

Justitie



Ministerie van Justitie

Inspectie voor de Sanctietoepassing

PI Midden Holland

locatie Haarlem

Inspectierapport

Doorlichting

Augustus 2007

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	4
1 Inleiding	12
1.1 Aanleiding en doel	12
1.2 Reikwijdte	12
1.3 Opzet van de inspectie	12
1.3.1 Methode	12
1.3.2 Tijdpad	13
1.4 Toetsingskader	13
1.5 Objectbeschrijving	13
1.6 Recent onderzoek	17
2 Bevindingen	18
2.1 Rechtspositie	18
2.1.1 Huisregels	18
2.1.2 Beklag	18
2.1.3 Overige rechten	19
2.2 Veiligheid	26
2.2.1 Beveiligingsvoorzieningen	26
2.2.2 Calamiteitenplan	29
2.2.3 Maatschappelijke veiligheid	29
2.2.4 Communicatie	29
2.2.5 Drugsbeleid	33
2.2.6 Integriteit	34
2.3 Reïntegratie	34
3 Conclusies	37
3.1 Algemeen	37
3.2 Rechtspositie	37
3.3 Veiligheid	41
3.4 Reïntegratie	43
4 Aanbevelingen	44

4.1	Aanbevelingen aan de PI Haarlem	44
4.2	Aanbevelingen aan de Dienst Justitiële Inrichtingen	45
Bijlage 1	Afkortingen	46
Bijlage 2	Bronnen	47
Bijlage 3	Inspectieprogramma	48
Bijlage 4	Toetsingskader	51
Bijlage 5	Geografische ligging van de locatie	68

Voorwoord

De Inspectie voor de Sanctietoepassing (ISt) heeft in mei 2007 een doorlichting uitgevoerd bij de locatie Haarlem van de PI Midden Holland. Deze locatie bestaat uit een ruim honderd jaar oude koepel en een recentere aanbouw. De verschillen tussen beide onderdelen zijn groot.

Met name in de Koepel signaleert de ISt een starre cultuur die het doorvoeren van nieuwe werkwijzen bemoeilijkt. Het management van de inrichting zal daarom veel moeten investeren in de ontwikkeling van personeel en organisatie.

Ook op gebouwelijk terrein — niet onbegrijpelijk gezien de ouderdom van de Koepel — zijn relatief veel aanpassingen nodig. Dat is onder meer gebleken bij een recente veiligheidsaudit die een aantal aanbevelingen om voorzieningen te verbeteren heeft opgeleverd.

Ook op de andere punten waarop bij een doorlichting getoetst wordt — rechtspositie van gedetineerden en reïntegratie — doet de ISt een aantal aanbevelingen tot verbetering, die overigens niets afdoen aan de constatering dat de inrichting ook op een groot aantal punten behoorlijk presteert.

W.F.G. Meurs
hoofdinspecteur

Samenvatting

Algemeen

Op 29, 30 en 31 mei 2007 bezocht de Inspectie voor de Sanctietoepassing (ISt) de locatie Haarlem van de penitentiaire inrichtingen (PI) Midden Holland voor een inspectie. De inspectie behelsde een reguliere doorlichting op de aspecten rechtspositie, veiligheid en reïntegratie.

De locatie Haarlem van de PI Midden Holland is een inrichting die al meer dan honderd jaar bestaat en nog volop in gebruik is. Om het gebouw aan de moderne eisen te laten voldoen, vinden er nog steeds verbouwingen plaats. De inrichting bestaat uit twee units, namelijk Unit I De Koepel met de bestemming als huis van bewaring (hvb) met een aantal cellen bijzondere zorg (BZA) en Unit II de Vest met drie verschillende bestemmingen, namelijk een Individuele Begeleidingsafdeling (IBA), een Verslaafden Begeleidingsafdeling (VBA) en een arrestantenregime.

Veel personeelsleden werken al jarenlang in de inrichting en er is, ondanks dat het vroeger meer was, nog steeds een gevoel van saamhorigheid. Meer dan in de Vest is de cultuur in de Koepel star waardoor het minder makkelijk is om nieuwe werk- en denkwijzen door te voeren. Om verandering op gang te brengen investeert de inrichting onder meer in de ontwikkeling van de leden van het middenkader zodat zij in staat zijn om de wensen en verwachtingen over te brengen. Een andere wijze die op de Vest is omarmd, is het instellen van een werkgroep van senior penitentiair inrichtingswerkers (piw'ers) die meedenken over de invoering van de veranderingen. De ISt deelt de opvatting van de directie dat alleen wanneer het management met vaste hand stuurt op de ontwikkeling van personeel en organisatie het streven om de cultuur te veranderen slaagt.

Een factor die van invloed is geweest op de stagnatie van ontwikkelingen is de verwachte invoering van Detentie en Behandeling op Maat voor Volwassenen (DBM-V). Onder het personeel was er veel onzekerheid over de nieuwe bestemming van de PI Haarlem. Met in het achterhoofd ingrijpende verandering van de dagelijkse gang van zaken, is gewacht met de invoering van een nieuw dagprogramma en het opvullen van vacatures. In de praktijk komt het laatste er nu op neer dat personeel functies van anderen

waarneemt. Inmiddels is er overleg met de OR over de invoering van het nieuwe dagprogramma en wordt er personeel geworven.

Aanbeveling aan de Dienst Justitiële Inrichtingen:

- Verschaf de inrichting zo snel mogelijk meer duidelijkheid over de uitvoering van DBM-V.

Rechtspositie

De huisregels voor gedetineerden zijn slechts in een verouderde versie beschikbaar omdat de nieuwe huisregels nog niet zijn vastgesteld. Een positieve constatering is dat de huisregels in meerdere talen beschikbaar zijn. Uittreksels van de huisregels worden niet stelselmatig verstrekt aan gedetineerden.

De termijn voor afdoening van een klacht bij de commissie van toezicht is volgens de Inspectie te lang: veelal rond de twee maanden en gedetineerden blijken onvoldoende op de hoogte van de tijdstippen van het bezoek van een vertegenwoordiger van de commissie van toezicht aan de inrichting. De commissie van toezicht moet soms lang wachten op (goede) informatie van de inrichting.

Gedetineerden in de PI Haarlem worden respectvol bejegend en het personeel houdt over het algemeen voldoende rekening met de privacy van gedetineerden. Het sanctiebeleid van de inrichting is vastgelegd in een richtlijn, is algemeen bekend in de inrichting en de uitvoering ervan is consequent. Opvallend is dat alcoholgebruik in de inrichting wordt bestraft volgens de richtlijnen van softdruggebruik terwijl in andere inrichtingen die de Inspectie inspecteerde alcoholgebruik naar de maatstaf van harddruggebruik wordt bestraft. Een onderdeel van het drugsbeleid is het fouilleren en visiteren van gedetineerden na bezoek. Het is niet mogelijk om gedetineerden na bezoek in daarvoor ingerichte afgescheiden kamers te visiteren en er is niet genoeg tijd voor de executieve medewerkers om dit zorgvuldig uit te voeren. In gevallen waarin geweldgebruik door een gedetineerde wordt verwacht, wordt het intern bijstandsteam (IBT) ingezet. De leden van het IBT worden goed getraind in het beheerst en proportioneel toepassen van geweld.

Gedetineerden hebben voldoende mogelijkheden om contact te onderhouden met de buitenwereld. Ze kunnen wekelijks bezoek ontvangen

en er zijn voldoende telefoons voor gedetineerden. Voor sommige gedetineerden in de Koepel zijn de mogelijkheden om te bellen wel minder dan voor andere doordat de verdeling van de beltijd tijdens de recreatie de verantwoordelijkheid van gedetineerden zelf is. Nieuwelingen die nog niet in de groep zijn opgenomen krijgen minder gelegenheid. Escalaties tussen gedetineerden waar personeel moet ingrijpen, zijn veelal het gevolg van ontevredenheid over de verdeling van beltijd. Een vervelend bijgevolg hiervan is het stilleggen van het dagprogramma voor alle gedetineerden in de Koepel.

De geestelijke verzorging is ruim vertegenwoordigd in de inrichting en gedetineerden hebben voldoende mogelijkheden om contact te krijgen met een geestelijk verzorger.

Het zorgaanbod in de PI Haarlem is naar de mening van de Ist niet geheel toereikend. De zorgstaf is niet in staat om gedetineerden goed te screenen op de inkomstenafdeling omdat ze daar te kort verblijven. Er is door een snelle doorstroom te weinig tijd en gelegenheid voor een bezoek van een arts, psycholoog of psychiater. Er ontstaat ook een risico dat executieve medewerkers problematisch gedrag niet of te laat signaleren doordat gedetineerden veel op cel verblijven en er beperkte tijd is om gedetineerden te spreken.

Op de afdelingen waar gedetineerden extra zorg behoeven zoals de IBA en de BZA is het personeel vakkundig en betrokken bij de doelgroep. De Inspectie constateert desondanks een tekort aan psychische zorg voor gedetineerden. Er is slechts één GZ psycholoog parttime in dienst. Ondanks dat de psychiater soms invalt voor de psycholoog, is het aanbod aan psychologische zorg in het algemeen onvoldoende voor het aantal en type gedetineerden dat de PI Haarlem huisvest.

Behandelaars worden soms slecht geïnformeerd over het gedrag van een gedetineerde doordat piw'ers soms onvoldoende schriftelijk rapporteren en doordat er piw'ers op de afdeling werken die de gedetineerden niet kennen.

De dagprogramma's voldoen aan de minimumeisen, maar zijn met name voor de arrestanten erg schraal. Arbeid, onderwijs en deelname aan activiteiten zoals creatieve vorming wordt hen niet aangeboden. Alle gedetineerden kunnen dagelijks een uur luchten, wekelijks de bibliotheek bezoeken en gedetineerden hebben minimaal twee keer per week 45 minuten

sportactiviteiten. Gedetineerden in het huis van bewaring kunnen deelnemen aan onderwijs, maar het aanbod is minimaal.

Recreatie vindt plaats in aparte recreatiezalen die bovendien dienst doen als bezoeksalen. Het arbeidsaanbod voor gedetineerden op de VBA, de IBA, de BZA en de inkomstenafdeling is voldoende, maar voor gedetineerden op de verblijfsafdelingen van het huis van bewaring is er door het terugbrengen van de arbeidstijd een wachtlijst. De Inspectie constateert dat gedetineerden ongelijke kansen hebben op deelname aan de arbeid door een ineffectief wachtlijststelsel.

Als er onvoldoende personeel aanwezig is in de PI Haarlem dan vervallen activiteiten. De Ist constateert dat de afgelopen tijd regelmatig personeel van de BZA elders in de inrichting in heeft moeten vallen waardoor er voor de kwetsbare BZA populatie onvoldoende stabiliteit kon worden geboden. Bovendien wordt het toch al kwetsbare dagprogramma vaak onderbroken als er alarm wordt gemaakt. De alarmen zijn veelal het gevolg van problemen tussen gedetineerden over het telefoneren.

In de Koepel zijn 42 cellen ingericht als duocellen en er zijn bovendien twee vierpersoonscellen. Het verblijf op de meerpersoonscellen geeft weinig problemen in de praktijk.

Aanbeveling aan de Dienst Justitiële Inrichtingen:

- Zorg voor een eenduidige richtlijn voor de sanctionering van gedetineerden wegens alcoholgebruik tijdens het verblijf in de inrichting.

Aanbevelingen aan de PI Haarlem:

- Stel het concept huisregels vast en stel deze ter beschikking aan de gedetineerden.
- Zorg dat de commissie van toezicht snel over de juiste informatie kan beschikken in verband met de klachtafhandeling.
- Beweeg de commissie van toezicht om overeenkomstig art. 67 lid 1 Pbw binnen een termijn van vier weken na indiening van een klacht uitspraak te doen.
- Informeer gedetineerden actiever over de aanwezigheid van de maandcommissaris in de inrichting.
- Zorg dat de gedetineerden gelijke mogelijkheden hebben om te bellen.

- Zorg voor een wachtlijststelsel waardoor gedetineerden gelijke kansen hebben op deelname aan de arbeid.
- Biedt voldoende psychologische zorg voor gedetineerden.

Veiligheid

De Ist constateert dat ten aanzien van de bouwkundige en elektronische beveiliging nog een aantal verbeteringen moet worden doorgevoerd. Een aantal essentiële onderdelen moet nog worden aangepakt zoals de vervanging van de Centraal Post, de verbetering van de omtrekbeveiliging, de vervanging van het sleutelsysteem en het in gebruik nemen van de spreek-luisterverbindingen van de cellen. De PI Haarlem heeft naar aanleiding van de externe security audit op een aantal punten al actie ondernomen. Zo gebruikt iedereen een personen-zoekinstallatie (PZI) systeem en er zijn nieuwe portofoons in gebruik. Over het algemeen vinden reparaties aan beveiligingssystemen snel plaats.

Ten aanzien van de brandveiligheid is het relevant dat de PI Haarlem in het bezit is van een door de gemeente afgegeven gebruikersvergunning. Bovendien worden calamiteiten-, brand- en ontruimingsoefeningen regelmatig gehouden. Hierbij werkt de inrichting samen met de politie en de brandweer.

Een probleem bij de organisatorische beveiliging is de personeelsinzet. Bij intrekking van posten zoals bij de BZA wordt niet altijd goed afgewogen wat de gevolgen zijn. De Inspectie constateert dat voor het executieve personeel de training in Praktisch Penitentiair Optreden onvoldoende is. Buiten dat het gelet op de gebouwelijke situatie soms lastig is om personeelssport in te passen, heeft de afgelopen tijd de BHV training voorrang gehad. Ook de controle op kennis en vaardigheid van de dienstinstructies is matig.

In de PI Haarlem is het mentorstelsel, waarbij een gedetineerde wordt gekoppeld aan een vaste piw'er met wie hij in het bijzonder contact kan onderhouden en problemen kan bespreken, niet inrichtingsbreed ingevoerd. De mate van communicatie tussen gedetineerden en personeel wisselt per afdeling. Bij de arrestanten zijn er weinig contactmomenten, in de Koepel zijn dit er iets meer en bij de IBA en de VBA zijn de contactmomenten veelvuldiger. Over het algemeen is er weinig tijd om contacten met gedetineerden te onderhouden en als gevolg hiervan is er minder zicht op wat er speelt in de groep. De verslaglegging van gedragingen van

gedetineerden worden in de Vest goed bijgehouden. In de Koepel gebeurt dit veel minder.

De PI Haarlem heeft verschillende overlegvormen, maar die worden niet allemaal even goed uitgevoerd. De teamvergaderingen van de executieve diensten heeft de PI Haarlem laten vervallen om al het executieve personeel op te kunnen leiden tot bedrijfshulpverleners. Het personeel wordt via de e-mail of mondeling geïnformeerd door het afdelingshoofd over zaken die normaliter in de teamvergadering werden besproken.

De Ist is van mening dat de positie en de kwaliteit van het detentieberaad verbeterd kan worden. De detentieberaden waar essentiële beslissingen worden genomen over het detentieverloop van een gedetineerde worden slecht bijgewoond. Bovendien komt het voor dat een senior piw'er het voorzitterschap op zich neemt.

De Gedeco in de PI Haarlem is slecht georganiseerd. De afdelingshoofden komen hun verplichtingen niet altijd na om bij het Gedeco overleg aanwezig te zijn. De gedetineerden in de Vest zijn niet georganiseerd in een Gedeco en in het algemeen is er weinig animo onder gedetineerden omdat ze slechts kort in de PI verblijven. De directie heeft geen actie ondernomen om de deelname aan de Gedeco te verbeteren.

Een positieve constatering is de investering in de ontwikkeling van het middenkader. De Ist merkt op dat onder meer ziekte en personeelwisseling niet bij alle personeelsleden functioneringsgesprekken zijn afgenomen.

De PI Haarlem heeft een duidelijk integriteitsbeleid en voert dit ook consequent uit. De inrichting bespreekt de inhoud van het integriteitsbeleid echter niet stelselmatig met de medewerkers.

