

*Justitie*



Ministerie van Justitie

Inspectie voor de Sanctietoepassing

**PI Noord-Holland Noord  
locatie Zwaag**

Inspectierapport  
Doorlichting

April 2007

## Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>9</b>
1.1 Aanleiding en doel	9
1.2 Reikwijdte	9
1.3 Opzet	9
1.4 Toetsingskader	10
1.5 Objectbeschrijving	10
1.6 Overige informatie	12
<b>2 Bevindingen</b>	<b>14</b>
2.1 Rechtspositie	14
2.1.1 Huisregels	14
2.1.2 Beklag	15
2.1.3 Overige rechten	15
2.1.4 Dagprogramma	19
2.1.5 Discriminatie	20
2.1.6 Meerpersoonscelgebruik	21
2.2 Veiligheid	21
2.2.1 Beveiligingsvoorzieningen	21
2.2.2 Calamiteitenplan	23
2.2.3 Maatschappijbeveiliging	24
2.2.4 Communicatie	24
2.2.5 Drugsbeleid	26
2.2.6 Integriteit	26
2.3 Reïntegratie	26
<b>3 Conclusies</b>	<b>28</b>
3.1 Rechtspositie	30
3.2 Veiligheid	32
3.3 Reïntegratie	33
<b>4 Aanbevelingen</b>	<b>34</b>

Bijlage 1	Afkortingen	36
Bijlage 2	Bronnen	37
Bijlage 3	Inspectieprogramma	38
Bijlage 4	Toetsingskader	41
Bijlage 5	Geografische ligging locatie	58

## Voorwoord

De Inspectie voor de Sanctietoepassing (ISt) heeft in januari 2007 een doorlichting uitgevoerd bij de PI Noord-Holland Noord, locatie Zwaag.

Bij een doorlichting beziet de Inspectie de inrichting op de aspecten rechtspositie gedetineerden, veiligheid en reïntegratie.

Eenzijds constateerde de ISt dat veel prestaties van de inrichting toereikend zijn, anderzijds waren er ook een paar substantiële kritische bevindingen.

Zo constateert de Inspectie dat de mogelijkheden die het gebouw biedt - door de opzet van de verblijfsafdelingen en de ruimte van de arbeidsbedrijven - helaas te weinig benut worden.

De grondhouding die de ISt aantrof, met name bij de executieve functies, is vooral gericht op beheersing van orde en veiligheid, en niet uitnodigend om er met de budgettaire beperkingen waar de inrichting nu eenmaal mee te maken heeft het beste van te maken.

Ook constateert de ISt dat binnen het standaardregime de verschillen tussen de afdelingen te groot zijn. De Inspectie beveelt dan ook aan de regimevoering meer te harmoniseren.

Deze bevindingen zijn voor de ISt aanleiding om reeds nu een vervolgonderzoek aan te kondigen, dat uiterlijk een jaar na de vaststelling van dit rapport zal plaatsvinden.

W.F.G. Meurs  
hoofdinspecteur

## Samenvatting

Locatie Zwaag van de PI Noord-Holland Noord is een inrichting met een lange historie. Hoewel gehuisvest in een relatief nieuw gebouw (1989) ligt de oorsprong van de organisatie in de gevangenis Oostereiland, (ook wel Krententuin genaamd), die was gevestigd in een voormalig VOC-pakhuis nabij de haven van Hoorn.

Kenmerkend voor de organisatie is de onderlinge solidariteit van medewerkers en hun verbondenheid met de inrichting (en de regio).

In de nieuwe accommodatie kon de inrichting aan gedetineerden ruime mogelijkheden bieden om zich in detentie te ontwikkelen. Door de bezuinigingen van de afgelopen jaren zijn deze mogelijkheden grotendeels verloren gegaan en wordt thans aan een deel van de gedetineerden in een enkel geval soms minder dan het wettelijke minimum aan activiteiten geboden.

Het huidige activiteitenaanbod staat in schril contrast met de mogelijkheden die het gebouw zelf biedt om ruimte en inhoud te geven aan activiteiten.

De grondhouding van een meerderheid van met name de executieve medewerkers naar gedetineerden, is in locatie Zwaag vooral gericht op beheersing van de orde en veiligheid. De Ist is van mening dat op dit aspect vooral wordt geredeneerd vanuit de mogelijkheden en niet van de mogelijkheden, terwijl die er, gegeven de accommodatie, juist wél zijn. Illustratief is in dit verband dat spanningen onder gedetineerden bij het telefoongebruik 'beheersbaarder' zijn geworden door het aantal gedetineerden dat tegelijkertijd wordt uitgesloten voor de recreatie te verminderen waardoor piw'ers het (nog) drukker hebben gekregen met allerlei regulerende handelingen ten koste van de contactmogelijkheden met gedetineerden.

Ten aanzien van de gang van zaken op de standaardafdelingen is er naar de opvatting van de Ist een te groot aantal verschillen. Meest in het oog springend is daarbij de smalende wijze waarop door andere afdelingen wordt geoordeeld over de regimevoering van de D-vleugel terwijl gedetineerden juist aangeven het verblijf aldaar als minder beperkend te ervaren nu er een beroep wordt gedaan op hun eigen verantwoordelijkheid. Hiermee in verband staat de waarneming dat leidinggevenden over een grote mate van autonomie beschikken die maakt dat het werken en het verblijf op een bepaalde afdeling verschilt. Deze constatering is een bevestiging van de analyse die de organisatie eind 2006 van zichzelf gemaakt en die een

uitgangspunt is voor de directie om een aantal, met name, bestuurlijke aspecten aan te pakken. De Ist beveelt aan om ook consequent door te pakken gezien de afbreukrisico's die de organisatie in zich heeft: een traditie en cultuur gefundeerd op beheersbaarheid en de autonomie en diversiteit in stijlen van leidinggeven aan met name de verblijfsafdelingen.

Desalniettemin is de Ist wel positief over de mogelijkheden voor de locatie om een verdere kanteling te bewerkstelligen die leidt tot een betere balans tussen de mogelijkheden van het gebouw, de medewerkers en de faciliteiten voor gedetineerden.

### **Rechtspositie**

De huisregels zijn op orde en worden geactualiseerd; er is een redelijke termijn tussen beklag en formele afhandeling. De privacy wordt gerespecteerd maar gedetineerden weten zich bij het visiteren wel eens geschoffeerd. Het sanctiebeleid is niet eenduidig geformuleerd en wordt kennelijk ook niet eenduidig toegepast. Geweldgebruik is proportioneel en hoofdzakelijk verbonden met inzet van het IBT. De geestelijk verzorgers zijn beperkt in hun mogelijkheden tot individueel contact. Gedetineerden zijn niet tevreden over de mogelijkheden om contact met relaties te onderhouden. Het aantal telefoons en de mogelijkheid om uitsluitend tijdens de recreatietijd te bellen ervaren zij als te beperkt; daarnaast zijn de bezoekmogelijkheden gefixeerd op een vast moment per verblijfsafdeling. Positief is de Ist over de voorziening waarmee gedetineerden op kosten van de inrichting en door tussenkomst van piw'ers kunnen bellen met hun advocaat. De medische zorg is op orde en er wordt gewerkt op basis van de uitgangspunten van het project verantwoorde medische zorg. Een reactietijd van een half uur na een celoproep acht de Ist te lang.

Het educatie- en vormingsaanbod is beperkt en er is een ongewenste samenloop van activiteiten. Een keuze voor een gedetineerde tussen òf recreatie òf educatie op hetzelfde moment betekent voor gedetineerden een aantasting van de toch al beperkte mogelijkheid tot recreatie. De bibliotheek is op orde en de gedetineerden zijn zeer tevreden met de dienstverlenende opstelling van bibliotheekmedewerkers. De sportvoorzieningen zien er goed uit, de fitnessruimte is wat krap.

De arbeid is ruim gehuisvest maar de werkzalen ogen rommelig. De arbeid is lange tijd onderbezet geweest door verloop en verzuim van medewerkers. Om die reden kunnen niet alle gedetineerden deelnemen aan arbeid. Compensatie vindt dan plaats met het aanbod van 1 uur extra lichten. Gedetineerden vinden dit een onjuiste verhouding omdat zij dan de

resterende arbeidstijd op cel moeten verblijven. De Ist deelt deze opvatting afgezet tegen de wijze waarop andere inrichtingen hiermee omgaan. Over de voeding zijn de gedetineerden niet tevreden. Discriminatie is geen issue en het meerpersoonscelgebruik verloopt in het algemeen bevredigend. De conclusie is dat de invulling van het activiteitenprogramma moet worden aangepast om te kunnen voldoen aan de Penitentiaire beginselenwet (Pbw).

### **Veiligheid**

De statische beveiligingsvoorzieningen zijn en worden verbeterd. Ook ten aanzien van de dynamische veiligheidsaspecten lopen er verbetertrajecten. Naar de mening van de Ist moet hierbij ook worden geïnvesteerd in de functiegroep beveiliging door aandacht voor de werkcultuur en de stijl van leidinggeven, de onderlinge communicatie, de arbeidsomstandigheden op de centraalpost en de samenwerking met andere functiegroepen.

Op de standaardafdelingen, met uitzondering van afdeling D, is de communicatie tussen gedetineerden en piw'ers hoofdzakelijk functioneel. Op de afdelingen met een regimesvariant is deze relatie nauwer en minder oppervlakkig. De Ist constateert veel autonomie voor de leidinggevenden aan de afdelingen waardoor er verschillen optreden in de regimesuitvoering. De Ist pleit voor meer harmonie tussen de onderscheiden afdelingen en nam waar dat dit aspect inmiddels door de directie wordt aangepakt. Zoals eerder gesteld is het zaak om ook door te pakken. Het OAG-traject kan hierbij behulpzaam zijn.

Drugs worden actief bestreden door onder andere stelselmatige visitatie na bezoek. De Ist is van mening dat met aanpassing van de bezoekszaal deze controle meer 'at random' zou kunnen plaatsvinden.

### **Reïntegratie**

Het reïntegratieaspect is binnen locatie Zwaag, als onderdeel van het van oudsher op reïntegratieprojecten gerichte cluster Noord-Holland Noord, wat op de achtergrond geraakt. Het is zaak dat met inzet van de MMD-er er meer capaciteit bij de reclassering wordt geïnvesteerd in ketenaansluiting en samenwerking om het reïntegratieaspect meer vorm en inhoud te geven.

### **Aanbevelingen**

1. Bewerkstellig dat visitatie van gedetineerden na bezoek meer 'at random' tot stand komt en heb oog en oor voor het gedrag van medewerkers dat betrokken is bij de visitatie.

