

DJI

Jaarbericht 2007

**Veilig werken
aan verandering.**



Ministerie van Justitie
Dienst Justitiële Inrichtingen

Onze missie

De Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) levert een bijdrage aan de veiligheid van de samenleving door de tenuitvoerlegging van vrijheidsstraffen en vrijheidsbenemende maatregelen en door de aan onze zorg toevertrouwde personen de kans te bieden een maatschappelijk aanvaardbaar bestaan op te bouwen.

DJI. Waar vrijheid ophoudt en weer kan beginnen.



Justitie

Ministerie van Justitie
Dienst Justitiële Inrichtingen

Inhoud

Voorwoord door Gijs Wouters	pag.		3
Hoofdstuk 1 - Veiligheid	pag.	4	- 7
Interview Vincent Kok – BHV-adviseur Shared Service Center Zuidwest	pag.	8	- 11
Hoofdstuk 2 - Sector gevangeniswezen - Veranderingen in het primaire proces	pag.	12	- 15
Interview Henk van Rooden – hoofd arbeid Penitentiaire Inrichting Utrecht	pag.	16	- 19
Hoofdstuk 3 - Sector Jeugd - Veranderingen in het primaire proces	pag.	20	- 21
Interview Marieke Meijnen – projectcoördinator interculturalisatie, JJI de Heuvelrug, locatie Eikenstein	pag.	22	- 25
Hoofdstuk 4 - Sector TBS - Veranderingen in het primaire proces	pag.	26	- 29
Interview Ab van Ginkel – directeur Projecten Oostvaarderskliniek	pag.	30	- 33
Hoofdstuk 5 - DBV - Veranderingen in het primaire proces	pag.	34	- 35
Interview Paul Kleisen – hoofd Bedrijfsvoering Directie Bijzondere Voorzieningen	pag.	36	- 39
Hoofdstuk 6 - Vernieuwingen in besturing	pag.		40
Hoofdstuk 7 - Cultuur & integriteit	pag.		41
Interview Nadia Laqqa Azerki, – afdelingshoofd therapieafdeling Penitentiaire Inrichting Scheveningen	pag.	42	- 45
Hoofdstuk 8 - Corporate thema's	pag.	46	- 49
Interview René de Jonge – hoofd medische dienst Detentiecentrum Zeist	pag.	50	- 53
Cijfers, organogram	pag.	54	- 63
Colofon	pag.		66

Voorwoord

Met trots presenteer ik u hierbij het jaarbericht “Veilig werken aan verandering” van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) over 2007.

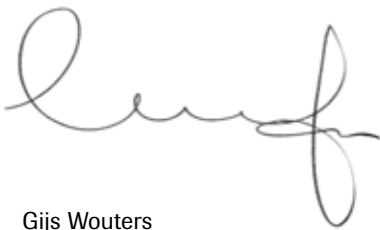
DJI is met ruim 100 inrichtingen verspreid over het land, ruim 17.000 medewerkers en zo'n 80.000 ingesloten op jaarbasis, een van de grootste uitvoeringsorganisaties in Nederland. Onze belangrijkste taak is het uitvoeren van vrijheidsbenemende straffen en maatregelen. Hiermee leveren we aan de ene kant een bijdrage aan de veiligheid van de samenleving. Aan de andere kant bieden we onze ingesloten met behulp van begeleiding, behandeling en (na)zorg handvatten om na detentie een maatschappelijk aanvaardbaar bestaan op te kunnen bouwen.

Het dagelijkse werk in onze inrichtingen en het bieden van een veilige werk- en leefomgeving voor het personeel en de ingesloten staan in de uitvoering van onze taak altijd centraal. Naast veiligheid stond het jaar 2007 voor DJI vooral in het teken van veranderingen. Want de maatschappij, de politiek en ook de partners van DJI stellen nieuwe eisen. Het gaat allereerst om veranderingen in het primaire proces van onze inrichtingen: de gevangenissen, huizen van bewaring, forensisch psychiatrische centra, justitiële jeugdinstellingen en detentie- en uitzetcentra. Daarnaast gaat het onder andere om veranderingen in de dagelijkse besturing van onze organisatie te wijzigen.

Onze ingesloten vragen elke dag intensieve aandacht en inzet. Onze medewerkers vormen daarin een essentiële schakel. Daarom wordt dit jaarbericht vooral ook door de ogen van de DJI'ers gezien. Zij vertellen vanuit de praktijk over de impact van een specifieke verandering die in 2007 heeft plaatsgevonden. Zodat u kunt zien wat dit in 2007 voor hen heeft betekend, voor nu en in de toekomst. Uit deze interviews zal één ding duidelijk blijken: werken bij DJI is mensenwerk.

Wij zijn trots op wat we met elkaar hebben gepresteerd in 2007. Op deze plaats wil ik dan ook vooral onze medewerkers bedanken voor hun inzet gedurende het afgelopen jaar.

Met vriendelijke groet,



Gijs Wouters
Hoofddirecteur DJI

Veiligheid

De uitvoering van het Programma Veiligheid DJI

Met veiligheid houden DJI'ers zich dagelijks bezig. Daarom werkt DJI constant aan de verbetering van veiligheid. Ook het kabinet had een aantal belangrijke opdrachten voor DJI in 2007. Deze kwamen voort uit de reactie van het kabinet op de Schipholbrand in 2005 en het onderzoek van de Onderzoeksraad voor Veiligheid. Een groot aantal veiligheidsmaatregelen werd in 2007 uitgedacht en ontwikkeld in het Programma Veiligheid DJI. In het programma staan ook maatregelen om de veiligheid in justitiële inrichtingen in bredere zin te verbeteren. Het Programma Veiligheid DJI moet ervoor gaan zorgen dat DJI:

- volledig inzicht heeft in de risico's op het gebied van fysieke veiligheid;
- effectief beleid voert om de fysieke veiligheid zo zeker mogelijk te stellen;
- alert reageert op signalen die aanleiding geven de fysieke veiligheidsaanpak te verbeteren.

Inrichten crisisstructuur en uniforme calamiteitenplannen

DJI heeft veiligheid hoog in het vaandel. Maar soms gaat er toch iets mis. Het is belangrijk om als er wat misgaat, te weten wat je als organisatie moet doen. In veel gevallen blijven het reguliere incidenten, die overigens ook veel impact kunnen hebben, maar soms is er sprake van een grotere calamiteit. Hiertoe heeft DJI in 2007 gewerkt aan een standaardmodel voor calamiteitenplannen en een standaard organisatiestructuur in crisissituaties. Dit betekent bijvoorbeeld dat iedere inrichting een crisisteam in het leven heeft geroepen. Verder probeert DJI zich door middel van calamiteitenplannen optimaal voor te bereiden op een calamiteit. In een calamiteitenplan van een inrichting staat onder meer wat er geregeld is als er brand uitbreekt, een evacuatie moet plaatsvinden of als er opvang en nazorg nodig is voor ingesloten en personeel. Door te werken met een standaardmodel kunnen kennis en ervaring van verschillende inrichtingen goed met elkaar worden uitgewisseld. Elke inrichting had voor 1 januari 2008 haar eigen, specifieke calamiteitenplan klaar.

'Je hoopt dat sommige situaties zich nooit voordoen, maar toch moet je erover nadenken.'



Werken aan de visie op veiligheid

In 2007 is in het kader van het Programma Veiligheid DJI binnen de organisatie een uitgebreide discussie gestart over een interne veiligheidsvisie voor DJI. Onder leiding van veiligheidsdeskundigen van het COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement is hier in september en oktober met directieleden over gesproken. Daarna is de veiligheidsvisie besproken met praktijkdeskundigen binnen DJI: afdelingshoofden, BHV-coördinatoren, hoofden beveiliging, medezeggenschap en anderen binnen alle dienstonderdelen. Met medewerkers die in hun werk dagelijks te maken hebben met veiligheidsbeleid én de consequenties daarvan. Alle suggesties worden samengevat in de nieuwe, interne veiligheidsvisie DJI die in 2008 wordt vastgesteld.

In 2008 krijgen opvang en nazorg bij calamiteiten voor medewerkers extra aandacht. Nu is het zo dat elke justitiële inrichting bij calamiteiten voor haar medewerkers een beroep kan doen op de coördinator slachtofferhulp van DJI en op een team van vier traumapsychologen. Dit slachtofferteam ondersteunt bij praktische zaken, maar neemt vooral de zorg op zich voor medewerkers die het incident hebben meegemaakt. De modernisering van dit beleid is, in samenwerking met het Instituut voor Psychotrauma, in volle gang en zal medio 2008 haar beslag krijgen.

BHV-coördinatoren, -adviseurs en preventiemedewerkers op alle locaties

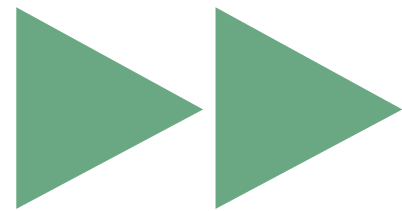
Het Programma Veiligheid DJI heeft in 2007 veel aandacht geschonken aan de wijze waarop DJI de bedrijfshulpverlening (BHV) goed kan organiseren. Een goede BHV-organisatie moet waken over de veiligheid van personeel, ingeslotenen en bezoekers. Wat het complex maakt, is dat de ingeslotenen afhankelijk zijn van de hulp van anderen.

Om een goede BHV in de praktijk vorm te geven, is er op elke locatie een coördinator aangesteld. De BHV-coördinator zorgt ervoor dat een locatie goed is voorbereid op 'repressie van incidenten'. Denk aan: EHBO, brandbestrijding, alarmering en evacuatie en de samenwerking met externe hulpdiensten.

Daarnaast werd in 2007 binnen elke inrichting een preventiemedewerker aangesteld. Dit vloeide voort uit een wijziging van de Arbowet, waardoor alle organisaties verplicht zijn

BHV-organisatie doorgelicht op kwaliteit: de 'BHV-scans'

Ook het opstellen en uitvoeren van een BHV-verbeterplan bij DJI is een van de actiepunten van het Programma Veiligheid. Dit gebeurt in twee stappen: de eerste stap is een kwaliteits-scan van de BHV-organisatie bij elke justitiële inrichting. Dit is in 2007 afgerond en heeft al tot diverse verbeteringen geleid. Als tweede stap wordt er een nieuwe visie op BHV gepresenteerd en een Operationeel Handboek. Basisidee is dat er per locatie een risicoanalyse wordt gemaakt en door middel van scenario's wordt bekeken wat er aan BHV nodig is. Daarbij moet bijvoorbeeld rekening gehouden worden met het gebouw, de (woon)omgeving en de categorie ingeslotenen. Een expertgroep van DJI bereidt in nauwe samenwerking met het Nederlands Instituut voor Fysieke Veiligheid (NIFV) de nieuwe visie op BHV voor.



een preventiemedewerker in dienst te hebben. Deze stelt met een Risico Inventarisatie & Evaluatie vast wat er nodig is om het werk- en verblijfsklimaat veilig en gezond te houden. Dit kan bijvoorbeeld gaan om ziekteverzuim en werkplekonderzoek, maar ook om een juiste uitvoering van de legionellacontrole. De BHV-coördinator en de preventiemedewerker vormen samen met het hoofd Beveiliging, een OR-lid en een lijnverantwoordelijke het Arbo-team op de locatie.

Naast een BHV-coördinator en preventiemedewerkers in de inrichtingen kregen de Shared Service Centers van DJI een preventieadviseur en een BHV-adviseur. Zij ondersteunen en adviseren de inrichtingen op beide gebieden. Deze adviseurs vormen de brug tussen beleid en uitvoering. Ervaringen uit de praktijk koppelen ze terug naar het hoofdkantoor van DJI.

Alle uitvoerende medewerkers opgeleid tot BHV'er

DJI heeft zich zowel organisatorisch als qua personeel enorm ingezet om per 1 april 2007 alle uitvoerende medewerkers te hebben opgeleid tot BHV'er, zoals het kabinet aan DJI had gevraagd. Dit gebeurde in nauwe samenwerking met het opleidingsinstituut DJI. Hierbij een overzicht van het aantal opgeleide medewerkers.

Aantal medewerkers al opgeleid tot 01-08-06	4.037
Totaal aantal medewerkers opgeleid tussen 01-08-06 en 31-03-07	8.963
Totaal aantal op te leiden medewerkers	13.000

Blijven opleiden en oefenen

In de afgelopen jaren zijn alle zeilen bijgezet om de veiligheid in alle inrichtingen op een hoger niveau te brengen. Maar op het moment dat het toch misgaat, telt vooral het menselijk handelen. Daarom is het essentieel dat medewerkers weten wat ze in zo'n situatie moeten doen en dat dit zoveel mogelijk 'automatisch gedrag' wordt. Dat lukt het best door tijdens oefeningen zelf te ervaren hoe in bepaalde situaties gehandeld moet worden. Vanuit deze gedachte werd in 2007 in de inrichtingen regelmatig geoefend met crisissituaties.

Een voorbeeld vormt de multidisciplinaire crisisoefening in de penitentiaire inrichting Achterhoek, die na een jaar van voorbereiden in september plaatsvond. Vele DJI'ers en ook de politie, brandweer, gemeente, Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen en het Openbaar Ministerie werkten mee aan de oefening.



'Incidenten horen bij het werk, maar je moet proberen ervan te leren voor de rest van je leven.'



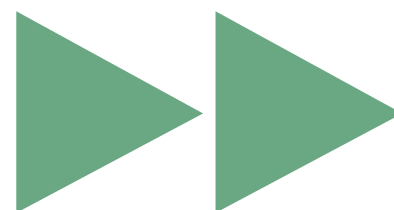
Rook- en brandmelders geïnstalleerd

Per 1 juli 2007 zijn op alle cellen rook- en brandmelders aanwezig. Dit is slechts één van de aanpassingen die er in de gebouwen van DJI is gedaan. De Rijksgebouwendienst, die eigenaar is van de gebouwen, is ook de komende jaren nog bezig met alle andere aanpassingen. Die hebben bijvoorbeeld te maken met compartimentering van gebouwen. Zolang dit project nog niet gereed is, treft DJI extra voorzieningen om ervoor te zorgen dat in de inrichtingen veilig gewerkt en verbleven kan worden. Denk aan de inzet van extra personeel of (tijdelijk) minder capaciteit.

Met bijna vijfhonderd deelnemers was het een van de grootste oefeningen ooit in Nederland. Juist dit onderdeel, het oefenen en opleiden, wordt in de komende jaren verder verfijnd.

Hoe verder

Voor 2008 staat er nog het nodige op de agenda van het Programma Veiligheid DJI, onder meer de invoering van het BHV-verbeterplan. Andere punten zijn de vergroting van het veiligheidsbewustzijn, het bevorderen van opleiden & oefenen van calamiteiten en de aanpassingen aan de gebouwen die door de Rijksgedebouwendienst worden doorgevoerd. Daarnaast komen de inspectierapporten van de in 2007 uitgevoerde onderzoeken naar de brandveiligheid in de inrichtingen beschikbaar. In algemene zin is het jaar 2008 er vooral op gericht om alle veiligheidsmaatregelen zeker te stellen binnen de DJI-organisatie.





**‘In anderhalf jaar tijd zijn
dertienduizend medewerkers
opgeleid tot bedrijfshulpverlener.’**



**‘De verschillen tussen de periode
waarin ik startte en nu zijn enorm.’**

'Ik zit al tien jaar in het BHV-werk, inmiddels als BHV-adviseur bij het Shared Service Center Zuidwest. De verschillen tussen de periode waarin ik startte en nu zijn enorm. Er waren inderijd weinig richtlijnen. Elke inrichting bepaalde grotendeels zelf hoe de bedrijfshulpverlening eruit zag. Er werd gewoon geteld. We hebben zoveel cellen, zoveel medewerkers, zoveel bezoekers, dus we hebben zoveel BHV'ers nodig; de één-op-vijftignorm. De richtlijnen kwamen vooral voort uit de Arbo-wetgeving. Tot de Schiphol-brand in 2005 en het rapport Van Vollenhoven, dat in 2006 tot een scherpe kabinetsreactie leidde.

Daarna is er enorm veel gebeurd in alle inrichtingen. Zo zijn in 2006 en 2007 alle executieve medewerkers opgeleid tot BHV'er. Een megaoperatie. In anderhalf jaar zijn dertienduizend medewerkers op cursus geweest. Het opleidingsinstituut van DJI en het Nederlands Instituut voor Bedrijfshulpverlening (NIBHV) - dat is de certificerende instantie - zijn dat gaan organiseren. Een externe opleider werd ingehuurd om de opleidingen te verzorgen. DJI legde de lat voor de BHV'ers hoger dan de reguliere eisen. Dus nam de opleiding drie dagen in beslag in plaats van de gebruikelijke twee dagen. Je ziet dat er nu al een grote verandering is. Hier in Scheveningen bijvoorbeeld hebben ze vijf medewerkers vrijgemaakt puur voor BHV- en IBT(individueel bijstandsteam)-werkzaamheden. Als er niks aan de hand is, doen deze medewerkers uiteenlopende inspecties. Dat geldt overigens voor alle inrichtingen: de BHV-coördinatoren zijn volledig vrijgesteld om zich helemaal op hun eigen taken te kunnen concentreren.



Vincent Kok

BHV - adviseur Shared Service Center Zuidwest

De BHV-adviseur is ook een nieuw verschijnsel binnen DJI. Onze taak als BHV-adviseur is het ondersteunen van de BHV-coördinatoren in de inrichtingen. Dat doen we in nauwe samenwerking met de adviseurs preventie. Zij ondersteunen op hun beurt de veiligheidscoördinatoren in de inrichtingen en richten zich meer op Arbo-zaken.