Aanbevelingen aan de PI Haarlem:

- Draag zorg voor de verdere uitvoering van de aanbevelingen in de ESA.
- Zorg voor voldoende ruimte en tijd bij de foullering en visitatie na het familiebezoek.
- Stimuleer medewerkers van disciplines die contact hebben met gedetineerden systematisch te rapporteren over het gedrag van gedetineerden zodat signalen eerder kunnen worden opgepikt.
- Bewerkstellig dat de executieve medewerkers stelselmatig worden getraind in het Praktisch Penitentiair Optreden.
- Bewerkstellig dat de teamvergaderingen van de executieve medewerkers plaatsvinden.
- Voer inrichtingsbreed een mentorstelsel in waarbij een gedetineerde is gekoppeld aan een vaste piw'er met wie hij in het bijzonder contact kan onderhouden en problemen kan bespreken.
- Verbeter de kwaliteit van en deelname aan het detentieberaad en versterk de positie van de voorzitter.
- Controleer executieve medewerkers vaker op de kennis en vaardigheden van de dienstinstructies.
- Bespreek de inhoud van het integriteitsbeleid regelmatig met de medewerkers.
- Stimuleer gedetineerden om deel te nemen aan de Gedeco en zorg dat leidinggevenden en directie vaker aanwezig zijn bij de vergaderingen.

Reïntegratie

Door ziekte van het afdelingshoofd van het Bureau Selectie en Detentiebegeleiding (BSD), de Bevolkingsadministratie (BVA) en de medewerkers maatschappelijke dienstverlening (MMD'ers) hebben deze medewerkers lange tijd te weinig sturing gehad. De dienstverlening aan gedetineerden door het Bureau Selectie en Detentiebegeleiding is mede door gebrek aan sturing niet voldoende. Ondanks verbetering lopen de procedures nog niet zoals het hoort.

De functie van MMD'er is nog in ontwikkeling. Het lukt de MMD'ers niet altijd tijdig om elke nieuwe gedetineerde op de vier pijlers identiteitsbewijs, uitkering, onderdak en zorg te screenen. Niet iedereen in de inrichting is op de hoogte van de werkzaamheden van de MMD'ers. In het kader van de nazorg worden de contacten met de externe voorzieningen beter. De inspanningen van de kwartiermaker van het hoofdkantoor hebben hieraan bijgedragen. Doordat nazorg instellingen een selectie maken in de gedetineerden die ze opnemen en door de wachtlijsten zijn plaatsingen na detentie een probleem.

Aanbevelingen aan de PI Haarlem:

- Zorg voor goede stabiele sturing en begeleiding van het BSD zodat de werkzaamheden volgens procedure kunnen plaatsvinden.
- Informeer het personeel en gedetineerden uitgebreider over de werkzaamheden van de MMD'ers.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding en doel

De Inspectie voor de Sanctietoepassing (ISt) oefent toezicht uit op justitiële inrichtingen in Nederland. Het toezicht krijgt onder meer gestalte door met een zekere regelmaat een penitentiare inrichting door te lichten. Het doel van deze inspectie is na te gaan hoe het in de PI Haarlem is gesteld met de rechtspositie van gedetineerden, de veiligheid in het algemeen en de reïntegratiepraktijk. Gegeven de relatie van deze aspecten met de besturing van de organisatie zal in dit inspectierapport ook aandacht worden besteed aan bestuurlijke aspecten van de organisatie. Op basis van haar bevindingen geeft de Inspectie concrete aanbevelingen tot verbetering.

1.2 Reikwijdte

De locatie Haarlem vormt een onderdeel van het bestuurlijk cluster PI Midden Holland. Dit cluster omvat naast de PI Haarlem de PI Alphen aan den Rijn. De PI Haarlem is ook een penitentiare inrichting administratief (PIA) en heeft een penitentiair trajectencentrum (PTC). Gedetineerden die deelnemen aan een penitentiair programma (PP) of aan een elektronische detentie (ED) ressorteren administratief onder de PIA. Het PTC biedt het basis penitentiair programma (BPP) aan.[1] Het PTC is geen onderdeel geweest van de inspectie omdat in het PTC zeer recent een inspectie heeft plaatsgevonden in het kader van een themaonderzoek elektronische detentie.

1.3 Opzet van de inspectie

1.3.1 Methode

De methodiek voor het uitvoeren van een doorlichting bestaat uit het verzamelen van feitelijke gegevens door middel van documentenonderzoek

[1] Een penitentiair programma is een samenstel van activiteiten (minimaal 26 uur) gericht op de voorbereiding op terugkeer in de samenleving onder meer door deelname aan arbeidsprojecten, vorming en onderwijs of combinaties daarvan (art. 4 lid 1 Pbw). Kenmerkend voor een pp is dat een veroordeelde zijn hoofdverblijf niet meer in de penitentiare inrichting heeft.

Elektronische detentie is sinds 2003 een executiemodaliteit van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) als vervanging van een vrijheidsstraf van maximaal drie maanden in een penitentiare inrichting. De elektronische detentie wordt uitgevoerd zonder inhoudelijk programma en is niet gericht op gedragsbeïnvloeding.

(bijlage 2), observaties binnen de locatie en interviews met belanghebbenden betrokken bij de locatie (bijlage 3). De gegevens die dit oplevert worden getoetst aan het toetsingskader (bijlage 4) en leiden tot een oordeel over de gang van zaken binnen de locatie.

1.3.2 Tijdpad

Op 16 april 2007 zijn de algemeen directeur van het cluster PI Midden Holland en de locatiedirecteur van de PI Haarlem per brief geïnformeerd over de inspectie. Ook de commissie van toezicht is per brief geïnformeerd. De inspectie vond plaats op 29, 30 en 31 mei 2007. Het concept inspectierapport is op 20 juli 2007 voor wederhoor naar de locatiedirecteur gestuurd. Op 24 augustus 2007 is het inspectierapport vastgesteld door de hoofdinspecteur ISt en aangeboden aan de staatssecretaris van Justitie.

1.4 Toetsingskader

Het toetsingskader dat bij doorlichtingen wordt gehanteerd is gebaseerd op (inter)nationale wet- en regelgeving die van toepassing is op detentie.^[2] Het toetsingskader is uitgewerkt in een aantal gestructureerde vragenlijsten die de basis vormen voor de door de ISt af te nemen (groeps)interviews. Op grond van de vooraf bekende documentatie worden door de ISt aanvullende informatievragen opgesteld. In overeenstemming met het protocol voor de werkwijze van de ISt hebben twee inspecteurs de inspectie uitgevoerd.^[3]

1.5 Objectbeschrijving

Aan het einde van de 19^{de} eeuw is gestart met de bouw van De Koepel in Haarlem en in 1902 is het complex in gebruik genomen. Door de jaren heen is er veel verbouwd om het complex te laten voldoen aan de eisen van de tijd.

Tot begin jaren tachtig waren er plannen om tot sluiting van de Koepel over te gaan, maar door een oplopend cellentekort is dit niet tot uitvoering gekomen en in 1986 is gestart met een uitgebreide verbouwing en renovatie.

[2] Het betreft internationale verdragen, gedragsregels, wetgeving, maatregelen, ministeriële regelingen, circulaire en aanwijzingen van toepassing op de tenuitvoerlegging van detentie.

[3] Het protocol voor de werkwijze wordt voorafgaande aan de inspectie aan de directie van de te inspecteren locatie gezonden.

De Koepel en de Vest die voorheen gescheiden waren, werden met elkaar verbonden en omgedoopt tot Huis van Bewaring De Schakel. Lange tijd verbleven in de Vest Jong Volwassenen en in de Koepel preventief gehechte mannen. Tegenwoordig is ook de Vest bestemd voor volwassen mannen en heeft het de bestemming huis van bewaring. Aan het einde van deze paragraaf is een tabel opgenomen met de bestemming en capaciteit van de PI Haarlem. Hieronder volgt een korte schets van de inrichting zoals die nu is.

Het voorgebouw

Zowel voor personeel als bezoekers is de entree van de PI Haarlem in het voorgebouw van de Koepel. Bij binnenkomst moeten beide door een detectiepoort en hun bagage door een doorlichtingsapparaat. Het voorgebouw huisvest bovendien kantoren voor de directie en de personeelskantine.

Unit I De Koepel

Unit I De Koepel heeft, net als Unit II de Vest overigens, vier niveaus. Op de begane grond van de Koepel is het merendeel van de cellen bestemd voor gedetineerden die net binnen zijn. Dit is de inkomstenafdeling. Daarnaast verblijven op de begane grond maximaal veertien gedetineerden op de bijzondere zorgafdeling (BZA).^[4]

Op de eerste, tweede en derde etage van de Koepel verblijven gedetineerden in het standaard regime. Elke etage heeft naast de éénpersoonscellen ook veertien tweepersoonscellen. De begane grond en de derde etage zijn daarnaast elk voorzien van een slaapzaal voor vier personen. Op deze zaaltjes verblijven gedetineerden die meer vrijheden hebben omdat zij werkzaamheden in de huisdienst van de inrichting hebben zoals schilder en keuken-, sport- of bibliotheekhulp.

Op elke etage is er een douche- en wasruimte en een kantoor voor de penitentiair inrichtingswerkers (piw'ers). Vlakbij elk kantoor hangt een telefoontoestel voor gedetineerden.

[4] De BZA is een interne differentiatie en biedt plaats gedetineerden die verminderd weerbaar zijn door psychiatrische, psychosociale en/ of persoonlijkheidsproblematiek. Daarnaast kunnen op de BZA ook gedetineerden verblijven die om medische gronden of kwetsbaarheid als gevolg van de aard of publiciteitsgevoeligheid van het delict niet op een reguliere afdeling kunnen verblijven.

Unit II De Vest

Op de begane grond van Unit II De Vest is de Individuele Begeleidingsafdeling (IBA) gehuisvest. Hier verblijven 25 gedetineerden die meer problematisch en zorgbehoeftig zijn dan gedetineerden op een BZA. De IBA is een externe differentiatie en zodoende beslist de selectiefunctionaris van DJI wie daar geplaatst worden en niet de directie zoals op de BZA wel het geval is.

Op de eerste en tweede etage van de Vest verblijven in totaal 59 arrestanten. Op de vierde etage bevindt zich de Verslaafden Begeleidingsafdeling (VBA), eveneens een externe differentiatie.^[5] Zes cellen op deze afdeling zijn gereserveerd voor gedetineerden in een standaard regime van het hvb. Gedetineerden die daar in het standaard regime verblijven, worden zodanig geselecteerd dat zij in de groep en het VBA regime passen.

In tegenstelling tot de Koepel waar alle etages open en met elkaar verbonden zijn, is bij de Vest de begane grond (IBA) van de overige etages gescheiden. Alle etages zijn voorzien van een eigen douche- en wasruimte, een kantoor voor piw'ers en een telefoontoestel voor gedetineerden. De isolatiecellen en de luchtkooien van de gehele PI zijn ondergebracht op een aparte afdeling in de Vest.

Recreatieruimte

Gedetineerden van de Vest en de Koepel recreëren in aparte zalen. Deze recreatiezalen doen bovendien dienst als bezoeksalen. Bezoekers en gedetineerden zitten dan aan de aparte losse tafels en er is een kleine speelhoek voor kinderen. Inmiddels is er een ruimte vrijgemaakt om een afzonderlijke bezoeksaal te creëren. Los van deze bezoeksalen heeft de PI ook een aantal spreekkamers voor bijvoorbeeld ambtelijk bezoek en een kamer waar bezoek achter glas plaats kan vinden.

Overige activiteiten

De PI Haarlem heeft in het midden van de Koepel een sportveld waar gedetineerden van de unit kunnen sporten. In de Vest is er een sportzaal en een fitnesszaal. Gedetineerden sporten niet buiten. De inrichting heeft nu nog twee luchtplaatsen, maar in de toekomst drie.

[5] Hier verblijven gedetineerden die een verslavingsproblematiek hebben en bereid zijn van de geboden begeleiding gebruik te maken.

Voor de arbeid zijn er een aantal zalen ingericht waar eenvoudig werk kan worden verricht. Ook voor de creatieve vorming en onderwijs zijn er lokalen. Voor de geestelijke verzorging is er een multifunctionele ruimte.

Diensten

De binnenkomstafdeling delinquenten (bad) en de bevolkingsadministratie (BVA) liggen naast elkaar op de begane grond van de Koepel. De specialistengang bevindt zich in de Vest. Hier heeft o.a. de medische dienst een aantal ruimtes waaronder een spreekkamer voor de arts en een kamer voor de tandarts.

Tabel 1 capaciteit PI Haarlem

Locatie	Regime	Aantal cellen	Capaciteit*
Unit I De Koepel Begane grond	Huis van bewaring inkomsten en zorgafdeling	56	59
Unit I De Koepel Eerste, tweede en derde etage	Huis van bewaring	174	225
Unit II De Vest Begane grond	Individuele Begeleidingsafdeling (IBA)	25	25
Unit II De Vest Eerste en tweede etage	arrestanten	59	59
Unit II De Vest Derde etage	Huis van bewaring Verslaafden Begeleidingsafdeling	22	16
Totaal		336	384

* De koepel heeft 42 tweepersoonscellen, twee vierpersoonscellen en op de Vest zijn zes plaatsen van de VBA in gebruik voor gedetineerden van het huis van bewaring.

1.6 Recent onderzoek

De Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (RSJ) heeft de PI Haarlem in 2004 bezocht. De Raad oordeelde destijds positief over de inrichting en constateerde grote vooruitgang in het bejegeningssklimaat in vergelijking tot 2002. Verder constateerde de Raad dat de afhandeling van klachten lang duurde omdat de directie vaak laat een reactie gaf. Gedetineerden voelden zich niet vrij om in contact te treden met de cvt vanwege de houding van een directielid en bij een poging om een gezamenlijk overleg met de twee Gedeco's in te stellen, ervoeren zij tegenwerking van de directie. Destijds verbleven er veel tbs-passanten en was er geen samenwerking met TBS klinieken. De huisregels waren verouderd en in de bibliotheek was weinig literatuur over de rechtspositie van gedetineerden.

2 Bevindingen

2.1 Rechtspositie

In deze paragraaf wordt beschreven in hoeverre de PI Haarlem de rechtspositie van gedetineerden waarborgt. Zijn gedetineerden op de hoogte van hun rechten en plichten en draagt de inrichting zorg voor het garanderen van de rechten van gedetineerden?

2.1.1 Huisregels

De huisregels worden ten tijde van de inspectie aangepast. De gedetineerden hebben de beschikking over een verouderde versie. Het is de bedoeling dat gedetineerden bij binnenkomst op de afdeling een uittreksel van de huisregels krijgen. Sommige gedetineerden geven aan dat dat niet gebeurt is. Gedetineerden weten dat een volledige versie op de afdeling beschikbaar is.

De huisregels zijn naast het Nederlands in verschillende talen te krijgen zoals Engels, Spaans en Arabisch. Van het executieve personeel is niet iedereen op de hoogte dat ze er in verschillende talen aanwezig zijn. Gedetineerden weten dit wel.

2.1.2 Beklag

De Inspectie heeft inzage gehad in de klachtendossiers van 2006 en 2007 en constateert dat de termijn voor afdoening van een klacht veelal langer dan twee maanden is.^[6] De norm voor de afdoening van een klacht is vier weken. Volgens de commissie van toezicht (cvt) gaat de klachtafhandeling in de PI Haarlem redelijk. Om de vier weken heeft de beklagcommissie zitting dus een klachtbehandeling laat maximaal vijf weken op zich wachten. De gehele klachtafhandeling duurt volgens de cvt ongeveer zeven weken.

De doorplaatsing na veroordeling in eerste aanleg heeft geleid tot een snelle doorstroom van gedetineerden. Hierdoor zijn gedetineerden minder goed geïnformeerd over de aanwezigheid van de maandcommissaris. De geïnterviewde gedetineerden hebben geen ervaring met de cvt, maar de meeste weten wel dat de mogelijkheid voor het indienen van een klacht er is.

[6] De termijn van afdoening van een klacht loopt van het moment van indienen van de klacht door de gedetineerde tot het moment van uitspraak van de beklagcommissie.

Slechts één van de geïnterviewden van de BZA is niet op de hoogte van de klachtmogelijkheid bij de cvt. In het uittreksel van de huisregels worden gedetineerden gewezen op het recht om in beklag te gaan bij de beklagcommissie.