2. Leg het sanctiebeleid en de sanctiebevoegdheid duidelijk vast, communiceer het in de inrichting en pas sancties zoveel mogelijk op basis van het vastgelegde beleid toe.
3. Besteed aandacht aan de mogelijkheden voor geestelijk verzorgers om individuele contacten met gedetineerden te onderhouden.
4. Bezie in hoeverre er mogelijkheden zijn om het relatiebezoek zodanig te organiseren dat vaders in de gelegenheid zijn om buiten schooltijd bezoek van hun schoolgaande kinderen te ontvangen.
5. Verruim de mogelijkheden om te bellen door tijdens de recreatietijd meer gedetineerden in de gelegenheid te stellen te telefoneren en/of het aantal toestellen uit te breiden door bijvoorbeeld ook de luchtplaatsen te voorzien van telefoontoestellen.
6. Besteed aandacht aan de reactietijd van medewerkers bij een celoproep tijdens de avond- en nachtdiensten.
7. Voorkom zoveel mogelijk dat de arbeidsactiviteit uitvalt en verruim de compensatiemogelijkheden bij het geen doorgang vinden van deze activiteit waardoor de gedetineerden ruimere mogelijkheden hebben om buiten de cel te verblijven.
8. Laat de kwaliteit en kwantiteit van de aan gedetineerden verstrekte voeding door een onafhankelijke instantie toetsen om onafhankelijk te kunnen beoordelen of zowel de kwaliteit en kwantiteit van de maaltijden voldoet aan de daaraan door de DJI gestelde normen.  
Bezie in dit verband voorts in hoeverre er mogelijkheden zijn om de voeding meer nabij het middaguur te verstrekken.
9. Harmoniseer de geboden activiteitenprogramma's en regimevoering binnen het standaardregime.
10. Pas in het geboden activiteitenprogramma de recreatiemogelijkheden zodanig aan dat tenminste wordt voldaan aan de (wettelijke) eis om tenminste zes uur per week recreatie -waarvan minimaal twee blokken van tenminste twee uur- recreatie wordt geboden.



11. Pas het geboden activiteitenprogramma zodanig aan dat gedetineerden niet voor de keuze worden gesteld om deel te nemen aan een educatieactiviteit ten koste van hun recreatietijd.
12. Creëer een beter overzicht op de gang van zaken in de arbeidszalen.
13. Scheid in de bezoekzaal de gedetineerden fysiek van de bezoekers en vergroot het overzicht op de gang van zaken in de bezoekzaal.
14. Beschouw het aspect veiligheid genuanceerder door bij te nemen veiligheidsmaatregelen niet eenzijdig de nadruk te leggen op beheersbaarheid.
15. Vergroot de overzichtelijkheid en toegankelijkheid van de dienstinstructies en procesbeschrijvingen door toepassing van een uniforme redactie en lay-out.
16. Continueer het OAG-traject en draag zorg voor een gedegen begeleiding daarvan; betrek daarbij een aanpak van de verschillen in opvatting onder medewerkers met betrekking tot de grondhouding naar gedetineerden.
17. Bied heldere organisatorische randvoorwaarden voor deelname aan het IBT.
18. Revitaliseer en borg de mentoraatsfunctie bij het standaardregime en realiseer daarmee mede een kanteling van een meer instrumentele relatie tussen gedetineerden en piw'ers naar een meer op relatie en vertrouwen gerichte werkwijze.

## **1 Inleiding**

### **1.1 Aanleiding en doel**

#### **Aanleiding van de doorlichting**

De aanleiding voor een doorlichtingsinspectie van locatie Zwaag is gebaseerd op de betrokkenheid van de locatie bij een ISt-themaonderzoek naar geweld tussen gedetineerden in 2006<sup>[1]</sup>. Uit cijfers bleek dat de inrichting op geweldsincidenten relatief hoog scoorde. Daar kwam bij dat de inspecteurs tijdens dit onderzoek, bij verschillende functionarissen binnen de inrichting, op een zekere mate van desinteresse bij het te onderzoeken onderwerp stuitten.

#### **Doel van de doorlichting**

Het doel van de inspectie is te bezien hoe het in locatie Zwaag is gesteld met de rechtspositie van gedetineerden, de veiligheid in het algemeen en de reïntegratiepraktijk. Ook meer bestuurlijke zaken die betrekking hebben op de gang van zaken in de organisatie en een relatie hebben met genoemde toetsingsaspecten worden in het inspectierapport betrokken.

### **1.2 Reikwijdte**

De inspectie betreft het huis van bewaring van locatie Zwaag. Sinds 1 november 2006 is een deel van de capaciteit (48 plaatsen) van dit huis van bewaring, vooralsnog voor de termijn van één jaar, bestemd als justitiële jeugdinstelling (JJI). Deze bestemming valt buiten het kader van de inspectie. Locatie Zwaag is onderdeel van het bestuurlijk cluster PI Noord-Holland Noord dat, naast locatie Zwaag, wordt gevormd door locatie Het Keern te Hoorn, locatie Schutterswei te Alkmaar en locaties Westlinge, Zuyderbos en Amerswiel te Heerhugowaard.

### **1.3 Opzet**

#### **Methode**

De methodiek voor het uitvoeren van een doorlichtingsinspectie bestaat uit het verzamelen van feitelijke gegevens door middel van documentonderzoek

---

[1] ISt themaonderzoek naar beheersing geweld tussen gedetineerden in huizen van bewaring, oktober 2006.

(bijlage B), observaties binnen de locatie en interviews met belanghebbenden betrokken bij de locatie (bijlage C). De gegevens die dit oplevert worden getoetst aan het toetsingskader (bijlage D) en leiden tot een oordeel over de gang van zaken binnen de locatie. Conform het protocol voor de werkwijze<sup>[2]</sup> van de ISt is de inspectie uitgevoerd door twee inspecteurs.

### **Tijdpad**

Op 20 december 2006 zijn de algemeen directeur van het cluster PI Noord-Holland Noord en de locatiedirecteur van locatie Zwaag per brief geïnformeerd over de inspectie. De inspectie vond plaats op 23, 24 en 25 januari 2007. Het concept inspectierapport is op 14 maart 2007 voor wederhoor naar de locatiedirecteur gestuurd. Op 25 april 2007 is het inspectierapport vastgesteld door de hoofdinspecteur ISt en aangeboden aan de staatssecretaris van Justitie.

### **1.4 Toetsingskader**

Het toetsingskader dat bij doorlichtingen wordt gehanteerd is gebaseerd op (inter)nationale wet- en regelgeving<sup>[3]</sup> die van toepassing is op detentie. Het toetsingskader is uitgewerkt in een aantal gestructureerde vragenlijsten die de basis vormen voor de door de ISt af te nemen (groeps)interviews. Daarnaast worden op basis van de vooraf bekende documentatie aanvullende informatievragen opgesteld.

### **1.5 Objectbeschrijving**

Locatie Zwaag is exclusief eerdergenoemde JJI-capaciteit (48 plaatsen) bestemd als huis van bewaring voor mannen. 70% van de capaciteit is ondergebracht in een gebouw met een architectonisch opvallende uitstraling doordat een hoofdzakelijk van blauw getint glas geconstrueerde omkapping, die door zijn ronde vorm zowel fungeert als dak en als zijwand, de omgeving domineert. Als een soort van cocon omsluit deze omkapping de (vier) afzonderlijke woonafdelingen, met ieder een capaciteit van 48 cellen. Deze woonafdelingen zijn gehuisvest op niveau 2, 3 en 4. Het complex is gesitueerd op een industrieterrein dat deel uitmaakt van de gemeente Hoorn.

---

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

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

Het (hoofd)gebouw is in 1989 in gebruik genomen. In 1995 is er in meer traditionele -recht toe, recht aan- stijl extra capaciteit binnen het complex bijgebouwd waardoor er 96 cellen, een afzonderingsafdeling, kantoorruimten en personeelskantine werden toegevoegd. Om die reden spreekt men binnen het complex over 'de oudbouw' met daarin de afdelingen D, E, F en G en de 'nieuwbouw' met de afdelingen A, B en C. Zie Tabel 1 voor een overzicht van de bestemmingen en capaciteit van de verschillende afdelingen.

Het complex ziet er redelijk onderhouden uit maar kan hier en daar wel wat (herstel)onderhoud gebruiken. Aan een (lange) zijde van de oudbouw is in het midden de hoofdentree gesitueerd waar een scheiding plaatsvindt tussen bezoekers voor gedetineerden en overige bezoekers. De benedenverdieping (niveau 0) van de oudbouw huisvest links van de entree kantoorruimten voor directie en ondersteunende diensten en rechts de badafdeling<sup>[4]</sup> en regenerereerkeuken<sup>[5]</sup>. Aan het uiteinde van de gang met kantoorruimten is de doorsteek naar de nieuwbouw met op niveau 0 aan de linkerkant van de entree de schoolaccommodatie voor de in de JJI verblijvende jeugdigen, kantoren voor o.a. het bureau selectie- en detentiebegeleiding en de personeelskantine. Rechts van de entree zijn kantoren voor de zorg(staf) medewerkers en de spreekkamers van de medische dienst gesitueerd.

Op niveau 1 van de nieuwbouw zijn de afdelingen B & C gehuisvest. Afdeling B fungeert als een bijzondere zorg afdeling (BZA), afdeling C huisvest jong volwassen (jovo) gedetineerden. Beide afdelingen hebben 24 (individuele) cellen. De bovenverdieping van de nieuwbouw, afdeling A, wordt in beslag genomen door de tijdelijke JJI met een capaciteit van 48 cellen en blijft, zoals gezegd, buiten het bereik van deze inspectie.

Aan de buitenzijde van de nieuwbouw is een apart gebouw met afzonderingscellen die zijn bestemd voor de populatie die in de nieuwbouw gehuisvest is.

Niveau 1 van de entreevleugel van de oudbouw huisvest links van het trappenhuis de afdeling educatie & vorming (E&V) en ruimten voor de geestelijk verzorgers en rechts de bezoekafdeling voor zowel het collectieve als individuele bezoek. De andere vleugel van de oudbouw huisvest op niveau 0 werkzalen voor de arbeidsactiviteiten; in Zwaag productiebedrijven genoemd. Omwille van de hoogte van de werkzalen nemen deze ook grotendeels niveau 1 van deze vleugel in beslag. Beide lange vleugels van de

---

[4] BAD is in de oorspronkelijke betekenis een afkorting voor de Binnenkomst Afdeling Delinquenten.

[5] In de regenerereerkeuken worden geportioneerde voorverpakte maaltijden gekoeld bewaard en voorbereid op distributie binnen de inrichting.

oudbouw zijn met elkaar verbonden door middel van een loopbrug op niveau 2 in het midden van beide vleugels; op deze wijze worden de woonafdelingen van de oudbouw met elkaar verbonden. Aan de zuidzijde is er verbinding doordat de kopse kant is bebouwd met werkzalen op niveau 0 en 1 en een grote multifunctionele sport/ontspanningszaal die niveau 2 t/m 4 omvat.

Binnen het carré van de oudbouw is er een luchtplaats en een lucht/sportplaats die van elkaar zijn gescheiden door een hekwerk. Op één luchtplaats kan uitsluitend worden gewandeld en niet worden gesport. Naast de nieuwbouw is binnen de muren een buitensportvoorziening die is voorzien van kunstgras.