Uniformiteit is voor ons een kernwaarde voor veiligheid. Daarmee houdt het programma Veiligheid zich dan ook intensief bezig. Zo zijn er nu calamiteitenmappen met onder andere BHV-plannen voor elke inrichting. Verder hebben we met het NIFV (Nederlands Instituut voor Fysieke Veiligheid) gewerkt aan een visiedocument over BHV. Daarin komen vragen aan de orde als: hoe bouw je zo'n BHV-organisatie op en hoe zorg je ervoor dat die goed voorbereid is? Als de keuze wordt gemaakt dat we op basis van scenario's gaan werken, hoe zorgen we dan dat die levensgevoelend zijn? En welke scenario's moeten we dan bekijken? Niet alleen brand, maar bijvoorbeeld ook gijzeling, een aanslag, stroomuitval, een zelfmoord? In 2008 onderzoeken we in dat kader ook een brand op cel. Dat komt relatief veel voor bij DJI. Maar hoe verloopt zo'n brand? Wat kunnen we zelf aan en waarbij hebben we de brandweer nodig? Straks ligt er dus een stevige basis onder onze keuzes op het gebied van calamiteitenbestrijding.

In elke inrichting wordt jaarlijks geoefend. Structureel, met een minimaal aantal oefeningen per jaar. Daarmee houden we ook de mensen betrokken die niet zijn opgeleid tot BHV'er. We adviseren de inrichtingen om een oefencommissie in te stellen. Dan wordt het oefenprogramma een gedeelde verantwoordelijkheid. Want je moet er natuurlijk wel draagvlak voor creëren!

A photograph of two men in a wood workshop. The man on the left is wearing a blue jacket and dark trousers, and is gesturing with his hands while speaking. The man on the right is wearing a blue jacket and dark trousers, and is holding the handle of a pallet jack. They are standing in front of a large stack of light-colored wooden planks. In the background, there is a window with a grid pattern, a fire extinguisher, and various workshop equipment. A large blue arrow graphic points to the right, partially overlapping the text.

‘Het oefenprogramma voor calamiteiten wordt een gedeelte verantwoordelijkheid als de oefencommissies goed zijn samengesteld.’

Sector gevangeniswezen

Veranderingen in het primaire proces

Naar een meer persoonsgerichte aanpak

Vernieuwingen in het gevangeniswezen staan de komende jaren hoog op de agenda. Een aantal veranderingen wordt stap voor stap uitgevoerd in het programma Modernisering Gevangeniswezen (MGW). Dit programma startte in het najaar van 2007. De vernieuwingen die hierin samenkomen, komen onder andere voort uit het Veiligheidsprogramma en het programma Modernisering Sanctietoepassing. Samen met lopende en nog op te starten activiteiten leveren deze vernieuwingen een bijdrage aan de modernisering van het gevangeniswezen.

de voorbereidingen voor de wetswijziging Voorwaardelijke Invrijheidstelling. Daarnaast lopen er initiatieven voor het verbeteren van de aansluiting op nazorg voor ex-gedetineerden en het anders organiseren van de gedetineerdenarbeid. Tot slot wordt ook onderzoek gedaan naar uitbreiding van het aantal meerpersoonscellen. In 2008 worden naast deze al lopende trajecten nieuwe initiatieven opgestart die gaan bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen van de moderniseringsoperatie.

Voorwaardelijke invrijheidstelling in de praktijk

Het wetsvoorstel voorwaardelijke invrijheidstelling (VI) is op 4 december 2007 door de Eerste Kamer aangenomen. De voorbereidingen voor de wetswijziging waren in 2007 in volle gang. Er is samen met vele partners een model opgesteld om het proces van de voorwaardelijke invrijheidstelling binnen de keten te regelen. Het Openbaar Ministerie (OM) en het



‘We realiseren ons dat veranderingen nodig zijn en worden hierin versterkt door de signalen die we van onze partners ontvangen.’



Het programma loopt van 2007 tot 2010 en zorgt ervoor dat:

- een bijdrage is geleverd aan de veiligheid van de samenleving;
- de uitvoering van straffen en maatregelen doelmatiger, doeltreffender en meer doelgericht plaatsvindt;
- een bijdrage is geleverd aan het realiseren van de aan DJI opgelegde financiële taakstelling;
- beter met de ketenpartners wordt samengewerkt.

In 2007 is een plan van aanpak voor het programma opgesteld. Daarin zijn naast de financiële taakstelling nog vier inhoudelijke deelgebieden bepaald:

- Capaciteitsmanagement;
- Inkomsten en plaatsing;
- Programmering verblijf;
- Zorg aan (ex-)gedetineerden.

Ook een aantal lopende projecten valt onder de modernisering van het gevangeniswezen. Zo wordt er gewerkt aan een verbetering van de samenwerking met onder andere de reclassering voor het terugdringen van de recidive en aan

Centraal Justitieel Incasso Bureau zullen een audit uitvoeren. Daarnaast wordt er gewerkt aan het in kaart brengen van de werkprocessen en aan de monitoring. Dit wordt in 2008 voortgezet.

DJI heeft twee belangrijke taken rond de invrijheidstelling: het berekenen van de datum waarop de ingeslotene met VI zou kunnen en het adviseren van het OM. De adviezen gaan dan over het opleggen van bijzondere voorwaarden en over uitstel of het achterwege laten van de voorwaardelijke invrijheidstelling. De verwachting is dat de wetswijziging VI per 1 juli 2008 in werking treedt.

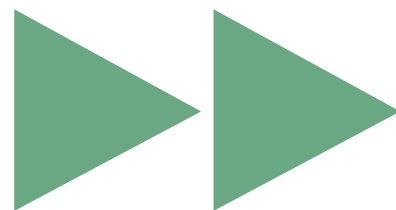
Onderzoek naar uitbreiding aantal meerpersoonscellen

Sinds september 2004 is het meerpersoonscelgebruik in het gevangeniswezen ingevoerd. Meerpersoonscelgebruik is nu een reguliere en volwaardige vorm van tenuitvoerlegging van vrijheidsbeneming. Het uitbreiden van meerpersoonscelgebruik is een belangrijke opdracht vanuit de politiek.

Daarom is in 2007 een onderzoek naar de uitbreiding van meerpersoonscelgebruik in bestaande nieuwbouwinrichtingen gestart. DJI en de Rijksgebouwendienst hebben in beeld gebracht in hoeverre in de meest recent gebouwde 22 locaties nog ruimte is voor uitbreiding van het aantal meerpersoonscellen. Op basis daarvan wordt in 2008 bekeken hoe de uitbreiding van het aantal meerpersoonscellen gestalte krijgt. Als er nieuwe inrichtingen worden gebouwd, zullen deze volledig geschikt zijn voor meerpersoonscelgebruik.

Met als resultaat:

- In 350 van de 443 gemeenten is een coördinatiepunt ingericht, dat aanspreekpunt is voor de nazorg van ex-gedetineerden in de gemeente;
- De medewerkers maatschappelijke dienstverlening die binnen DJI zorgen voor het in kaart brengen van de basisbehoeften van (ex-)gedetineerden, zijn opgeleid;
- De omschrijvingen voor de vier basisbehoeften zorg, inkomen, identiteitsbewijs en huisvesting zijn helder;
- De samenwerking tussen gemeenten en partners wordt ondersteund door informatie-uitwisseling. Hiervoor is het 'digitaal platform aansluiting nazorg' ingericht. Via het platform worden elektronisch gegevens van de gedetineerden uitgewisseld met de gemeente van herkomst. Vele gemeenten zijn inmiddels aangesloten en het digitale platform wordt gebruikt;
- De medewerkers maatschappelijke dienstverlening hebben formulieren ontwikkeld voor de intake van gedetineerden en voor de overdracht aan de gemeente van een gedetineerde;



Zicht krijgen op behoefte aan nazorg voor (ex-)gedetineerden

Een betere nazorg voor ex-gedetineerden levert een directe bijdrage aan de veiligheid van de samenleving. DJI, gemeenten en andere partners kunnen samen meer kansen bieden aan ex-gedetineerden. Door gedetineerden tijdens hun detentie al te helpen bij het verkrijgen van een identiteitsbewijs, werk of een andere dagbesteding, huisvesting en zorg is in de basisbehoeften van een gedetineerde na detentie voorzien. Hierdoor neemt de kans op recidive aanzienlijk af. Daarom is in 2006 gestart met initiatieven om de nazorg te verbeteren door deze basisbehoeften van gedetineerden tijdens de detentie al in kaart te brengen. En zo een sluitende overdracht te realiseren van alle gedetineerden die vanuit de justitiële inrichtingen uitstromen naar de gemeenten. Hiervoor heeft DJI 183 speciale medewerkers maatschappelijke dienstverlening aangetrokken. Na twee jaar zijn alle vooraf bepaalde mijlpalen zo goed als gerealiseerd.

- Tijdens elf conferenties in het hele land zijn alle partners bereikt die een rol spelen in de nazorg aan ex-gedetineerden;
- Er is een handreiking opgesteld waarin het proces van nazorg, de verantwoordelijkheden en een vooruitblik zijn beschreven.

De resultaten van de extra inspanningen zijn opgenomen in het nieuwe programma Aansluitende Nazorg van het Ministerie van Justitie. In 2008 is het de bedoeling om de nazorg verder uit te breiden door ook mogelijkheden te bieden voor onderwijs, re-integratie en schuldhulpverlening tijdens detentie.

Gedetineerdenarbeid anders organiseren

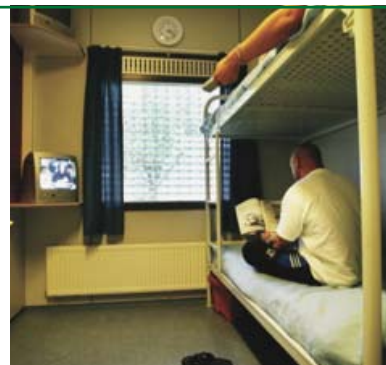
Gedetineerdenarbeid vormt een van de activiteiten die kan worden aangeboden tijdens de detentie. DJI wil de gedetineerdenarbeid minimaal kostendekkend organiseren. Dit is nu nog niet het geval. Daarom zijn in 2007 proeven gestart in een aantal inrichtingen met het anders organiseren van deze arbeid. Tijdens deze proeven werd onderzocht aan welke groepen gedetineerden kostendekkende arbeid kan worden aangeboden. Ook werd bekeken wat de kosten zijn voor dit aanbod aan de overige groepen gedetineerden. Activiteiten die werden uitgevoerd, zijn onder andere het inrichten van een afdeling voor het binnenhalen van nieuwe opdrachten, het opstellen van een bedrijfsplan voor de callcenters voor vrouwelijke gedetineerden, het uitvoeren van een onderzoek naar de beste bedrijfsvorm voor de winkels waar gedetineerden in de inrichting hun inkopen kunnen doen en het opstellen van een standaardwerkwijze voor de detachering van gedetineerden buiten de inrichtingsmuren, wat uiteraard alleen opgaat als zij aan strikte voorwaarden voldoen.

DJI's trajectbegeleider. De trajectbegeleider van DJI zorgt bijvoorbeeld voor het opzetten en ontwikkelen van detentieplannen (als onderdeel van het re-integratieplan), en voor de realisatie daarvan. Het samenwerkingsmodel wordt in fases ingevoerd en is gestart per 1 februari 2007. In het najaar van 2007 lag de aandacht vooral op interne communicatie over het samenwerkingsmodel. In die periode zijn naast de proeflocaties ook andere locaties gestart met de invoering van het model. Halverwege 2008 moet elke gedetineerde met een straf van minstens vier maanden een re-integratietraject aangeboden krijgen.

Verdere ontwikkeling detentieconcept Lelystad

Op het terrein van de PI Lelystad werd vanaf februari 2006 proefgedraaid met een nieuw detentieconcept. Hierbij verblijven gedetineerden op zespersoonscellen en doen de bewaarders hun werk deels met elektronische hulpmiddelen zoals

‘Om beter te zorgen voor de groep gedetineerden die dat het hardst nodig hebben, concentreren we de forensische zorg op vijf plekken?’



In 2008 onderzoekt DJI of ook mannelijke gedetineerden op callcenters kunnen gaan werken en staat onder andere een onderzoek naar de wasserijdiensten binnen het gevangeniswezen op het programma.

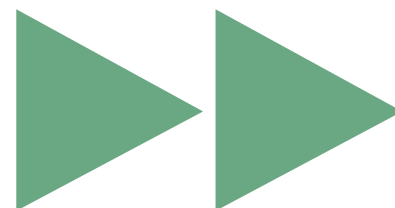
Samenwerkingsmodel ingevoerd voor terugdringen van recidive

Volwassen gedetineerden die nog minstens vier maanden in de gevangenis moeten verblijven, of minder dan vier maanden in combinatie met reclasseringstoezicht, krijgen een programma aangeboden dat is gericht op het terugdringen van de recidive. Hiervoor is een goede samenwerking tussen DJI en de reclassering nodig. Om dit te bereiken hebben DJI en de reclasseringsorganisaties dan ook een transparant samenwerkingsmodel voor re-integratietrajecten opgezet. Snelheid en afstemming vormen sleutelwoorden in de samenwerking tussen de reclasseringsmedewerker en

palmpilots (handcomputers). In 2007 werd na een evaluatie duidelijk wat de eerste ervaringen waren. Het blijkt dat zowel de grotere eigen verantwoordelijkheid voor gedetineerden als minder personeel in de praktijk in deze specifieke setting goed werkt. Het huidige concept in Lelystad wordt dan ook voortgezet en verder ontwikkeld. Daarbij is speciaal aandacht voor de verdere ontwikkeling van de elektronische hulpmiddelen en wordt gewerkt aan het bepalen van de exacte kostprijs per detentieplaats. In 2008 wordt het Detentieconcept Lelystad opnieuw geëvalueerd.

Concentreren en uitbreiden forensische zorg aan gedetineerden

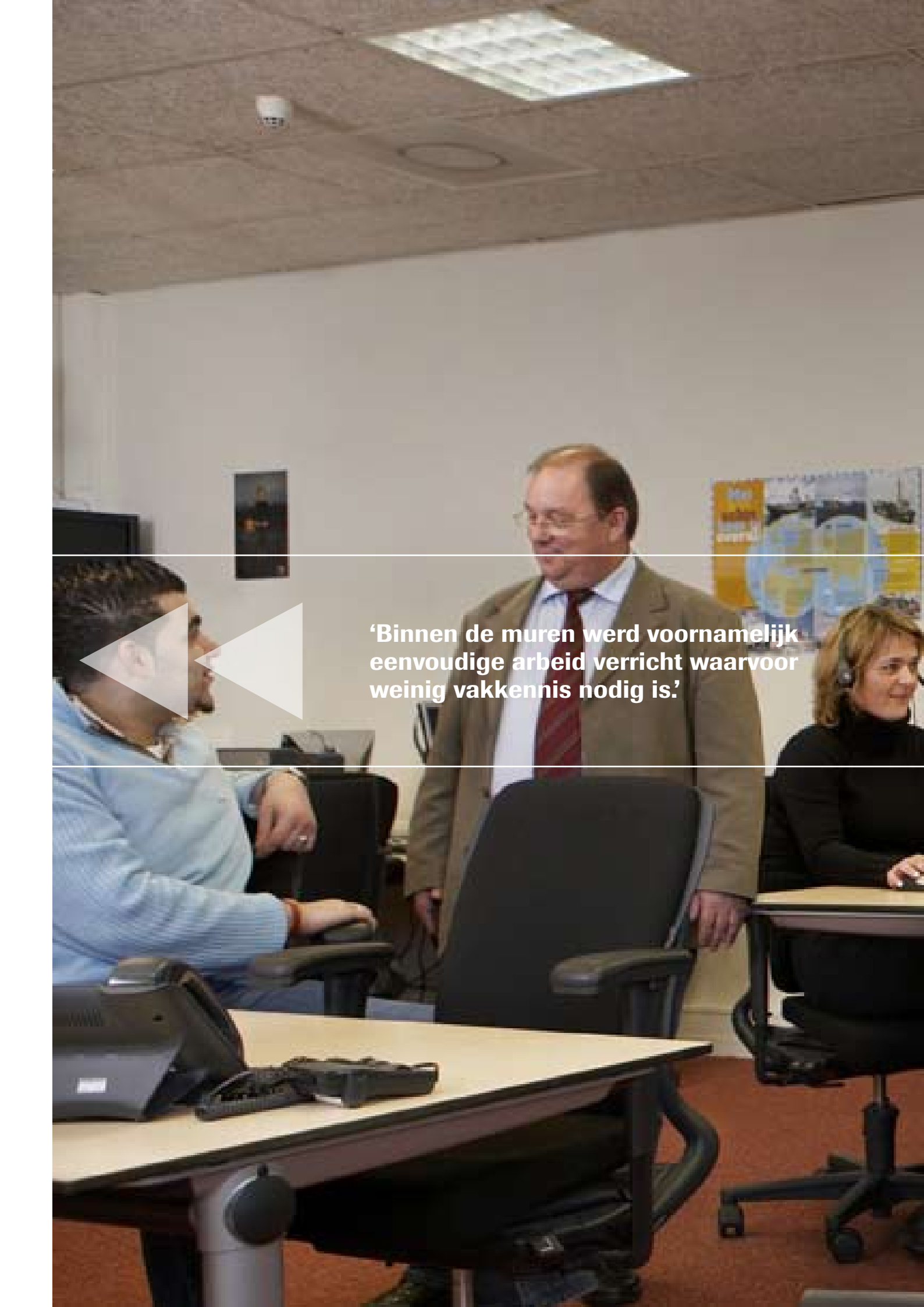
In het kader van het project Vernieuwing Forensische Zorg (zie Vernieuwing van de forensische zorg) verandert ook de zorg aan gedetineerden met een psychische stoornis of een verslavingsproblematiek. Momenteel zijn er bijzondere zorgafdelingen in het hele land, zoals de forensische begeleidingsafdeling, (beveiligde) individuele begeleidingsafdelingen en forensische schakelunits. DJI wil de forensische zorg aan gedetineerden concentreren op vijf locaties. Met als doel verbetering van het aanbod voor gedetineerden die extra zorg of behandeling nodig hebben. Deze zorglocaties komen in de penitentiaire inrichtingen Scheveningen, Vught, Zwolle, Over-Amstel en Overmaze. 2007 stond in het teken van de voorbereidingen, de inrichtingen zijn bijvoorbeeld gestart met verbouwen. Daarnaast zijn er Diagnose-, Behandeling- Beveiligings Combinaties (DBBC's) ontwikkeld (zie Vernieuwing van de forensische zorg). Naar verwachting is in 2010 de forensische zorg aan gedetineerden in de vijf zorglocaties geconcentreerd.