Volgens het RSJ rapport 2004 voelden gedetineerden zich niet vrij om in contact te treden met de cvt vanwege de houding van een directielid. Hier is geen sprake meer van omdat dit directielid niet meer in de PI Haarlem werkt.

De commissie van toezicht heeft het idee dat ze haar toezichthoudende functie redelijk goed kan uitoefenen. Soms moet de cvt lang wachten op (de juiste) informatie. In het recente verleden wilde de cvt op de hoogte worden gebracht over klachten die gedetineerden hadden over het Bureau Selectie en Detentiebegeleiding (BSD). Een gesprek met de leidinggevende kwam niet tot stand.

2.1.3 Overige rechten

Privacy

Volgens het personeel wordt de privacy van de gedetineerden voldoende gewaarborgd. Uit de Gedetineerdensurvey 2007 blijkt echter dat meer dan de helft van de gedetineerden zegt niet voldoende privacy te hebben tijdens telefoongesprekken en bijna de helft van de gedetineerden zegt niet voldoende privacy te hebben tijdens het bezoekuur.

Sancties

Volgens het Jaarverslag 2006 is er een afname van het aantal ordemaatregelen en is er minder geweld tegen personeel. Het personeel is op de hoogte van de richtlijn sanctiebeleid van de PI. Volgens de executieven is het sanctiebeleid duidelijk, maar is er niet altijd sprake een eenduidige uitvoering.

Leidinggevendenden zijn van mening dat de directie het sanctiebeleid consequent uitvoert, maar dat er wisselend gesanctioneerd wordt door het verschil in doelgroepen. Op de IBA worden gedetineerden bijvoorbeeld milder gestraft gelet de aard van hun problematiek. Daar krijgen gedetineerden bovendien vaker een maatregel opgelegd dan een disciplinaire straf.

Als van te voren geweldgebruik wordt verwacht, wordt het intern bijstands team (IBT) ingezet. In voorkomende gevallen wordt ook door piw'ers

ingegrepen. Bij de inzet van het IBT is in principe altijd een afdelingshoofd aanwezig. De directie is positief over het optreden van het IBT. Ze treden beheerst en proportioneel op. De directie kijkt af en toe mee. Ook volgens de executieven zijn de leden van het IBT goed getraind en wordt hen uitgebreid geleerd om geweld proportioneel toe te passen. Ook gedetineerden zijn van mening dat het personeel proportioneel geweld gebruikt. Wat gedetineerden betreuren, is dat wanneer een gedetineerde gaandeweg alsnog besluit om mee te werken, hij toch door het IBT wordt opgehaald.

De PI Haarlem is verplicht om al het executieve personeel te trainen in de proportionele toepassing van geweld. De momenten waarop dit plaats had moeten vinden, zijn volgens de directie de afgelopen tijd uitgevallen doordat het executieve personeel getraind moet worden in de bedrijfshulpverlening (BHV). De executieve medewerkers bevestigen de uitval van teamvergaderingen en sportmomenten en één personeelslid geeft aan na de opleiding helemaal geen herhaling meer te hebben gehad.

Geestelijke Zorg

De geestelijke verzorging is ruim vertegenwoordigd in de inrichting. Er is een dominee, pastor, imam en een humanistisch geestelijk verzorger. Andere geestelijk verzorgers zoals een rabbijn of pandit zijn aan de inrichting verbonden op oproepbasis. De leden van de geestelijke verzorging bezoeken alle inkomsten en informeren ze over de aanwezigheid van de GV en de diensten. De kerkdiensten worden erg goed bezocht door gedetineerden. De geïnterviewde gedetineerden zijn tevreden over de geestelijke verzorging.

Voor gedetineerden die verminderd weerbaar zijn zoals op de BZA of de IBA is er de mogelijkheid om deel te nemen aan een gespreksgroep.

De geestelijke verzorging informeert gedetineerden over reïntegratieprojecten zoals Exodus of brengt ze in contact met het Leger des Heils.

Extern contact

Op elke afdeling hangt een telefoon voor gedetineerden. Bovendien hangen er in de recreatiezalen meerdere telefoons. Op de Vest zijn er belblokken waarin de gedetineerden mogen telefoneren. Dit werkt goed. De gedetineerden van de Vest hebben minder de behoefte om te bellen dan de gedetineerden in de Koepel.

Telefoneren is volgens de gedetineerden van de Koepel een probleem. Tijdens de recreatie kunnen ze telefoneren, maar dan vindt klikjesvorming plaats waarbij de telefoon wordt gegeven aan de volgende persoon in de groep. Een gedetineerde die net binnen is en nog niet bij het “klikje” hoort, heeft veel minder gelegenheid om te bellen. Als er problemen zijn tussen gedetineerden gaan ze bijna altijd over het telefoneren. De toezichthoudende piw'ers in de recreatiezalen letten niet op de verdeling van de beltijd onder gedetineerden.

Volgens het personeel zijn er voldoende mogelijkheden om te bellen. Het personeel onderkent dat problemen tussen gedetineerden veelal over het telefoneren gaan. Tijdens de recreatie is er geen toezicht van piw'ers van de verblijfsafdeling, maar van piw'ers die de aanwezige gedetineerden niet goed kennen.

Eenmaal per week op gezette tijden, afhankelijk van het dagprogramma van de afdeling waar ze verblijven, kunnen gedetineerden relatiebezoek ontvangen. In het huidige dagprogramma is er op woensdagmiddag en in het weekend bezoek. Met de invoering van het nieuwe dagprogramma vindt er geen weekendbezoek meer plaats.

Toegang zorg

Voor de medische dienst geldt dat het beleid rondom het project Verantwoorde Medische Zorg (VMZ) is geïmplementeerd.^[7] Het hoofd van de Medische Dienst protocolleert momenteel alle processen. De protocollen zijn volgens de verpleegkundigen duidelijk en gemakkelijk terug te vinden. De arts en de psycholoog verlenen tweedelijns zorg. De verpleegkundigen handelen verzoekbriefjes van gedetineerden af en verwijzen indien nodig door naar de arts of de psycholoog. De toegang tot de medische dienst is goed. De medische dienst reageert doorgaans binnen een dag op een verzoek van een gedetineerde.

Voor het detentieberaad levert de zorgstaf vooraf informatie aan. De zorgstaf is niet aanwezig bij het detentieberaad. Bij het Psycho-Medisch Overleg (PMO) is de zorgstaf wel aanwezig. In dit overleg wordt gebruik gemaakt van

[7] Het project Verantwoorde Medische Zorg is een meerjarig project dat momenteel binnen de DJI wordt uitgevoerd en beoogt het aanbod, niveau en de uitvoering van medische zorg in inrichtingen landelijk te harmoniseren.

informatie uit het detentieberaad. De zorgstaf heeft een adviesfunctie naar de inrichting en heeft het idee dat ze serieus genomen wordt.

Alle geledingen geven aan dat er een tekort is aan psychische zorg voor gedetineerden en dat het recent iets verbeterd is. Sinds kort is er een psycholoog gedetacheerd voor anderhalve dag per week naast de GZ psycholoog in vaste dienst die voor drie dagen per week in huis is. Bovendien neemt de psychiater veel waar voor de psycholoog. Voor de IBA is er een aantal dagen per week een vaste psychiater vanuit het Nederlands instituut voor forensische psychiatrie en psychologie (NIFP) in de inrichting. Daarnaast is er een psychiater op oproepbasis.

Er is te weinig tijd voor een goede screening van gedetineerden. Normaliter verblijft een gedetineerde twee weken op de inkomstenafdeling voordat hij doorstroomt. Die tijd is voldoende voor een bezoek van een arts, psycholoog of psychiater. Door de snelle doorstroom van de populatie worden gedetineerden erg snel op een verblijfsafdeling geplaatst waardoor de kans bestaat dat problemen niet direct gesignaleerd worden.

Zorgfunctionarissen worden niet ingezet op verzoek van de executieven, maar van afdelingshoofden om te voorkomen dat ze vaker voor dezelfde problemen worden benaderd. Problematisch gedrag wordt in eerste instantie gesignaleerd door de executieven. Tegenwoordig signaleren executieven minder vaak problematisch gedrag omdat ze de gedetineerden minder spreken. Dit heeft volgens de zorgstaf voornamelijk te maken met de werkdruk bij de executieven. Er is veelal geen gedetineerdenrapportage en mensen die op een afdeling invallen, kunnen de behandelaars vaak niet inlichten over het gedrag van een gedetineerde. Voor gedetineerden die wel ziek zijn, maar geen aandacht vragen, de stilzieken genaamd, vormt dit een risico. Hun probleem wordt laat gesignaleerd.

De kwaliteit van de zorg op de IBA en de BZA kwalificeert de zorgstaf als erg goed. Verpleegkundigen brengen weinig bezoeken aan de IBA omdat het personeel van de IBA gekwalificeerd is om met een kwetsbare groep mensen te werken. Voor de (niet erkende) BZA geldt dat het personeel erg betrokken is bij de doelgroep. Hier zijn wel problemen met de inzet van het personeel. Als er een tekort aan personeel is, wordt volgens de executieven de dienst als eerst op de BZA ingetrokken. Dit heeft voor de toch al kwetsbare gedetineerden die daardoor op cel moeten blijven grote gevolgen. Volgens de

directie kijken ze per dienst waar het weghalen van een personeelslid de minste gevolgen heeft en is dit lang niet altijd op de BZA.

Als de hulpvraag de mogelijkheden van de IBA overstijgt kan plaatsing in een psychiatrisch ziekenhuis volgen. Plaatsingen met een rechterlijke machtiging in een psychiatrisch ziekenhuis is altijd mogelijk. Met de FPA in Heiloo zijn goede contacten. Er zijn wel wachtlijsten die een snelle plaatsing soms in de weg staan.

De zorgstaf van de PI Haarlem heeft onder andere samenwerkingsverbanden met de GGD, huisartsen, ziekenhuizen, de Brijderstichting en andere zorgverleners.

Educatie en vorming

Het onderwijsaanbod is minimaal. Arrestanten kunnen bovendien geen aanspraak maken op onderwijs en voorzieningen voor de creatieve vorming. Gedetineerden geven aan dat het personeel voorkeursbehandelingen geeft. Een gedetineerde met een huisbaantje zou eerder aanspraak kunnen maken op een plek bij de crea. Volgens een gedetineerde veelpleger in het huis van bewaring, komt hij hiervoor niet in aanmerking vanwege zijn status. Het aanbod in Educatie en Vorming is volgens het personeel voor iedereen die er aanspraak op kan maken gelijk toegankelijk.

Iedereen kan wekelijks de bibliotheek bezoeken. Volgens het RSJ rapport uit 2004 was de bibliotheek onvoldoende voorzien van literatuur over de rechtspositie van gedetineerden. Dit is inmiddels aangevuld. In het dagprogramma zijn op gezette tijden activiteitenblokken voor gedetineerden waarin ze naar de bibliotheek kunnen gaan. Volgens gedetineerden zouden activiteiten als sport en bibliotheek elkaar uitsluiten. In het dagprogramma is er een apart bibliotheekmoment en de piw'ers geven aan dat dit ook geruild kan worden voor een extra sportmoment naast het al aanwezig sportaanbod.

Gedetineerden hebben minimaal twee keer per week 45 minuten sportactiviteiten. De Koepel heeft op het vlak een sportveld en bij de Vest is er een sportzaal en een fitnesszaal. Gedetineerden kunnen alleen binnen sporten. Er zou wel vaak uitval zijn volgens gedetineerden door afwezigheid van docenten.

Arbeid

Op de VBA is arbeid verplicht voor de gedetineerden. Arrestanten zijn uitgesloten van deelname aan de arbeid en gedetineerden van de IBA en de BZA verrichten eenvoudig werk op de verblijfsafdeling.

Voor de inkomsten is er per direct celarbeid beschikbaar. Het is belangrijk om het werk op cel tijdig af te maken omdat de gedetineerden hiermee een werkgarantie op de arbeidszaal krijgen. Als het werk niet op tijd wordt afgeleverd of gedetineerden niet deelnemen aan de celarbeid dan worden ze op een wachtlijst voor de arbeid geplaatst. Volgens de gedetineerden zijn de arbeidsmedewerkers hier erg streng in en wordt er geen rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden zoals stress of afleiding als gevolg van de detentie. Ze willen dat de werkmeester hen vooraf beter informeert over de gevolgen van het niet afmaken van de celarbeid.

Voor gedetineerden in het huis van bewaring is er dus een wachtlijst voor de arbeid. Dit komt onder andere doordat er een aantal werkzalen is gesloten. In het huidige dagprogramma is de arbeidsdeelname teruggebracht van tachtig naar zestig procent. Voor gedetineerden die willen werken, maar op de wachtlijst staan, is er extra lucht. De werkzalen zijn ingedeeld in kleurenblokken die zijn verbonden aan de afdelingen. Doordat de gedetineerden in de kleurenblokken niet even snel doorstromen, hebben nieuwe gedetineerden ongelijke kansen op een plek. Bovendien hebben gedetineerden die op een meerpersoonscel cel verblijven voorrang op een plek op de werkzaal. In de Koepel heeft het hebben van ongelijke kansen op arbeid een negatieve invloed op de sfeer. Naast deze productiewerkzaamheden op de werkzaal heeft de PI Haarlem een aantal huisbaantjes voor gedetineerden zoals reiniger, schilder en keuken-, sport- en bibliotheekhulp.

Voeding

Over de voeding ontvangt de directie weinig klachten. De PI Haarlem heeft geen eigen keuken meer, maar werkt met een externe cateraar die maaltijden aanlevert op basis van de procedure van ontkoppeld koken. Het eten wordt opgewarmd in de keuken van de inrichting en aan gedetineerden op cel verstrekt. Gedetineerden vinden het onterecht dat alle gedetineerden die geen voorkeur aangeven voor een bepaald soort voeding zoals 'geen varkensvlees' of 'geen rundvlees' standaard hallalvoeding krijgen. De verklaring hiervoor is dat de 'geen voorkeur' maaltijden slechts een aantal

keren per maand afwijken van het menu van de hallalvoeding en dat het daarom makkelijker en goedkoper is om iedereen hallalvoeding te geven.

Dagprogramma

Het dagprogramma dat de Inspectie toegestuurd heeft gekregen is een conceptversie. Dit is niet het dagprogramma dat op het moment van inspectie wordt gedraaid.

Gedetineerden hebben tweemaal per week anderhalf uur de tijd voor deelname aan activiteiten. Het dagprogramma is zodanig ingedeeld dat ze moeten kiezen uit activiteiten zoals sporten, crea of onderwijs. Dit activiteitenblok is ook bestemd voor het bijhouden van persoonlijke en celhygiëne. Gedetineerden worden drie maal per week in de gelegenheid gesteld om te douchen. Volgens de geïnterviewde gedetineerden is er te weinig tijd om je cel en persoonlijke hygiëne bij te houden.

Volgens de zorgstaf is het dagprogramma erg schraal en wordt het zodra er een nieuw dagprogramma is ingevoerd nog schraler. De verkorting van het dagprogramma heeft veel nadelen. Gedetineerden en vooral de arrestanten zitten erg lang op cel. De cvt en de zorgstaf zijn van mening dat het dagprogramma kwetsbaar is i.v.m. de inzet van het personeel. Als er activiteiten uitvallen dan komt dit doordat er op dat moment onvoldoende personeel in huis is. De gedetineerden van de BZA geven aan dat het dagprogramma te wensen over laat omdat er vaak activiteiten uitvallen. Hierdoor verblijven ze langere tijd op cel en dit zorgt voor onrust onder de gedetineerden. De belangrijkste veroorzakers van de onderbreking van het dagprogramma zijn de alarmen en die zijn meestal het gevolg van onenigheden tussen gedetineerden over het telefoneren.

De invoering van een nieuw dagprogramma is mede als gevolg van de invoering van Detentie en Behandeling op Maat Volwassenen (DBM-V) blijven liggen. De directie is ten tijde van de inspectie in overleg met de ondernemingsraad (OR) over de invoering van het dagprogramma.

Discriminatie

Volgens de gedetineerden wordt er in de PI Haarlem niet meer of minder gediscrimineerd dan in andere penitentiaire inrichtingen. Zowel personeel als gedetineerden zouden volgens gedetineerden wel eens discriminerende opmerkingen naar elkaar maken. De leidinggevenden geven aan dat het

personeel de gedetineerden gelijk behandelt en dat er niet gediscrimineerd wordt. Een enkele keer maximaal één keer per maand of twee maanden is er een klacht van een gedetineerde. De score op discriminatie in de Gedetineerdersurvey 2007 is met 20% niet hoog.