**Tabel 1: Bestemming en capaciteit**

<b>Afdeling</b>	<b>Bestemming</b>	<b>Aantal cellen</b>	<b>Aantal bedden</b>
A	Justitiële Jeugdinstelling	48	48
B	bijzondere zorgafdeling	24	24
C	jovo	24	24
D	hvb standaard	48	61
E	hvb inkomstenafdeling	48	48
F	hvb standaard	48	60
G	hvb standaard	48	60
<b>Totaal</b>		288	325

## 1.6 Overige informatie

De Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (RSJ) bezocht locatie Zwaag het meest recent in juni 2004<sup>[6]</sup>. De raad concludeerde dat de rechtspositie van gedetineerden redelijk is gewaarborgd maar vond dat de maandcommissaris uit de commissie van toezicht (cvt) met meer regelmaat in de instelling aanwezig moest zijn en dat plaatsingen in de afzonderingscel aan de cvt gemeld moesten worden. Ten aanzien van het regime was de RSJ van mening dat dit strak en helder werd uitgevoerd. De RSJ was kritisch ten aanzien van de hantering van de bloktijden ten behoeve van de arbeid. De RSJ constateerde verbeteringen in het functioneren van de medische dienst.

<sup>[6]</sup> Verslag toezichtbezoek d.d. 3 juni 2004.

De RSJ maakte zich tenslotte zorgen over het (op dat moment) wegbezuinigen van activiteiten gericht op maatschappelijke integratie (m.i.). De cvt meldde in haar jaarverslag 2005 als bijzonderheid dat zich een incident tussen een gedetineerde en personeel had voorgedaan dat heeft geleid tot vervolging van drie personeelsleden. De ISt stelde tijdens de inspectie vast dat (de afhandeling van) dit incident onder medewerkers veel 'impact' heeft gehad<sup>[7]</sup>.

In totaal werden in 2005 125 klachten ingediend, waarvan 7 door de beklagcommissie gegrond werden verklaard. Door bemiddeling van de maandcommissaris werden in 2005 27 klachten opgelost.

De locatie meldde in 2006 drie bijzondere voorvallen aan het hoofdkantoor DJI: een brandstichting in een cel, een suïcide en een ernstig geweldsincident tussen gedetineerden onderling in de keuken.

---

[7] Het betreft een incident waarbij tussen een in een afzonderingscel verblijvende gedetineerde en personeel excessief geweld is toegepast.

## 2 Bevindingen

Locatie Zwaag is voortgekomen uit een lange penitentiaire traditie die is opgebouwd in de voormalige gevangenis Oostereiland<sup>[8]</sup> te Hoorn. Eind jaren tachtig van de vorige eeuw verhuisde een groot deel van de medewerkers van deze inrichting naar nieuwbouw op het industrieterrein in het door de gemeente Hoorn geannexeerde dorp Zwaag. Een nieuwe start in een nieuw gebouw dat, naar de toenmalige inzichten zeer goed was uitgerust om inhoud te geven aan detentie. Wat in dit verband opvalt is de omvang en uitvoering van de verblijfsafdelingen: 48 cellen verdeeld over drie verdiepingen met ieder 16 cellen. Juist die omvang, in combinatie met de verdere invulling van de ruimte, maakte locatie Zwaag een inrichting met veel mogelijkheden. Zo herbergt een afdeling in het oorspronkelijke gebouw, naast het personeelsverblijf op het vlak<sup>[9]</sup>, voor de gedetineerden aparte recreatieruimten op zowel het vlak als de verdiepingsvloer en is er ook sprake van een ruime vide tegenover de verdieping waaraan de cellen zijn gelegen. Vanaf deze videvloer heeft men, via one way glas, rechtstreeks zicht op de buitenwereld. Naast deze ruime verblijfsomgeving is er ook veel ruimte om inhoud te geven aan educatie- en vormingsactiviteiten (E&V) en Arbeid. De vraag is echter of de geboden fysieke ruimte gelijke tred houdt met de ruimte die momenteel binnen de regimevoering van locatie Zwaag aan gedetineerden wordt geboden. De bevindingen en conclusies van de Ist zullen deze vraag in dit rapport beantwoorden.

### 2.1 Rechtspositie

#### 2.1.1 Huisregels

De huisregels zijn in locatie Zwaag niet beschikbaar op cel. Bij binnenkomst in de inrichting op de inkomstenafdeling (E) krijgen de gedetineerden een uittreksel (A4) van de belangrijkste regels en een mondelinge toelichting daarop.

De huisregels zijn, via de piw'er, in te zien op de verblijfsafdeling en in meerdere talen beschikbaar in de bibliotheek.

---

[8] Ook wel genaamd De Krententuin.

[9] Vlak is een in het gevangeniswezen gebruikte term om de vloer te duiden van de begane grond van een verblijfsafdeling.

De gedetineerden geven aan dat zij vinden dat zij bij binnenkomst worden overvallen met een veelheid aan informatie (waar je hoofd meestal niet naar staat) maar dat je na verloop van tijd de weg in de inrichting wel leert vinden.

### **2.1.2 Beklag**

In de huisregels is de beklag- en beroepsprocedure omschreven. Op basis van de gegevens uit 2005<sup>[10]</sup> is het aantal beklagzaken relatief laag. De voorzitter van de commissie van toezicht geeft aan dat klaagschriften nagenoeg altijd binnen een maand door de beklagcommissie worden behandeld. De gegevens uit voornoemd jaarverslag bevestigen deze opvatting.

De gedetineerden bevestigen in het interview dat klachten in het algemeen door zowel de inrichting als de beklagcommissie serieus en naar behoren worden afgehandeld.

### **2.1.3 Overige rechten**

#### **Privacy**

De gedetineerden hebben in het bijzonder commentaar op het stelselmatig visiteren na bezoek. Iedereen wordt na het bezoek gevisiteerd. In het algemeen gebeurt dit wel met respect maar een enkel personeelslid stelt zich daarbij wel eens intimiderend op. Dit wordt door hen als vernederend ervaren (zie ook onder integriteit).

#### **Sanctietoepassing**

De directie is in locatie Zwaag in het algemeen betrokken bij de afhandeling van de opgemaakte (straf)rapporten. In de huisregels wordt uitgebreid aandacht besteed aan onder andere geweldgebruik, ordemaatregelen, disciplinaire straffen en maatregelen en de mogelijkheden tot bezwaar, beklag en beroep.

De Inspectie stuitte op basis van de door de inrichting verstrekte documentatie op een handelwijze die in locatie Zwaag wordt toegepast bij de sanctionering van gedetineerden die werkonwillig zijn in het arbeids(productie)bedrijf: met de cvt 'is afgesproken' dat een leidinggevend en een coördinerend functionaris van de arbeid 'gerechtigd zijn' om [schriftelijke, ISt] mededelingen van arbeidsmedewerkers jegens gedetineerden af te doen met een ontzegging van deelname aan de arbeid voor de maximale duur van vijf dagen. Een mandaatregeling waaruit deze

---

[10] Jaarverslag cvt 2005.



bevoegdheid blijkt werd echter niet aangetroffen. Volgens de leidinggevendenden wordt er door de directieleden niet een eenduidig sanctiebeleid toegepast; iedere afdeling heeft zo haar eigen 'tarief'. Bij de documentatie trof de Ist een document 'Sanctiebeleid P.I. N-HN, unit Zwaag' dat eerder een soort werkinstructie is voor functionarissen die sancties opleggen.

Indien voorzien wordt dat ten aanzien van gedetineerden geweld moet worden toegepast dan wordt het interne bijstandsteam (IBT) ingezet.

Vanwege de beperkte personele bezetting is dit 's avonds en in het weekeinde altijd het geval. De uitvoering van IBT-acties wordt altijd geëvalueerd met de betrokken medewerkers.

### **Geestelijke zorg**

Aan de inrichting is een viertal denominaties verbonden: humanistisch, protestants, rooms-katholiek en islamitisch. De gedetineerden zijn tevreden over de toegang tot de geestelijk verzorgers. De geestelijk verzorgers geven aan dat door de nadruk die in de inrichting wordt gelegd op de beheersing van het activiteitenprogramma zij beperkte mogelijkheden hebben om met gedetineerden individuele contacten te onderhouden.

Iedere zondag wordt door hen een kerkdienst verzorgd.

### **Externe contacten**

Wekelijks kan door de gedetineerden een uur bezoek worden ontvangen op een vaste dag die gekoppeld is aan een bepaalde afdeling. Ook het tijdstip van bezoek wordt min of meer structureel vastgelegd. De gedetineerden geven aan dat dit vaste stramien nadelig is voor gedetineerden met bezoek van schoolgaande kinderen die basisonderwijs volgen en die niet op de afdeling verblijven waar het woensdagmiddagbezoek aan is gekoppeld. Nu en dan wordt een ouder en kind (mid)dag georganiseerd<sup>[1]</sup>. Telefonisch contact is dan het enige alternatief maar dit heeft ook z'n beperkingen vanwege de wijze waarop de recreatie op de verblijfsafdelingen wordt vorm gegeven. Aanvankelijk werd binnen het dagprogramma de recreatieactiviteit aan de helft van de op de afdeling verblijvende gedetineerden tegelijkertijd aangeboden. Dit leidde tot de situatie van zo'n 30 gedetineerden tegelijkertijd op de afdeling die, binnen het uur dat de recreatie wordt aangeboden, nagenoeg allemaal wilden bellen. Naar het oordeel van de inrichting leidde dit tot beheersproblematiek, bij met name het telefoongebruik. Om deze

---

[1] Een begeleide activiteit die specifiek is gericht op het bevorderen van de relatie tussen de gedetineerde vader en kind(eren).

reden is de recreatietijd sinds enige tijd opgesplitst in 3 groepen van tussen de 16 en 20 gedetineerden die tegelijkertijd zijn uitgesloten en blijkt thans de capaciteit bij de telefoons voldoende. Het gevolg is evenwel dat de gedetineerden nu meer tijd op cel moeten doorbrengen. Met name van de zijde van de gedetineerden werd benadrukt dat de penitentiair inrichtingswerkers (piw'ers) op de D-afdeling op dit punt meer coulance kenden en het bellen tussen het activiteitenprogramma door ruimhartiger toestonden. Ook werd gemeld dat piw'ers van de G-afdeling sneller regulerend optreden bij conflictsituaties in vergelijking met de F-afdeling; daar laat men het er bij confrontaties tussen gedetineerden meer op aankomen door zich langer afzijdig te houden.

Op iedere (standaard) afdeling zijn op het vlak drie telefoontoestellen beschikbaar. In locatie Zwaag zijn geen telefoons op de luchtplaats beschikbaar. Vanwege de kleinere omvang van de B & C afdeling (ieder 24 plaatsen) is daar voldoende belcapaciteit. In Zwaag wordt gewerkt met een aparte telefoon voor contacten met de advocaat. Op iedere afdeling hangt een telefoontoestel waarmee door de gedetineerde tijdens de recreatietijd - door tussenkomst van de piw'ers- op kosten van de inrichting met de eigen advocaat gebeld kan worden.

