R  
Financiële rapportage LdH Reclassering Maastricht mei 2013  
Formulier melding incidenten, calamiteiten, ongevallen en beroepsziekten medewerkers (MIM/MOB)  
Formulier melding incidenten, ongevallen en calamiteiten cliënten  
Gebruikershandleiding Ontwerp Toezicht (2009)  
Handboek Reclassering 3RO  
Incidentenprotocol reclassering  
Instroomverdeling 3RO Limburg  
Jaaroverzicht overlegvormen 2013 Maastricht  
Jaarverslag Incidentmeldingen 2012. Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering  
Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering. Kwartaalverantwoording managementcontracten  
Ontwerp Toezicht (2009)  
Organogram  
Planproductie 2013  
Subsidiebrief 2013. Ministerie van Veiligheid en Justitie. 12 april 2013  
ZSM processen (2012)



# **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 3 juli 2013

Tijd	Programma
9.30 – 10.30	Schouw gebouw te Maastricht (gespreks-/trainingsruimten, beveiliging, administratie)
10.30 – 12.00	Interview met drie adviseurs
12.00 – 12.30	Lunch
12.30 – 14.30	Interview met drie toezichthouders
14.30 – 15.15	Interview trainer
15.15 – 16.45	Interview werkbegeleider toezicht

### Dinsdag 9 juli 2013

Tijd	Programma
9.00 – 13.00	Dossieronderzoek IRIS

### Woensdag 10 juli 2013

Tijd	Programma
9.00 – 17.00	Dossieronderzoek IRIS

### Dinsdag 16 juli 2013

Tijd	Programma
9.00 – 10.30	Interview management
10.30 – 12.00	Interview werkbegeleider advies
12.00 – 12.30	Lunch
12.30 – 14.15	Inzage fysieke dossiers
14.15 – 15.15	Interview cliënten
15.15 – 15.45	Voorbereiding terugkoppeling eerste bevindingen
15.45 – 17.00	Terugkoppeling eerste bevindingen naar 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)

September 2013 | Publicatie-nr.J-21282