Meerpersoonscelgebruik

De screening van gedetineerden voor plaatsing op een MPC vindt plaats op de inkomstenafdeling door de piw'ers. Zij informeren naar agressief gedrag of geweldsproblematiek, zedenproblematiek en zijn op de hoogte van opgelegde beperkingen. Ook de medische dienst geeft aan in hoeverre een gedetineerde geschikt is om geplaatst te worden op een MPC. Zij signaleren eventuele medische contra-indicaties, psychische gestoordheid, of een verslaving. Piw'ers van de inkomstenafdeling matchen verder op basis van achtergrond en rookgedrag. Het accent ligt op het maken van een goede match. Bij weigering volgt plaatsing in de strafcel, maar dit komt slechts een enkele keer voor. Volgens het personeel verlopen de MPC plaatsingen goed. Het komt voor dat er een mismatch wordt gemaakt waarop uiteenplaatsing volgt. Gedetineerden ondergaan de plaatsingen gelaten.

2.2 Veiligheid

In deze paragraaf wordt beschreven in hoeverre de PI Haarlem de veiligheid van de samenleving, van de gedetineerden en het personeel waarborgt.

2.2.1 Beveiligingsvoorzieningen

Statisch

De PI Haarlem is aan de externe security audit (ESA) onderworpen.^[8] Uit de ESA is een aantal aanbevelingen naar voren gekomen. Op een aantal aanbevelingen is al actie ondernomen. Een verbetering die al heeft plaatsgevonden, is het gebruik van een personen-zoekinstallatie (PZI) systeem door alle personeelsleden. Zowel de executieve medewerkers, de leidinggevenden als de directie geven aan dat er nog een aantal zaken verbeterd moeten worden. De Centraal Post is toe aan vervanging en de omtrekbeveiliging verdient verbetering. Het sleutelsysteem moet vervangen

[8] De ESA wordt uitgevoerd door een aantal niet aan de organisatie verbonden materie deskundigen op basis van een gestructureerde methodiek. Het resultaat van de audit biedt inzicht in de staat van de beveiliging van een organisatie.

worden om de veiligheid te verbeteren. In de koepel zijn wel voorzieningen voor spreek- luisterverbindingen aanwezig, maar deze zijn niet aangesloten. Een ander punt van aandacht voor de beveiliging zijn de looproutes van gedetineerden. Het gebouw brengt met zich mee dat de looplijnen lang zijn. De inrichting wil gescheiden looproutes voor de units creëren.

Over het algemeen vinden reparaties aan beveiligingssystemen snel plaats volgens de executieve medewerkers, maar vervangingen kunnen lang op zich laten wachten. Zo duurde het erg lang voordat de inrichting nieuwe portofoons kreeg die dringend nodig waren.

Voor wat betreft de brandveiligheid is relevant dat de PI Haarlem in het bezit is van een door de gemeente afgegeven gebruikersvergunning.

Dynamisch

De PI Haarlem heeft de laatste jaren veel veranderingen ondergaan. De bedrijfsvoering is verbeterd en het managementteam is veranderd. De unitdirecteuren zijn beide redelijk nieuw. Ook in het middenkader is een grote doorstroom geweest. Van de acht leidinggevendenden zijn er nog twee op hun functie en de overige functies zijn of worden opgevuld door nieuwe medewerkers. De leidinggevendenden volgen een managementtraining.

Met de komst van het DBM-V verwachtte de directie dat er personeel weg zou moeten vloeien. De PI Haarlem zou een Domein I inrichting worden zonder arbeid en E&V. Er waren veel onzekerheden en vacatures werden niet zomaar opgevuld. De financiën zijn toen stopgezet. Toen het duidelijk werd dat DBM-V niet in de oorspronkelijke vorm werd opgelegd, is er personeel aangetrokken, maar het is in de regio erg moeilijk om personeel op mbo of hbo niveau te krijgen. Er is een personeelstekort en veel personeel neemt functies van anderen waar.

Veel personeelsleden werken al jarenlang binnen de inrichting en zijn gewend alles op een bepaalde manier te doen. Hierdoor is het moeilijk om nieuwe werk- en denkwijzen door te voeren. Om verandering te bewerkstelligen is aansporing nodig. Pas sinds de laatste twee à drie jaar is er meer verloop in personeel. De medewerkers geven aan dat er veiligheidsrisico's zijn door routine, want dan ontstaat er aandachtsverslapping. Een onderdeel waar meer controle moet komen, is de vracht in

en uit de inrichting en bewakend personeel moet meer letten op het sluiten van het rolluik bij het transporthof. Hier is men bezig met verbeteringen.

Een belangrijk aspect van dynamische veiligheid is rapportage over gedragingen en veranderingen in gedragingen van gedetineerden. Volgens geïnterviewden wordt bij de IBA en de VBA dagelijks door piw'ers gerapporteerd over gedrag van gedetineerden. In de Koepel wordt slechts incidenteel gerapporteerd en wordt er meer vertrouwd op mondelinge overdracht.

In de PI Haarlem wordt slechts incidenteel invulling gegeven aan het mentorstelsel.^[9] Veel piw'ers in Haarlem zijn automatisch senior piw'ers geworden vanwege hun lange diensttijd. De operationele unitoverstijgende taken worden door hen uitgevoerd. De senior piw'ers vervullen niet per definitie de rol van mentor of coach voor gedetineerden.

Er wordt niet stelselmatig aandacht besteed aan het Praktisch Penitentiair Optreden (PPO) of aan de deelname aan sport. Buiten dat het gelet op het gebouw soms lastig is om personeelssport in te passen, heeft de afgelopen tijd de BHV training voorrang gehad. De score op de afname van de FIT KIT is 97 procent.^[10] Ook de niet executieve diensten hebben deelgenomen. Een aantal functionarissen geeft aan dat ze het spijtig vinden dat de directie geen terugkoppeling heeft gegeven.

In de PI Haarlem zijn de dienstinstructies en de bedrijfsprocessen vastgelegd in documenten. De PI Haarlem heeft actuele dienstinstructies en het personeel is verplicht deze te lezen. Ter verificatie moeten ze tekenen dat ze ze gelezen hebben. Dit is een formaliteit volgens de executieven, want in de praktijk wordt niet gecontroleerd op de kennis en vaardigheid ervan. De executieven geven aan dat ze weinig werken met protocollen. Pas als een onbekende situatie zich voordoet, worden de dienstinstructies als naslagwerk geraadpleegd. Het personeel weet waar ze de dienstinstructies kunnen vinden.

[9] Hierbij wordt een gedetineerde gekoppeld aan een vaste piw'er met wie hij in het bijzonder contact kan onderhouden en problemen kan bespreken.

[10] De FIT KIT is een door DJI ontwikkeld instrument om jaarlijks de fysieke conditie en weerbaarheid van personeelsleden te testen die in aanraking komen met gedetineerden.

Het uitgebreide document over de gewenste bedrijfsprocessen uit 2006 is vastgesteld. De bedrijfsprocessen zijn onderverdeeld in de inrichting. Dit wil zeggen dat de processen zijn toegewezen aan een functie en zodanig een proceseigenaar hebben, maar ze zijn nog niet aan een persoon verbonden. De bedrijfsprocessen zijn nog niet geïmplementeerd.

Het document Taken Verantwoordelijkheden en Bevoegdheden (TVB) dateert van 2002 en is gereviseerd in 2004. De laatste revisie die in 2005 plaats had moeten vinden, is niet uitgevoerd. De TVB is al sinds 2003 geïmplementeerd volgens de directie.

In de Vest wordt de naleving van regelgeving en procedures gecontroleerd door het afdelingshoofd. De teams zijn zelfsturend dus het afdelingshoofd heeft hier de tijd voor. In de Koepel zijn de leidinggevendenden bezig om dit te organiseren. Momenteel wordt vooral gecontroleerd in geval van knelpunten. Als iets niet duidelijk is, wordt uitgezocht hoe het eigenlijk hoort.

2.2.2 Calamiteitenplan

Calamiteiten-, brand- en ontruimingsoefeningen worden regelmatig gehouden. Bij deze oefeningen wordt samengewerkt met publieke diensten als de politie en de brandweer. In het jaarplan 2007 is een oefenkalender opgenomen. Het komt er op neer dat er elke maand één oefening plaatsvindt. Tijdens de oefeningen is er een groep die de oefening uitvoert en een groep die de situatie observeert.

2.2.3 Maatschappelijke veiligheid

In 2006 hebben zich geen ontvluchtelingen voorgedaan vanuit de PI Haarlem. Iedere kort of langdurende onttrekking uit de PIA wordt als een bijzonder voorval gemeld.

2.2.4 Communicatie

Geïnterviewden geven aan dat de cultuur vroeger veel gemoedelijker was dan nu. Na de fusie met de PI Alphen a/d Rijn is dit veranderd. Het zogenaamde 'militaire regime' uit deze inrichting heeft invloed gehad op de PI Haarlem en sindsdien is de cultuur 'strakker'. Aanvankelijk vond het personeel dit vervelend en had dit zijn weerslag op de sfeer, maar volgens sommigen is de sfeer de laatste tijd weer verbeterd. Een aspect dat invloed heeft op de sfeer is DBM-V. De onduidelijkheid over het sluiten van de IBA en de VBA is vervelend en zorgt voor onzekerheid bij het personeel.

De cultuur in de inrichting verschilt per unit. In de Koepel is de cultuur star. De medewerkers hebben meer moeite met vernieuwing. Het personeel werkt er veelal lang en er zijn veel onderlinge vriendschappen tussen het personeel. Het doorvoeren van verandering zoals het invoeren van nieuwe werkwijzen is minder makkelijk.

In de Koepel is de bejegening functioneler en strakker dan in de Vest. Dit heeft ook te maken met het verschil in doelgroepen die er verblijven.

Om veranderingen door te voeren spreken de leidinggevenden over wensen en verwachtingen. Ze proberen de executieven de voordelen in te laten zien van veranderingen. In de Vest is het makkelijker om vernieuwingen in te voeren. De executieven zijn gevraagd om mee te denken over de veranderingen. In de Vest zijn er werkgroepen opgezet waar senior piw'ers aan deelnemen. Dit heeft geholpen om de vaste patronen te doorbreken. De leidinggevende stuurt slechts waar nodig.

De PI Haarlem heeft de communicatiestructuur vastgelegd in een document. De directie geeft aan dat het document is vastgesteld en dat ze de communicatiestructuur over het algemeen naleven.

Medewerkers - gedetineerden

De mate van communicatie tussen gedetineerden en personeel wisselt per unit. Bij de arrestanten zijn er weinig contactmomenten, bij de Koepel is dit iets meer en bij de IBA en de VBA zijn de contactmomenten veelvuldig. Het klimaat van de bejegening van gedetineerden is volgens de directie respectvol. Een voorbeeld hiervan is de ISO verzorging waarbij de piw'ers elk uur contact zoeken met de gedetineerden die daar verblijven.

De bejegening van gedetineerden in de PI Haarlem is ook naar mening van de cvt respectvol. Ongeveer vier jaar geleden was dit niet het geval en haalde het machogedrag van het personeel zelfs de landelijke pers. Ook volgens de executieven wordt er voldoende rekening gehouden met de rechten van gedetineerden. Er wordt geluisterd naar klachten en gedetineerden worden respectvol benaderd. Er is echter steeds minder tijd om contacten met gedetineerden te onderhouden en als gevolg hiervan is er minder zicht op wat er speelt.

De contacten met het personeel zijn wisselend volgens gedetineerden. Soms kan het personeel gedetineerden afsnauwen en er zijn wel eens botsingen,

maar over het algemeen zijn er geen problemen. Gedetineerden lijken zelfs begrip te hebben voor de piw'ers en geven aan dat de piw'ers steeds meer moeten doen voor minder geld. Het is moeilijk om een afdelingshoofd te spreken. De gedetineerden van de BZA vinden over het algemeen dat het personeel hen goed bejegt. Ze hebben wel het idee dat piw'ers naar hun klachten luisteren, maar ze hebben niet het idee dat de piw'ers er iets aan kunnen veranderen.

Door middel van een gedetineerdencommissie blijft de inrichting op de hoogte van wat er onder gedetineerden speelt en vice versa. In principe is er elf keer per jaar overleg tussen de directie en de Gedeco. Het is echter moeilijk om een Gedeco in stand te houden volgens de directie. De doorplaatsing na veroordeling in eerste aanleg leidt tot een snelle doorstroom van gedetineerden en daardoor is er minder animo in de Koepel. De gedetineerden in de Vest zijn niet georganiseerd in een Gedeco. De directie geeft aan dat de IBA populatie hiervoor niet geschikt is en dat er op de arrestantenafdeling teveel doorstroom is. Een enkele poging op de Vest tot het opzetten van een Gedeco komt van gedetineerden van de VBA. Het is de bedoeling dat afdelingshoofden wekelijks overleg hebben met de leden van de Gedeco. Dit gebeurt niet altijd omdat afdelingshoofden te weinig tijd hiervoor hebben. Ook de cvt is van mening dat de Gedeco in de inrichting te wensen over laat.

Medewerkers onderling

Tussen personeel is er minder saamhorigheid dan in het verleden en contacten zijn functioneler. De werkdruk ligt bij veel disciplines ook hoger. Toch zijn de onderlinge verhoudingen tussen het personeel nog altijd goed. Men is sociaal in de omgang en als er ergens mensen tekort zijn, is altijd iemand bereid om in te springen. Ongeacht de cultuurverschillen tussen de units is er geen strijd en het personeel van de Vest en de Koepel valt voor elkaar in bij uitval. Van functieroulatie tussen executief personeel is echter weinig sprake.

Per afdeling vindt een detentieberaad plaats. Hierbij horen alle disciplines aanwezig te zijn die contact hebben met gedetineerden en betrokken zijn bij de uitvoering van de detentie. In het detentieberaad worden nieuwe gedetineerden besproken, beslissingen genomen over verlopen en selecties, en worden werkzaamheden in de huisdienst toegewezen aan gedetineerden. De Inspectie heeft inzage gehad in de notulen van detentieberaden. Hieruit

blijkt dat er vaak afmeldingen zijn van meerdere disciplines in de inrichting. Geïnterviewden bevestigen de slechte opkomst bij de detentieberaden. Enkele disciplines zoals de bibliotheek, de sport en de medische dienst leveren rapportages aan voor het detentieberaad. Op de Vest worden de detentieberaden beter bijgewoond dan in de Koepel. De afdelingshoofden zijn voorzitters bij de detentieberaden. De piw'ers geven aan dat ze weinig tijd hebben om het detentieberaad voor te bereiden. Het komt voor dat bij afwezigheid van een afdelingshoofd een senior piw'er de detentieberaden voorziet.

Medewerkers - leidinggevend

De teamvergaderingen bij de executieve medewerkers hebben de afgelopen maanden niet plaatsgevonden. De reden hiervoor is de inhaalslag om al het executieve personeel op te kunnen leiden tot bedrijfshulpverleners. Dit heeft veel druk gelegd op de teams en de teamvergaderingen moesten hiervoor wijken. Aan de leidinggevend is de opdracht gegeven om het personeel op andere wijze te informeren. Bijvoorbeeld door gebruik van te maken een nieuwsbrief of door meer tijd bij het personeel te door te brengen en dat gebeurt nu ook.

De afdelingshoofden hebben niet bij al het personeel functioneringsgesprekken afgenomen. Eén afdelingshoofd heeft helemaal geen functioneringsgesprekken gevoerd. De oorzaken hiervan zijn: wisseling van afdelingshoofden, tijdsgebrek bij de afdelingshoofden, ziekte van afdelingshoofden en werknemers en een andere prioriteit, namelijk het spreken over en het aanspreken op functioneren van medewerkers. Sommige geïnterviewde executieven kunnen zich hun laatste functioneringsgesprek niet herinneren. Toch heeft 87 procent van de medewerkers een functioneringsgesprek gehad volgens het Jaarverslag 2006.