### **Toegang zorg**

De zorgfuncties zijn in locatie Zwaag goed op orde. De formatie is volledig bezet met gekwalificeerde functionarissen die zowel met elkaar als met de andere functiegroepen in de organisatie regelmatig (geformaliseerd) overleg voeren. Drie huisartsen houden (afwisselend) dagelijks spreekuur. De avond-, nacht- en weekenddiensten (ANW-diensten) worden uitgevoerd door de regionale GGD waarmee door het cluster een contract is afgesloten. Bij een late binnenkomst op de vrijdag wordt deze eerst door een arts gezien op maandag. Bij twijfel over de medische staat van zo'n late inkomst of een mogelijk suïciderisico wordt door het dienstdoende personeel altijd een arts geraadpleegd. Verpleegkundigen zijn niet beschikbaar in het weekeinde. Medicatie wordt verstrekt met het zogenaamde Baxter systeem waarbij piw'ers voorverpakte en gedoseerde medicatie aan gedetineerden verstrekken. Alle medicatie, ook methadon, wordt in tabletvorm verstrekt. De zorgmedewerkers zijn, evenmin als de gedetineerden, te spreken over de reactietijd na een celoproep in de avonduren. Gemiddeld is hier een half uur mee gemoeid en dat is bij levensbedreigende omstandigheden te lang.

### **Educatie en vorming**

Al eerder is aangegeven dat de accommodatie waarover de afdeling E&V de beschikking heeft goed is geoutilleerd. Dit geldt in mindere mate voor de bezetting van de E&V functies. Deze is de afgelopen jaren gedaald van 25 naar 10 medewerkers. Hoewel er om bezuinigingsredenen fors is ingeboet op de mogelijkheden op met name het educatieve vlak, slaagt de sector E&V er desondanks in om, bijvoorbeeld projectmatig, gedetineerden vormingsactiviteiten aan te bieden. Zo werden de inspecteurs geconfronteerd met een fraai uitgevoerde gedichtenbundel met gedetineerdenpoëzie met als inspiratiebron Valentijnsdag. De gedetineerden vinden het onderwijsaanbod onvoldoende: 'er is bij de arbeid geen mogelijkheid meer om een vakopleiding te doen en verder kun je bij het onderwijs alleen maar een taal leren. Als je voor eigen kosten een opleiding volgt verloopt de invoer [in de inrichting, ISt] van eigen studiemateriaal zeer moeizaam'. Daarentegen zijn de gedetineerden over de bibliotheek zeer te spreken: er is een ruim en gevarieerd aanbod en via de bibliothecaris kun je zaken op internet (laten) opzoeken. Gemist wordt nog een uitleenfaciliteit voor CD's maar de bibliothecaris gaf de ISt aan dat het voornemen er is om dit jaar zo'n uitleenvoorziening te realiseren.

De sportactiviteit wordt twee keer per week aangeboden. Er is een ruime indoor sportzaal, een basketbalveld/luchtplaats en een grote buitensportplaats voorzien van kunstgras. Daarnaast is er een fitnessruimte die, gezien de omvang van de andere sportvoorzieningen, wat aan de kleine kant is.

### **Arbeid**

De arbeidsactiviteit lijkt momenteel weer enigszins uit het dal omhoog te komen. Onderbezetting en een hoog verzuim onder de (arbeids)medewerkers lagen hier aan ten grondslag. Binnenkort wordt een aantal vacatures vervuld en het hoofd productie ziet weer 'enig licht aan de horizon' door met het productiebedrijf te participeren in de pilot 'Werkt' die momenteel wordt geïnitieerd vanuit het hoofdkantoor DJI.

Desalniettemin geven de gedetineerden aan niet tevreden te zijn met de arbeidsactiviteit omdat er veel te vaak uitval van deze activiteit is. Hoewel dit geen derving van inkomsten betekent gaat het er vooral om dat zij de tijd die zij anders op de arbeidszaal zouden doorbrengen bij uitval grotendeels moeten doorbrengen op cel. De enige compensatie die dan wordt geboden is een uur extra lucht.

Locatie Zwaag kent twee zogenaamde ‘vak’arbeidsbedrijven: een metaalbedrijf en een houtwerkplaats die, dankzij goede contacten met lokale toeleveranciers, over voldoende werkaanbod beschikken. Daarnaast is er een afdeling diversen met eenvoudiger werkzaamheden en wordt het complex grotendeels in eigen beheer schoongehouden door een reinigingsploeg van gedetineerden. De werkmeesters van het metaalbedrijf geven de ISt-inspecteurs te kennen met weemoed terug te denken aan de periode dat zij nog de mogelijkheid hadden om gedetineerden op te leiden en deze opleiding af te sluiten met een certificaat; dat gaf hun veel voldoening.

### **Voeding**

Medio 2006 is de eigen keuken van locatie Zwaag vervangen door een zogenaamde regeneratiekeuken waar elders en fabrieksmatig bereide (gekoelde) maaltijden worden voorbereid op distributie binnen de inrichting. Deze maaltijden worden door de gedetineerden ervaren als een forse achteruitgang. Men vindt het eten zowel kwalitatief als kwantitatief onvoldoende en weinig gevarieerd.

Ook het tijdstip van beschikbaarstelling vindt men te vroeg: vanaf 11.00 uur worden de warme maaltijden verstrekt en men heeft op cel geen mogelijkheden om de maaltijden (later) op te warmen. Op basis van de resultaten van de gedetineerdensurvey 2004<sup>[12]</sup> kan worden gesteld dat de gedetineerden toentertijd de voeding wel als redelijk beoordeelden.

#### **2.1.4 Dagprogramma**

De gedetineerden zijn niet te spreken over het dagprogramma. In het interview vatten zij het als volgt samen: ‘Het dagprogramma is het minste van het minste, zeker in vergelijking met wat andere huizen van bewaring er van maken. Op weekbasis 7 uur luchten, 6 uur recreatie, 2x45 minuten sport, een half uur bibliotheek, bezoek (ook tijdens de arbeid) en dan, als de arbeid tenminste niet uitvalt, gemiddeld 17 uur arbeid per week; de rest van de tijd achter de deur’.

De ISt constateert verschillen in de wijze waarop binnen de locatie op de standaard afdelingen aan het dagprogramma invulling wordt gegeven. Door verschillende respondenten wordt dit verklaard op basis van de historie van de locatie. In het recente verleden had iedere afdeling een eigen signatuur

---

[12] De gedetineerdensurvey is een door de DJI uitgevoerd landelijk onderzoek naar de opinie van gedetineerden over (aspecten van) detentie. Het onderzoek is uitgevoerd in 2003 en 2004. Beoogd is een nieuw onderzoek in 2007.

met veel autonomie voor de leidinggevendenden daarvan; er was ruimte voor eigen invulling van het regime. Met de inkorting van het dagprogramma, de introductie van het meerpersoonscelgebruik (MPC) en verdere bezuinigingen zijn de interne regimesdifferentiaties verdwenen en is er op alle standaard afdelingen sprake van een standaardregime. Zo was de afdeling D in het verleden een afdeling waar het regime was gericht op de maatschappelijke reïntegratie van gedetineerden met daarbij een grondhouding van afdelingsmedewerkers gericht op het ontwikkelen van meer (eigen) verantwoordelijkheid voor gedetineerden. Deze grondhouding is op afdeling D, hoewel tegenwoordig een standaardregime, nog steeds aanwezig en navenant een regimevormgeving waarbij nog steeds in zekere mate een appèl wordt gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de gedetineerden. Met name een groot deel van de executieve medewerkers die niet werkzaam zijn op afdeling D, maar ook zij die werkzaam zijn op de meer zorggerichte afdelingen, uiten zich jegens de ISt op smalende wijze over de gang van zaken op afdeling D en kwalificeren deze als de ‘pipo de clown’, ‘sapperdeflap’ of ‘rode neuzen’ afdeling vanwege de in hun ogen ‘softe’ benadering van gedetineerden aldaar.

Opmerkelijk is in dit verband het verschil dat de ISt-inspecteurs ervoeren bij een schouw van de D-afdeling waarbij zij onmiddellijk door een afdelingsmedewerker werden benaderd met de vraag ‘wie bent u en wat komt u doen?’, terwijl bij het schouwen van de overige (standaard) afdelingen het initiatief tot contact met afdelingsmedewerkers geheel bij de inspecteurs lag.

Een nadere beschouwing van de door de locatie aan de ISt ter beschikking gestelde activiteitenprogramma’s maakt duidelijk dat door de splitsing van de activiteitenblokken op de verblijfsafdelingen<sup>[13]</sup> de organisatorische mogelijkheden om inhoud te geven aan het minimaal vereiste regime fors zijn ingeperkt. Het komt voor dat gedetineerden op hetzelfde moment moeten kiezen tussen òf deelname aan de recreatie òf deelname aan het onderwijs.

### **2.1.5 Discriminatie**

Discriminatie is geen issue in locatie Zwaag. De gedetineerden geven aan dat door de medewerkers uitsluitend Nederlands wordt gesproken hetgeen voor

---

[13] Eerder vermelde beheersproblematiek tijdens de recreatie op de verblijfsafdelingen lag aan deze splitsing ten grondslag.

gedetineerden van buitenlandse komaf wel eens lastig is maar niet als discriminerend wordt ervaren.

#### **2.1.6 Meerpersoonscelgebruik**

Een aantal cellen (13) gesitueerd op het vlak van de afdelingen D, F en G is uitgevoerd als tweepersoonscel. De algemene opinie is dat de toepassing van het meerpersoonscelgebruik voldoet. Er wordt, zo mogelijk, rekening gehouden met contra-indicaties en de gedetineerden klagen niet over de duur van de mpc-plaatsing die gemiddeld 6 tot 8 weken duurt. Na deze periode is er de mogelijkheid om op de tweepersoonscel te blijven maar de medewerkers houden dan wel in de gaten of er geen 'slaafse' verhouding bestaat tussen de gedetineerden. De Inspectie sprak met twee celdelende (allochtone) gedetineerden die aangaven omwille van de taal en de veiligheid bij elkaar op cel te willen verblijven.

### **2.2 Veiligheid**

#### **2.2.1 Beveiligingsvoorzieningen**

Eind juni 2006 heeft in locatie Zwaag een externe security audit (ESA)<sup>[14]</sup> plaats gevonden. Deze audit heeft een flink aantal verbeterpunten opgeleverd die, zo heeft de Ist kunnen constateren, binnen de locatie daadwerkelijk zijn en/of worden aangepakt. De verbeterpunten hebben zowel betrekking op statische als dynamische beveiligingsaspecten.

#### **Statisch**

Recent is in locatie Zwaag een nieuwe, centrale meldkamer in gebruik genomen van waaruit het verkeer in en rond de inrichting grotendeels met camera's kan worden overzien. Met dit nieuwe systeem is in het complex een grotere mate van compartimentering en sluiswerking geïntroduceerd en is het aantal medewerkers dat zich met behulp van sleutels onbelemmerd door het complex kan bewegen flink gereduceerd. Het persoonlijke alarmeringssysteem, kortweg PZI<sup>[15]</sup>, werkt niet meer naar behoren en wordt binnenkort vervangen. Ook de noodstroomvoorziening bleek onlangs niet betrouwbaar omdat bij stroomuitval alle camerabeelden voor langere tijd uitvielen.