'We hebben hier vrouwen in het callcenter die binnen een week een totale omslag maakten.'



A photograph of an office environment. In the center, a man in a brown suit and glasses is standing and talking to a man in a light blue sweater who is sitting at a desk with a computer. To the right, a woman in a black top is sitting at another desk, wearing a headset. The office has a drop ceiling with a square light fixture, a fire alarm, and a world map on the wall.

‘Binnen de muren werd voornamelijk eenvoudige arbeid verricht waarvoor weinig vakkennis nodig is.’

'Van oorsprong kom ik uit de drukkerijwereld, maar ik draai al bijna vijftien jaar mee bij DJI. Eerst als werkmeester en daarna als hoofd arbeid. Het type werk in de inrichtingen is voornamelijk eenvoudig en laaggeschoold: stekkerdozen en lampen in elkaar zetten, allerlei verpakkingsklussen... Maar we kunnen met onze kostprijzen niet concurreren met lagelonenlanden. Willen we concurrerend zijn, dan moeten we alternatieven zoeken. Maar voor meer hoogwaardig werk moet je gedetineerden gaan scholen en daar hebben we de faciliteiten en de budgetten niet voor. Het callcenter is een gulden middenweg. Daar zie je dat alles goed in balans is, zowel qua opleiding als investering en rendement.

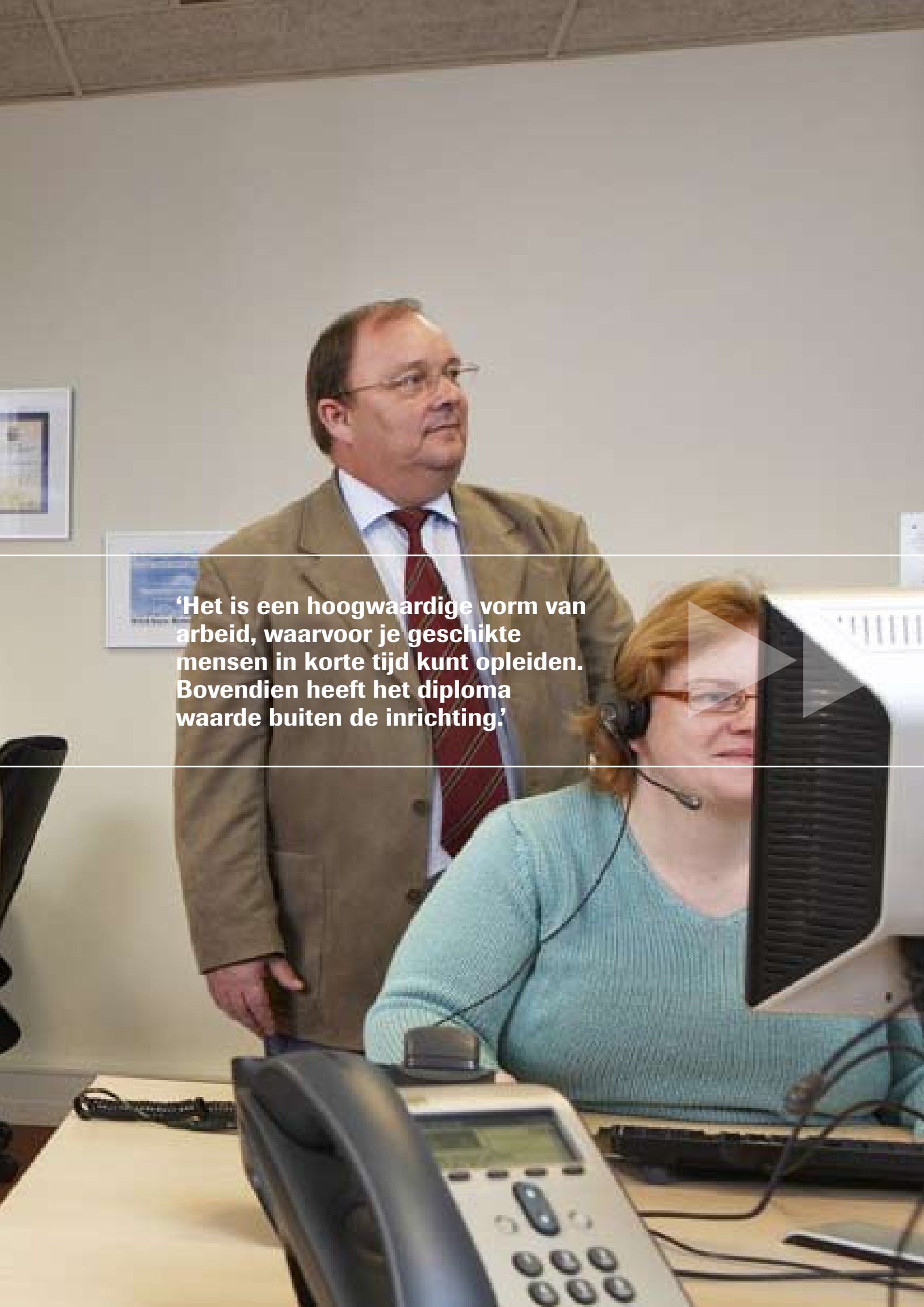
Het callcenter dat we hier in Nieuwersluis hebben, is door DJI ontwikkeld samen met Telecell, een callcenterorganisatie in Bathmen. Zij waren ervan overtuigd dat een callcenter ook prima in een inrichting kon. Er draaien nu twee callcenters, een in Zwolle en een hier, nu bijna drie jaar. De vrouwen melden zich zelf aan. Niet iedereen is geschikt. We kijken naar communicatieve vaardigheden en beheersing van het Nederlands. Als ze geschikt lijken, krijgen ze een opleiding van twee dagen. Bij twijfel proberen we het meestal toch. We hebben hier vrouwen die binnen een week een totale omslag maakten. Wat op psychologisch vlak van belang is, is dat de vrouwen die er werken meer zelfvertrouwen krijgen en door de waardering van bellers en medewerkers ook trots zijn op wat zij bereiken. Mijn mensen leiden daarin heel goed op.



Henk van Rooden
Hoofd arbeid Penitentiare
Inrichting Utrecht

De gedetineerden halen een diploma dat ook buiten de inrichting zijn waarde heeft. Van de ruim zeventig vrouwen die hier nu gewerkt hebben, vonden er meer dan veertig na hun vrijheidstelling vrijwel meteen een baan. En er is nog steeds veel behoefte aan personeel voor callcenters. In het callcenter hangt een prikbord vol kaarten met succesverhalen. We bellen veel voor goede doelen. Dat doen we heel succesvol. Overigens nemen we alle gesprekken op en zien de vrouwen de nummers die gebeld worden niet. Dit type werk is volgens mij de toekomst. Er loopt nu een onderzoek of het haalbaar is een callcenter met mannelijke gedetineerden te starten in Zwolle. Als dat goed gaat, zie ik het wel gebeuren dat we dit op veel meer plekken gaan ontwikkelen. Dit is typisch een win-winsituatie. De callcenters in de inrichtingen kunnen goed gaan renderen en zo meer dan kostendekkend worden. Het is een hoogwaardige vorm van arbeid, waarvoor je geschikte mensen in korte tijd kunt opleiden. Niet elke inrichting heeft voldoende ruimte voor een callcenter.

Bij uitbreiding naar andere inrichtingen zou het hier en daar wel wat extra investeringen vragen. Ook moet je goed kijken naar het profiel van de gedetineerden. Je moet selecteren. De werktijden zijn een ander aandachtspunt. We hebben een ochtend- en een middagploeg. Tijdens de lunch en na vijven wordt er niet gebeld. Dat is jammer, want dat zijn nou net de piektijden voor callcenters. Dus als daar nou ook nog eens een oplossing voor zou komen, zie ik een nog mooiere toekomst. Zowel voor onze callcenters als voor de mensen die er gewerkt hebben.'

A man in a brown suit and glasses stands behind a woman with red hair wearing a headset and a light blue sweater. She is sitting at a desk with a computer monitor and a multi-line office phone. The background shows a plain office wall with a framed picture.

'Het is een hoogwaardige vorm van arbeid, waarvoor je geschikte mensen in korte tijd kunt opleiden. Bovendien heeft het diploma waarde buiten de inrichting.'

Sector Justitiële Jeugdinstellingen

Veranderingen in het primaire proces

Meer kwaliteit PIJ-maatregel en veiligheids- onderzoeken JJI's

In mei 2006 liet de minister van Justitie onderzoek doen naar de veiligheid van alle veertien justitiële jeugdinstellingen. Het onderzoek werd uitgevoerd door de Inspecties Jeugdzorg, Onderwijs, Gezondheidszorg en de Inspectie voor Sanctietoepassing. In september 2007 werd geconcludeerd dat de jeugdinstellingen hun opdracht onvoldoende waarmaken. Op basis van de aanbevelingen is er in 2007 een

Opleidingsplan voor groepsleiders

Om een goed opleidingsplan voor groepsleiders te ontwikkelen, moet eerst duidelijk zijn welke vaardigheden en competenties een groepsleider moet hebben. Met de vakbonden is in 2007 een akkoord bereikt over de functiedocumenten die dit beschrijven. In 2008 wordt gewerkt aan de invoering van de nieuwe functies en aan het bijbehorende opleidingsplan.

Gedragsinterventies

Om de effectiviteit van het verblijf in de jeugdinstellingen te vergroten en de recidive te verminderen, streeft DJI ernaar om op termijn alleen nog met erkende - wetenschappelijk getoetste - gedragsinterventies te werken. Dit zijn speciale programma's voor het beïnvloeden van iemands gedrag. Daarmee kunnen de problemen van de jongeren gericht aangepakt worden.

'We zien de aanbevelingen vooral als duw in de rug om met nog meer energie aan de slag te gaan met alles wat al in gang is gezet'



deltaplan opgesteld en hebben de instellingen individuele verbeterplannen geschreven. De uitvoering van deze verbeterplannen start in 2008.

DJI heeft in 2007 een aantal maatregelen getroffen om de kwaliteit te verbeteren van de maatregel tot Plaatsing in een Instelling voor Jeugdigen (PIJ-maatregel). Een jeugdige krijgt de PIJ opgelegd als een ontwikkelingsstoornis heeft geleid tot het plegen van een misdrijf. Voor die stoornis krijgt hij dan een behandeling. De verbetermaatregelen sluiten nauw aan bij de verbeteringen die doorgevoerd moeten worden naar aanleiding van de veiligheidsonderzoeken JJI's.

Tijdens een ketenbrede werkconferentie in november 2007 is afgesproken het aanbod aan gedragsinterventies in de jeugdstrafrechtketen zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen. Ook wordt het zoveel mogelijk beperkt tot een aantal goed werkende gedragsbeïnvloedende programma's die de oorzaken waarom iemand in de criminaliteit vervalt, aanpakken. De sector Justitiële Jeugdinstellingen komt naar aanleiding daarvan tot ongeveer vijftien interventies (inclusief interventies van de Stichting Work Wise). Eind 2007 zijn landelijk negen interventies beschreven. Er zijn er acht beoordeeld, waarvan vier interventies (voorlopig) werden erkend.

Meer personeel

Vooruitlopend op de verkleining van de groepsgrootte in 2010 zijn de instellingen in het voorjaar van 2007 gestart met de werving van extra groepsleiders.

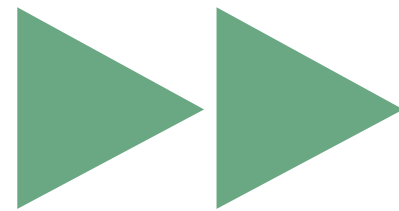
Eerste fase scheiding strafrechtelijke en civielrechtelijke jeugdigen voorbereid

Een jongere kwam tot en met 2007 om twee redenen in een justitiële jeugdinrichting terecht: omdat hij was veroordeeld voor een delict of vanwege ernstige opgroei- of opvoedproblemen. In het eerste geval gaat het om een strafrechtelijke plaatsing, in het tweede geval om een civielrechtelijke. Tot nu toe werden jongeren uit beide groepen door elkaar in dezelfde inrichtingen geplaatst. Vanaf 1 januari 2008 verandert dat geleidelijk, want het kabinet vindt dat jongeren met ernstige gedragsproblemen die niet strafrechtelijk veroordeeld zijn, in de jeugdzorg thuishoren en niet in een justitiële jeugdinrichting. De Eerste Kamer stemde in december 2007 in met de wijziging van de Wet op de Jeugdzorg. Deze wet, die vanaf 1 januari 2008 van kracht is, schrijft de scheiding voor. Al met al heeft dit nogal wat voeten in de aarde, daarom zal de scheiding in drie fasen verlopen.

Mooie resultaten geboekt in proefprojecten Interculturalisatie

Meer dan de helft van de jongeren in jeugdinrichtingen is van niet-westerse afkomst. Uit onderzoek is gebleken dat de kans dat zij recidiveren, tien procent hoger ligt dan bij autochtone jongeren. Daarom is het belangrijk dat de inrichtingen 'interculturaliseren', wat inhoudt dat er in communicatie, begeleiding en behandeling rekening wordt gehouden met etnisch-culturele verschillen. Ook moet er zoveel mogelijk worden gewerkt met multiculturele teams. Aandacht hiervoor kan de kwaliteit en de effectiviteit van het verblijf en de behandeling verbeteren. Daarom heeft in 2006 en 2007 het project Interculturalisatie plaatsgevonden met hulp van FORUM.

Naast een landelijk meerjarenbeleidskader en diverse opleidingsmodules deden vier jeugdinrichtingen in de afgelopen twee jaar een proefproject om de eigen organisatie



Al in 2006 werden in de eerste jeugdinrichtingen de voorbereidingen voor de scheiding getroffen. Het jaar 2007 stond grotendeels in het teken van de voorbereidingen voor de overheveling van de eerste (delen van) inrichtingen naar de gesloten jeugdzorg. Per 1 januari 2008 gaan de eerste vijf (delen van) inrichtingen over naar de gesloten jeugdzorg. Het betreft de Ottho Gerhard Heldring Stichting, Rentray locatie Eefde, Harreveld locatie Alexandra, Het Poortje locatie de Waterpoort en een deel van het Keerpunt. Ruim 400 gesloten plaatsen gaan over naar het programmaministerie voor Jeugd en Gezin. Een jaar daarna, in de tweede fase, komen daar nog eens 365 plaatsen bij. Over de derde fase wordt in een later stadium beslist. In 2010 zal de scheiding een feit zijn.

'intercultureler' te maken. Dat leverde onder andere een training voor leidinggevenden op over interculturalisatie. Ook is opnieuw vormgegeven aan werving en selectie van (allochtoon) personeel. Daarnaast is aandacht gegeven aan interculturalisatie in de methodiek.

Een aantal andere concrete resultaten uit de vier pilots zijn:

- een empowermentcursus voor jongeren, begeleiders én ouders;
- een interculturele EQUIP-module (EQUIP is een methode waarbij jongeren van elkaar leren, onder begeleiding van groepleiders en docenten);
- ouderavonden voor Marokkaanse ouders.

Vanaf 2008 gaan alle jeugdinrichtingen aan de slag met interculturalisatie.



'We leren nu om niet alleen vanuit ons eigen referentiekader te kijken, maar ook vanuit andere gezichtspunten.'





**'Je ziet dat
onze inrichtingen
qua cultuur en
achtergrond steeds
diverser worden.'**

'Ik kwam hier terecht tijdens mijn stage. Ik ben pedagoog en wat me fascineert is het spanningsveld tussen opvoeden en veiligheid waarin wij werken. Onze inrichtingen zijn een afspiegeling van de samenleving die cultureel steeds diverser wordt. Dat zie je ook in de jeugdinrichtingen; zo'n zestig procent van de jongeren heeft een niet-westerse achtergrond. Het blijkt dat de recidive onder deze jongeren gemiddeld zo'n tien procent hoger ligt. Verder heeft maar een klein percentage van onze medewerkers een niet-westerse achtergrond. Dus de jongeren worden meestal benaderd vanuit een Nederlandse manier van omgaan met elkaar. Ik geef je een voorbeeld. Als een Nederlandse ouder zijn zoon terechtwijst, zegt hij 'Kijk me aan als ik tegen je praat'. In de Turkse en Marokkaanse cultuur sla je als jongere op zo'n moment de ogen juist neer. Een Nederlandse opvoeder kan dat makkelijk interpreteren als een ontkenning van de terechtwijzing, terwijl dat niet zo is.

Al met al dus verschillende redenen om serieus en structureel aandacht te besteden aan interculturalisatie. Met als hoofddoel om de etnisch-culturele achtergrond onderdeel te maken van onze aanpak. We zijn als jeugdinrichting nu bezig om diversiteitsbeleid te ontwikkelen. We willen ons meer bewust zijn van de verschillen en daar beter op inspelen. We moeten leren om niet alleen vanuit ons eigen referentiekader te kijken, want dat kan tot misverstanden leiden. Er liep in 2007 een pilot in vier jeugdinrichtingen, waarbij Forum, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, ons ondersteunde. Tijdens de pilot in mijn inrichting zijn we eerst gaan kijken hoe intercultureel we eigenlijk zijn in Eikenstein. De kernvraag was hoe we het beter konden doen.

Marieke Meijnen

*Projectcoördinator interculturalisatie JJI De Heuvelrug,
locatie Eikenstein*

Hoe we het etnisch-culturele in de organisatie ingebakken konden krijgen. Dat geeft meteen ook aan dat je het over een organisatieverandering hebt. We moesten erkennen dat er verschillen zijn en die leren zien als een verrijking, niet als een beperking of een last. Daarvoor moet je dan de heersende cultuur doorbreken en dat is een traag proces. We hebben veel gepraat, ruimte gegeven voor kritische vragen, gekeken waar de weerstanden zaten. En daarover gesproken. Zo hebben we draagvlak gecreëerd. In november 2007 hadden we een themamaand interculturalisatie. Die begon met een training voor een grote groep medewerkers; een dag die in het teken stond van bewustwording van cultuurverschillen, omgaan daarmee, beeldvorming en stereotypen. Dat gebeurde via verschillende oefeningen. Zo leerden medewerkers om de werkelijkheid eens vanuit een ander gezichtspunt te bekijken.