Alle leidinggevend hebben regelmatig management gesprekken met de directie (MIS gesprekken). Tijdens deze gesprekken bespreekt het management de stand van zaken van een afdeling en het aandeel van de leidinggevende.

De OR en de directie zijn in gesprek over de invoering van het nieuwe dagprogramma. Er is een verschil in beleving in de veranderingen die moeten plaatsvinden tussen sommige medewerkers en de directie hebben een verschil in beleving in de. Volgens sommige medewerkers is voor het

nieuwe dagprogramma te weinig personeel ingecalculeerd waardoor er onveilige situaties zullen ontstaan. De directie is van mening dat het aan de normen voldoet en dat de veiligheid niet alleen gewaarborgd wordt door veel personeel in te zetten.

2.2.5 Drugsbeleid

De PI Haarlem heeft een drugsontmoedigingsbeleid door te sanctioneren op gebruik en bezit. De onderstaande tabel geeft de sanctiemaat voor druggebruik en -bezit weer. In het landelijke beleid wordt alcoholgebruik bestraft volgens de richtlijnen van harddruggebruik, maar in de PI Haarlem volgens die van softdruggebruik. Het personeel geeft aan dat de celinspecties worden uitgevoerd.

Figuur 2 Tabel Sancties op drugsgebruik of bezit PI Haarlem

	Eerste keer	Tweede keer	Derde keer
Softdrugs/ alcohol gebruik en bezit	4 dagen verblijf in eigen cel	6 dagen verblijf in eigen cel	4 dagen verblijf in strafcel
Harddrugs gebruik en bezit	4 dagen verblijf in straf cel	6 dagen verblijf in strafcel	9 dagen verblijf in strafcel

Gedetineerden kunnen bij binnenkomst bij de medische dienst geïnformeerd worden over verslavingen. Daarna doet de inrichting volgens gedetineerden weinig aan voorlichting. Gedetineerden geven aan dat er weinig urinecontroles worden afgenomen. Slechts één van de geïnterviewden heeft tijdens zijn verblijf urinecontroles gehad.

Na bezoek worden gedetineerden gefouilleerd en steekproefsgewijs gevisiteerd. De ruimte hiervoor is beperkt en er is niet genoeg tijd om dit zorgvuldig uit te voeren. Om dit op te lossen, is de inrichting bezig met verbouwingen en aanpassingen in het dagprogramma.

De plaatsingen op de VBA geschieden op basis van een externe beslissing. Op de VBA zijn zes plekken die een reguliere hvb bestemming hebben. De inrichting spant zich in om hier gedetineerden te plaatsen die eventueel in aanmerking kunnen komen voor plaatsing op de VBA (als een soort voorportaal). Het personeel geeft aan dat het bij de arrestanten lastiger is om in drugsontmoedigingsbeleid te investeren omdat de doorstroom zo snel gaat.

2.2.6 Integriteit

De PI Haarlem heeft een commissie ingesteld voor integriteit en integriteit is bij alle teamoverleggen een vast agendapunt voor bespreking. Uit de interviews komt naar voren dat aan dit agendapunt weinig invulling wordt gegeven. De directie is voornemens om een themakalender te maken over integriteit. Er is een integriteitsincident geweest waarbij een medewerker is berispt wegens niet integere uitlatingen. Bij het personeel is bekend dat de directie personeel aanspreekt op niet integer gedrag. De medewerkers van PI Haarlem hebben deelgenomen aan het OAG-traject.^[1] Het geïnterviewde personeel oordeelde hier positief over.

2.3 Reïntegratie

Het bureau selectie en detentiebegeleiding (BSD), de medewerkers maatschappelijke dienstverlening (MMD'ers) en de bevolkingsadministratie (BVA) worden aangestuurd door één afdelingshoofd. Deze afdelingen hebben de afgelopen tijd weinig sturing gehad onder andere door ziekte van het afdelingshoofd. De herijking Bevolking liet erg lang op zich wachten en uiteindelijk is er een interim afdelingshoofd op de BVA gekomen. Inmiddels is de herijking doorgevoerd.

Zowel het personeel als de gedetineerden zijn niet tevreden over het functioneren van het Bureau Selectie en Detentiebegeleiding (BSD) in de Koepel. Procedures verlopen niet goed waardoor de dienstverlening aan gedetineerden is verslechterd. De commissie van toezicht heeft getracht het BSD hierover te spreken te krijgen. Dit gesprek liet lang op zich wachten en vond uiteindelijk niet met het hoofd BSD plaats, maar met een medewerker van de afdeling. Inmiddels zijn de procedures verbeterd, maar er zijn nog steeds knelpunten in de uitvoering. Het BSD in de Vest functioneert volgens de geïnterviewden goed. Er is een goede samenwerking tussen de afdelingen en het BSD en afspraken worden nagekomen.

Als gedetineerden op de afdeling problemen hebben dan kunnen de piw'ers dit signaleren. Zij informeren de medewerkers van het BSD en de MMD als

[1] Het OAG-traject staat voor Onderlinge Agressie en Geweld en is een uitloei van het ARBO-plus convenant dat in 2003 tot stand kwam tussen het hoofd DJI en de vakbonden om de komende jaren meer aandacht te besteden aan de ontwikkeling en waardering van met name de executieve medewerkers van DJI

er iets is met een gedetineerde. Gedetineerden kunnen ook zelf via een verzoekbriefje vragen stellen.

Als het BSD penitentiaire dossiers ontvangt dan wordt van de bijzonderheden een verslag gemaakt in Tulp selectie en wordt ingebracht in het detentieberaad.^[12] Het duurt vaak lang voordat de dossiers binnen zijn en niet iedere gedetineerde heeft een pendossier. Ongeveer een derde van de populatie wordt geselecteerd naar andere inrichtingen. Het BSD vraagt een enkele keer (meestal bij een arrestant) een PP advies aan de reclassering.

De PI Haarlem heeft een afdeling Maatschappelijk Werk. MMD'ers controleren elke nieuwe gedetineerde op de vier pijlers identiteitsbewijs, uitkering, onderdak en zorg. Er wordt geprobeerd om dit binnen tien dagen te doen, maar dat lukt niet altijd. De intake bij de MMD in Haarlem is volgens de MMD uitgebreider dan de landelijke intake. De functie van de MMD'er is nog in ontwikkeling.

De contacten met de externe voorzieningen in het kader van de nazorg worden beter, onder andere door inspanningen van de kwartiermaker vanuit het hoofdkantoor. Deze probeert samenwerkingsverbanden aan te gaan met gemeenten en instanties zoals het Centraal Justitieel Incasso Bureau (CJIB). MMD'ers informeren gemeenten over het verblijf van gedetineerden in de PI. De MMD heeft een goed contact met de gemeente Haarlem en ook met andere omliggende gemeenten komt de samenwerking op gang. Zo kunnen voorschotten op een uitkering worden geregeld bij het vertrek van een gedetineerde uit de PI. Ook lukt het soms om korte doorbetalingen van de huur van een gedetineerde te regelen. In de PI kunnen legitimatiebewijzen worden aangevraagd en gedetineerden kunnen een pasfoto laten maken door de MMD.

Voor gedetineerden met boetes probeert de MMD'er betalingsregelingen te treffen met het CJIB. Vooral de arrestanten hebben veel boetes en schulden.

De MMD is goed bereikbaar. Het is echter niet voor alle medewerkers en gedetineerden helemaal duidelijk wat de MMD'ers kunnen betekenen voor gedetineerden.

[12] Tulp selectie staat voor Tenuitvoerlegging processensysteem selectie en is een registratiesysteem waarin medewerkers van een Penitentiaire Inrichting kunnen rapporteren over gedetineerden

De samenwerking met de externe dienst/hulpverleners zoals de reclassering verloopt volgens de geïnterviewden goed. Ten aanzien van de nazorg zijn er samenwerkingsverbanden met het Leger des Heils, de Reclassering Nederland en de Brijderstichting. De directie heeft met regelmaat overleg met de drie reclasseringsorganisaties en er zijn convenanten opgesteld. Het PMO is verantwoordelijk voor plaatsing van gedetineerden met psychische problemen in een externe zorgvoorziening in het kader van nazorg. Daartoe wordt samen gewerkt met de MMD. De PI Haarlem heeft een goede samenwerking met het Psycho-Medisch Centrum Parnassia over gedetineerden met dubbeldiagnoses.

Bij plaatsingen in externe zorgvoorzieningen is de inrichting afhankelijk van andere instellingen. Een probleem hierbij zijn de wachtlijsten van vervolginstellingen. Instellingen als Door, Domus en Exodus maken een selectie in gedetineerden die ze opnemen. De plaatsing in verslavingsklinieken verdient volgens de geïnterviewden verbetering. Soms hebben de PI en de kliniek een verschil in mening over de behandelfase van gedetineerden.

Volgens de zorgfunctionarissen is er in de PI Haarlem nog geen sprake van een project TR.^[13] Het is niet voor iedereen duidelijk wat het inhoudt en ze zien het als een project van de reclassering.

Voor gedetineerden van de VBA wordt bij de reclassering de RISc aangevraagd.^[14] De MMD twijfelt over de toegevoegde waarde van de RISc. Volgens de functionarissen lijkt de RISc op de screening die de PI zelf uitvoert.

[13] Terugdringen recidive is een programma dat deel uitmaakt van het Veiligheidsprogramma van het kabinet en beoogt te voorkomen dat meerderjarige veroordeelden na het ondergaan van een vrijheidsstraf nieuwe delicten plegen.

[14] RISc is een afkorting voor Recidive Inschattingsschaal; een gevalideerd onderzoek naar factoren die bij een justitiabele de mogelijkheid op recidive beïnvloeden.

3 Conclusies

3.1 Algemeen

De Koepel is meer dan een eeuw oud en door de jaren heen is er veel verbouwd om het complex aan de eisen van de tijd te laten voldoen. Ook nu nog vinden er verbouwingen plaats. Er komt een nieuwe bezoekszaal zodat het bezoek niet meer in de recreatiezalen komt en er moeten verbouwingen plaatsvinden om de looplijnen van gedetineerden te verkorten. Tussen het personeel is, ondanks dat het vroeger meer was, nog steeds een gevoel van saamhorigheid. De medewerkers zijn sociaal in de omgang en ze helpen elkaar.

De verwachte invoering van Detentie en Behandeling op Maat voor Volwassenen (DBM-V) heeft in de PI Haarlem gezorgd voor een stagnatie in de ontwikkelingen. De directie verwachtte dat er personeel weg zou moeten vloeien. Vacatures werden niet direct opgevuld en als gevolg hiervan is er nu een personeelstekort en neemt personeel functies van anderen waar. Ook de invoering van een nieuw dagprogramma is mede als gevolg van de verwachte invoering van DBM-V blijven liggen.

Een nieuwe groep leidinggevendenden probeert met het uitspreken van wensen en verwachtingen om veranderingen in werk- en denkwijzen door te voeren. Echter de cultuur in de Koepel is star onder meer doordat veel personeelsleden al jarenlang op dezelfde functie in de inrichting werken. De medewerkers en de directie hebben een verschil in beleving voor wat betreft de veranderingen die moeten plaatsvinden. Om de vaste patronen te doorbreken zijn in de Vest werkgroepen opgezet waar senior piw'ers aan deelnemen. Het streven om cultuur te veranderen kan alleen slagen wanneer het management met vaste hand (krachtig en met continuïteit) stuurt op de ontwikkeling van personeel en organisatie.

3.2 Rechtspositie

Het klimaat van de *bejegening* van gedetineerden is respectvol. In de Koepel is de bejegening functioneler en strakker dan in de Vest. Dit heeft ook te

maken met het verschil in doelgroepen die er verblijven. Het personeel houdt over het algemeen rekening met de privacy van gedetineerden.

Volgens de Penitentiaire beginselenwet en de European Prison Rules behoort de inrichting gedetineerden bij binnenkomst en gedurende de detentie in een voor hun begrijpelijke taal over zijn rechten en plichten te informeren (art. 41 lid 1 EPR en art. 56 Pbw). Gedetineerden in de PI Haarlem hebben op het moment van inspectie de beschikking over een verouderde versie van de *huisregels*. De inrichting heeft een concept voor de nieuwe huisregels, maar deze zijn niet vastgesteld. Een positieve constatering is dat de huisregels in meerdere talen beschikbaar zijn. Gedetineerden zijn goed op de hoogte van de vindplaats van een volledige versie en van de beschikbaarheid van de huisregels in meerdere talen. Een uittreksel van de huisregels wordt niet consequent verstrekt aan gedetineerden.

In het uittreksel van de huisregels worden gedetineerden gewezen op het recht om in beklag te gaan bij de beklagcommissie (art. 41 en 42 EPR en art. 56 Pbw). Gedetineerden zijn op de hoogte van hun *klachtrecht*, maar zijn minder goed geïnformeerd over de aanwezigheid van de maandcommissaris van de commissie van toezicht in de inrichting. De commissie van toezicht moet soms lang wachten op (goede) informatie van de inrichting. De Inspectie constateert dat de klachtafhandeling lang duurt. De norm voor de afhandeling van een klacht is vier weken (art. 67 Pbw) en in de PI Haarlem duurt de afhandeling van een klacht vaak rond de twee maanden.

Gedetineerden hebben het recht om *contact* te onderhouden met de buitenwereld. Gedetineerden in de PI Haarlem kunnen elke week bezoek krijgen en de inrichting heeft voldoende telefoons voor gedetineerden. Gedetineerden in de Vest bellen op gezette tijden. In de Koepel is de verdeling van de beltijd tijdens de recreatie de verantwoordelijkheid van gedetineerden zelf. Nieuwe gedetineerden hebben hierdoor minder gelegenheid om te bellen omdat zij nog niet in een groep zijn opgenomen. De verdeling van beltijd zorgt voor veel onderlinge problemen en situaties waar het personeel moet ingrijpen.

De PI Haarlem heeft een duidelijk *sanctiebeleid* dat bekend is bij het personeel. Het sanctiebeleid is consequent, maar er wordt wisselend gesanctioneerd door het verschil in doelgroepen. Gedetineerden die op de IBA verblijven worden gelet op de aard van hun problematiek voor eenzelfde

overtreding milder gestraft en krijgen bovendien eerder een maatregel opgelegd dan een sanctie. De PI Haarlem heeft een drugsontmoedigingsbeleid door te sanctioneren op gebruik en bezit. In andere inrichtingen die de Inspectie heeft geïnspecteerd wordt alcoholgebruik in de inrichting bestraft volgens de richtlijnen van harddruggebruik, maar in de PI Haarlem naar de maatstaf van softdruggebruik. De ruimte om gedetineerden na bezoek te fouilleren en visiteren is beperkt en er is niet genoeg tijd om dit zorgvuldig uit te voeren.

In de PI Haarlem is sprake van *proportioneel gebruik van geweld* door personeel. Bij voorkeur wordt hier het intern bijstands team (IBT) voor ingezet, maar in voorkomende gevallen grijpen ook andere piw'ers in. Bij de inzet van het IBT is altijd een afdelingshoofd of een directielid aanwezig. De leden van het IBT worden goed getraind in het beheerst en proportioneel toepassen van geweld. Voor het overige executieve personeel is de training in Praktisch Penitentiair Optreden onvoldoende. De laatste maanden zijn de teamvergaderingen en de sportmomenten voor het executieve personeel uitgevallen omdat het executieve personeel getraind werd in de bedrijfshulpverlening (BHV).

De medische dienst voert de werkwijzen uit in overeenstemming met de eisen van Verantwoorde Medische Zorg (VMZ). De arts en de psycholoog verlenen tweedelijns *zorg* en de toegang tot de medische dienst is goed. De medische dienst werkt samen met zorginstellingen buiten de inrichting. De processen van de medische dienst zijn echter nog niet allemaal geprotocolleerd.

Het personeel op de IBA en de BZA is vakkundig en betrokken bij de doelgroep. Voor de IBA is er een aantal dagen per week een vaste psychiater vanuit het Nederlands instituut voor forensische psychiatrie en psychologie (NIFP) in de inrichting. De Inspectie constateert desondanks een tekort aan psychische zorg voor gedetineerden. Er is slechts één GZ psycholoog parttime in dienst. Ondanks dat de psychiater deze lacune enigszins opvult, is het onvoldoende voor het aantal en type gedetineerden dat de PI Haarlem huisvest.