---

<sup>[14]</sup> De ESA wordt uitgevoerd door een aantal niet aan de organisatie verbonden materie deskundigen op basis van een gestructureerde methodiek. Het resultaat van de audit biedt inzicht in de staat van de beveiliging van een organisatie.

<sup>[15]</sup> PZI staat voor personenzoekinstallatie; een 'pieper' waarmee ook alarm kan worden gemaakt.

De Ist trof in de rapportage van de ESA geen aanbevelingen aan ten aanzien van bouwkundige voorzieningen voor de remise<sup>[16]</sup>. Dit bevreemdt enigszins omdat de beoogde sluiswerking van de remise niet volledig kan worden benut vanwege de rechtstreekse toegang vanuit de remise tot de (bevoorrading van) de keuken en de badafdeling. Hoewel uit een tussentijdse rapportage<sup>[17]</sup> van de interne werkgroep die belast is met de aanpak van de ESA-aanbevelingen staat vermeld dat het overzichtelijker, schoon en opgeruimd zijn van de arbeidszalen gereed is en o.a. de nooddeuren en noodroutes vrij toegankelijk zijn, constateerde de Ist tijdens de schouw van de arbeidszalen toch een aantal contra-indicaties ten aanzien van deze opinie: niet overal was er goed overzicht en ook waren nooddeuren geblokkeerd. De Ist constateerde tijdens de schouw van de bezoekzaal dat deze onoverzichtelijk is. Het zicht wordt vanuit de (lage) positie van de toezichthouders vooral belemmerd door (constructie)kolommen van het gebouw. Dit beperkte overzicht wordt onvoldoende gecompenseerd door het relatief grote aantal bolspiegels aan de wand. De ESA-rapportage onderschrijft deze constatering overigens.

### **Dynamisch**

Alle respondenten duiden locatie Zwaag als een inrichting met een sterke gerichtheid op beheersbaarheid. Leidend is daarbij dat de beheersbaarheid met name is gestoeld op kwantitatieve overwegingen en minder op kwalitatieve. De Ist nam op de verblijfsafdelingen F en G weinig interacties waar tussen piw'ers en gedetineerden. Hoewel er op dat moment vier piw'ers voor toezicht beschikbaar waren, was het aantal gedetineerden dat was uitgesloten gemaximeerd op 16 personen. In de ruimten waar gedetineerden (tijdens de recreatie) gezamenlijk kookten was geen direct toezicht; piw'ers verbleven in de nabijheid van de teamkamer en hielden op afstand toezicht. Mede op basis van de aanbevelingen uit de ESA-rapportage kan worden geconcludeerd dat de beveiligingsmoraal in Zwaag te wensen overliet en, zo constateerde de Ist, ook nog te wensen overlaat. Toen de inspecteurs, na afloop van de eerste inspectiedag de inrichting verlieten stond, nog voor 17.00 uur, op de desk van de portiersloge een televisietoestel met daarop een sportprogramma. De dienstdoende beveiligingsbeambte richtte zijn aandacht op een zich anmeldende bezoeker en werd afgeleid door het tv-scherm. De

---

[16] Remise is de term die binnen het gevangeniswezen wordt gebruikt voor duiding van de toegangssluis voor voertuigen naar het binnenterrein van de inrichting.

[17] Aanbevelingenlijst werkgroep ESA d.d. 11-01-2007.

inspecteurs beschouwden hun vertrek uit de inrichting op dat moment als ongecontroleerd.

Locatie Zwaag participeert in het landelijke DJI project dat zich richt op onderlinge agressie en geweld (tussen medewerkers), het zogenaamde OAG-traject<sup>[18]</sup>. Dat er voor dit onderwerp aandacht is wordt door de medewerkers van de locatie gewaardeerd en zij gaven aan dat zij er, hoewel het er tijdens de trainingen soms heftig aan toe gaat, graag mee door wilden gaan. Een aantal respondenten plaatste echter kanttekeningen bij de kwaliteit van de begeleiding van het OAG-traject en beoordeelde deze als kwetsbaar<sup>[19]</sup>. Omdat er op basis van landelijke richtlijnen momenteel veel executieve functionarissen geschoold moeten worden in BHV-vaardigheden is de druk op de personele inzet groot. Dit leidt er toe dat sommige toezichtposten worden ingetrokken. Zo wordt de post toezicht medische dienst de laatste tijd vaak ingetrokken waardoor er geen direct toezicht is op een groep gedetineerden die wacht op het spreekuur bij arts en/of verpleegkundige. Dit wordt niet gecompenseerd door cameratoezicht.

De veelheid aan (dienst)instructies maakt geen toegankelijke indruk. Hoewel de meeste processen in de locatie worden 'gecoverd' door op zichzelf heldere regelgeving maakt het geheel een wat rommelige indruk door de verschillende stijlen waarin de instructies, zowel qua tekst als vormgeving, zijn uitgevoerd. De ESA-rapportage rept niet over dit aspect maar geeft wel aan dat de instructies onvolledig zijn.

### 2.2.2 Calamiteitenplan

Onder leiding van een sinds enige tijd ingezette managementtrainee, fungerend als directielid en met ervaring in de sector beveiliging van de DJI, wordt momenteel gewerkt aan een herziening van het calamiteitenplan. Niet alleen inhoudelijk maar ook richting de medewerkers die bekend moeten zijn met de inhoud en toepassing van het plan.

Dat laatste was op het moment van de inspectie nog niet het geval; medewerkers gaven er blijk van te weten dat men er mee bezig was, maar wat het plan inhield was hen (nog) niet duidelijk.

Met de inzet van de trainee, die tevens fungeert als verantwoordelijke voor de beveiligingsorganisatie, wordt ook tegemoet gekomen aan de constatering in

---

[18] Het OAG-traject is een uitvloeisel van het ARBO-plus convenant dat in 2003 tot stand kwam tussen het hoofd DJI en de vakbonden om de komende jaren meer aandacht te besteden aan de ontwikkeling en waardering van met name de executieve medewerkers van DJI.

[19] Na afronding van de inspectie werd bekend dat de uitvoering van het OAG traject, wegens het zich terugtrekken van de begeleider, zou worden opgeschort.



het ESA-rapport dat er, wegens het ontbreken van een hoofd beveiliging, geen eenduidige leiding is van de beveiligingsorganisatie van locatie Zwaag. Annex hiermee is het ontbreken van helder beleid dat betrekking heeft op de organisatie van het Interne Bijstandsteam (IBT). Er is in locatie Zwaag wel een inzetbaar IBT. De beschikbaarheid en daadwerkelijke inzet van het IBT wordt binnen de organisatie gewaardeerd. Respondenten geven echter aan dat de IBT-organisatie beter kan. Door het kennelijk niet nakomen van in het verleden gedane beloften met betrekking tot de inzetbaarheid van het IBT is de animo onder de medewerkers om zich als vrijwilliger aan te melden beperkt.

In de ESA-rapportage is vermeld dat er geen actuele vastgelegde afspraken zijn over het oefenen van calamiteiten met externe hulpverleners. Respondenten geven desgevraagd echter aan dat er wel regelmatig wordt geoefend met externe hulpverleners zoals brandweer en politie. Het kan zijn dat dit na oplevering van de ESA-rapportage, medio 2006, door de inrichting is opgepakt.

### **2.2.3 Maatschappijbeveiliging**

De afgelopen twee jaar hebben zich vanuit locatie Zwaag geen ontvluchtingen voorgedaan. In 2006 vonden er drie onttrekkingen<sup>[20]</sup> plaats. Bij de besluitvorming tot het toekennen van verlof<sup>[21]</sup> wordt door het bureau selectie- en detentiebegeleiding (bsd) altijd geïnformeerd bij het Openbaar Ministerie (OM) en politie naar hun opinie over de verlofaanvraag. Het aantal van drie onttrekkingen is relatief laag.

### **2.2.4 Communicatie**

#### **Medewerkers-gedetineerden**

In par. 2.1.4. is al enigszins ingegaan op de verschillen die de inspecteurs ervoeren bij de benadering van de gedetineerden door, met name, de piw'ers. Op de afdelingen die in hun oorsprong geen specifieke regimevariant kenden heeft de relatie tussen medewerkers en gedetineerden een hoofdzakelijk instrumenteel karakter: de piw'er is meer een sleutelaar<sup>[22]</sup> dan een intern

---

[20] Een onttrekking houdt in dat een gedetineerde niet terugkeert naar de inrichting na een aan hem verleend tijdelijk verlof. Bij niet terugkeren verzoekt de directeur de relevante autoriteiten om opsporing en aanhouding.

[21] Verlof om de inrichting tijdelijk te kunnen verlaten kan door de directeur van de inrichting aan een gedetineerde worden verleend wegens bijzondere omstandigheden of in het kader van de maatschappelijke reïntegratie.

[22] Sleutelaar duidt op (louter) het openen en sluiten van de celdeuren.

begeleider. Door de executieve medewerkers wordt dit deels toegeschreven aan de ontwikkelingen van de laatste jaren: met minder mensen meer doen in minder tijd. Daarnaast wordt benadrukt dat Zwaag 'altijd al zo is geweest': op de eerste plaats de beheersbaarheid van- en dan pas de relatie met de gedetineerden. Uitzondering vormt de D-afdeling waar de relatie met gedetineerden altijd al anders is geweest. Zoals eerder gemeld wordt deze afdeling binnen de locatie als een buitenbeentje beschouwd.

Desalniettemin is er, met uitzondering van afdeling G, wel sprake van een mentoraatsrol<sup>[23]</sup> voor piw'ers in de locatie; het functioneren daarvan wisselt echter per afdeling en per piw'er.

De Ist had inzage in verslagen van diverse detentieoverleggen en constateerde dat er op de meeste afdelingen<sup>[24]</sup> sprake is van een serieuze monitoring van de aldaar verblijvende gedetineerden. Verschillende functionarissen zijn bij het detentieberaad betrokken zodat de toestand van de gedetineerde meerzijdig wordt belicht. Het detentieberaad vormt een belangrijke bron van input voor de werkzaamheden van de BSD-medewerkers.

### **Medewerkers-leidinggevenden**

Op grond van waarneming, informatie en documentatie constateert de Ist dat iedere leidinggevende (binnen de piw-functiegroep) van locatie Zwaag met veel autonomie inhoud kan geven aan zijn/haar rol als leidinggevende. Op dit punt is ook verandering waarneembaar gegeven de door de Ist ontvangen afdelingsjaarplannen (2007) op het zgn. A3 format<sup>[25]</sup>. Desondanks is er veel verschil in werkwijze tussen de onderscheiden teams hetgeen, zoals gemeld, ook tot uitdrukking komt in de benaderingswijze van gedetineerden op de verschillende afdelingen. Op grond van inzage in notulen kan worden gesteld dat er in locatie Zwaag tussen alle geledingen van de organisatie frequent en gestructureerd werkoverleg plaatsvindt. Dit geldt echter in mindere mate voor het overleg met de beveiligingsgroep. De huidige leiding<sup>[26]</sup> van de beveiligingsgroep is zich hiervan bewust en geeft aan hiervoor aandacht te hebben.