Daarnaast hebben we een Kenniscentrum Interculturalisatie opgericht, dat informeert en adviseert. Het Kenniscentrum heeft onder andere folders gemaakt over uiteenlopende interculturele onderwerpen. Tot slot krijgen de teamleiders en medewerkers van het Kenniscentrum supervisie om goed invloed te kunnen uitoefenen op het proces. In de vier pilots hebben we veel geleerd. Deze ervaringen zijn overdraagbaar gemaakt voor alle jeugdinrichtingen. Dit is gebeurd tijdens de slotconferentie 'Kleurrijke Inrichting' in november 2007. We willen toe naar een cultuur waarin iedereen de ruimte krijgt om zichzelf te zijn. Daarbij zoeken we naar duurzame oplossingen waarin we zoveel mogelijk van elkaars kwaliteiten gebruikmaken. Vanaf 2008 ontwikkelen alle jeugdinrichtingen dan ook intercultureel beleid!

A woman with brown hair and glasses, wearing a purple sweater over a white collared shirt and blue jeans, stands in a gymnasium with her hands on her hips, smiling. In the background, a basketball hoop is mounted on a brick wall, and a man in a light blue shirt and dark pants stands with his arms crossed. Another person is partially visible on the left. A large white arrow graphic points to the right, overlapping the text.

**‘We willen naar een cultuur
waarin iedereen, ongeacht zijn of
haar achtergrond, de ruimte heeft
om zichzelf te zijn.’**

Sector TBS

Veranderingen in het primaire proces

Directie TBS wordt Directie Forensische Zorg

DJI kent vanaf 1 januari 2008 een nieuwe directie, de Directie Forensische Zorg. Deze directie komt voort uit de sectordirectie TBS. Het takenpakket en het werkveld van de directie breiden zich vanaf 1 januari 2008 sterk uit. Alle strafrechtelijke titels waarbij forensische zorg noodzakelijk is worden voortaan door de directie ingekocht. In de nieuwe situatie bepaalt de directie niet alleen hoeveel zorgplaatsen er nodig zijn, maar ook het type zorg, de kwaliteitscriteria en de keuze van zorgaanbieders.

de begroting van Justitie. In dezelfde periode onderzocht een parlementaire onderzoekscommissie onder leiding van Tweede Kamerlid Visser het tbs-stelsel. Deze commissie onderschreef het advies van Houtman. De gedachte was dat door zorg en beveiliging in één hand te leggen de middelen beter ingezet konden worden. In 2007 is hard gewerkt aan de voorbereidingen die horen bij de overheveling van het budget naar Justitie. Één daarvan is het opstellen van een Uitvoeringsprotocol Forensische Zorg in een strafrechtelijk kader, met daarin een aantal praktische handreikingen en werk- en procedureafspraken.

Meer doen, voor meer mensen, met meer instellingen

De overheveling van de financiële middelen van het Algemeen Fonds Bijzondere Ziektekosten naar de Justitiebegroting betekent in de praktijk dat DJI vanaf 2007 meer gaat doen,

‘Uniforme kaders ondersteunen ons om te bepalen welk niveau van zorg en beveiliging een patiënt nodig heeft.’



Het gaat om 21 verschillende soorten 'strafrechtelijke titels'. TBS is daar één van (zie Vernieuwing van de forensische zorg).

Bij de Directie Forensische Zorg werken vanaf 1 januari 2008 circa vijftig mensen. De Directie heeft straks vijf afdelingen: zorginkoop, plaatsing, kwaliteit, kwantitatieve & financiële analyse en een stafbureau. De directie blijft ook verantwoordelijk voor de aansturing van de twee rijks tbs-inrichtingen: de Oostvaarderskliniek en Veldzicht.

Vernieuwing van de forensische zorg

De vernieuwing van de forensische zorg begon in 2004, toen Eerste Kamerlid Rob van de Beeten (CDA) vroeg om betere aansluiting en samenhang tussen zorgvoorzieningen en het gevangeniswezen. Met deze motie ging de commissie Houtman aan de slag. De commissie adviseerde om het budget voor forensische geestelijke gezondheidszorg over te hevelen naar

voor meer mensen, met meer instellingen. Het ministerie van Justitie is namelijk verantwoordelijk geworden voor de inkoop van forensische zorg en de plaatsing van volwassenen die psychiatrische zorg, verslavingszorg of verstandelijk-gehandicaptenzorg nodig hebben naar aanleiding van een rechterlijke uitspraak. Naast het uitvoeren van straffen en maatregelen, moet DJI nu dus ook de geestelijke gezondheidszorg inkopen die nodig is. Daardoor krijgt DJI te maken met meer strafrechtelijke titels en een bredere zorgvraag. En met meer zorgaanbieders zoals GGZ-instellingen, Regionale Instellingen voor Begeleid Wonen, forensische psychiatrische afdelingen, verslavingsklinieken en de instellingen voor verstandelijk gehandicapten. Hiermee is premiegefinancierde zorg nu begrotingsgefinancierde zorg geworden.

DJI koopt zorg in bij GGZ-instellingen, tenzij dit niet mogelijk is. Bijvoorbeeld als er veel beveiliging nodig is, of als het Openbaar Ministerie geen overplaatsing wil vanwege vergeldingsgevaar.

Vorbereiden op inkoop, contracten en kwaliteit

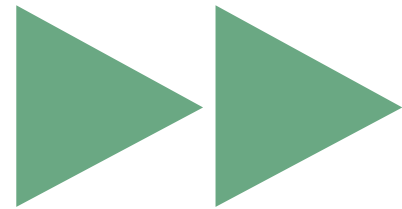
Door de inkoop van forensische zorg bij Justitie onder te brengen worden diverse verbeteringen verwacht. Zo wordt erop gerekend dat de kwaliteit van de forensische zorg verbetert. Daarnaast worden ook de doorstroming van gedetineerden van Justitie naar de GGZ verbeterd en krijgen patiënten meteen de juiste zorg. De partijen binnen de zorgketen, zoals GGZ Nederland en Zorgverzekeraars Nederland, zijn nauw betrokken bij alle ontwikkelingen.

In 2007 werkte DJI hard aan alle voorbereidingen, inclusief aan het afsluiten van contracten met alle aanbieders van forensische zorg. In 2007 richtte DJI de inkooporganisatie in om aan te sluiten op de financiering en de werkwijze van de GGZ, die werkt met 'diagnose behandeling combinaties' (DBC's). Daar is voor de forensische zorg nog beveiliging aan toegevoegd - een extra B. De registratie van deze

Adviescollege Verloftoetsing TBS in functie

Eén van de aanbevelingen van de Commissie Visser was om een onafhankelijk orgaan dat alle verlofaanvragen voor tbs'ers inhoudelijk toetst op te zetten. Dit was in 2007 in volle gang. Het nieuwe Adviescollege Verloftoetsing TBS (Verlofadviescollege) opereert onafhankelijk van DJI. Het college adviseert de staatssecretaris van Justitie, waarbij een negatief advies altijd uitmondt in een negatief besluit. Bij een positief advies kan de staatssecretaris alsnog negatief besluiten.

Het adviescollege bestaat uit tien forensisch psychiaters en psychologen en drie juristen (allen afkomstig uit de rechterlijke macht). Om alle aanvragen zorgvuldig en efficiënt te behandelen werkt het college met drie commissies van ieder drie deskundigen, onder voorzitterschap van een jurist. Daarnaast kan elke commissie het advies van de aan het college verbonden wetenschappelijk adviseur inroepen. Deze adviseur is gespecialiseerd op het terrein van risicotaxatie.



zogenaamde DBBC's is per augustus 2007 verplicht. Tot 2008 hebben de zorgkantoren namens DJI de nodige forensische zorg ingekocht. Vanaf 2008 koopt de nieuwe Directie Forensische Zorg de forensische zorg in bij twaalf Forensisch Psychiatrische Centra ('tbs-klinieken') én bij enkele tientallen GGZ-instellingen. Daarnaast is de nieuwe Directie Forensische Zorg verantwoordelijk voor deze zorg aan gedetineerden. Op jaarbasis is hiervoor 400 miljoen euro beschikbaar. Halverwege 2009 moet de nieuwe werkwijze volledig zijn ingevoerd.

Aangescherpte geweldsinstructie voor tbs-verloven

Beveiligers van begeleide tbs-verloven moeten gepast geweld gebruiken om te verhinderen dat een tbs'er zich tijdens een begeleid verlot onttrekt. Dat staat in de aangescherpte geweldsinstructie voor verpleging van tbs'ers die staatssecretaris Albayrak van Justitie in maart 2007 naar de Tweede Kamer stuurde. Deze instructie sluit aan bij de extra beveiliging van het tbs-verlofstelsel, zoals die in december 2006 is aangekondigd. De nieuwe regeling trad op 1 juli 2007 in werking.

Met de nieuwe regeling bestaat voortaan de mogelijkheid om beveiligers die hiervoor zijn opgeleid mee te laten gaan tijdens het begeleid verlot. Zij gebruiken zo nodig gepast geweld om een vlucht te voorkomen. De invoering van deze fase maakte aanpassing van de bestaande geweldsinstructie nodig. De nieuwe verlotstructuur bestaat uit drie fases: begeleid verlot, onbegeleid verlot en transmuraal verlot.

Van Mesdagkliniek zelfstandig verder

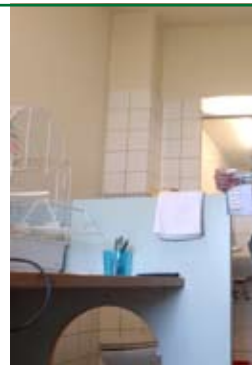
De Van Mesdagkliniek verzelfstandigt om nauwer te kunnen samenwerken met de geestelijke gezondheidszorg in Groningen (GGZ). In augustus werd de oprichtingsakte voor de stichting FPC Dr. S. van Mesdagkliniek ondertekend door de staatssecretaris van Justitie. Vanaf 1 januari 2008 gaat de kliniek zelfstandig verder.

Franse justitieambtenaren leren van Nederlands tbs-systeem

Frankrijk heeft zijn blik laten vallen op het Nederlandse tbs-systeem. De gesloten klinieken in Nederland dienen als inspiratiebron voor een nieuw gevangenisziekenhuis voor zedendelinquenten in Lyon. Nadat de Franse minister van Justitie Dati in september een bezoek bracht aan De Kijvelanden, kwamen eind oktober Franse ambtenaren naar Utrecht. Zijn er camera's? Krijgen de mensen behandeling?



‘Uiteindelijk wil je toch naar een veilige terugkeer in de samenleving. Dus verlot moet, maar geleidelijk en zo veilig mogelijk.’



Tbs'er kan in toekomst negen jaar worden gevolgd

Tbs'ers van wie de tbs-maatregel voorwaardelijk wordt beëindigd, kunnen in de toekomst maximaal negen jaar worden gevolgd. De Tijdelijke commissie onderzoek Tbs oordeelde in haar rapport dat de huidige termijn van drie jaar een knelpunt vormt bij de uitstroom van tbs'ers. Deze termijn maakt dat klinieken en het Openbaar Ministerie voorzichtig zijn bij het in gang zetten van een voorwaardelijke beëindiging van de dwangverpleging. Door de duur te verlengen valt dit knelpunt naar verwachting weg. Voorwaarde blijft wel dat het recidiverisico van de tbs'er op een aanvaardbaar niveau is. De Eerste Kamer stemde in november 2007 met het wetsvoorstel in. De voorwaardelijke beëindiging van de dwangverpleging is bedoeld om een geleidelijke en gecontroleerde terugkeer van de tbs'er in de maatschappij mogelijk te maken. De rechter beëindigt de dwangverpleging onder de voorwaarde dat de tbs'er zich houdt aan de voorwaarden die vooraf zijn afgesproken. Als hij de voorwaarden overtreedt, kan de dwangverpleging worden hervat.

Wat doen de medewerkers als de spanningen oplopen? Hoe worden verdachten geobserveerd? Waarom heeft het personeel geen uniform aan? Deze en vele andere vragen stelden de Fransen tijdens hun bezoek aan het Pieter Baan Centrum, onderdeel van het Nederlands Instituut voor Forensische Psychiatrie en Psychologie. Tijdens hun verblijf in Utrecht kregen de bezoekers veel informatie te verwerken. De Nederlandse tbs-sector heeft - in tegenstelling tot veel andere landen - langdurige ervaring met mensen met een persoonlijkheidsstoornis. De delegatie liet bij het afscheid weten veel te hebben geleerd.

Aantal onttrekkingen aan het verlof verminderd

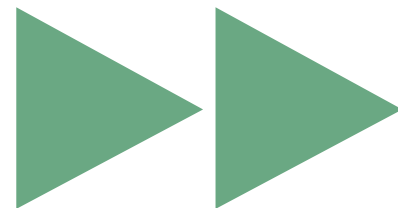
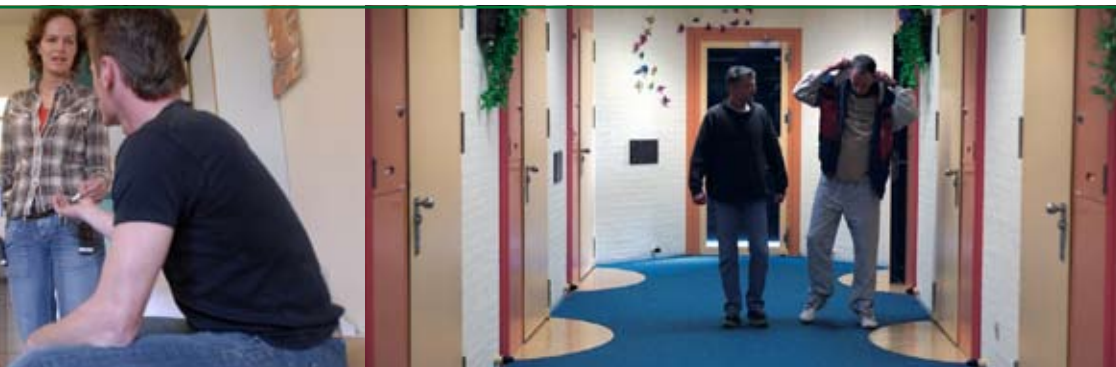
Steeds minder tbs'ers gaan er tijdens hun verlof vandoor. In 2007 waren het er 33. In 2006 waren het er 43, een jaar eerder 73 en in 2004 nog 99. De daling van het aantal onttrekkingen aan het verlof zette vanaf de tweede helft van 2005 in. Dat is vooral het gevolg van aangescherpte procedures en grotere alertheid.

Vanaf 2008 mogen tbs'ers alleen nog op verlof als onafhankelijke deskundigen hebben vastgesteld dat dit verantwoord is (zie Adviescollege Verloftoetsing TBS in functie). Deze extra beoordeling moet nieuwe onttrekkingen aan het verlof voorkomen. Het aantal ontvluchtingen uit een gesloten kliniek bedroeg in 2007 voor het derde achtereenvolgende jaar nul.

Capaciteitsuitbreiding

Vanaf 2005 zijn ruim 300 extra tbs-plaatsen gerealiseerd. En daar komen in de komende drie jaar nog eens 375 bij. Het totaal aantal tbs-plaatsen komt daarmee in 2010 uit op 2244. Een ruime verdrievoudiging ten opzichte van 1995 toen er nog maar 624 tbs-plaatsen waren. Op 13 december 2007 tekende staatssecretaris Albayrak voor 215 tbs-plaatsen op vier locaties. Door, onder andere, openbare aanbesteding kregen ook andere instellingen dan de forensisch psychiatrische centra een mogelijkheid om uit te breiden met tbs-plaatsen. Hierdoor ontstonden de volgende samenwerkingsverbanden tussen tbs en GGZ:

- Een samenwerkingsverband van GGZ-instelling Altrecht en forensisch psychiatrisch centrum De Kijvelanden. Zij gaan 55 tbs-plaatsen realiseren in Utrecht. Het gaat om de huidige locatie van de Oostvaarderskliniek in Utrecht, die in 2008 verhuist naar Almere.
- De GGZ-instelling Parnassia en forensisch psychiatrisch centrum Dr. Henri van der Hoeven zullen 60 plaatsen realiseren op een terrein van Parnassia in Den Haag.