De zorgstaf is niet in staat om gedetineerden goed te *screenen* op de inkomstenafdeling omdat ze daar te kort verblijven. Er is te weinig tijd en gelegenheid voor een bezoek van een arts, psycholoog of psychiater. Er

ontstaat ook een risico dat executieve medewerkers problematisch gedrag niet of te laat signaleren doordat gedetineerden veel op cel verblijven en er beperkte tijd is om gedetineerden te spreken. Behandelaars worden soms slecht geïnformeerd over het gedrag van een gedetineerde doordat piw'ers soms onvoldoende schriftelijk rapporteren en doordat er piw'ers op de afdeling werken die de gedetineerden niet kennen. De BZA is vooral van vanwege de beperkte zeggenschap over personeel inzet niet altijd in staat zorg van voldoende kwaliteit te leveren.

De *geestelijke verzorging* is ruim vertegenwoordigd in de inrichting en gedetineerden hebben voldoende mogelijkheden om contact te krijgen met een geestelijk verzorger.

De Ist constateert dat de *dagprogramma's* in de PI Haarlem toereikend zijn, maar schraal en dan met name voor de arrestanten. Zij nemen niet deel aan de arbeid, het onderwijs en voorzieningen voor de creatieve vorming. Gedetineerden in het huis van bewaring hebben tweemaal per week anderhalf uur de tijd voor deelname aan activiteiten zoals een bezoek aan de bibliotheek, sport, onderwijs en de creatieve vorming. In dit activiteitenblok moeten gedetineerden ook hun cel schoonmaken en douchen. Het aanbod in onderwijs voor gedetineerden van het huis van bewaring is minimaal. Iedereen kan wekelijks de bibliotheek bezoeken en gedetineerden hebben minimaal twee keer per week 45 minuten sportactiviteiten.

Voor gedetineerden op de VBA, de IBA, de BZA en de inkomstenafdeling is het arbeidsaanbod voldoende. Voor gedetineerden op de verblijfsafdelingen van het huis van bewaring is er is een wachtlijst. De Inspectie constateert dat gedetineerden ongelijke kansen hebben op deelname aan de arbeid door een ineffectief wachtlijststelsel. Het dagprogramma in de PI Haarlem is kwetsbaar. Als er onvoldoende personeel in huis is, vervallen activiteiten. De Ist constateert dat de afgelopen tijd regelmatig personeel van de BZA elders in de inrichting in heeft moeten vallen waardoor er voor de kwetsbare BZA populatie onvoldoende stabiliteit kon worden geboden. Andere belangrijke veroorzakers van de onderbreking van het dagprogramma zijn de alarmen, die veelal het gevolg zijn van onenigheden tussen gedetineerden over het telefoneren.

De koepel heeft 42 tweepersoonscellen en twee vierpersoonscellen. Het verblijf op de MPC cellen geeft weinig problemen in de praktijk.

3.3 Veiligheid

De Ist constateert dat ten aanzien van de *bouwkundige en elektronische beveiliging* nog een aantal verbeteringen moet worden doorgevoerd. Een aantal essentiële onderdelen moet nog worden aangepakt zoals de vervanging van de Centraal Post, de verbetering van de omtrekbeveiliging, de vervanging van het sleutelsysteem en het in gebruik nemen van de spreek-luisterverbindingen van de cellen. De PI Haarlem heeft naar aanleiding van de externe security audit op een aantal punten al actie ondernomen. Zo gebruikt iedereen een personen-zoekinstallatie (PZI) systeem en er zijn nieuwe portofoons in gebruik.

Een probleem bij de *organisatorische beveiliging* is de personeelsinzet. Bij intrekking van posten wordt niet altijd goed afgewogen wat de gevolgen zijn.

Signalen van gedetineerden kunnen makkelijk over het hoofd worden gezien omdat de piw'ers in de inrichting geen invulling geven aan hun rol als mentor en bovendien wordt in de Koepel de verslaglegging van gedragingen van gedetineerden niet regelmatig bijgehouden.

Een veiligheidsrisico ziet de Ist in de matige controle op de kennis en vaardigheid van de dienstinstructies die overigens wel actueel zijn.

Dat de executieve medewerkers gedurende een langere periode niet zijn getraind in het Praktisch Penitentiair Optreden vindt de Ist zorgelijk. Een positieve constatering is de hoge score op de afname van de FIT KIT.

Calamiteiten-, brand- en ontruimingsoefeningen worden regelmatig gehouden en er wordt samengewerkt met de politie en de brandweer. De PI Haarlem is in het bezit van een door de gemeente afgegeven gebruikersvergunning.

De PI Haarlem heeft verschillende *overlegvormen*, maar die worden niet allemaal even goed uitgevoerd. Voor het bespreken van werkwijzen en aandachtspunten in het werk is een teamvergadering wezenlijk. De PI Haarlem heeft deze bijeenkomsten voor de executieve diensten laten vervallen om al het executieve personeel op te kunnen leiden tot bedrijfs-hulpverleners.

De detentieberaden waar essentiële beslissingen worden genomen over het detentieverloop van een gedetineerde worden slecht bijgewoond. Bovendien komt het voor dat een senior piw'er het voorzitterschap op zich neemt. De ISt is van mening dat dit afbreuk doet aan de positie en de kwaliteit van het detentieberaad.

De Gedeco in de PI Haarlem is slecht georganiseerd. De afdelingshoofden komen hun verplichtingen niet altijd na om bij het Gedeco overleg aanwezig te zijn. De gedetineerden in de Vest zijn niet georganiseerd in een Gedeco en in het algemeen is er weinig animo onder gedetineerden omdat ze slechts kort in de PI verblijven. De directie heeft geen actie ondernomen om de deelname aan de Gedeco te verbeteren.

Een positieve constatering is de investering in de ontwikkeling van het middenkader door het regelmatig houden van gesprekken tussen de leidinggevenden en de directie wat zeker voor het nieuwe middenkader een ondersteuning is.

De mate van *communicatie* tussen gedetineerden en personeel wisselt per unit. Bij arrestanten zijn er weinig contactmomenten, in de Koepel is dit iets meer en bij de IBA en de VBA zijn de contactmomenten veelvuldig. Over het algemeen is er weinig tijd om contacten met gedetineerden te onderhouden en als gevolg hiervan is er minder zicht op wat er speelt in de groep.

De ISt stelt vast dat de leidinggevende niet bij al het personeel *functioneringsgesprekken* hebben afgenomen. Eén afdelingshoofd geeft aan helemaal geen functioneringsgesprekken te hebben gevoerd. De oorzaken hiervan zijn: wisseling van afdelingshoofden, tijdsgebrek bij de afdelingshoofden, ziekte van afdelingshoofden en werknemers en een andere prioriteit, namelijk het spreken over en het aanspreken op functioneren van medewerkers.

De PI Haarlem heeft een duidelijk *integriteitsbeleid* en voert dit ook consequent uit. De inrichting bespreekt de inhoud van het integriteitsbeleid echter niet systematisch met de medewerkers.

3.4 Reïntegratie

De ISt constateert dat de afdelingen bureau selectie en detentiebegeleiding (BSD) en de medewerkers maatschappelijke dienstverlening (MMD'ers) de afgelopen tijd te weinig sturing hebben gehad onder andere door ziekte van afdelingshoofd. Met name bij de BSD van de Koepel verlopen de procedures ook na een verbetering nog niet goed waardoor de dienstverlening aan gedetineerden niet voldoende is.

De functie van MMD'er is nog in ontwikkeling en niet iedereen in de inrichting is op de hoogte van de werkzaamheden van de MMD'ers. MMD'ers in de PI Haarlem *screenen* elke nieuwe gedetineerde op de vier pijlers identiteitsbewijs, uitkering, onderdak en zorg, maar het lukt niet altijd om dit binnen de termijn van tien dagen te realiseren.

Mede door inspanningen van de kwartiermaker vanuit het hoofdkantoor worden de contacten met de externe voorzieningen in het kader van de *nazorg* beter. Inmiddels zijn er goede contacten met het CJIB, de gemeente Haarlem en omliggende gemeenten. Met het Leger des Heils, de Reclassering Nederland en de Brijderstichting heeft de inrichting een convenant voor de samenwerking. Over gedetineerden met dubbeldiagnoses heeft de inrichting een goede samenwerking met het Psycho-Medisch Centrum Parnassia.

De opname van gedetineerden in vervolginstellingen zoals stichting Door en stichting Exodus is een probleem omdat de instellingen een selectie maken in gedetineerden die ze opnemen en wachtlijsten hebben.

4 Aanbevelingen

4.1 Aanbevelingen aan de PI Haarlem

Rechtspositie

1. Stel het concept huisregels vast en stel deze ter beschikking aan de gedetineerden.
2. Zorg dat de commissie van toezicht snel over de juiste informatie kan beschikken in verband met de klachtafhandeling.
3. Beweeg de commissie van toezicht om overeenkomstig art. 67 lid 1 Pbw binnen een termijn van vier weken na indiening van een klacht uitspraak te doen.
4. Informeer gedetineerden actiever over de aanwezigheid van de maandcommissaris in de inrichting.
5. Zorg dat de gedetineerden gelijke mogelijkheden hebben om te bellen.
6. Zorg voor een wachtlijststelsel waardoor gedetineerden gelijke kansen hebben op deelname aan de arbeid.
7. Biedt voldoende psychologische zorg voor gedetineerden.

Veiligheid

8. Draag zorg voor de verdere uitvoering van de aanbevelingen in de ESA.
9. Zorg voor voldoende ruimte en tijd bij de fouillering en visitatie na het familiebezoek.
10. Stimuleer medewerkers van disciplines die contact hebben met gedetineerden systematisch te rapporteren over het gedrag van gedetineerden zodat signalen eerder kunnen worden opgepikt.

11. Bewerkstellig dat de executieve medewerkers stelselmatig worden getraind in het Praktisch Penitentiair Optreden.
12. Bewerkstellig dat de teamvergaderingen van de executieve medewerkers plaatsvinden.
13. Voer inrichtingsbreed een mentorstelsel in waarbij een gedetineerde is gekoppeld aan een vaste piw'er met wie hij in het bijzonder contact kan onderhouden en problemen kan bespreken.
14. Verbeter de kwaliteit van en deelname aan het detentieberaad en versterk de positie van de voorzitter.
15. Controleer executieve medewerkers vaker op de kennis en vaardigheden van de dienstinstructies.
16. Bespreek de inhoud van het integriteitsbeleid regelmatig met de medewerkers.
17. Stimuleer gedetineerden om deel te nemen aan de Gedeco en zorg dat leidinggevend en directie vaker aanwezig zijn bij de vergaderingen.

Reïntegratie

18. Zorg voor goede stabiele sturing en begeleiding van het BSD zodat de werkzaamheden volgens procedure kunnen plaatsvinden.
19. Informeer het personeel en gedetineerden uitgebreider over de werkzaamheden van het MMD.

4.2 Aanbevelingen aan de Dienst Justitiële Inrichtingen

20. Verschaf de inrichting meer duidelijkheid over de uitvoering van DBM-V.
21. Zorg voor een eenduidige richtlijn voor de sanctionering van gedetineerden wegens alcoholgebruik tijdens het verblijf in de inrichting.

Bijlage 1 Afkortingen

bad	binnenkomstafdeling delinquenten
BHV	bedrijfshulpverlening
BSD	bureau selectie en detentiebegeleiding
Bpp	basis penitentiair programma
BVA	bevolkingsadministratie
BZA	bijzondere zorgafdeling
CP	centraal post
cvt	commissie van toezicht
DBM-V	Detentie en Behandeling op Maat Volwassenen
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
ED	elektronische detentie
EPR	European Prison Rules
ESA	externe security audit
Gedeco	gedetineerdencommissie
GGZ	geestelijke gezondheidszorg
hvb	huis van bewaring
IBA	Individuele Begeleidingsafdeling
IBT	intern bijstandsteam
ISt	Inspectie voor de Sanctietoepassing
MMD'er	medewerker maatschappelijke dienstverlening
mpc	meerpersoonscel
NIFP	Nederlands instituut voor forensische psychiatrie en psychologie
OAG	Onderlinge Agressie en Geweld
Pbw	Penitentiaire beginselenwet
PI	Penitentiaire Inrichting
PIA	Penitentiaire Inrichting Administratief
piw'er	penitentiair inrichtingswerker
PP	penitentiair programma
PTC	penitentiair trajecten centrum
RISc	Recidive Inschattingschaal
RSJ	Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming
VBA	Verslaafden Begeleidingsafdeling
VMZ	Verantwoorde Medische Zorg
ZA	zorgafdeling

Bijlage 2 Bronnen

Bedrijfsnoodplan 2007
Communicatiestructuur PI Haarlem (concept)
Dagprogramma's van de Koepel en de Vest (concept)
Dagprogramma inkomstenafdeling
Dienstinstructies 2005
Huisregels PI Haarlem (concept)
Gedetineerdensurvey 2004
Gedetineerdensurvey 2007
Jaarverslag commissie van toezicht 2005
Jaarplan 2007 PI Midden Holland
Jaarverslag 2006 PI Midden Holland
Kwaliteitsscan BHV (2006-2007)
Managementcontract tussen AD en locatiedirecteur 2006
Mandateringsregeling
Meldingen bijzonder voorval 2006 en 2007
Missie Visie document PI Midden Holland
Overzicht arbeidsverzuim 2006
Overzicht sanctiebeleid 2004
PIOM-kaderregeling Midden Holland
Rapportage externe security audit (2006)
Registratie deelnemers FIT KIT 2006
Uittreksel huisregels PI Haarlem
TVB document 2004
Verslagen detentieberaad 2007
Verslag bezoek RSJ 2004
Verslagen Unitoverleg

Bijlage 3 Inspectieprogramma

Programma doorlichtingsonderzoek ISt PI midden Holland, locatie Haarlem op dinsdag 29, woensdag 30 en donderdag 31 mei 2007.

Vooraf

Gedurende de inspectie zal mogelijk de behoefte bestaan om meer of andere dossiers in te zien en/of een (kleine) wijziging in het programma aan te brengen. Om die redenen verzoekt de Inspectie om een aparte werkruimte en een *vaste contactpersoon*, waarmee de inspecteurs tijdens hun onderzoek in de inrichting e.e.a. kunnen afstemmen.

De Inspectie wil tijdens haar bezoek graag inzage in:

- de verslagen van teamoverleggen in de laatste vier maanden;
- de verslagen van detentieberaden in de laatste vier maanden;
- de incidentenregistratie en de uitkomsten van analyses van incidenten;
- de registratie van deelname van executieve medewerkers aan activiteiten in het kader van Fitkit en/of zelfverdedigingsvaardigheden.

Hieronder is een voorstel voor het programma opgenomen. Afhankelijk van de mogelijkheden van de organisatie en haar medewerkers kan de duur van de gesprekken en observaties en de plaats in het programma enigszins variëren.

Dinsdag 29 mei 2007

- | | |
|-------------------|--|
| 09.15 uur: | Aankomst + toelichting inspectie aan de directie <ul style="list-style-type: none">- Introductie Inspecteurs- Toelichting programma- Recente ontwikkelingen: is een BVS uitgevoerd, BHV opleidingen? |
| 10.00 — 12.00 uur | Rondleiding door de inrichting door (bij voorkeur) het hoofd beveiliging. De inspecteurs willen in ieder geval zien: de centraalpost, een meermanscel, de afzonderingsafdeling, de badafdeling, enkele units (IBA, BZA, HvB, VBA). |

- 12.15 — 13.00 uur Lunchpauze *N.B. géén gezamenlijke maaltijd.*
- 13.00 — 14.15 uur Interview directie
- 14.15 — 15.45 uur Interview I met gedetineerden (maximaal vijf gedetineerden van het HvB, de VBA en het arrestantenregime, waarvan maximaal twee leden van Gedeco('s)).
- 15.45 — 17.00 uur Interview II met gedetineerden (maximaal vijf gedetineerden van de IBA en BZA), waarvan maximaal twee leden van Gedeco('s)).