---

[23] Het mentoraat impliceert dat een piw'er vast aanspreekpunt is voor een beperkt aantal gedetineerden.

[24] Afdeling D hield ten tijde van de inspectie geen detentieberaad; afdeling E besprak de gedetineerden wekelijks maar maakte hier geen verslag van.

[25] Dit is een beknopt overzicht op A3 formaat met betrekking tot de voornemens van een leidinggevende om voor zijn verantwoordelijkheidsgebied in enig jaar resultaten te boeken op de onderscheiden INK aandachts- en resultaatgebieden.

[26] Vanwege functieroulatie is onlangs een deel van de leiding vervangen.

Een initiatief dat een resultaat van het OAG traject is en door alle respondenten zeer wordt gewaardeerd is de mogelijkheid om 'bij elkaar in de keuken te kijken'. Dit houdt in dat een medewerker van een bepaalde afdeling eens een dag(deel) bij een andere afdeling gaat stage lopen; bijvoorbeeld een piw'er bij de afdeling bsd. Zo ontstaat een betere kijk op elkaars werkzaamheden en kan er met meer begrip worden samengewerkt.

### **2.2.5 Drugsbeleid**

Er wordt in locatie Zwaag actief opgetreden tegen drugs. Er worden frequent urinecontroles afgenomen en na het bezoek wordt iedere gedetineerde gevisiteerd. De Ist vernam van de zijde van de gedetineerden vooral commentaar op de wijze waarop deze visitatie plaatsvindt. Door een beperkt aantal bij de visitatie betrokken medewerkers voelden zij zich geschoffeerd doordat zij het verzoek kregen om (nagenoeg naakt) 'de vogeltjesdans' te doen.

### **2.2.6 Integriteit**

Gedetineerden zijn van mening dat in het algemeen op een respectvolle wijze met hen wordt omgegaan. Waarnemingen van de Ist tijdens de inspectie bevestigen deze opvatting. Wel maken zij duidelijk dat er een verschil is tussen oude en nieuwe medewerkers. De benadering van oudere medewerkers is afstandelijker terwijl de nieuwere meer op de relatie zijn gericht. Dat laatste spreekt de gedetineerden meer aan.

In 2005 heeft zich, zoals eerder gemeld, een ernstig integriteitsincident voorgedaan dat nog naijlt in de organisatie: bij een confrontatie met een gedetineerde in de isoleercel is excessief geweld toegepast. Dit incident heeft geleid tot strafrechtelijke vervolging van de bij het incident betrokken medewerkers.

## **2.3 Reïntegratie**

Hoewel het cluster Noord-Holland Noord aan de basis heeft gestaan van vele initiatieven op het terrein van maatschappelijke integratie van gedetineerden heeft de Ist daar in locatie Zwaag weinig van gemerkt. Voor een deel valt dit te verklaren uit het gegeven dat de inrichting grotendeels een huis van bewaring met onveroordeelden is. Voor deelname aan een traject in het kader van het beleidsprogramma Terugdringen Recidive (TR) is een strafrestant van minimaal 4 maanden vereist en het aandeel van deze categorie veroordeelden is in de inrichting beperkt.

Daar komt bij dat het TR-traject wordt vorm gegeven vanuit het coördinatiebureau TR dat in Heerhugowaard zetelt. Hier vindt stagnatie plaats omdat met name de reclassering, die binnen het TR-traject verantwoordelijk is voor de afname van een RISC-assessment bij een gedetineerde, onvoldoende capaciteit heeft om deze uit te voeren. Voorheen werd in Zwaag nog wel aandacht besteed aan reïntegratie op afdeling D die te boek stond als MI-afdeling. Daar is nu geen sprake meer van.

De medewerker maatschappelijke dienstverlening (MMD-er), wiens functie met name is gericht op de coördinatie van nazorg aan gedetineerden, zit nog in de oriëntatiefase en heeft nog geen gestructureerde relatie met gemeenten in de regio opgebouwd.

### 3 Conclusies

Het huis van bewaring Zwaag is een inrichting die in haar oorspronkelijke opzet aan gedetineerden ruime mogelijkheden kon bieden om zich in detentie te ontwikkelen. Dit komt tot uitdrukking in de wijze waarop de verblijfsafdelingen zijn opgezet: overzichtelijk en relatief kleinschalig, maar ook in de ruime opzet van de arbeidsbedrijven. Naast deze meer bouwkundige aspecten werd in de locatie ook veel aandacht besteed aan de inhoud van de detentie: zo konden gedetineerden bij de (vak)arbeid erkende certificaten (zoals een lasdiploma) behalen en binnen de sector educatie en vorming waren er voor gedetineerden veel mogelijkheden om zich te kunnen ontplooiën met behulp van onderwijs en creatieve vorming. Door de substantiële bezuinigingen van de afgelopen jaren zijn deze voorzieningen binnen de locatie nagenoeg verloren gegaan en rest er, met uitzondering van de bijzondere zorg en de jovo-afdeling, voor het standaardregime niet veel meer dan een uitgekledede detentie die binnen het activiteitenprogramma in een enkel geval aan gedetineerden minder dan het wettelijk vereiste minimum biedt. Dit huidige aanbod staat in schril contrast met de mogelijkheden die het gebouw in zichzelf biedt om ruimte en inhoud te geven aan activiteiten.

De ISt trof in locatie Zwaag -met name gekoppeld aan de executieve functies- in meerderheid een grondhouding ten opzichte van gedetineerden aan die voornamelijk is gericht op de beheersing van de orde en veiligheid op de afdeling en veel minder een die uitnodigt om er, gegeven de omstandigheden, met elkaar het beste van te maken. Deze grondhouding wordt door medewerkers afgedaan als onderdeel van de cultuur binnen locatie Zwaag.

De ISt is van mening dat er hier in locatie Zwaag vooral wordt uitgegaan van de *on*mogelijkheden en niet van de mogelijkheden, terwijl die er, gegeven de accommodatie, naar de mening van de ISt juist wél zijn.

In locatie Zwaag wordt, vanuit het perspectief van de (executieve) medewerkers, eerder gekozen voor de weg van de minste weerstand en die roept, beschouwd vanuit het perspectief van de gedetineerden, nu juist weerstand op. Illustratief is in dit verband de wijze waarop binnen de inrichting is omgegaan met de beheersproblematiek rond het bellen. De ISt concludeerde op grond van eerder (thema) onderzoek dat het aantal van drie beschikbare telefoontoestellen op 60 gedetineerden per afdeling zoals in

locatie Zwaag, onder het gemiddelde ligt en, in relatie met de beperkte (tijd)mogelijkheden tot gebruik, borg staat voor spanningen. Dit wordt niet gecompenseerd met de beschikbaarheid van een aantal telefoontoestellen op de luchtplaats om tijdens de luchtactiviteit te kunnen bellen. In locatie Zwaag heeft men er voor gekozen om, vanuit het oogpunt van beheersbaarheid, het activiteitenprogramma aan te passen en de omvang van de groep tegelijkertijd uitgesloten gedetineerden tijdens, bijvoorbeeld, de recreatie te beperken. Het gevolg is o.a. dat piw'ers het drukker hebben gekregen met allerlei regulerende handelingen die ten koste gaan van de mogelijkheden tot contact met de gedetineerden en tegelijkertijd leiden tot beperking van de mogelijkheid voor gedetineerden om, gezien de comprimering van het activiteitenprogramma, zuiver deel te nemen aan een activiteit: de Ist trof in het dagprogramma op hetzelfde moment de keuze aan tussen òf deelname aan de recreatie òf deelname aan educatie. Deze activiteiten mogen, ook al gezien de beperkte recreatietijd die in locatie Zwaag aan gedetineerden geboden wordt, niet met elkaar interfereren. Een ander aspect dat in locatie Zwaag aandacht moet krijgen is de differentiatie tussen de uitvoering van het standaardregime op de onderscheiden afdelingen. Naar de mening van de Ist zijn de verschillen te groot. Meest in het oog springend is daarbij de smalende wijze waarop door andere afdelingen wordt neergekeken op de regimevoering van de D-afdeling terwijl juist daar de gedetineerden het verblijf als minder beperkend ervaren mede omdat er op deze afdeling een ruimer appèl wordt gedaan op hun eigen verantwoordelijkheid en de recreatietijden door de afdelingsmedewerkers wat ruimer worden gehanteerd. Hiermee in verband staat de door de Ist geconstateerde autonomie in het functioneren van de afdelingshoofden. Gefundeerd op een besturingsfilosofie van weleer is deze autonomie ruim, maar leidt ook tot verschillen die met name voor gedetineerden merkbaar zijn. In deze zin moet er in Zwaag gestreefd worden naar meer harmonie in de aansturing van de verschillende afdelingen en daarmee de regimevoering op de verschillende afdelingen. Genoemde aspecten worden overigens door de organisatie zelf onderkend zoals blijkt uit het zelfevaluatierapport van december 2006. Dat rapport is het uitgangspunt is voor de directie om een aantal, met name bestuurlijke, aspecten van de organisatie, daadwerkelijk aan te pakken. Een eerste begin is daarmee gemaakt en lijkt in de organisatie aan te slaan. Het is nu zaak voor de directie om consequent door te pakken en een aantal in gang gezette ontwikkelingen daadwerkelijk te borgen. Het krachtenveld van traditie en cultuur binnen de organisatie alsmede de diversiteit in de stijl van

leidinggeven aan met name de verblijfsafdelingen en de hiermee gepaard gaande verschillen tussen de afdelingsregimes worden daarbij door de IST aangemerkt als afbreukrisico's.

Desalniettemin is de IST positief over de mogelijkheden voor de locatie om een verdere kanteling te bewerkstelligen die leidt tot een betere balans tussen de mogelijkheden van het gebouw, de mogelijkheden van de medewerkers en de faciliteiten voor de gedetineerden.

### **3.1 Rechtspositie**

De huisregels zijn op orde en worden geactualiseerd. Er is sprake van een redelijke termijn tussen beklag en formele afhandeling; voorzover mogelijk worden klachten met behulp van bemiddeling door de maandcommissaris uit de cvt opgelost. Deze handelwijze is te zien in het aantal (formele) klachten dat door de beklagcommissie uit de cvt wordt afgehandeld; dit aantal is relatief laag.

In het algemeen wordt de privacy gerespecteerd maar gedetineerden weten zich bij het visiteren wel eens geschoffeerd door incidenten die te maken hebben met de opmerkingen van (een beperkt) aantal medewerkers.

Het (disciplinaire) sanctiebeleid en de toepassing daarvan vraagt in locatie Zwaag aandacht van de directie: het sanctiebeleid is niet eenduidig vastgelegd en wordt kennelijk ook niet eenduidig en geautoriseerd toegepast.

De toepassing van geweld is in locatie Zwaag proportioneel en veelal verbonden met de inzet van het IBT. IBT-acties worden altijd geëvalueerd.

De geestelijke verzorging is op orde maar de geestelijke verzorgers zijn beperkt in hun mogelijkheden tot individueel contact met gedetineerden.