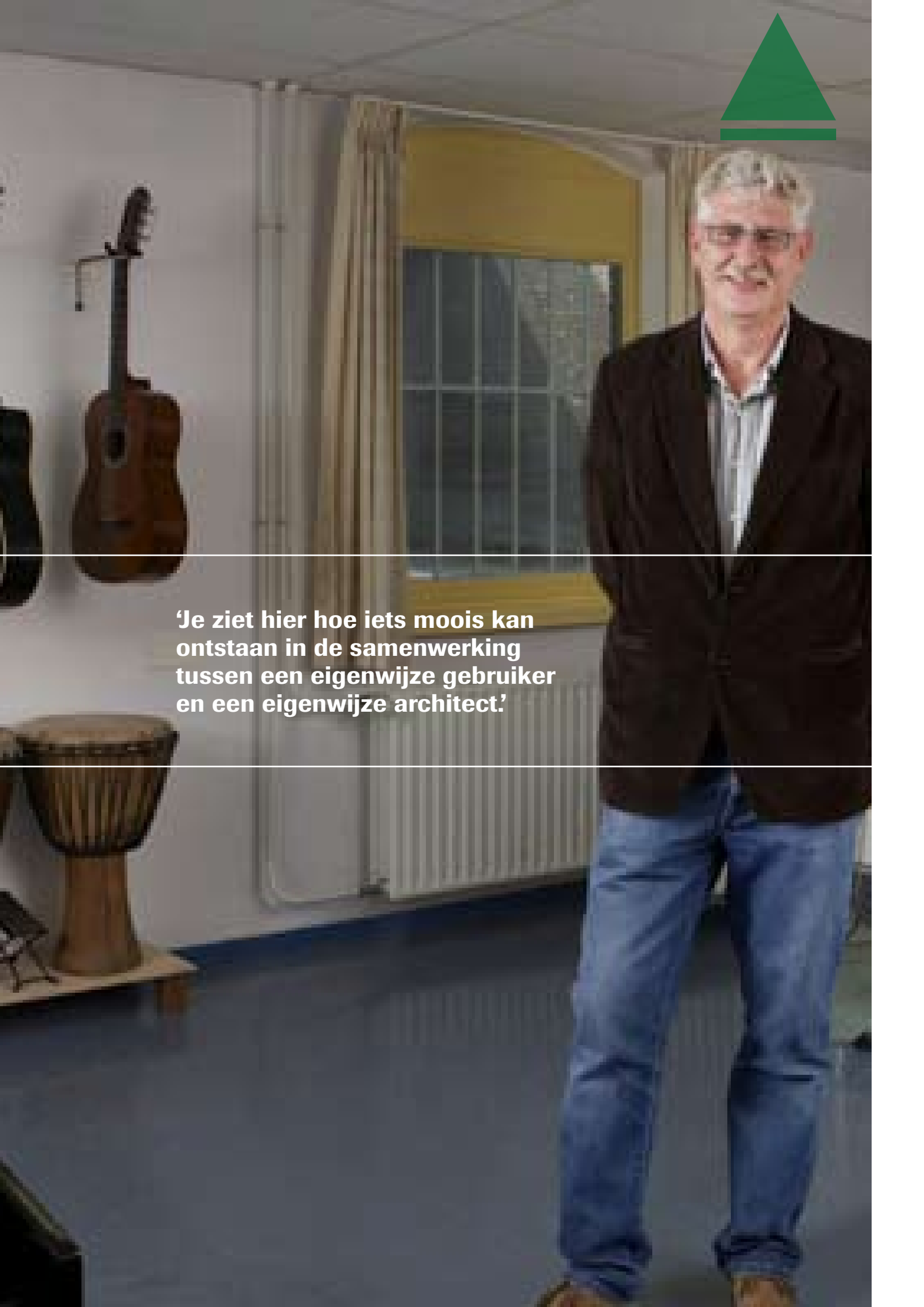
Nieuwe dependance Pompestichting voor longstayers in Vught

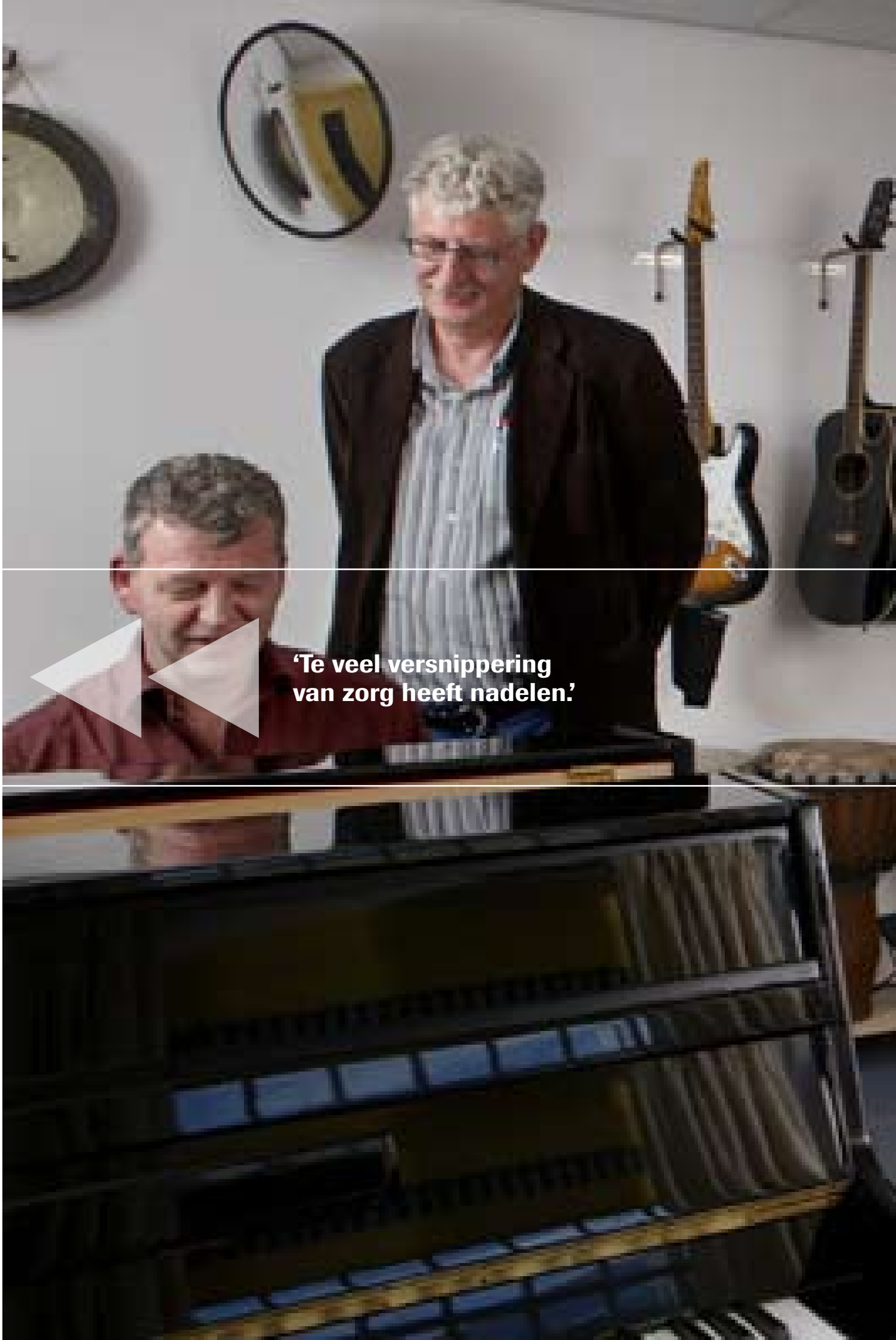
De Pompestichting heeft in mei 2007 op het terrein van PI Vught een nieuwe longstay-voorziening voor tbs'ers in gebruik genomen. De dependance heeft zes afdelingen: twee van twaalf en vier van zes personen. In het nieuwe complex worden 48 mannen met een persoonlijkheidsstoornis ondergebracht die min of meer zijn uitbehandeld. De meeste bewoners hebben dan ook een lang verblijf voor de boeg. In totaal zijn er 176 longstay-plaatsen in Nederland.

- De Ottho Gerhard Heldringstichting en forensisch psychiatrisch centrum De Rooyse Wissel creëren 60 plaatsen op het huidige terrein van de OGH in Zetten.
- GGZ-Drenthe heeft een voorstel voor 40 extra plaatsen in een nieuw gebouw op de eigen locatie in Assen.




'Je ziet hier hoe iets moois kan ontstaan in de samenwerking tussen een eigenwijze gebruiker en een eigenwijze architect.'





**'Te veel versnippering
van zorg heeft nadelen.'**



'Het grootste aandachtspunt in mijn werk de laatste jaren is de nieuwbouw in Almere: de Oostvaarderskliniek. Hiervoor was ik directeur kliniek van de tbs-toren van de Bijlmerbajes. In 2003 zijn we gefuseerd met de Meijerskliniek in Utrecht. De belangrijkste reden daarvoor was dat een grootschaliger organisatie vooral in de indirecte kosten veel voordelen biedt; geen versnippering meer van zorg bijvoorbeeld en geen patiënten meer die van de ene naar de andere plek vervoerd moeten worden. Die beweging zetten we nu voort binnen DJI. We gaan van 26 naar 5 zorglocaties.

Verder was de toren in Amsterdam noodcapaciteit. Hier in Utrecht zitten we in het voormalig selectiecentrum voor tbs-patiënten. Beide locaties hebben te weinig voorzieningen om goed mee uit de voeten te kunnen. We zijn dus duidelijk met een kwaliteitsslag bezig. De Oostvaarderskliniek in Almere is een grootschalige locatie met plaats voor 160 intramurale patiënten. Het gebouw is ruim opgezet, zodat patiënten binnen de muren de mogelijkheid hebben om van gebouw naar gebouw te gaan. Een groot deel van de patiënten zal zich relatief vrij gaan bewegen, bijvoorbeeld van hun woonplek naar de therapieplek. Daarbij leggen ze dan aardige afstanden af in de buitenlucht. Het is daardoor meteen ook een oefenomgeving. Dat zal voor iedereen wel wennen zijn, voor patiënten én voor medewerkers.

We nemen dan ook ruim de tijd voor de kennismaking. Onze mensen moeten zich thuis voelen in het gebouw, want zij moeten

Ab van Ginkel
Directeur Projecten
Oostvaarderskliniek

straks de patiënten wegwijs maken en duidelijk maken hoe alles in zijn werk gaat. De verhuizing op zichzelf is natuurlijk een mega-operatie. Bij nieuwe gebouwen stromen de patiënten meestal geleidelijk in. Nu kan dat niet, dus 120 patiënten gaan binnen een week van hun oude stek naar Almere. Dat is uitermate spannend. Om alles goed te laten verlopen hebben we een 'droog-draaiboek'. We zorgen ervoor dat alle medewerkers in acht weken naar Almere geweest zijn. Bovendien zijn ze dan uitgebreid geïnstrueerd over bijvoorbeeld de looproutes binnen de inrichting en de indeling van de gebouwen. Ook doen we een grote brandoefening waarbij alle bedrijfshulpverleners en een fors aantal andere medewerkers worden betrokken. Observatoren rapporteren dan over wat ze zien. Komt het gewenste gedrag overeen met de realiteit? Op basis daarvan passen we vervolgens de werkinstructies aan. We hebben overigens ook een 'droog-draaiprogramma' voor de patiënten, dat hen bekend maakt met het gebouw en het terrein. Het gebouw zelf straalt in alles transparantie uit. En dat is precies wat we willen. We hebben onder andere een omwonendencommissie ingesteld en we zullen de buurt uitnodigen om naar binnen te komen. We kunnen ons zelfs voorstellen dat ze gebruikmaken van faciliteiten als vergader-ruimtes en sportzalen.

Die openheid zie je ook wanneer je als patiënt voor het eerst binnenkomt. Door het glas van het hoofdgebouw heen zie je de enorme binnentuin, waaraan de andere gebouwen liggen. Dat geeft een gevoel van ruimte. Ik ben erg enthousiast over de uitstraling van het gebouw. Dat heeft de architect geweldig gedaan. Het is licht, open en het biedt zicht op de buitenwereld. Je ziet in Almere hoe iets moois kan ontstaan in de samenwerking tussen een eigenwijze gebruiker en een eigenwijze architect. Ik denk dat ruim 90 procent van onze gebruikerswensen is gehonoreerd. Dit gebouw is een toonbeeld van de kwaliteitsslag die we in ons werkveld aan het maken zijn.'

A photograph of two men in a drum shop. On the left, a man with grey hair wearing a dark suit jacket and blue jeans is looking towards the right. On the right, a man in a white polo shirt is looking up at the man in the suit. In the foreground, there are several white and black Mapex drums on stands. In the background, there is a wooden rack filled with various drumsticks. A large white play button icon is overlaid on the right side of the image.

‘Dit gebouw is een toonbeeld van de kwaliteitsslag die we in ons werkveld aan het maken zijn.’

Directie Bijzondere Voorzieningen

Veranderingen in het primaire proces

Vreemdelingenbewaring in perspectief

De Directie Bijzondere Voorzieningen (DBV) is verantwoordelijk voor de organisatie van de vreemdelingenbewaring. DBV zet zich in om illegale vreemdelingen naar het land van herkomst te laten terugkeren. De staatssecretaris van Justitie heeft de DBV in 2007 gevraagd te onderzoeken hoe het regime in de inrichtingen kan worden verbeterd.

Het ministerie, DJI en de Dienst Terugkeer & Vertrek gaan om de tafel zitten om gerichte plannen te ontwikkelen.

vreemdelingenbewaring, de andere 400 plaatsen zijn voor vreemdelingen die zijn veroordeeld voor een strafbaar feit. Deze laatste groep werd tot nu toe in gevangenissen ondergebracht. De centrale locatie voor deze doelgroep maakt het eenvoudiger om aan de terugkeer naar het land van herkomst te werken.

Het nieuwe complex heeft vier luchtplaatsen, vier sportvelden en twee sportzalen. Daarnaast kunnen de vreemdelingen gebruikmaken van de bibliotheek, een multifunctionele gebedsruimte, medische voorzieningen en een recreatieruimte. Ook heeft elke afdeling een eigen keuken. Het centrum krijgt een eigen rechtszaal voor zittingen van de vreemdelingenkamer van de rechtbank. Het detentiecentrum biedt werk aan ongeveer 650 mensen.

Eerste drijvende detentieplatform Zaandam in gebruik

DJI werd in 2007 ook twee detentieplatforms rijker. De bouw van de flexibele vreemdelingen capaciteit startte in april 2005. De onderstellen van de platforms zijn in België vervaardigd:



‘Als een illegale vreemdeling wordt uitgezet, gebeurt dat met een goed oog voor de menselijke kant ervan?’



Na de zomer van 2008 zal er een eerste voorstel liggen, dat wordt besproken met relevante partijen van de DBV.

Overgang van tijdelijke naar structurele capaciteit

Het jaar 2007 is een belangrijk jaar geweest in de overgang van tijdelijke naar structurele celcapaciteit. De opening van de detentiecentra Alphen en Zaandam waren daarin belangrijke mijlpalen.

Grootste detentiecentrum in Alphen in gebruik

In Alphen aan den Rijn heeft de Dienst Justitiële Inrichtingen in oktober 2007 een nieuw detentiecentrum voor vreemdelingenbewaring in gebruik genomen. Het is Nederlands grootste detentiecentrum voor vreemdelingenbewaring.

In drie jaar tijd realiseerde de Directie Bijzondere Voorzieningen het nieuwe detentiecentrum. Het biedt plaats aan maximaal 1300 personen. 900 plaatsen zijn voor de reguliere

twee vierduizend ton zware betonnen bakken. Vervolgens zijn deze bakken 270 kilometer over het water naar Zaandam gesleept voor de verdere afbouw. De platforms gaan minimaal 25 jaar mee en zijn zo nodig op verschillende plaatsen inzetbaar.

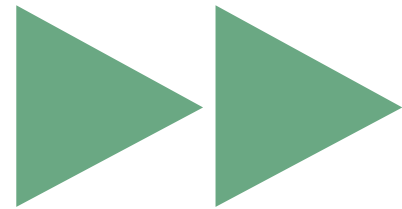
De platforms dragen de namen Australa en Borealis en liggen in de Isaac Baarhaven in Zaandam. De platforms kunnen maximaal 576 vreemdelingen huisvesten met een mogelijk onbekende identiteit en nationaliteit. Elk platform heeft 144 tweepersoonscellen, een luchtplaats, sportveld, fitnessruimte, bibliotheek, multifunctionele gebedsruimte, recreatieruimte, filmzaal, bewonerswinkel en een eigen keuken op iedere afdeling. De omtrek per drijvend gebouw bedraagt 102 bij 21 meter. Bij de constructie kreeg de brandveiligheid extra aandacht. De detentieplatforms voldoen dan ook aan de allernieuwste eisen op dit gebied. Begin november 2007 werd één van de platforms operationeel, het andere volgt in 2008.

Detentieboot Dordrecht in gebruik genomen

In mei 2007 werd in de Tweede Merwedehaven in Dordrecht de detentieboot 'Kalmar' in gebruik genomen. De boot is een detentiecentrum voor vreemdelingen die geen verblijfsrecht in Nederland (meer) hebben en daarom het land moeten verlaten. De gemeente Dordrecht heeft voor een periode van maximaal vijf jaar een vergunning verleend voor het afmeren van de boot. De detentieboot in Dordrecht biedt plaats aan 496 personen. Op de boot worden alleen mannelijke vreemdelingen geplaatst. De beveiligingsmaatregelen op en rond de boot zijn afgestemd op de doelgroep. In goed overleg met de gemeente Dordrecht zijn er verschillende maatregelen genomen voor de brandveiligheid. Zo is er een rookdetectiesysteem en een sprinklerinstallatie met aansluitingen op iedere kamer. Voordat de boot in gebruik werd genomen, zijn er verschillende gemeenschappelijke oefeningen van brandweer en bedrijfshulpverleners geweest. Deze oefeningen worden jaarlijks herhaald.

Ventiefunctie

Flexibiliteit en multifunctionaliteit zijn cultuurdragers van de DBV. Dit betekent dat als er een tekort aan cellen in de andere sectoren van DJI is, de Directie Bijzondere Voorzieningen snel in staat is om deze tekorten tijdelijk op te vangen. Dit gebeurde in 2007 bijvoorbeeld voor arrestanten, plaatsingen in een Huis van Bewaring en veroordeelde vreemdelingen. Daarnaast maakt de Koninklijke Marechaussee gebruik van ruim veertig plaatsen voor politiecellen.





**'We kunnen nu in een week de switch
maken van capaciteit voor mannen
naar voorzieningen voor vrouwen.'**



A photograph of two men in business suits standing in an office, engaged in conversation. The man on the right is facing the camera, while the man on the left has his back to it. They are positioned in front of a large window that looks out onto a cityscape. To the left, a document is pinned to a wall. To the right, a red office chair is visible. The image is overlaid with a semi-transparent white arrow pointing left and a text box containing a quote.

‘Onze eerste reden van bestaan was dat er te weinig capaciteit was voor bolletjesslikkers.’

'We startten in 2003 als Tijdelijke Directie Bijzondere Voorzieningen. Ons bestaan vloeide direct voort uit de belofte van de toenmalige minister van Justitie aan de Tweede Kamer om geen drugskoeriers meer te laten lopen na hun arrestatie op Schiphol. Op Schiphol was te weinig capaciteit voor de opvang van drugskoeriers. Er kwam toen een noodwet om dat probleem aan te pakken en wij geven die aanpak gestalte. Eerst in de vorm van tijdelijke opvang van drugskoeriers, die onlangs werd overgenomen door het Gevangeniswezen, waar structureel capaciteit werd gerealiseerd.