Woensdag 30 mei 2007

- 09.00 — 10.30 uur Gesprek met vertegenwoordiging Commissie van Toezicht.¹⁵
- 10.30 — 12.30 uur Oriëntatie op de operationele bedrijfsvoering. De inspecteurs bewegen zich vrijelijk door het complex en houden informatieve gesprekken met medewerkers en gedetineerden.¹⁶
- 12.30 — 13.00 uur Lunchpauze
- 13.00 — 14.30 uur Interview geestelijk verzorger(s), hoofd Medische Dienst, verpleegkundige, psycholoog en psychiater.
- 15.00 — 16.30 uur Interview executief personeel
Samenstelling: 4 piw'ers van verschillende teams en 2 medewerkers beveiliging. Indien mogelijk bij dit gesprek graag één of meer vertegenwoordigers van de onderdeelscommissie/OR betrekken.

¹⁵ Te organiseren door bemiddeling van de locatie.

¹⁶ Misschien dat hierbij begeleiding, sleutels en/of een key-card beschikbaar moet zijn.

Donderdag 31 mei 2007

- 09.00 — 11.00 uur Interview met leidinggevenden
-afdelingshoofden
-hoofd arbeid
-teamleider beveiliging
-hoofd educatie en vorming/activiteiten.
- 11.00 — 12.30 uur Interview hoofd(en) BSD, MMD, BVA, medewerker
BSD, MMD, BVA.
- 12.30 — 13.30 uur Lunchpauze
- 13.30 — 16.30 uur Deze periode is gereserveerd voor het inzien van
dossiers en het voeren van aanvullende gesprekken met
inrichtingsfunctionarissen en gedetineerden. De
concrete invulling wordt tijdens het inspectiebezoek
nader bepaald.
- 16.30 — 17.00 uur Terugkoppeling aan directie.

Bijlage 4 Toetsingskader

Rechtspositie			
Specifiek toezichtcriterium	Hoofdvraag	Aanzet tot norm en bron	Informatievraag
Justitiabele is op de hoogte van zijn rechten en plichten	1. Worden de gedetineerden geïnformeerd over de regels waar zij zich voor een goede uitvoering van de vrijheidsbeneming aan houden moeten?	De instelling informeert de justitiabele bij binnenkomst en gedurende detentie in een voor hem begrijpelijke taal over zijn rechten en plichten. (art. 41 lid 1 EPR en art. 56 Pbw) Gedetineerde vreemdelingen worden in het bijzonder gewezen op het recht om de consulaire vertegenwoordiger van zijn land van zijn detentie te informeren	Ontvangt de gedetineerde bij binnenkomst schriftelijke informatie (de huisregels) omtrent: de voorschriften voor bejegening van gedetineerden, de categorie waartoe hij behoort, de disciplinaire regels, de toegestane methoden om informatie in te winnen en klachten in te dienen en alle andere zaken die gedetineerden dienen te weten om hun rechten en plichten te begrijpen en zich aan te passen aan het leven in de inrichting?
	2. Worden de gedetineerden geïnformeerd over de klachtregeling voor gedetineerden?	Gedetineerden worden bij binnenkomst en verdere detentie gewezen op hun recht een bezwaar- of verzoekschrift in te dienen, zich te wenden tot de maandcommissaris, een klaag- of beroepschrift in te dienen. (art. 41 en 42 EPR en art. 56 Pbw)	Ontvangt de gedetineerde bij binnenkomst informatie (schriftelijk en mondeling) over de bezwaar- en klachtprocedure? Staat in de huisregels duidelijk en in begrijpelijke taal waartegen, op welke wijze en in welke gevallen een verzoek- of bezwaarschrift, beklag- of beroepschrift kan worden ingediend?

		Rechtsbijstand; gedetineerde heeft recht op rechtsbijstand. (art. 18 Gw en art. 65 Pbw)	Zijn er mogelijkheden om de gedetineerde (juridische)hulp te bieden bij het indienen van een klacht en/of het bijstaan gedurende de klacht-procedure?
De inrichting draagt zorg voor het garanderen van de rechten van de gedetineerde.	3. Hoe wordt voorkomen dat op rechten van gedetineerden geen onnodige inbreuken worden gemaakt?	Gedetineerden worden aan geen andere beperkingen onderworpen dan die welke voor het doel van de vrijheidsbeneming of in het belang van de handhaving van de orde of de veiligheid in de inrichting noodzakelijk zijn. (art. 2 lid 4 Pbw)	Draagt de inrichting er zorg voor dat de privacy gedurende celinspecties, bij het ontvangen van bezoek, bij urinecontroles alsook inzage van het penitentiaire dossier alleen bij uitzondering en zo min mogelijk wordt beperkt?
			Vinden inbreuken op de lichamelijke integriteit op grond van duidelijke voorschriften en alleen plaats in situaties waarbij een minder ingrijpend middel niet effectief is (gebleken) of niet voorhanden is?
		Het nemen van sanctionerende en geweldmaatregelen vindt na zorgvuldige afweging plaats (proportioneel), niet willekeurig en met in achtname van de voorschriften en door daartoe bevoegde functionarissen (art. 35 Pbw, art. 1, 4, 5 en 51 lid 4 EPR)	Zijn er richtlijnen met betrekking tot sanctiebeleid?
			Komt het sanctie- en geweldbeleid overeen met wet- en regelgeving?
			Is het sanctiebeleid duidelijk voor medewerkers?
			Worden gedetineerden voldoende op de hoogte gesteld van het sanctiebeleid?
			Op welke wijze wordt intern toezicht gehouden op het zorgvuldig en proportioneel toepassen van sanctionerende en geweldmaatregelen?

			Wordt bij de toepassing van geweld achteraf de arts ingeschakeld om toe te zien op de conditie van de gedetineerde?
4. Waarborgt het dagprogramma de rechten van gedetineerden?	Levensovertuiging; gedetineerden zijn in de gelegenheid om geloofs- of levensovertuiging te belijden. (art. 41 lid 4 Pbw en art. 46 en 47 EPR)		Worden gedetineerden structureel in de gelegenheid gesteld om godsdienstige of levensbeschouwelijke bijeenkomsten bij te wonen en contacten met geestelijk verzorgers te hebben?
	Contact onderhouden buitenwereld: gedetineerden worden in de gelegenheid gesteld om contact met de buitenwereld te onderhouden. (art. 13 Gw, art. 36 t/m 40 Pbw en art. 43 en 45 EPR)		Worden gedetineerden in de gelegenheid gesteld om te telefoneren, post te ontvangen en te versturen en bezoek te ontvangen?
			Houdt het dagprogramma rekening met het recht van gedetineerden om minimaal eenmaal per week met personen buiten de inrichting te telefoneren?
	Toegang medische en psychische zorg; gedetineerden hebben de mogelijkheid om een arts, psychiater, psycholoog of tandarts te consulteren. (art. 42 Pbw en art. 26, 27, 29 t/m 32 EPR)		Hebben gedetineerden goede toegang tot de medische en psychische zorg, in het bijzonder de inrichtingsarts, psycholoog en tandarts?
	Onderwijs en kennisname nieuws; gedetineerden hebben met het oog op hun reïntegratie recht op deelname aan onderwijs en het kennismaken van nieuws. (art. 48 lid 1 Pbw en art. 45, 77 t/m 82 EPR)		Kunnen gedetineerden gebruik maken van onderwijsaanbod in en/of buiten de inrichting? Worden gedetineerden in de gelegenheid gesteld om dagelijks kennis te nemen van het nieuws?

			Worden zij in dit verband standaard in de gelegenheid gesteld de inrichtingsbibliotheek te bezoeken?
		Arbeid; gedetineerde heeft recht op deelname aan de in de inrichting beschikbare arbeid. (art. 47 Pbw en art. 71 t/m 76 EPR)	Kunnen gedetineerden gebruik maken van het arbeidsaanbod in de inrichting?
		Recreatie/sport; gedetineerde heeft recht op gebruik maken van sport- en recreatie-activiteiten. (art. 48 lid 2, 49 Pbw en art. 83 t/m 85 EPR)	Houdt het dagprogramma rekening met de wettelijk voorgeschreven uren voor recreatie en sport?
		Luchten; gedetineerde moet dagelijks een uur in de buitenlucht zijn. (art. 24, 49 lid 3 en 55 lid 1 Pbw, art. 86 EPR)	Worden gedetineerden in de gelegenheid gesteld om dagelijks een uur in de buitenlucht te zijn?
		Hygiëne; gedetineerde heeft recht op persoonlijke hygiëne. (art. 44 Pbw, art 18 t/m 24 EPR)	Is er voldoende ruimte voor persoonlijke verzorging?
		Voedsel; de inrichting houdt rekening met geloof- en levensovertuiging bij het verstrekken van voedsel. (art. 44 lid 1 Pbw) Bij het aanbod van voedsel wordt rekening gehouden met, uit medisch oogpunt, goede kwaliteit en hoeveelheid. (art 25 EPR)	Wordt bij het aanbod van voedsel aan gedetineerden rekening gehouden met geloof- of levensovertuiging, en voldoende kwaliteit en kwantiteit?
		Overleg en vertegenwoordiging: directie draagt zorg voor regelmatig overleg met gedetineerden over detentiezaken. (art. 74 Pbw)	Worden gedetineerden in de gelegenheid gesteld georganiseerd te overleggen met de directie?

	<p>5. Heeft de inrichting aandacht voor het voorkomen van discriminatie?</p>	<p>De penitentiaire inrichting heeft aandacht voor het voorkomen van ongerechtvaardigd verschil in bejegening en het verbod op discriminatie. (art. 1 Gw en art. 2 EPR)</p>	<p>Hoe komt gelijke behandeling en het verbod op discriminatie in de bejegening van gedetineerden tot uitdrukking?</p>
	<p>6. Wordt bij het samenplaatsen van gedetineerden in één verblijfsruimte rekening gehouden met de belangen van de gedetineerden?</p>	<p>Bij de samenplaatsing van gedetineerden wordt rekening gehouden met de contra-indicaties voor samenplaatsing. (art. 16 lid 2 Pbw, art. 11a Regeling selectie, plaatsing en overplaatsing DJI)</p>	<p>Op grond waarvan wordt bepaald of er contra-indicaties zijn voor samenplaatsing?</p>
	<p>Wie besluit of er sprake is van contra-indicaties voor samenplaatsing?</p>		
	<p>Worden gedetineerden in de gelegenheid gesteld om hun voorkeur uit te spreken voor een celgenoot?</p>		
	<p>De meerpersoonscellen voldoen aan specifieke eisen m.b.t. sanitair, ventilatie en verlichting. (art. 10 lid 2 en art 12a, Regeling eisen verblijfsruimte penitentiaire inrichtingen, DJI)</p>	<p>Zijn er afsluitbare kastjes voor elke gedetineerde?</p>	
	<p>Is er een goede afgeschermd toilet- en wasgelegenheid?</p>		
	<p>De privacy van de gedetineerde bij samenplaatsing wordt gewaarborgd.</p>	<p>Wordt er met een wisselrooster gewerkt?</p>	
<p>Op problemen die zich voordoen bij samenplaatsing van gedetineerden wordt adequaat gereageerd.</p>	<p>Wordt adequaat gereageerd op problemen die zich voordoen bij samenplaatsing van gedetineerden?</p>		

Veiligheid					
Specifiek toezichtcriterium	Hoofdvraag	Aanzet tot norm en bron	Informatievraag		
Voorzieningen in het kader van orde en veiligheid van de inrichting zijn te allen tijde technisch volledig bruikbaar en worden voortdurend volledig ingezet om de veiligheid te waarborgen	7. Zijn de veiligheidsvoorzieningen in de inrichting steeds operationeel en worden dagelijks alle handelingen verricht om de veiligheid van personeel en gedetineerden te waarborgen?	De veiligheidsvoorzieningen worden regelmatig onderhouden en gecontroleerd.	Hoe vaak worden de technische voorzieningen als detectiepoorten, sloten e.d. gecontroleerd?		
			Is het beheer van geautomatiseerde systemen zodanig geregeld dat deze alleen gemuteerd kunnen worden door de bevoegde functionarissen?		
			Is er een door de gemeente verstrekte gebruiksvergunning en worden de eisen daarvan regelmatig door een daartoe bevoegde instantie gecontroleerd?		
		De medewerkers reageren altijd alert op meldingen en onregelmatigheden met betrekking tot orde en veiligheid van de inrichting.			Zijn er interne regels die voorschrijven hoe te handelen in geval van het constateren van afwijken van het vereiste veiligheidspatroon van de inrichting?
					Worden er alarmmeldingsoefeningen gehouden?
					Worden alarmmeldingen en de reacties daarop geëvalueerd?
					Hoe wordt gecontroleerd of het personeel alert reageert op de door de technische apparatuur geleverde informatie?

		Er is een calamiteitenplan dat de organisatie in staat stelt adequaat te reageren op ernstige incidenten en/of rampen.	<p>Is er een calamiteitenplan?</p> <p>Welke onderwerpen worden in dit plan geregeld?</p> <p>Is het plan afgestemd met politie, brandweer, ambulancedienst en andere autoriteiten/voorzieningen?</p> <p>Worden er oefeningen gehouden met het plan?</p>
Regelgeving gericht op handhaving orde en veiligheid wordt nageleefd.	8. Zijn medewerkers op de hoogte van en getraind in het hanteren van beperkende regels / geweldmaatregelen?	<p>De instructies gericht op het beperken van de rechten van gedetineerden en in het bijzonder het toepassen van geweld voldoen in ieder geval aan de volgende eisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de instructies zijn conform de Geweldsinstructies penitentiaire inrichtingen. (art. 40 EPR en art. 35 lid 4 Pbw) - op papier of elektronisch beschikbaar voor de medewerkers - in voor het personeel begrijpelijke taal opgesteld - worden in geval van wijziging beleid (of instructies) geactualiseerd. 	<p>Zijn er dienstinstructies gericht op handhaving van orde en veiligheid beschikbaar?</p> <p>Komt de inhoud van de dienstinstructies gericht op handhaving van orde en veiligheid overeen met wet- en regelgeving?</p> <p>Wordt de naleving van alle binnen de inrichting toegepaste regelingen en procedures door het management stelselmatig gecontroleerd, geëvalueerd en worden regelingen en procedures zonodig bijgesteld?</p> <p>Zijn de dienstinstructies gericht op handhaving van orde en veiligheid bekend bij de medewerkers?</p>

		<p>Alle (executieve) medewerkers worden structureel geschoold en getraind zodat er altijd voldoende vaardigheid is in het toepassen van de instructies. Hierbij is aandacht voor proportionele toepassing. (art. 40, 55 lid 2 en 63 lid 1 EPR)</p>	<p>Worden alle (executieve) medewerkers voldoende geschoold in de dienstinstructies gericht op handhaving van orde en veiligheid?</p>
			<p>Worden alle (executieve) medewerkers voldoende getraind in de dienstinstructies gericht op handhaving van orde en veiligheid?</p>
			<p>Wordt voldoende getoetst of executieve medewerkers voldoende vaardigheid hebben in het toepassen van de dienstinstructies gericht op handhaving van orde en veiligheid?</p>
			<p>Is bij het scholen en trainen van medewerkers, gericht op handhaving van orde en veiligheid, voldoende aandacht voor proportionele toepassing?</p>
		<p>Er is een calamiteitenteam dat getraind is om zorgvuldig en proportioneel geweld toe te passen. (art. 35 Pbw en art. 63 lid 3 EPR)</p>	<p>Bestaat er een calamiteitenteam?</p>
			<p>Is het calamiteitenteam voldoende uitgerust om zijn werkzaamheden te kunnen uitvoeren?</p>
			<p>Is het calamiteitenteam extra getraind op proportionele inzet?</p>

Er wordt samen- gewerkt met keten- partners (om de gevolgen van inci- denten te beheersen en calamiteiten te voorkomen op het terrein van veiligheid)	9. Wordt er samengewerkt met partners in de strafrechts- en veiligheidsketen?	Samenwerking bestaat tenminste uit: – er zijn randvoorwaarden gecreëerd zodat incidenten beheerst worden en calamiteiten zoveel mogelijk voorkomen worden. – er is sprake van periodiek overleg met de meest relevante ketenpartners.	Vindt er regelmatig overleg plaats met ketenpartners op het terrein van maatschappelijke veiligheid?
			Zijn er (schriftelijke) afspraken over samenwerking met ketenpartners op het terrein van maatschappelijke veiligheid?
Geweld, bedreiging en intimidatie binnen de inrichting wordt voorkomen.	10. Is er open communicatie tussen gedetineerden en medewerkers?	Communicatie tussen medewerkers en gedetineerden wordt gestimuleerd, zodat spanningen in omgang tussen gedetineerden en tussen gedetineerden en personeel geconstateerd kunnen worden. (art. 52 en 56 EPR)	Biedt het dagprogramma mogelijkheden voor commu- nicatie tussen medewerkers en gedetineerden en wordt dit voldoende gestimuleerd?
			Is het klimaat van bejegening respectvol?
			Worden klachten m.b.t. bejegening serieus opgepakt?
			Werkt de inrichting aan (verbetering van) de bejegening?
	11. Waarborgt het inrichtingsbeleid dat onderling geweld, bedreiging en intimidatie wordt voorkomen?	Bij de samenstelling van groepen en groepsactiviteiten wordt rekening gehouden met risicoprofielen van gedetineerden. (art. 11 en 12 EPR)	Wordt er rekening gehouden met bekend zijnde beheers en/of beveiligingsrisico's van gedetineerden?
			Zijn procedures omtrent winkeltegoeden, belmomenten, bestellingen winkel, ruilen goederen etc. beschreven? (Dit kunnen elementen zijn die vatbaar zijn voor intimidatie en bedreiging)
			Is er regelmatig overleg m.b.t. justitiabelen met functionarissen uit verschillende disciplines?