Samenhangend met de regimevoering die, zoals eerder aangegeven per afdeling verschillen kent, zijn de gedetineerden niet tevreden over hun mogelijkheden om contacten met hun relaties te onderhouden. Door de beperkte recreatietijd zijn de belmogelijkheden gelimiteerd en de bezoekmogelijkheden kennen door hun vaste combinatie met de afdeling van verblijf, geen variatie waardoor het contact tussen vader en schoolgaande kinderen wordt bemoeilijkt. Hiervoor is enige compensatie in de vorm van een incidenteel georganiseerde ouder en kind (mid)dag.

De IST is te spreken over de voorziening waarmee gedetineerden op kosten van de inrichting en door tussenkomst van inrichtingsmedewerkers, vanaf hun verblijfsafdeling, contact kunnen leggen met hun advocaat.

In het algemeen is in Zwaag de (medische) zorg goed op orde en zijn de uitgangspunten van het project VMZ<sup>[27]</sup> geïmplementeerd.

Een kanttekening moet geplaatst worden bij de reactietijd op celoproepen tijdens de nachtdienst: een reactietijd van een half uur is bij levensbedreigende omstandigheden te lang.

Ten opzichte van de mogelijkheden van weleer is het huidige educatie- en vormingsaanbod beperkt en lopen in het activiteitenprogramma geboden activiteiten nu en dan samen. Zo hebben de gedetineerden soms de keuze om in het activiteitenprogramma deel te nemen aan de (schaarse) recreatie of een educatieactiviteit. De ISt acht deze samenloop van activiteiten onjuist aangezien hiermee het recht op recreatie voor de gedetineerden wordt aangetast.

Over de bibliotheekvoorziening is de ISt te spreken vanwege het gevarieerde aanbod en een dienstverlenende houding van de bibliotheekmedewerkers. Sport wordt twee keer per week aangeboden en tussentijds wordt er wel eens een toernooi georganiseerd. De sportvoorzieningen zien er goed uit maar de fitnessruimte is wat aan de krappe kant.

De arbeid is ruim gehuisvest maar de werkomgeving doet, ondanks eerdere opmerkingen daarover in de ESA-rapportage, wat rommelig aan. Dit wordt versterkt door de verwijdering van aan de wanden van de werkzalen bevestigd akoestisch materiaal dat brandgevaarlijk bleek te zijn. In het kader van de facelift van het gebouw zouden de tijdens de inspectie nog waargenomen lijmresten verwijderd moeten worden. Door onderbezetting bij de arbeidsmedewerkers, mede een gevolg van opgelegde bezuinigingen in 2004, en door verzuim kunnen niet alle gedetineerden naar de arbeid.

Compensatie vindt dan plaats door de gedetineerden in plaats van gemiddeld zo'n 3,5 uren arbeid per dag 1 uur extra luchten aan te bieden. De gedetineerden geven aan dat zij dit een scheve verhouding vinden omdat zij dan voor hen belangrijke tijd om buiten de cel te zijn mislopen. De ISt acht de geboden compensatie, afgezet tegen de wijze waarop andere inrichtingen hiermee omgaan, te gering.

Over de kwantiteit en kwaliteit van de voeding alsmede het tijdstip waarop de voeding wordt verstrekt zijn de gedetineerden niet te spreken. Zij ervaren de huidige voedselverstrekking als een forse achteruitgang ten opzichte van het recente verleden waarbij in locatie Zwaag de voeding nog vers werd bereid.

---

[27] VMZ staat voor Verantwoorde Medische Zorg. Een meerjarig project dat momenteel binnen de DJI wordt uitgevoerd en beoogt het aanbod, niveau en de uitvoering van medische zorg in inrichtingen landelijk te harmoniseren.



Voorgaand is al het nodige opgemerkt over het dag- en activiteitenprogramma. Het biedt voor alle belanghebbenden weinig flexibiliteit. Het zit, met name op de standaardafdelingen, strak in elkaar en eist van de piw'ers een instrumentele inzet die ten koste gaat van hun speelruimte om invulling te geven aan hun functie. De piw'ers op de D-afdeling hebben hier minder moeite mee door het grotere appèl dat zij doen op de eigen verantwoordelijkheid van gedetineerden.

Discriminatie is geen issue in locatie Zwaag. Het meerpersoonsgebruik verloopt in het algemeen bevredigend.

Concluderend kan worden gesteld dat locatie Zwaag ten aanzien van de invulling van het activiteitenprogramma de regimevoering moet aanpassen om te kunnen voldoen aan de Pbw.

### **3.2 Veiligheid**

In locatie Zwaag is en wordt momenteel fors geïnvesteerd in verbetering van de statische beveiligingsvoorzieningen. De ESA-rapportage van medio 2006 is daarvoor uitgangspunt en de Ist nam waar dat dit op meerdere aspecten al tot verbeteringen heeft geleid. Ten aanzien van de dynamische veiligheid kunnen er nog verbeteringen worden doorgevoerd die, naast aandacht voor de implementatie van het calamiteitenplan, ook gericht moeten zijn op cultuuraspecten binnen de functiegroep beveiliging. Een andere stijl van leidinggeven aan en een betere communicatie over werkwijzen met de medewerkers van de beveiliging en tussen de beveiligers en de overige functiegroepen binnen de locatie, zouden naar de mening van de Ist binnen redelijke termijn kunnen leiden tot resultaat.

Verbeteringen van de lay-out van de centrale beveiligingsdesk en een gestructureerder bezetting daarvan, (er waren tijdens de schouw van de Ist veel medewerkers zonder taak aanwezig op de centraalpost), zouden hier aan kunnen bijdragen. Ook de organisatorische randvoorwaarden voor deelname aan het IBT vragen in locatie Zwaag om meer duidelijkheid voor de medewerkers.

De communicatie met gedetineerden is op de afdelingen zonder een oorspronkelijke regimesvariant hoofdzakelijk functioneel. Op de BZA-, de jovo- en de -voorheen op reïntegratie- gerichte D-afdeling is er sprake van een 'warmere' relatie tussen medewerkers en gedetineerden.

De leidinggevenden van met name de executieve functiegroepen hebben in locatie Zwaag van oudsher veel autonomie in het vormgeven van hun functie naar zowel het regime op de afdeling als hun optreden naar medewerkers. De

ISt is van mening dat meer harmonie zou moeten worden gebracht tussen de verschillende afdelingen en heeft geconstateerd dat dit inmiddels daadwerkelijk door de directie wordt aangepakt op basis van onder andere afdelingsjaarplannen en maandelijkse voortgangsgesprekken met de afdelingshoofden. Van belang is wel dat deze opzet wordt geborgd. Dit geldt eveneens voor initiatieven als gevolg van het (recent afgebroken) OAG traject zoals het door verschillende functiegroepen 'bij elkaar in de keuken kijken'; over dit soort initiatieven waren de medewerkers zeer te spreken. Drugs worden in locatie Zwaag actief bestreden met als consequentie dat na ieder bezoek iedere gedetineerde wordt gevisiteerd. De ISt is van mening dat met aanpassingen in de bezoekszaal, waardoor een betere scheiding van bezoek en gedetineerden en een beter overzicht ontstaat, kan worden volstaan met een 'at random'<sup>[28]</sup> selectie van de te visiteren gedetineerden.

### 3.3 Reïntegratie

Het reïntegratieaspect is binnen locatie Zwaag, als onderdeel van het van oudsher op reïntegratieprojecten gerichte cluster Noord-Holland Noord, wat op de achtergrond geraakt. Het is zaak dat met inzet van de MMD-er er meer capaciteit bij de reclassering wordt geïnvesteerd in ketenaansluiting en samenwerking om het reïntegratieaspect meer vorm en inhoud te geven.

---

[28] Er is een systeem op de markt waarmee elektronisch wordt bepaald of men in aanmerking komt voor visitatie.

## 4 Aanbevelingen

### Aanbevelingen voor locatie Zwaag

1. Bewerkstellig dat visitatie van gedetineerden na bezoek meer 'at random' tot stand komt en heb oog en oor voor het gedrag van medewerkers dat betrokken is bij de visitatie.
2. Leg het sanctiebeleid en de sanctiebevoegdheid duidelijk vast, communiceer het in de inrichting en pas sancties zoveel mogelijk op basis van het vastgelegde beleid toe.
3. Besteed aandacht aan de mogelijkheden voor geestelijk verzorgers om individuele contacten met gedetineerden te onderhouden.
4. Bezie in hoeverre er mogelijkheden zijn om het relatiebezoek zodanig te organiseren dat vaders in de gelegenheid zijn om buiten schooltijd bezoek van hun schoolgaande kinderen te ontvangen.
5. Verruim de mogelijkheden om te bellen door tijdens de recreatietijd meer gedetineerden in de gelegenheid te stellen te telefoneren en/of het aantal toestellen uit te breiden door bijvoorbeeld ook de luchtplaatsen te voorzien van telefoontoestellen.
6. Besteed aandacht aan de reactietijd van medewerkers bij een celoproep tijdens de avond- en nachtdiensten.
7. Voorkom zoveel mogelijk dat de arbeidsactiviteit uitvalt en verruim de compensatiemogelijkheden bij het geen doorgang vinden van deze activiteit waardoor de gedetineerden ruimere mogelijkheden hebben om buiten de cel te verblijven.
8. Laat de kwaliteit en kwantiteit van de aan gedetineerden verstrekte voeding door een onafhankelijke instantie toetsen om onafhankelijk te kunnen beoordelen of zowel de kwaliteit en kwantiteit van de maaltijden voldoet aan de daaraan door de DJI gestelde normen.

Bezie in dit verband voorts in hoeverre er mogelijkheden zijn om de voeding meer nabij het middaguur te verstrekken.

9. Harmoniseer de geboden activiteitenprogramma's en regimevoering binnen het standaardregime.

10. Pas in het geboden activiteitenprogramma de recreatiemogelijkheden zodanig aan dat tenminste wordt voldaan aan de (wettelijke) eis om tenminste zes uur per week recreatie -waarvan minimaal twee blokken van tenminste twee uur- recreatie wordt geboden.

11. Pas het geboden activiteitenprogramma zodanig aan dat gedetineerden niet voor de keuze worden gesteld om deel te nemen aan een educatieactiviteit ten koste van hun recreatietijd.

12. Creëer een beter overzicht op de gang van zaken in de arbeidszalen.

13. Scheid in de bezoekzaal de gedetineerden fysiek van de bezoekers en vergroot het overzicht op de gang van zaken in de bezoekzaal.

14. Beschouw het aspect veiligheid genuanceerder door bij te nemen veiligheidsmaatregelen niet eenzijdig de nadruk te leggen op beheersbaarheid.

15. Vergroot de overzichtelijkheid en toegankelijkheid van de dienstinstructies en procesbeschrijvingen door toepassing van een uniforme redactie en lay-out.

16. Continueer het OAG-traject en draag zorg voor een gedegen begeleiding daarvan; betrek daarbij een aanpak van de verschillen in opvatting onder medewerkers met betrekking tot de grondhouding naar gedetineerden.