Onze eerste reden van bestaan was dus een gebrek aan plaats voor bolletjesslikkers. Na die startperiode kregen we ook de opdracht om voor een uitzetcentrum te zorgen, bedoeld voor vreemdelingen die op uitzetting zaten te wachten. Het lukte ons om in een half jaar het uitzetcentrum op Zestienhoven gereed te hebben. Een huzarenstukje. Je kunt wel stellen dat met die twee opdrachten de toon werd gezet voor onze manier van werken. Wij zijn uitstekend in staat om in te spelen op snelle ontwikkelingen. We zitten nu in een fase waarin we stabiliseren. De tijdelijkheid van ons werk is eraf, we zijn nu een van de vaste directies van de Dienst Justitiële Inrichtingen. Dat betekent een duidelijker perspectief voor onze medewerkers. We kunnen meer toekomstgericht werken en daardoor een sterkere belofte naar onze mensen uitdragen.


Ook in de voorzieningen die we hebben gerealiseerd, zie je een bestendinging. De detentieboten in Dordrecht en Rotterdam gaan op termijn dicht. Nieuwe blijvende capaciteit hebben we gerealiseerd in



Paul Kleisen
Hoofd bedrijfsvoering
Directie Bijzondere
Voorzieningen

Zaandam en Alphen aan den Rijn. Dat zijn voorzieningen die volledig volgens het DJI-programma van eisen zijn gebouwd. In Alphen aan den Rijn is in totaal plaats voor 1300 vreemdelingen. Onze directie heeft er, in opdracht van Gevangeniswezen, vierhonderd plaatsen beschikbaar voor strafrechtelijke vreemdelingen. Er is bewust gekozen voor locaties in het westen van het land. Voor het uitvoeren van de uitzettingen zijn deze locaties het meest praktisch, omdat ze relatief dicht bij de luchthavens Schiphol en Zestienhoven liggen. Daarnaast hebben we de belangrijke taak om capaciteit te bieden waar dat nodig is. Wij zijn goed in staat om bij te springen. Zo hebben we ook 150 plaatsen beschikbaar voor arrestanten die in opdracht van het CJIB in Leeuwarden worden vastgezet. Een van onze kenmerken is verder dat we snel onze capaciteit kunnen aanpassen. We kunnen bijvoorbeeld in een week de switch maken van capaciteit voor mannen naar voorzieningen voor vrouwen. We zijn ook flexibel doordat we voor de beveiliging deels medewerkers inhuren van een externe partij. We zorgen overigens wel altijd voor een goede mix van inhuur en ingeleend, eigen DJI-personeel.

We merken dat de waardering voor onze werkzaamheden groeit. Zeker nu we op een meer gestructureerde manier de capaciteitsvragen beantwoorden. Voor de toekomst verwacht ik dat we ons nog meer gaan ontwikkelen. We gaan de kwaliteit verder verbeteren en ons specialisme nog meer verdiepen en uitbouwen. Een voorbeeld: extern personeel en de eigen medewerkers scholen we op hetzelfde bewakingsniveau. Een BHV-diploma hebben ze allemaal al, dat is verplicht. Maar we gaan ook de scholing voor de Interne Bijstands Teams, die bijspringen als met de normaal geldende middelen de veiligheid binnen een inrichting niet kan worden gegarandeerd, helemaal gelijk trekken. Kortom, we gaan voor kwaliteit, in elk opzicht!



**'We gaan de kwaliteit
verder verbeteren en ons
specialisme nog meer
verdiepen en uitbouwen.'**

Vernieuwingen in besturing

Andere aanpak voor het invoeren van vernieuwingen

In november 2006 constateerde DJI dat de koers van het vernieuwingsproces De Nieuwe Inrichting bijstelling nodig heeft. Dit komt onder meer door externe ontwikkelingen bij de sectoren Jeugd (scheiding van straf- en civielrechtelijke jongeren) en TBS (verandering naar een inkooporganisatie) en de extra inspanningen die aan DJI werden gevraagd op het gebied van veiligheid (zie De uitvoering van het Programma Veiligheid DJI). Ook de negatieve adviezen van de medezeggenschap naar aanleiding van de voorstellen voor een nieuw besturingsmodel en veranderingen in het gevangeniswezen spelen hierin een rol. De directie heeft in het eerste kwartaal van 2007 een voorstel gedaan voor het bijstellen van de koers.

Nieuwe plannen voor de besturing van DJI

Tijdens het vernieuwen van de organisatie kijkt DJI ook naar de besturing van de top, de inrichtingen, de landelijke diensten en het hoofdkantoor. De doelstellingen van het wijzigen van de dagelijkse besturing zijn: de uitvoering centraal stellen, goed omgaan met de grote aandacht van de omgeving; rust en ruimte creëren in de uitvoering.

Uiteraard worden in het nieuwe voorstel de wensen van de medezeggenschap, de politieke leiding en de omgeving betrokken. In oktober 2007 spraken de directie en de medezeggenschap over de nieuwe ideeën. Het streven voor 2008 is dat overgegaan wordt tot de invoering van een nieuw besturingsmodel.

Gevangeniswezen ontwikkelt vestigingsstructuur

Het Gevangeniswezen werkte in 2007 ook aan voorstellen om de dagelijkse besturing van de inrichtingen te veranderen in een bestuurlijke indeling in vestigingen.



‘Het eerste en belangrijkste is natuurlijk dat je elke dag gewenst gedrag met woord en daad ondersteunt.’



Deze koers werd in maart, april en mei uitvoerig intern besproken, waarna overleg heeft plaatsgevonden met de ambtelijke top van het ministerie van Justitie. Belangrijk in de nieuwe aanpak is dat DJI voor een meer geleidelijke aanpak kiest. Het vernieuwingsproces wordt stap voor stap vormgegeven. Na elke stap bekijkt de organisatie wat de uitkomsten zijn. Aan de hand daarvan worden de vervolgstappen bepaald. Hierbij past ook het stellen van prioriteiten. Om meer en gericht aandacht te besteden aan de belangrijkste onderwerpen heeft DJI dan ook vier topprioriteiten vastgesteld. Dat zijn veiligheid, een nieuw besturingsmodel, veranderingen op het niveau van de uitvoering in de sectoren en cultuur & integriteit. DJI heeft in 2007 hard aan de realisatie van deze vier prioriteiten gewerkt en zal dit in 2008 blijven doen.

Deze vestigingsstructuur moet leiden tot meer uniformiteit. De regie wordt centraal belegd - met ruimte waar nodig -, de communicatielijnen worden korter, de aansluiting bij de ketenpartners wordt beter en de uitvoering wordt effectiever en efficiënter door betere ondersteuning. Zo wordt er gekeken naar welke afdelingen er in een vestiging kunnen komen en naar de omvang van het management. Het streven is om vanaf 2009 te starten met de invoering van de nieuwe vestigingsstructuur.

Cultuur & integriteit

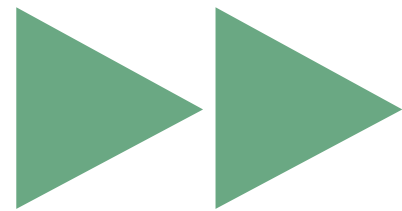
Leiderschap verder ontwikkelen

Het programma 'Leidinggeven als professie' kwam in het voorjaar van 2007 uit de startblokken en ligt eind 2007 goed op koers. In december 2007 adviseerde ook de medezeggenschap van DJI positief op de verdere uitvoering van het traject. Dit programma ondersteunt gedurende twee jaar alle ongeveer 1500 managers van DJI bij de ontwikkeling van hun leiderschap. Daarbij is veel aandacht voor het schakelen tussen verschillende leiderschapstijlen. Een goed manager switcht immers soepel van de ene naar de andere stijl van leidinggeven. Het programma is een vervolg op het tweejarige traject voor het terugdringen van onderlinge agressie en geweld op de werkvloer. Dit programma werd in 2007 afgerond. Daarnaast is er een koppeling gemaakt met het cultuurtraject Een Ander Justitie van het ministerie van Justitie.

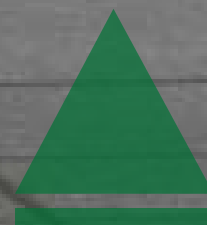
Integriteitbeleid verder versterken

Integriteit is voor een grote organisatie als DJI zeer belangrijk. Inbreuk op integriteit kan (in)direct effect hebben op de veiligheid binnen de inrichtingen en dus op de veiligheid van de medewerkers en ingeslotenen. Daarom bouwt DJI aan een landelijke aanpak van het integriteitbeleid. Het beleid richt zich op preventie en repressie. Er wordt onder meer gewerkt aan de bewustwording via opleidingen en cursussen. Daarnaast is er aandacht voor het werk van de lokale vertrouwenspersonen integriteit en het Bureau Integriteit en Veiligheid van DJI.

Om het integriteitbeleid te versterken is in 2007 gewerkt aan een nieuwe gedragscode met bijbehorende regelgeving. Hierin krijgt ongewenst gedrag (don'ts) én gewenst gedrag (do's) aandacht. De gedragscode ziet in 2008 het licht.

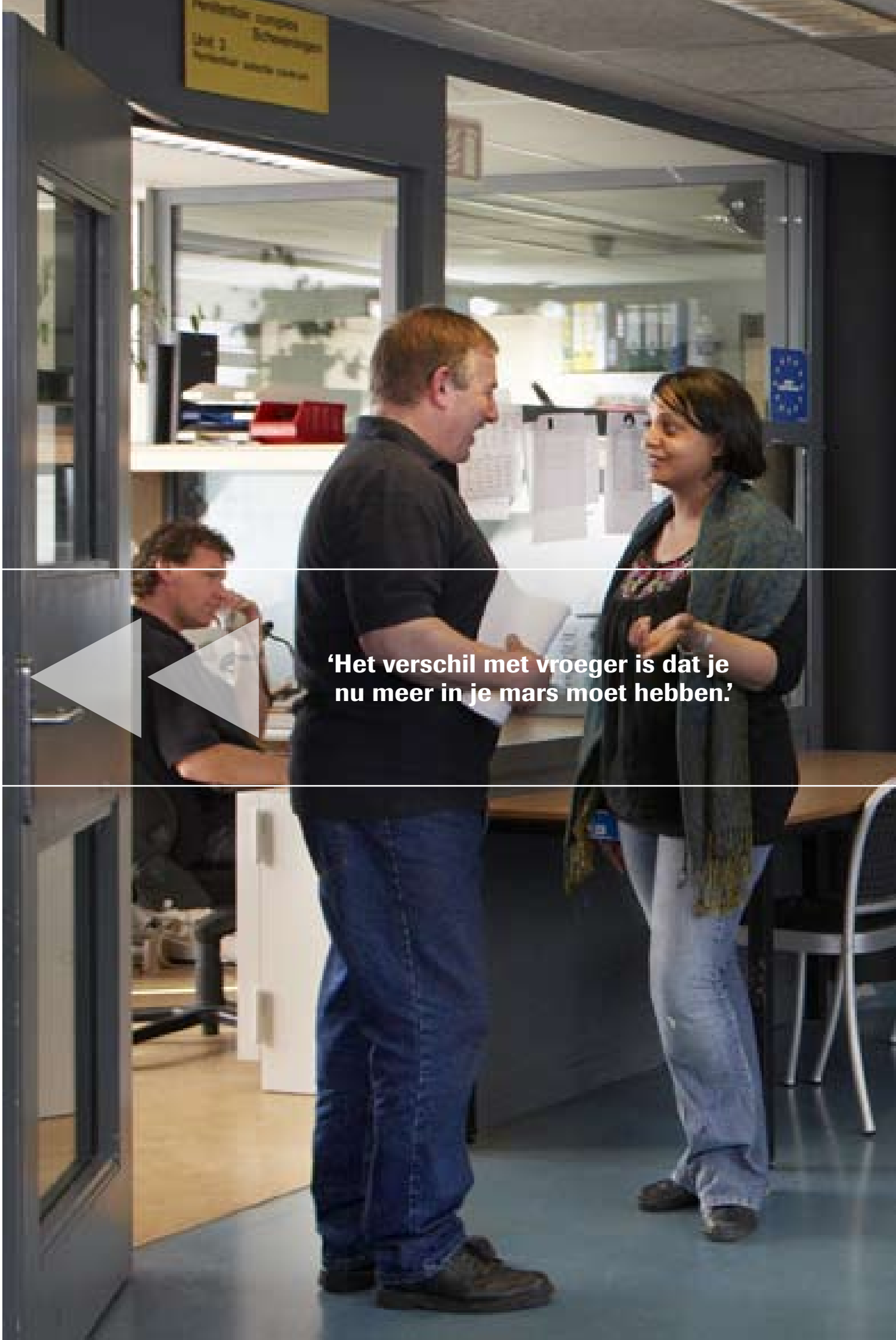


De leidinggevendenden kunnen tot 2009 aan de slag met allerlei praktijkgerichte instrumenten. Er zijn tests die bij deelnemers het leiderschap meten, waarna ze een persoonlijk ontwikkelplan opstellen. Dit stemmen ze af met hun leidinggevende. Adviseurs van het Opleidingsinstituut DJI bieden coaching, intervisie en begeleiding. De nadruk ligt op leren in de praktijk.



‘Door de test kreeg ik een goed beeld van mijn leiderschap. Zo moet ik bijvoorbeeld leren loslaten en meer ruimte geven aan anderen.’





'Het verschil met vroeger is dat je nu meer in je mars moet hebben.'

'Mijn afdeling bestaat uit volwassen mannelijke gedetineerden met ernstige persoonlijkheidsproblemen die zich uiten in ongepast en ernstig agressief gedrag. Ze zitten in de eindfase van hun straf en zijn onder behandeling. Dat maakt het werk op deze afdeling boeiend. Het team van behandelcoördinator, psychotherapeuten en zorg/behandel-inrichtingswerkers werkt nauw samen. Persoonlijk vind ik het een grote kunst om er met z'n allen voor een goede behandeling te zorgen. Een goede behandeling is gebaat bij een balans tussen zorg, veiligheid en beveiliging. Ik voel me thuis als afdelingshoofd. Ik ben begonnen als penitentiair inrichtingswerker, 'met de voeten in de klei'. Met die ervaring kan ik veel zaken goed inschatten en plaatsen. Ik weet hoe essentieel het is om je mensen op de werkvloer belangrijk te 'maken'. Ze moeten hun verantwoordelijkheid kunnen nemen. Daarom delegeer ik waar mogelijk, zodat ze zelf oplossingen zoeken.

Ik denk dat het verschil met vroeger is dat je nu meer in je mars moet hebben. Van een afdelingshoofd wordt veel gevraagd. Je moet bijvoorbeeld snel kunnen schakelen, want de hele dag door komt er van alles op je af. Je gaat van een personeelsgesprek naar een probleem met een gedetineerde en daarna door naar een afdelingsoverleg. Het programma Leidinggeven als Professie heeft me nog beter in het zadel geholpen. Ik heb beter kunnen leren om de taken daar te leggen waar ze horen. Wat ik anderen kan laten doen en wat ik zelf oppak. Het mooie is dat, nu ik dat beter onder de knie heb, ik ook zie dat de mensen in hun ontwikkeling gaan groeien. Maar het vraagt ook van mij dat ik bijstuur. Ik wil namelijk wel resultaat boeken; daar ben ik erg op gebrand.

Nadia Laqqa-Azerki

Afdelingshoofd therapieafdeling Penitentiaire Inrichting Scheveningen

Die resultaten maak ik zichtbaar, zodat mijn teamleden zien waarvoor ze zich hebben ingezet. Voor het programma Leidinggeven als Professie hebben we een aantal testen gedaan. Een van die testen was een zelfreflectietest die ook door een collega werd ingevuld. Zo kreeg je een beeld van hoe je jezelf ziet en hoe een ander jou ziet. Dat werkt heel verhelderend. Ik ontdekte dat ik moet leren loslaten, ruimte geven. Zowel in mijn eigen team als in de samenwerking met de andere afdelingshoofden.

Wij hebben een voorbeeldfunctie voor de medewerkers, maar moeten hen tegelijkertijd betrekken bij de plannen die we maken. Als ik ergens een tijdspad voor uitzet, moet dat wel door iedereen gedragen worden. Daarom ben ik ook blij met de intervisie, waarbij we elkaar – als afdelingshoofden – feedback geven. Belangrijk is dat je weet waar je moeite mee hebt. Dat je dat niet ontloopt, maar onder ogen ziet. Daarom vind ik openheid een 'must'. Wat mij in het nieuwe leidinggeven aanspreekt, is sturen op resultaat. In mijn team, allemaal mannen trouwens, is een mooie mix van kwaliteiten aanwezig. Ik wil hen sturen op ontwikkeling, zodat ze nog beter worden in waar ze goed in zijn, en zich verder ontwikkelen waar ze minder goed in zijn. Het niveau is hier al vrij hoog, omdat we een behandelafdeling zijn. Maar het belangrijkste is respect, vertrouwen en veiligheid binnen het team, want van daaruit kan je verder bouwen. Volgens de test is mijn leiderschapstijl sociaal/emotioneel en coachend, wat wil zeggen duidelijk, corrigerend en stimulerend. Met die basis denk ik dat we hier nog mooie dingen van de grond krijgen. En daarin neem ik mijn voorbeeldfunctie erg serieus. Deze afdeling wil ik samen met mijn team verder ontwikkelen, liefst in de richting van forensische zorg. Wat mij betreft mogen de vragen die op me afkomen, best ingewikkeld zijn.'



**‘Ik werk nu aan kwaliteit
in mijn team door te
sturen op ontwikkeling.’**

Corporate thema's

Maatwerk vreemdelingenvervoer

De uitvoeringsorganisaties en de rechterlijke macht vragen om vervoer op maat voor onder andere vreemdelingen. De Diensten Terugkeer & Vertrek en Vervoer en Ondersteuning hebben in 2007 maatwerk vervoer ontwikkeld. Dit traject was eind 2007 bijna afgerond. Het maatwerk vreemdelingenvervoer houdt in:

- Vreemdelingenvervoer wordt niet tegelijkertijd uitgevoerd met strafrechtelijk vervoer;
- Er wordt gereden met bussen zonder striping;
- De bussen zijn inzetbaar voor alle soorten vreemdelingenvervoer;
- DV&O-personeel begeleidt in burgerkleding;
- Vreemdelingenvervoer gaat via de kortst mogelijke route.