			Worden daarbij beslissingen m.b.t. groepssamenstelling genomen?
		Er is gerichte controle op de aanwezigheid van contrabande ter vermijding van veiligheidsrisico's.	Welke controles vinden in het kader van onderzoek op contrabande plaats?
		Personeelsinzet is afgestemd op beheersrisico's.	Is op momenten van directe contacten tussen justitiabelen de personeelsinzet voldoende?
		Incidenten worden geëvalueerd.	Worden voorkomende incidenten geëvalueerd?
			Leiden incidenten tot bijstelling van bestaand beleid?
Er wordt opgetreden tegen invoer van, handel in en gebruik van drugs.	12. Heeft de inrichting een samenhangend beleid gericht op voorlichting, begeleiding en bestrijding van drugs?	Er is een drugsbeleid dat voldoet aan de volgende eisen: <ul style="list-style-type: none"> - het is formeel vastgesteld. - medewerkers hebben kennis van de inhoud van het beleid. - er is samenhang tussen voorlichting. - ontmoediging, begeleiding en bestrijding. - het beleid sluit aan op het zorgbeleid voor verslaafden. - er is sprake van evaluatie en bijstelling van beleid. (Nota drugsontmoedigingsbeleid)	Is er een vastgesteld drugsbeleid?
			Zijn medewerkers bekend met het drugsbeleid?
			Zijn de medewerkers betrokken bij het opstellen van het drugsbeleid?
			Is er voldoende samenhang in het beleid m.b.t. voorlichting, ontmoediging, bestrijding en zorg ten aanzien van verslaafden?
			Is actieve voorlichting een onderdeel van het vastgestelde drugsbeleid?
			Is er sprake van evaluatie van beleid wat kan leiden tot bijstelling van het beleid?

	<p>13. Wordt er conform het vastgestelde drugsbeleid gewerkt?</p>	<p>Toepassing van het drugs-beleid behelst in ieder geval:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de gedetineerden worden geïnformeerd over de maatregelen die in het kader van drugsbeleid genomen kunnen worden. - verslaafden worden begeleid. - er vinden regelmatig (urine)controles plaats. - sancties worden consequent toegepast. <p>(art. 29 Pbw)</p>	<p>Wordt het drugsbeleid kenbaar gemaakt aan de gedetineerden?</p> <p>Vinden in voldoende mate controles plaats?</p> <p>Wordt er consequent gesanctioneerd?</p>		
<p>Er is aandacht voor integriteit, op incidenten wordt adequaat gereageerd.</p>	<p>14. Is de organisatie ingericht om de kans op integriteitsinbreuken te minimaliseren?</p>	<p>De organisatie is ingericht en personeel wordt ingezet op een wijze waarop de kans op het plaatsvinden van integriteitsinbreuken is geminimaliseerd. Daarbij hoort o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - integriteit is structureel een onderdeel van het werkoverleg. - de organisatie kent zorgvuldige regels voor het omgaan met vertrouwelijke informatie waarover men beschikt. 	<p>Kunnen medewerkers bij het management terecht met integriteitskwesaties?</p> <p>Toont het management een voorbeeldfunctie op het gebied van integriteit?</p> <p>Is integriteit een structureel onderdeel van werkoverleg, functioneringsgesprekken en opleidingen?</p> <p>Zijn VIR en WBP geïmplementeerd?</p> <p>Is er een vertrouwenspersoon met een duidelijke rol in het integriteitsbeleid?</p>		
			<p>15. Is er sprake van een integriteitsbeleid</p>	<p>Er is een integriteitsbeleid dat tenminste voldoet aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het integriteitsbeleid is onderdeel van een bredere visie. - integriteit is ingebed in de organisatie. - het integriteitsbeleid draagt eraan bij dat medewerkers hun veiligheid, hun onafhankelijkheid en hun professionele rol t.o.v. gedetineerden handhaven. <p>(art. 1, 51, 52, 54 lid 1, 55 lid 4 en 56 EPR)</p>	<p>Is er een vastgesteld integriteitsbeleid?</p>
					<p>Is het integriteitsbeleid een herkenbaar onderdeel van de visie van de organisatie?</p>
					<p>Zijn medezeggenschap en medewerkers voldoende betrokken bij het opstellen van dit integriteitsbeleid?</p>
<p>Is er een gedragscode met duidelijke, heldere normen en waarden?</p>					

	<p>16. Worden medewerkers geïnformeerd over beleid en regelingen?</p>	<p>Voldoende op de hoogte zijn behelst in ieder geval dat medewerkers beleid, protocollen, regelingen, gedragscode, ambtseed, regeling aannemen geschenken e.d. kennen. (art. 55 EPR)</p>	<p>Zijn medewerkers op de hoogte gebracht van de regels op het gebied van integriteit, incl. de gedragscode?</p>
	<p>17. Zijn doelstellingen en prioriteiten vastgesteld en worden o.g.v. gesignaleerde risico's maatregelen ingezet om de doelstellingen te beheersen?</p>	<p>De organisatie heeft het integriteitsbeleid naar de eigen kenmerken van de organisatie en de locatie vertaald.</p>	<p>Is er een analyse van kwetsbare werkgebieden gemaakt? Tonen management en medewerkers zich bewust te zijn van de risico's op het gebied van integriteit? Kent het integriteitsbeleid concrete, zo mogelijk meetbare, doelstellingen? Kent het integriteitsbeleid een duidelijke normstelling? Is er een overzicht van risicovolle functies?</p>
		<p>De organisatie heeft op de voor de organisatie gesignaleerde integriteitsrisico's specifieke beheermaatregelen getroffen op o.a. de volgende terreinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - werving en aanstelling van personeel. - inzet medewerkers; - opleidingen voor de medewerkers. - beoordeling van functioneren van medewerkers. 	<p>Speelt integriteit een rol bij het aannamebeleid en de introductie van nieuwe medewerkers? Is er sprake van voldoende functiescheiding bij risicovolle functies? Is er aandacht voor een evenwichtige samenstelling van de teams? Rouleren medewerkers periodiek tussen de afdelingen / teams? Rouleren de afdelingshoofden / teamleiders periodiek tussen de verschillende afdelingen / teams?</p>

			Is integriteit een onderwerp in de opleidingsplannen van de medewerkers?
			Komt integriteit aan bod in het functioneringsgesprek?
			Zijn er maatregelen om de belemmeringen voor een open en transparante organisatie als gevolg van de aanwezigheid van verschillende bestemmingen in een locatie weg te kunnen nemen?
			Zijn er maatregelen om de belemmeringen voor een open en transparante organisatie als gevolg van de gebouwelijke structuur weg te kunnen nemen?
			Zijn er protocollen m.b.t. vertrouwelijke informatie?
			Stemt de inhoud van deze protocollen overeen met wet- en regelgeving (bv. VIR en WBP)?
	18. Wordt de goede uitvoering van beleid en beheersingsmaatregelen bewaakt en worden integriteitsbreuken adequaat aangepakt?	Regelingen en procedures worden nageleefd.	Is er sprake van zelfcorrigerend vermogen door het uiten van kritiek, open communicatie, elkaar aanspreken op (on)gewenst gedrag en aanspreken door het management?
			Is er sprake van transparantie over afhandelingen van integriteitsinbreuken?

		Adequaat aanpakken van incidenten houdt in ieder geval in dat reacties op incidenten conform het opgestelde integriteitsbeleid zijn.	Is de reactie op incidenten conform het integriteitsbeleid? Worden integriteitsinbreuken achteraf geanalyseerd?
Bij een vrijheden- en overplaatsingsbesluit worden risico's en belangen zorgvuldig afgewogen.	19. Op welke wijze worden vrijheden- en overplaatsingsbesluiten genomen?	De wijze van besluiten nemen omvat tenminste het volgende: <ul style="list-style-type: none"> – er is een vastgestelde procedure. – de gehanteerde procedure sluit aan bij de regelgeving. – bepaald is welke functionarissen bij een besluit betrokken dienen te zijn. – risico- en belangenafweging is een onderdeel van de procedure. (art. 13, 15 25, 26 en 52 Pbw)	Is er een vastgestelde procedure?
			Sluit de gehanteerde procedure aan op de regelgeving?
			Is de procedure duidelijk op het aspect risico- en belangenafweging?
			Is vastgelegd welke functionarissen bij een besluit betrokken dienen te zijn?
			Wat is de rol van het detentieberaad?
	20. Vindt er een zorgvuldige afweging plaats van de risico's en belangen bij de totstandkoming van een vrijheden- en overplaatsingsbesluit?	Voor een zorgvuldige afweging is het van belang dat: <ul style="list-style-type: none"> – medewerkers zich houden aan de procedure. – medewerkers een goed zicht hebben op de risico's en belangen. 	Houden medewerkers zich in de praktijk aan de procedure?
Hoe wordt in de praktijk inzake het vrijhedenbeleid rekening gehouden met risico's gelegen in de persoon van de gedetineerde?			
			Zijn de besluiten voldoende gemotiveerd?

Reïntegratie				
Specifiek toezichtcriterium	Hoofdvraag	Aanzet tot norm en bron	Informatievraag	
Justitiabelen die op grond van medische of psychische redenen, of op grond van delictgedrag extra bescherming behoeven worden (vroegtijdig) geïdentificeerd.	21. Vindt er bij binnenkomst structureel screening van gedetineerden plaats?	De inrichting reageert bij binnenkomst van de gedetineerde adequaat op signalen en vormen van afwijkend en probleemgevend gedrag. (art. 2 lid 2, 16 en 43 lid 2 en 3 Pbw en art 26, 29 en 100 EPR)	Is er een valide screening bij binnenkomst?	
			Wie heeft een rol in de uitvoering van die screening?	
			Waar/door wie worden de uitkomsten van screening bij binnenkomst besproken?	
	22. Worden de juiste middelen door de inrichting ingezet, wanneer individuele gedetineerden problematisch gedrag vertonen?	De inrichting reageert adequaat op signalen indien gedetineerden tijdens hun verblijf in de inrichting problematisch of gestoord gedrag gaan vertonen. (art. 43 Pbw en art. 30 en 32 EPR)	Gedetineerden die problematisch of gestoord gedrag vertonen krijgen een passende begeleiding.	Is er alertheid en aandacht bij uitvoerend personeel m.b.t. signalen van problematisch gedrag van gedetineerden?
				Weten uitvoerend medewerkers hoe ze signalen van problematisch gedrag aan de orde kunnen stellen?
				Is er structurele communicatie tussen uitvoerend personeel en staf?
				Worden individuele begeleidingsplannen opgesteld en gehanteerd?
				Is er binnen de inrichting een afdeling waar gedetineerden die bijzondere zorg behoeven worden opgevangen?
				Zijn de processen om gedetineerden in landelijke of regionale voorzieningen binnen of buiten het gevangeniswezen te plaatsen effectief?

<p>Omgeving en programma sluiten aan op risicofactoren die bijgedragen hebben aan het ontstaan van crimineel gedrag: recidive beperkende activiteiten.</p>	<p>23. Wordt bij het vaststellen van een programma rekening gehouden met aansluiting van reïntegratieplan en noodzakelijke vervolgvorzieningen?</p>	<p>Tenuitvoerlegging straf of maatregel wordt zoveel mogelijk dienstbaar gemaakt aan voorbereiding terugkeer in de samenleving. (art. 2 lid 2 Pbw) De gang van zaken bij de opname van de gedetineerden in de inrichting dient in overeenstemming te zijn met de grondbeginselen van de wet, en dient erop gericht te zijn de gedetineerden bij te staan bij de oplossing van dringende persoonlijke problemen. (art. 9 EPR)</p>	<p>Is bij plaatsing rekening gehouden met vestigingsregio?</p> <p>Wordt er in de opzet van reïntegratieplannen overlegd met instellingen buiten de inrichting om aansluiting van binnen naar buiten te realiseren?</p>
	<p>24. Wordt er gewerkt met een reïntegratieplan?</p>	<p>Zo spoedig mogelijk na binnenkomst dient, ter voorbereiding op invrijheidsstelling, een volledig verslag met relevante informatie omtrent de persoonlijk omstandigheden, alsmede een reïntegratieplan te worden opgesteld voor iedere gedetineerde die is veroordeeld tot een straf waarvan de duur zich hiervoor leent. (art 10 lid 1 EPR)</p>	<p>Vindt er bij binnenkomst selectie plaats t.b.v. reïntegratiebegeleiding?</p> <p>Welke functionarissen zijn betrokken bij de selectie?</p> <p>Wordt er een reïntegratieplan opgesteld?</p> <p>Wat is de tijdsduur tussen binnenkomst en het opstellen van het reïntegratieplan?</p> <p>Welke elementen (bijv. onderwijs, trainingen, zorg e.d.) worden in het plan opgenomen?</p> <p>Wordt het reïntegratieplan tussentijds geëvalueerd en bijgesteld?</p> <p>Is er een wachttijd voor deelname aan reïntegratieprogramma's?</p>

			Kunnen de reïntegratie-programma's op de locatie worden aangeboden?
Justitiabelen worden aangemoedigd om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de oplossing van hun problemen.	25. Bieden de faciliteiten (omgeving en dagprogramma's) ruimte tot zelfontplooiing?	Voor zover de lengte van de straf het toelaat wordt het verantwoordelijkheidsbesef van gedetineerden ontwikkeld en wordt hun een houding en vaardigheden bijgebracht die hen bij hun terugkeer in de maatschappij na ontslag zoveel mogelijk kansen zullen bieden om gezagsgetrouw te leven en in eigen behoeften te voorzien. (art. 3 EPR en art. 47, 48 en 49 Pbw)	Is er een fysieke ruimte waarbinnen gedetineerden vrijelijk kunnen verblijven en met elkaar kunnen omgaan?
			Hebben gedetineerden invloed op de samenstelling van het dagprogramma?
			Zijn er belemmeringen bij keuzes tussen soorten activiteiten?
	26. Stimuleren medewerkers het nemen van eigen verantwoordelijk door de justitiabelen?	Het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid van gedetineerden is een heldere doelstelling van de organisatie. (art. 3 EPR)	Komt het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid tot uiting in een door medewerkers gedragen grondhouding?
			Heeft de inrichting een heldere visie op die grondhouding?
De instelling werkt samen met relevante ketenpartners op het terrein van reïntegratie.	27. Sluit de keuze van samenwerkingspartners aan bij de doelstellingen van reïntegratie?	De inrichting werkt samen met relevante organisaties op het terrein van de maatschappelijke dienstverlening, onderwijs, (gezondheids-)zorg en GGZ. (art. 2 lid 2 Pbw)	Beschikt de inrichting over een actuele analyse van kenmerken van de uitstromende gedetineerden, die van belang zijn in verband met hun terugkeer in de samenleving?
			Zijn er convenanten of contracten met partner-organisaties?
			Sluiten de gekozen samenwerkingsverbanden aan op de reïntegratie-behoeften van gedetineerden?

Bijlage 5 Geografische ligging van de locatie