Drie WHO-awards voor gezondheidsprojecten DJI

DJI doet het goed op het gebied van gezondheidszorg. Van de veertien 'best practice awards 2007' die de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) toekende, gingen er drie naar DJI-projecten. In oktober werden de awards tijdens een bijeenkomst van de WHO in Slowakije uitgereikt aan DJI. De awards van het Europese Health in Prisons Project (HIPP) zijn een erkenning voor bijzondere initiatieven op het gebied van de gezondheidszorg voor ingesloten. Ze worden elke twee jaar uitgereikt.

Winnaars

In de categorie klinische gezondheidszorg voor ingesloten zijn de twee mobiele tandartspraktijken van het detentiecentrum in Zeist met een award bekroond. Met deze volledig uitgeruste tandartsbussen biedt DJI hoogwaardige tandartszorg in inrichtingen zonder eigen tandartsvoorziening.



'We blijven ons voortdurend inspannen om ingesloten goede medische zorg te bieden.'



Landelijke campagne werving nieuwe medewerkers

In 2007 werd een zeer succesvolle wervingscampagne voor beveiligingsfuncties opgezet en uitgevoerd. Dit heeft geleid tot de aanstelling van circa 1100 nieuwe medewerkers. In 2008 komt er voor de werving van groepsleiders een afzonderlijke campagne. Voor de werving van groepsleiders komt er een afzonderlijke campagne. Mogelijk volgt ook nog een campagne voor zorgpenitentiair inrichtingswerkers (zorgPIW'ers).

Het SOA-voorlichtingsproject van de PI Maashegge was een van de award-winnaars in de categorie preventie, voorlichting en educatie door eigen personeel. In de inrichting verzorgt de medische dienst samen met de penitentiair inrichtingmedewerkers een wekelijkse voorlichtingsbijeenkomst over seksueel overdraagbare aandoeningen (SOA's). De voorlichting is gericht op praktische adviezen en is een vast onderdeel van het dagprogramma. In de categorie samenwerking met externe organisaties is een award toegekend aan een verslavingsproject van de PI Nieuwersluis. De vrouwengevangenis daar verwijst en begeleidt gedetineerde verslaafde vrouwen naar het Centrum Maliebaan in Utrecht.

WHO-HIPP

Het WHO-Health in Prisons Project zet zich in om de gezondheidszorg in justitiële inrichtingen te verbeteren door wederzijdse ondersteuning en uitwisseling van deskundigheid. Bij het project zijn 36 landen uit Oost- en West-Europa aangesloten. Ook verschillende internationale organisaties als het Rode Kruis en de Raad van Europa nemen deel aan dit project.

Blokhuispoort en Leuvense Poort sluiten de poorten

Twee historische DJI-gebouwen sloten eind 2007 voorgoed hun poorten: De Blokhuispoort in Leeuwarden en de Leuvense Poort in 's-Hertogenbosch. Beide gebouwen voldoen niet meer aan de huidige bouwtechnische en brandveiligheidsnormen. Een renovatie van de gebouwen zou enorme kosten met zich meebrengen, die niet opwegen tegen de behoefte aan detentiefaciliteit in de desbetreffende regio's.

Blokhuispoort

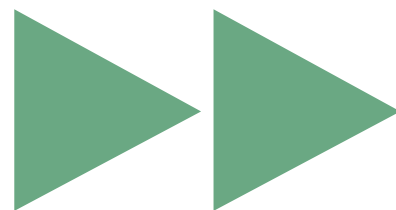
PI De Blokhuispoort in Leeuwarden sloot op 31 december 2007 officieel de deuren. Begin juli was de inrichting al buiten gebruik gesteld. Sluiting van De Blokhuispoort betekent dat DJI afscheid neemt van een karakteristiek gebouw met een lange Justitie-geschiedenis.

Het gebouw kent een bewogen historie met 'beroemde' gevangenen en opvallende ontsnappingen. Ook vormde het

Overdag maakten de gedetineerden lange dagen in de werkzaal. De Leuvense Poort sloot, twee eeuwen later, op 31 december 2007 de poorten. Het is nog niet bekend wat de volgende bestemming van het monumentale gebouw zal zijn.

Imams erkend aan het werk

In de jaren tachtig begon op vrijwillige basis de islamitische geestelijke verzorging in de inrichtingen. Doordat er steeds meer gedetineerden met een islamitische levensovertuiging kwamen, nam de vraag naar islamitische geestelijk verzorgers toe. Om deze groeiende vraag structureel te beantwoorden vroeg het Contactorgaan Moslims en Overheid (CMO) de minister van Justitie in 2005 om het CMO te erkennen als zending instantie. Inmiddels voldoet het CMO aan de voorwaarden. Het is dan ook door het ministerie van Justitie op 23 oktober 2007 erkend. Het CMO vormt nu met de Rooms-Katholieke kerk, de Protestantse Kerken, het Humanistisch Verbond en de Joodse Gemeenten (waaronder de driedeling



gebouw het decor voor twee films: De Overval, over de bevrijding van gevangenen verzetsstrijders in 1944, en De Dream van Pieter Verhoeff, over de gerucht makende rechtszaak tegen de drie broers Hogerhuis eind 19de eeuw.

Er wordt in Leeuwarden druk gediscussieerd over een nieuwe bestemming voor De Blokhuispoort. Cultuurboulevard, horecagelegenheid of nieuw onderkomen voor het verzetsmuseum in de stad; ideeën zijn er genoeg. Maar wie of wat er in de toekomst ook in het gebouw komt, uiterlijk zal het niet veranderen, want het Huis van Bewaring uit 1874 behoort tot de honderd waardevolste monumenten van Nederland.

De Leuvense Poort

Het tuchthuis De Leuvense Poort, een rechthoekig gebouw met een Neoklassieke voorgevel, werd in 1807 opgeleverd en bood plaats aan 225 gevangenen. Het gebouw barstte pijlsnel uit zijn voegen. Twee eeuwen geleden zaten er vaak in het gebouw meer dan driemaal zoveel mensen als gepland: zowel arrestanten als veroordeelden. Er werd geslapen in hangmatten.

van het Nederlands-Israëlitisch Kerkgenootschap NIK, het Portugees-Israëlitisch Kerkgenootschap en het Nederlands Verbond voor Progressief Jodendom) de zeven erkende zending instanties. Deze zijn verantwoordelijk voor de zending van geestelijk verzorgers in justitiële inrichtingen. Ze bewaken de kwaliteit en religieus-inhoudelijke kant van het werk van de geestelijk verzorgers. Vrijwel alle stromingen in de islam zijn in het CMO vertegenwoordigd. Verder staat het CMO garant voor het aanbod van islamitische geestelijke verzorging aan alle ingeslotenen met een islamitische achtergrond. Dat geldt ook voor de gedetineerden die onder islamitische stromingen vallen die het CMO niet vertegenwoordigt. Het functioneren van het CMO binnen DJI wordt na drie jaar geëvalueerd.

Bij de Dienst Justitiële Inrichtingen werken zo'n zestig islamitisch geestelijk verzorgers. Eerst waren zij voor een groot deel op freelancebasis aan de inrichtingen verbonden. Met de erkenning van het CMO kunnen zij nu door het CMO 'gezonden' worden. Per 1 juni 2007 is er ook een Hoofd Islamitische Geestelijke Verzorging bij DJI.

Forensisch Psychiatrische Dienst en Pieter Baan Centrum samen verder

Na de fusie op 1 januari 2007 voeren de Forensisch Psychiatrische Dienst en het Pieter Baan Centrum de gezamenlijke naam NIFP: het Nederlands Instituut voor Forensische Psychiatrie en Psychologie.

Met de fusie willen beide diensten zich versterken op hun vakgebied. Het gaat om forensische diagnostiek, behandeling en beveiliging van kinderen, jongeren en volwassen gedetineerden. Het NIFP is verantwoordelijk voor:

- advies aan de rechterlijke macht over de persoon van de verdachte;
- goede en gelijkwaardige psychiatrische zorg en behandeling voor gedetineerden;
- onafhankelijke en professionele toetsing van de uitvoering van strafrechtelijke maatregelen;
- bevorderen van de professionele standaard door opleiding en wetenschappelijk onderzoek.

Ontwikkeling van verantwoorde medische zorg

DJI wil zich op het gebied van medische zorg voor ingesloten blijven ontwikkelen en verbeteren. Vanaf 2003 richt DJI zich onder de naam Verantwoorde Medische Zorg vooral op de invoering van verbetervoorstellen in het kader van de organisatie, inhoud en structuur van de medische en verpleegkundige zorg. Het project is gestart in het gevangeniswezen en wordt stap voor stap uitgebreid en op maat aangepast voor de vreemdelingenbewing, justitiële jeugdinstellingen en tbs-klinieken. Er is met veel elan en goede onderlinge samenwerking tussen zorgprofessionals al veel vooruitgang geboekt.

Het gaat bijvoorbeeld over de standaardisatie van de werkprocessen van de medische diensten en van de functiebeschrijvingen van de vier kernfuncties binnen de medische diensten: hoofd medische dienst, justitieel geneeskundige (inrichtingsarts), justitieel verpleegkundige en administratief medewerker medische dienst.



‘Het viel me op met hoeveel passie medewerkers bij DJI over hun werk praatten. Petje af!’



Recordaantal bezoekers op vierde Nationale Open Dag DJI

Op zaterdag 12 mei gingen de poorten van de gevangenissen, jeugdinstellingen en tbs-klinieken open voor het publiek. De staatssecretaris van Justitie verrichtte 's ochtends de officiële opening bij forensisch psychiatrisch centrum De Rooyse Wissel in Venray. Tijdens deze vierde Open Dag van de Dienst Justitiële Instellingen konden ruim 13.000 nieuwsgierige bezoekers een kijkje nemen in een van de 65 deelnemende instellingen. Er kwamen meer bezoekers dan ooit tevoren. Er waren landelijk zo'n 2.700 DJI-medewerkers actief om bezoekers te vertellen wat het werken met gedetineerden, jongeren en patiënten zo boeiend en veelzijdig maakt.

Een ander onderdeel van het kwaliteitstraject is bijzondere aandacht voor de samenwerking met ketenzorgpartners en de voor- en nazorg voor ingesloten.

Er wordt extra geïnvesteerd in de kwaliteit en inhoud van medisch handelen. Zo wil de organisatie zich blijvend professionaliseren. Het doel daarvan is om te komen tot een juiste beoordeling en afhandeling van een toenemend aantal zorgvragen, de stijging van het aantal chronisch zieken in detentie en de vergrijzing onder ingesloten.

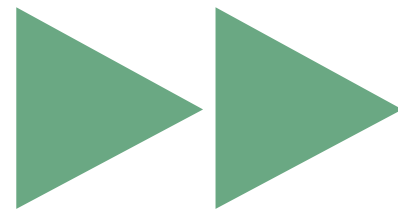
In het gevangeniswezen werd in 2007 op veel locaties een audit uitgevoerd. Per instelling werd gekeken naar de sterke punten én naar de verbeterpunten rond de organisatie en de inhoud en de structuur van de medische zorg. De resultaten van de audits komen in 2008 beschikbaar.

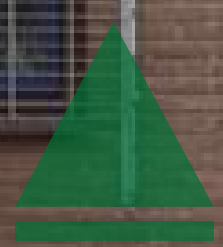
Ook in de komende jaren blijft DJI zich inspannen voor medisch verantwoorde zorg voor ingeslotenen.

Verantwoord' staat voor:

- Het aanpassen van de medische zorg aan de noodzaak en behoeften van ingeslotenen (vraaggericht);
- Gelijkwaardigheid van zorg (zorg gelijkwaardig aan die in de vrije maatschappij, rekening houdend met de bijzondere situatie van vrijheidsbeneming);
- Het bieden van continuïteit van zorg en nazorg, binnen en buiten kantooruren;
- Het creëren van een transparante organisatievorm waarin taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden herkenbaar zijn voor wie met de medische dienst te maken heeft;
- De juiste gekwalificeerde zorgprofessionals.

In 2008 wordt onder meer verder gewerkt aan de ontwikkeling van de audits en de zorgsystematiek.





‘Nu gaan er twee volledig uitgeruste bussen met beveiligiger-chauffeur, tandarts en assistent langs verschillende detentiecentra.’





'We brachten ze dan naar een particuliere tandarts?'

'Mijn cv? Begin jaren tachtig was ik klaar met mijn opleiding tot verpleegkundige. Na drie jaar wilde ik wat anders. Politieaan. Daarmee ben ik in 2004 gestopt. Via een tussenstop bij Cirque du Soleil op de eerste hulp ben ik hier terechtgekomen. Ze vroegen me of ik Hoofd Medische Dienst wilde worden. Ik leid hier nu, sinds kort samen met een plaatsvervangend Hoofd Medische Dienst, een heel team: achttien verpleegkundigen en twee secretaresses. Verder ben ik het aanspreekpunt voor zeven artsen, twee psychologen, twee psychiaters, een fysiotherapeut en twee tandartsen. De artsen en tandartsen huren we in.

Eerst was hier geen tandheelkundige zorg op locatie. Met vreemdelingen die kiespijn hadden, moesten we naar een externe tandarts. Gedoe natuurlijk. Dus zijn we gaan nadenken over hoe dat beter kon. Zo ontstond het idee van een tandartsbus. We huurden er één en inmiddels hebben we twee compleet nieuwe tandartsbussen met een prima uitrusting, waarmee de tandartsen en hun assistentes alle noodzakelijke behandelingen kunnen uitvoeren. Ik fungeer als projectleider tandzorgbussen en ben gaan lobbyen bij de inrichtingen. Er blijkt grote behoefte aan de inzet van de tandartsbussen te zijn. Je hebt in de meeste inrichtingen wel een tandartskamer. Deze tandartskamers zijn meestal maar een paar dagdelen per week bezet en je kunt er verder niks mee. Bovendien moet je eens in de zoveel tijd de apparatuur vervangen en dat is ook een kostbare zaak. Daarom is dat idee van die bussen zo goed. Die zijn elke dag in gebruik.

René de Jonge

Hoofd medische dienst Detentiecentrum Zeist

En ze zijn natuurlijk erg flexibel. Er was dus belangstelling van andere inrichtingen. Nu doen onze twee bussen een hele serie inrichtingen aan. Ze staan volgens een strak schema in Rotterdam, Dordrecht, Alphen aan den Rijn, Zaandam, Utrecht en het plaatsje Zeeland in Noord-Brabant. Dat hebben we in drie jaar opgebouwd. Het zou prachtig zijn als in de toekomst meer, misschien zelfs alle inrichtingen van deze voorziening zouden kunnen profiteren. Niet alleen uit kostenoverwegingen, maar zeker ook uit efficiency-oogpunt. Als we het landelijk opzetten, is de hele planning en organisatie ook centraal te regelen. Je zou het land in regio's kunnen opdelen en per regio één of twee bussen kunnen inzetten. Dan kan elke inrichting die tandartskamer een nieuwe bestemming geven. De hele inkoop zou ook centraal kunnen plaatsvinden.

We zijn hier trouwens apetrots op de WHO-award die we hebben gewonnen voor de mobiele tandzorg. Ik moet ook zeggen dat het zo goed georganiseerd is. Ook wat betreft de bemanning van de bus. De chauffeur is een goed opgeleide beveiliging en verder zijn er de tandarts en de tandartsassistent. We hebben heldere afspraken gemaakt over het beheersen van lastige situaties. Zodra een patiënt verbaal of fysiek te ver gaat, volgt er één waarschuwing. Patiënten moeten zich, net als buiten, normaal gedragen, anders kunnen ze vertrekken. Dat werkt prima; we hebben nog nooit een ernstig incident gehad. Maar ja, onze tandspecialisten werken dan ook vooral aan pijnklachten. Saneringen doen ze niet, soms voor kinderen. Door het geven van informatie zoals poetsinstructie wijzen wij de mensen in de detentiecentra ook op het belang van goed onderhoud van hun gebit. Zo werken onze inspanningen misschien ook in de toekomst nog door?



**‘Door het geven van informatie
zoals poetsinstructie werken
onze inspanningen misschien
ook in de toekomst nog door’**

Legenda

DJI	=	Dienst Justitiële Inrichtingen
DBV	=	Directie Bijzondere Voorzieningen
GW	=	Sector Gevangeniswezen
HK	=	Hoofdkantoor DJI
JJI	=	Justitiële Jeugdinrichtingen
LD	=	Landelijke Diensten (inclusief Directie Bijzondere Voorzieningen)
M	=	Man
TBS	=	TBS-inrichtingen
V	=	Vrouw

1 - Personeel: Gemiddeld aantal medewerkers per organisatieonderdeel

Onderdeel	Medewerkers in aantallen
HK	461
GW	11.997
JJI	1.180
LD	3.151
TBS	1.781
DJI	19.200

'Qua populatie in onze organisatie vallen we eerder onder de dertigers dan de vijftigers.'

2 - Personeel: leeftijdsopbouw binnen DJI

Leeftijdsopbouw DJI 2007 in percentages per onderdeel

	HK	GW	JJI	LD	TBS	DJI
0 - 19	0 %	1 %	0 %	1 %	0 %	1 %
20 - 24	2 %	5 %	5 %	9 %	7 %	6 %
25 - 29	10 %	10 %	14 %	14 %	13 %	11 %
30 - 34	13 %	12 %	17 %	14 %	13 %	13 %
35 - 39	14 %	17 %	20 %	18 %	13 %	17 %
40 - 44	14 %	17 %	15 %	15 %	13 %	16 %
45 - 49	16 %	16 %	13 %	13 %	15 %	15 %
50 - 54	16 %	14 %	10 %	8 %	13 %	12 %
55 - 59	12 %	8 %	5 %	5 %	10 %	8 %
60 -	3 %	1 %	1 %	2 %	2 %	1 %
Totaal	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Bron: MIP P&O 2007

3 - Personeel: verhouding medewerkers man/vrouw in percentages

	Fte	
	M	V
HK	52 %	48 %
GW	71 %	29 %
JJI	64 %	36 %
LD	68 %	32 %
TBS	54 %	46 %
DJI	68 %	32 %

Bron: MIP P&O 2007

4 - Personeel: Ziekteverzuim binnen DJI 2003-2007

Totaal	2003	2004	2005	2006	2007
Kort	1,3 %	1,3 %	1,3 %	1,2 %	1,2 %
Midden	1,7 %	1,7 %	1,8 %	1,6 %	1,7 %
Lang	5,4 %	5,2 %	5,1 %	4,7 %	3,6 %
Totaal Verzuim	8,4 %	8,2 %	8,2 %	7,5 %	6,5 %

* Bron: 2003-2006 Infoview; 2007 bron: 2007 MIP P&O

*'Als je kijkt naar het ziekteverzuim,
zijn we beslist aan de beterende hand.'*

5 - Gemiddeld aantal cellen en kamers DJI 2003-2007

Gemiddelde capaciteit	GW	DBV	JJI	TBS	Totaal
2003	13.724	1.909	2.326	1.297	19.256
2004	15.338	2.290	2.495	1.369	21.492
2005	15.601	2.848	2.581	1.502	22.532
2006	14.950	3.310	2.674	1.703	22.637
2007	14.818	3.807	2.768	1.836	23.229

6 - Totaal aantal ingestroomde deelnemers op jaarbasis in penitentiaire programma's (PP) en scholings- en trainingsprogramma's (STP) / proefverlof JJI 2003-2007

	2003	2004	2005	2006	2007
Instroom PP	1.140	1.708	1.957	1.933	1.563
Instroom STP en proefverlof JJI	91	187	152	200	297

7 - Gemiddeld aantal deelnemers per dag in extramurale trajecten 2003-2007

	2003	2004	2005	2006	2007
Deelnemers penitentiaire programma's, zonder en met Elektronisch Toezicht	322	512	623	652	524
Elektronische detentie	14	191	219	196	161
Deelnemers scholings- en trainingsprogramma's en proefverlof sector jeugd	28	47	58	75	87
Proefverlof TBS	120	128	107	97	98
Totaal DJI extramurale bezetting	484	878	1.007	1.020	870

'Dagelijks volgen steeds meer jongeren een scholings- en trainingsprogramma of gaan met proefverlof'

8 - Tijdige uitvoering van de vrijheidsbenemende straffen en maatregelen

	2003	2004	2005	2006	2007
Gevangeniswezen: personen met lopende vonnissen in vrije maatschappij wachtend op een oproep van de sector gevangeniswezen (strafrechtelijk)	1.800	1.758	1.836	1.521	1.000
Jeugd: PIJ'ers tijdig geplaatst in een behandelinrichting (%) *	3,5 %	0 %	11 %	35,6 %	36,0 %
Jeugd: Crisis onder-toezicht-gestelden binnen een week geplaatst in de crisisopvang (%)	78 %	88 %	66 %	99,3 %	98,6 %
TBS-passanten wachtend in het gevangeniswezen op plaatsing in een TBS-kliniek	169	188	214	146	150

* In de periode 2003-2005 was de norm voor tijdige plaatsing van PIJ'ers in een behandelinrichting één maand, vanaf 2006 is de norm vastgesteld op plaatsing binnen drie maanden.

9 - Totaal aantal ingesloten in detentie tussen 1 januari en 31 december 2007

	GW	DBV	JJI	TBS
Aanwezig in detentie op 1 januari 2007	12.840	2.218	2.505	1.700
Instroom vanuit vrije maatschappij of ander DJI-onderdeel in 2007*	43.831	9.668	4.581	205
Totaal aanwezig geweest tussen 1 januari en 31 december 2007	56.671	11.886	7.086	1.905

* Dezelfde personen kunnen meerdere malen instromen. Te denken valt aan detentierecidivisten, maar bijvoorbeeld ook aan personen die vanuit een gevangenis zijn overgeplaatst naar een forensisch psychiatrisch centrum.

10 - Verblijfsduur op basis van uitstroom 2007

	Gemiddelde verblijfsduur sectoren DJI in aantal maanden
GW	3,9
DBV	2,7
JJI *	4,3
TBS	92,0

* Voor de sector JJI is dit de verblijfsduur in de laatste inrichting van verblijf

‘Nederland kent in de afgelopen 20 jaar bijna een verdrievoudiging van het aantal ingesloten per 100.000 inwoners.’

11 - Ontwikkeling aantallen ingesloten in enkele geïndustrialiseerde landen: aantal ingesloten per 100.000 inwoners

	1987	1997	2001	2003	2005	2007	% stijging 1987-2007
Verenigde Staten	345	645	686	715	738	751	118 %
Verenigd Koninkrijk (Engeland en Wales)	95	125	127	141	148	149	57 %
Nederland (alle DJI-sectoren)**	40	85	93	112	128	117	193 %
Australië	70	95	116	118	126	130	86 %
Oostenrijk	96	86	85	100	105	108	13 %
Duitsland	66	90	98	98	95	92	39 %
Frankrijk	90	90	77	93	85	91	1 %
België	--	84	85	90	91	95	13 %
Zweden	56	60	68	75	82	79	41 %
Denemarken	62	65	59	65	77	66	6 %

* Cijfer België berekend op basis van ontwikkelingen vanaf 1997.

Bronnen: 1) Home Office, Research, Development & Statistics Directorate, world prison population. (www.prisonstudies.org)

** Ingesloten op grond van strafrecht, vreemdelingenrecht of civielrecht (peildatum: 1 juli)

12 - Aantal suïcides binnen DJI 2003-2007

	GW	DBV	JJI	TBS	TOTAAL
2003	13	-	2	1	16
2004	21	0	0	3	24
2005	20	1	1	2	24
2006	16	0	1	3	20
2007	15	0	2	1	18

13 - Aantal ontvluchtingen uit gesloten inrichtingen 2003-2007

	GW	DBV	JJI	TBS	TOTAAL
2003	15	2	17	3	37
2004	7	14	13	3	37
2005	16	14	8	0	38
2006	3	2	12	0	17
2007	4	3	13	0	20

'Het aantal onttrekkingen door het niet terugkeren van verlof is in 2007 verder afgenomen.'

14 - Aantal onttrekkingen als gevolg van niet terugkeren van verlof 2004-2007

	2004	2005	2006	2007
GW	582	564	461	353
TBS	99	73	43	33

15 - Gemiddelde bezettingsgraad per sector 2003-2007

	GW	DBV	JJI	TBS
2003	97,2	98,8	93,7	99,9
2004	95,3	97,6	92,3	99,8
2005	95,2	89,4	92,3	97,3
2006	83,5	90,6	90,8	96,2
2007	83,3	63,9	87,8	95,8

* De bezettingsgraad betreft het aantal plaatsen dat is overeengekomen met het ministerie van Justitie (de taakstelling). De omvang van deze capaciteit kan afwijken van het feitelijk aantal aanwezige celplaatsen.

16 - Aanwijzingen voor druk op celcapaciteit GW/DBV

	2003	2004	2005	2006	2007
Aantal heenzendingen meerderjarige in verband met plaatsgebrek	0	0	0	0	0
Strafonderbreking als gevolg van plaatsgebrek	5.870	1.381	0	0	0
Incidenteel versneld ontslag wegens plaatsgebrek	4.670	3.899	0	0	0
Incidenteel versnelde uitzetting illegale vreemdelingen wegens plaatsgebrek	574	520	195	0	0

17 - Gemiddelde longstay capaciteit 2003-2007

	Gemiddelde longstay capaciteit
2003	60
2004	60
2005	81
2006	163
2007	176

'We hebben dit jaar wederom geen ingeslotenen met incidenteel versneld ontslag hoeven laten gaan wegens een gebrek aan celplaatsen.'

18 - Recidive na ontslag uit een penitentiaire inrichting

Recidive % binnen:	Algemene recidive *								Detentierecidive **						
	Ontslagen uit een penitentiaire inrichting in:								Ontslagen uit een penitentiaire inrichting in:						
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1 jaar	43	42	44	44	46	45	44	42	21	22	24	25	25	23	21
2 jaar	54	54	55	57	58	56	54	54	31	33	35	37	37	34	-
3 jaar	61	61	62	64	65	62	60	-	38	40	43	44	44	-	-
4 jaar	65	65	67	68	69	66	-	-	43	48	49	48	-	-	-
5 jaar	68	69	70	71	71	-	-	-	49	53	52	-	-	-	-
6 jaar	71	71	72	73	-	-	-	-	52	55	-	-	-	-	-
7 jaar	73	73	74	-	-	-	-	-	54	-	-	-	-	-	-
8 jaar	74	74	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9 jaar	76	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Algemene recidive: percentage gedetineerden dat na ontslag uit een penitentiaire inrichting opnieuw met Justitie in aanraking is gekomen

** Detentierecidive: percentage gedetineerden dat na ontslag uit een penitentiaire inrichting opnieuw in een penitentiaire inrichting is ingesloten

Bron: WODC (algemene recidive) en DJI (detentierecidive)

19 - Recidive na ontslag uit een justitiële jeugdinrichting

Algemene recidive *								
Ontslagen uit een justitiële jeugdinrichting in:								
Recidive % binnen:	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1 jaar	45	41	39	37	38	33	35	31
2 jaar	60	56	54	55	55	50	51	49
3 jaar	67	64	63	64	65	61	60	-
4 jaar	72	70	69	70	70	67	-	-
5 jaar	76	74	73	74	74	-	-	-
6 jaar	78	76	76	77	-	-	-	-
7 jaar	80	78	78	-	-	-	-	-
8 jaar	82	80	-	-	-	-	-	-
9 jaar	84	-	-	-	-	-	-	-

* Percentage jeugdigen dat na ontslag uit een justitiële jeugdinrichting opnieuw met Justitie in aanraking is gekomen. Bron: WODC

'Het percentage van de jongeren dat na ontslag weer in aanraking is gekomen met Justitie daalt gestaag.'

20 - Recidive van ex-terbeschikkinggestelden

Algemene recidive *			
Recidive % binnen:	Terbeschikkingstelling beëindigd in:		
	1989-1993	1994-1998	1999-2003
1 jaar	20	10	13
2 jaar	35	18	24
3 jaar	41	26	
4 jaar	46	30	
5 jaar	49	34	
6 jaar	52	36	
7 jaar	55	40	
8 jaar	56		
9 jaar	56		
10 jaar	57		
12 jaar	59		

* Percentage ex-terbeschikkinggestelden dat opnieuw met Justitie in aanraking is gekomen. Bron: WODC

21 - Kosten gevoerd beleid 2007

(bedragen x € 1.000,-)	Begroting 2007	Realisatie 2007
Totaal kosten DJI	2.067.836	2.161.705

22- Kostprijs per plaats per dag x € 1,- 2005-2007

	2005	2006	Realisatie 2007
Gevangeniswezen strafrechtelijk	179	181	197
Vreemdelingenbewaring	167	143	155
Bewaring drugskoeriers	140	*	*
Uitzetcentra	120	143	155
Extramurale sanctiecapaciteit (o.a. penitentiaire programma's)	67	72	72
Justitiële jeugdinrichtingen: Rijks/particulier gemiddeld	293	301	326
TBS-inrichtingen: Rijks/particulier gemiddeld	435	446	449

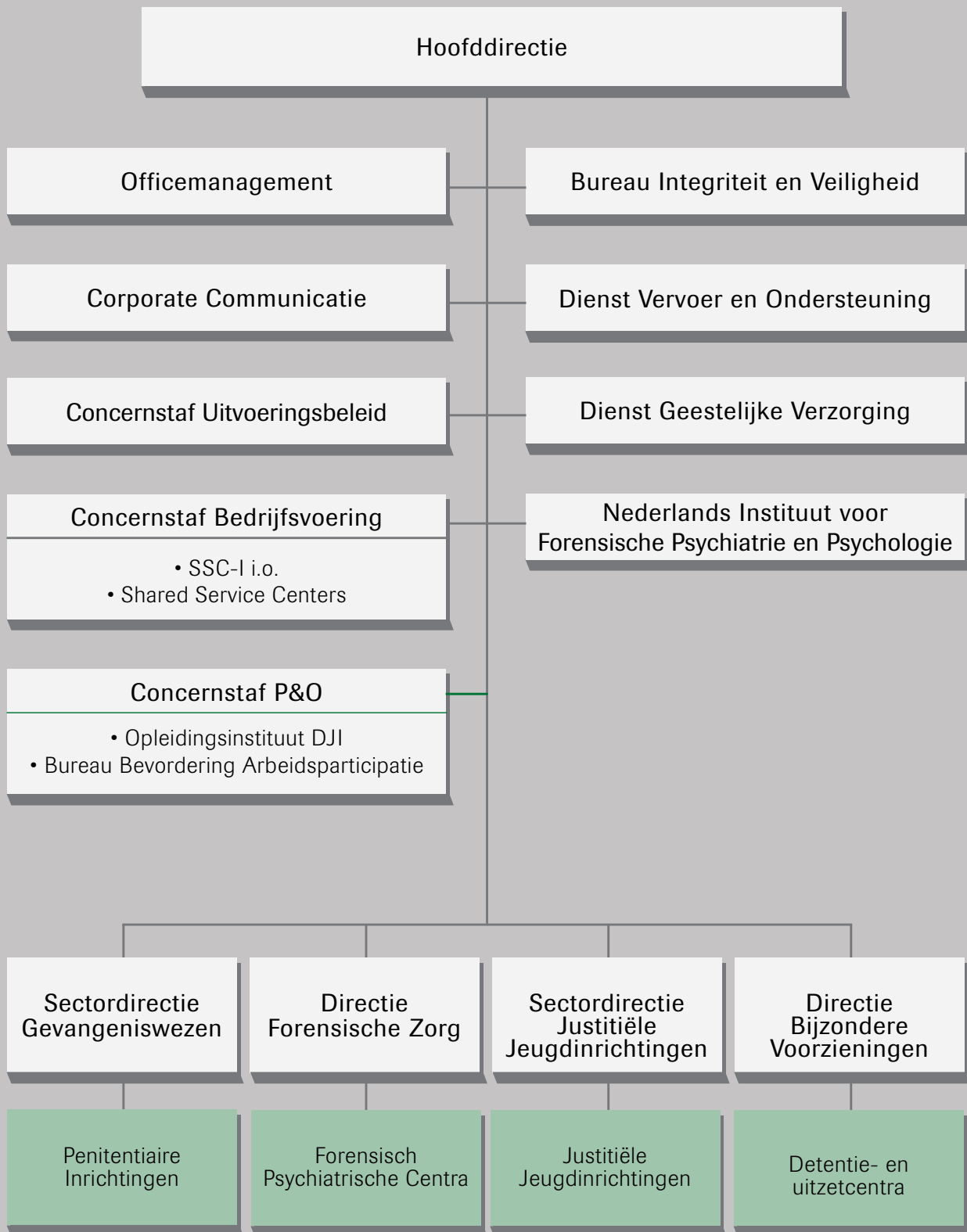
* Zit in de kostprijs inbegrepen van de strafrechtelijke capaciteit van de sector Gevangeniswezen

23 - Gespecificeerde verantwoordingsstaat 2007

(bedragen x € 1.000,-) Omschrijving	Oorspronkelijk Realisatie vastgestelde begroting	Realisatie	Vershil realisatie oorspronkelijk vastgestelde begroting
Inkomsten			
Opbrengst kerndepartement	2.004.640	2.088.532	83.892
Opbrengst overige departementen	-	-	-
Opbrengsten derden	59.478	80.066	20.588
Rente-inkomsten	2.000	3.374	1.374
Bijzondere inkomsten	1.718	7.172	5.454
Totaal inkomsten	2.067.836	2.179.144	111.308
Uitgaven			
Apparaatskosten			
* Personele kosten	959.095	1.006.833	47.738
* Materiële kosten	1.047.259	1.026.283	-20.976
Rente-uitgaven	4.546	2.137	-2.409
Afschrijvingskosten			
* Materieel	55.000	52.573	-2.427
* Immaterieel	-	-	-
Overige lasten			
* Dotaties voorzieningen	1.936	73.879	71.943
* Bijzondere uitgaven	-	-	-
Totaal uitgaven	2.067.836	2.161.705	93.869
Saldo inkomsten en uitgaven	0	17.439	17.439

24 - Balans per 31 december 2007

(bedragen x € 1.000,-)	31-12-2007	31-12-2006
Activa		
<i>Materiële vaste activa</i>		
* Installaties en inventarissen	163.726	156.769
* Overige materiële vaste activa	12.636	11.932
Voorraden	4.650	5.224
Debiteuren	13.538	14.212
Nog te ontvangen	165.568	136.313
Liquide middelen	193.264	215.901
Totaal activa	553.382	540.351
Passiva		
<i>Eigen vermogen</i>		
* Exploitatiereserve	91.465	82.933
* Onverdeeld resultaat	17.439	18.267
Leningen bij het Ministerie van Financiën	59.022	49.662
Voorzieningen	154.591	110.935
Crediteuren	12.545	37.440
Nog te betalen kosten	218.320	241.114
Totaal Passiva	553.382	540.351



Colofon

Dit is een uitgave van de
Dienst Justitiële Inrichtingen

Tekst

Afdeling Corporate Communicatie

Tekstredactie, Interviews, Concept & Vormgeving
moods & minds

Fotografie bij interviews

Ton Hurks

Fotografie bij verslagtekst

Jiri Büller, Josje Deekens,
Marcel Molle, Jan de Groen

Druk

Thieme Grafimedia Service, KDS, Den Haag

Oplage

4000

Contactgegevens

Dienst Justitiële Inrichtingen
Afdeling Corporate Communicatie
Postbus 30132, 2500 GC Den Haag
dji@postbus51.nl
www.dji.nl

Voor meer informatie of bestellingen

Postbus 51, T 0800 8051

Artikelnummer

DJI/CC/2008/34

Deze brochure is zuiver informatief.
Er kunnen geen rechten aan ontleend worden.
DJI aanvaardt geen aansprakelijkheid voor
eventuele fouten in deze brochure.

© DJI, Den Haag mei 2008



Ministerie van Justitie
Dienst Justitiële Inrichtingen

© DJI, Den Haag 2008