17. Bied heldere organisatorische randvoorwaarden voor deelname aan het IBT.

18. Revitaliseer en borg de mentoraatsfunctie bij het standaardregime en realiseer daarmee mede een kanteling van een meer instrumentele relatie tussen gedetineerden en piw'ers naar een meer op relatie en vertrouwen gerichte werkwijze.

## Bijlage 1 Afkortingen

AVG	algemene verloffregeling gedetineerden
BHV	bedrijfshulpverleningsorganisatie
bsd	
BZA	bijzondere zorgafdeling
CP	centraalpost
cvt	commissie van toezicht
DBM-V	detentie en behandeling op maat voor volwassenen
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
DNI	de nieuwe inrichting
ESA	externe security audit
hvb	huis van bewaring
IBA	individuele begeleidingsafdeling
IBT	intern bijstandsteam
ISD	inrichting stelselmatige daders
ISt	Inspectie voor de Sanctietoepassing
jovo	jong volwassenen
MI	maatschappelijke integratie
mmd'er	
mpc	meerpersoonscel
OAG	onderlinge agressie en geweld
Pbw	Penitentiaire beginselenwet
PI	penitentiaire inrichting
piw'er	penitentiair inrichtingswerker
PZI	personenzoekinstallatie (ook voor persoonlijke alarmering)
RISc	recidive inschattingsschaal
RSJ	Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming
UD	unitdirecteur
VMZ	verantwoorde medische zorg

## Bijlage 2 Bronnen

A3 jaarplan locatie Zwaag
A3 jaarplannen leidinggevenden
Calamiteitenplan
Dagprogramma huis van bewaring
Dienstinstructies
Gedetineerdensurvey 2004
Huisregels
Incidentregistratie 2006
Jaarverslag 2005
Jaarverslag commissie van toezicht 2005
Melding bijzonder voorval 2006
Rapportage externe security audit
Registratie deelnemers Fit Kit 2006
Risicoinventarisatie en -evaluatie 2006
Sanctiebeleid (document)
Verslag bezoek RSJ 2004
Verslagen detentieberaad
Verslagen Teamoverleg
Vier-maandsrapportages 2006
Zelfevaluatie 2006

## Bijlage 3 Inspectieprogramma

### **Programma doorlichtingsonderzoek ISt PI Noord-Holland Noord, locatie Zwaag op dinsdag 23, woensdag 24 en donderdag 25 januari 2007**

---

#### **Vooraf**

Gedurende de inspectie zal mogelijk de behoefte bestaan om dossiers in te zien of een (kleine) wijziging in het programma aan te brengen. Om die reden verzoekt de Inspectie om een *vaste contactpersoon* te benoemen, waarmee de inspecteurs tijdens hun onderzoek in de inrichting kunnen afstemmen. Tevens het verzoek om zorg te dragen voor een aparte werkruimte.

De Inspectie wil tijdens haar bezoek graag inzage in:

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

Deze documenten graag beschikbaar in de ISt werkruimte.

#### **Programma**

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

#### **Dinsdag 23 januari 2007**

09.30 uur: Aankomst + toelichting inspectie aan de directie

- Introductie Inspecteurs
- Toelichting programma
- Recente ontwikkelingen: is BVS uitgevoerd?

Piketmelding

HDJI>MvJ

- Plattegrond complex beschikbaar?

- 10.00 — 12.00 uur Rondleiding door de inrichting door (bij voorkeur) het hoofd beveiliging, liefst samen met de ARBO-functionaris of ARBO-coördinator. De inspecteurs willen in ieder geval zien: de centraalpost, een meermanscel, de badafdeling, enkele units.
- 12.15 — 13.00 uur Lunchpauze *N.B. géén gezamenlijke maaltijd.*
- 13.00 — 14.00 uur Interview directie
- 14.15 — 16.15 uur Interview met gedetineerden (maximaal vijf gedetineerden van verschillende afdelingen, waarvan maximaal twee leden van gedeco('s)).
- 16.30 — 17.00 uur Dossieronderzoek, evaluatie dag I, voorbereiding dag II.

### **Woensdag 24 januari 2007**

- 08.00 — 12.00 uur Oriëntatie op de operationele bedrijfsvoering  
De inspecteurs bewegen zich vrijelijk door het complex en houden informatieve gesprekken met medewerkers en gedetineerden.
- 12.00 — 13.00 uur Lunchpauze
- 13.30 — 15.00 uur Interview met leidinggevenden  
-afdelingshoofden  
-hoofd BSD/MMD  
-hoofd arbeid  
-teamleider beveiliging  
-hoofd educatie en vorming/activiteiten.
- 15.30 — 16.30 uur Gesprek met vertegenwoordiging Commissie van Toezicht<sup>[29]</sup>.

### **Donderdag 25 januari 2007**

---

[29] Te organiseren door bemiddeling van de locatie.



- 09.00 — 10.15 uur Interview executieve medewerkers.  
Samenstelling: 4 piw-ers van verschillende afdelingen of teams en 2 medewerkers beveiliging. Indien mogelijk bij dit gesprek graag één of meer vertegenwoordigers van de onderdeelcommissie/OR betrekken.
- 10.30 — 11.30 uur Bijwonen detentieberaad en/of regimesgerelateerd inhoudelijk overleg (indien mogelijk) en/of gesprek met medewerkers BSD/selectie-coördinator.
- 11.30 — 12.15 uur Inzage diverse dossiers waaronder brandveiligheid/BHV.
- 12.30 — 13.00 uur Lunchpauze
- 13.00 — 14.00 uur Deelname teamoverleg executieven (indien mogelijk).
- 14.15 — 15.30 uur Interview met functionarissen zorgstaf:  
-verpleegkundigen  
-arts  
-psycholoog  
-geestelijk verzorger(s)  
-medewerker BSD  
-medewerker Maatschappelijke Dienstverlening  
*N.B. maximaal 8 deelnemers.*
- 15.30 — 16.00 uur Voorbereiding terugkoppeling aan directie<sup>[30]</sup>.

---

[30] Datum/tijd in overleg nader te bepalen.

## Bijlage 4 Toetsingskader

<b>Rechtspositie</b>			
<b>Specifiek toezichtcriterium</b>	<b>Hoofdvraag</b>	<b>Aanzet tot norm en bron</b>	<b>Informatievraag</b>
Justitiabele is op de hoogte van zijn rechten en plichten	1. Worden de gedetineerden geïnformeerd over de regels waar zij zich voor een goede uitvoering van de vrijheidsbeneming aan houden moeten?	De instelling informeert de justitiabele bij binnenkomst en gedurende detentie in een voor hem begrijpelijke taal over zijn rechten en plichten. (art. 41 lid 1 EPR en art. 56 Pbw) Gedetineerde vreemdelingen worden in het bijzonder gewezen op het recht om de consulaire vertegenwoordiger van zijn land van zijn detentie te informeren	Ontvangt de gedetineerde bij binnenkomst schriftelijke informatie (de huisregels) omtrent: de voorschriften voor bejegening van gedetineerden, de categorie waartoe hij behoort, de disciplinaire regels, de toegestane methoden om informatie in te winnen en klachten in te dienen en alle andere zaken die gedetineerden dienen te weten om hun rechten en plichten te begrijpen en zich aan te passen aan het leven in de inrichting?
	2. Worden de gedetineerden geïnformeerd over de klachtregeling voor gedetineerden?	Gedetineerden worden bij binnenkomst en verdere detentie gewezen op hun recht een bezwaar- of verzoekschrift in te dienen, zich te wenden tot de maandcommissaris, een klaag- of beroepschrift in te dienen. (art. 41 en 42 EPR en art. 56 Pbw)	Ontvangt de gedetineerde bij binnenkomst informatie (schriftelijk en mondeling) over de bezwaar- en klachtprocedure? Staat in de huisregels duidelijk en in begrijpelijke taal waartegen, op welke wijze en in welke gevallen een verzoek- of bezwaarschrift, beklag- of beroepschrift kan worden ingediend?
		Rechtsbijstand; gedetineerde heeft recht op rechtsbijstand. (art. 18 Gw en art. 65 Pbw)	Zijn er mogelijkheden om de gedetineerde (juridische)hulp te bieden bij het indienen van

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

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

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

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

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

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



		Alle (executieve) medewerkers worden structureel geschoold en getraind zodat er altijd voldoende vaardigheid is in het toepassen van de instructies. Hierbij is aandacht voor proportionele toepassing. (art. 40, 55 lid 2 en 63 lid 1 EPR)	<p>Worden alle (executieve) medewerkers voldoende geschoold in de dienstinstructies gericht op handhaving van orde en veiligheid?</p> <p>Worden alle (executieve) medewerkers voldoende getraind in de dienstinstructies gericht op handhaving van orde en veiligheid?</p> <p>Wordt voldoende getoetst of executieve medewerkers voldoende vaardigheid hebben in het toepassen van de dienstinstructies gericht op handhaving van orde en veiligheid?</p> <p>Is bij het scholen en trainen van medewerkers, gericht op handhaving van orde en veiligheid, voldoende aandacht voor proportionele toepassing?</p>
		Er is een calamiteitenteam dat getraind is om zorgvuldig en proportioneel geweld toe te passen. (art. 35 Pbw en art. 63 lid 3 EPR)	<p>Bestaat er een calamiteitenteam?</p> <p>Is het calamiteitenteam voldoende uitgerust om zijn werkzaamheden te kunnen uitvoeren?</p> <p>Is het calamiteitenteam extra getraind op proportionele inzet?</p>
Er wordt samen- gewerkt met keten- partners (om de	9. Wordt er samengewerkt met partners in de	Samenwerking bestaat tenminste uit: – er zijn randvoorwaarden gecreëerd zodat	Vindt er regelmatig overleg plaats met ketenpartners op het terrein van

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

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

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- er vinden regelmatig (urine)controles plaats.</li> <li>- sancties worden consequent toegepast.</li> </ul> (art. 29 Pbw)	gesanctioneerd?
Er is aandacht voor integriteit, op incidenten wordt adequaat gereageerd.	14. Is de organisatie ingericht om de kans op integriteitsinbreuken te minimaliseren?	De organisatie is ingericht en personeel wordt ingezet op een wijze waarop de kans op het plaatsvinden van integriteitsinbreuken is geminimaliseerd. Daarbij hoort o.a.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- integriteit is structureel een onderdeel van het werkoverleg.</li> <li>- de organisatie kent zorgvuldige regels voor het omgaan met vertrouwelijke informatie waarover men beschikt.</li> </ul>	Kunnen medewerkers bij het management terecht met integriteitskwesties?
			Toont het management een voorbeeldfunctie op het gebied van integriteit?
			Is integriteit een structureel onderdeel van werkoverleg, functioneringsgesprekken en opleidingen?
			Zijn VIR en WBP geïmplementeerd?
			Is er een vertrouwenspersoon met een duidelijke rol in het integriteitsbeleid?
	15. Is er sprake van een integriteitsbeleid	Er is een integriteitsbeleid dat tenminste voldoet aan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- het integriteitsbeleid is onderdeel van een bredere visie.</li> <li>- integriteit is ingebed in de organisatie.</li> <li>- het integriteitsbeleid draagt eraan bij dat medewerkers hun veiligheid, hun onafhankelijkheid en hun professionele rol t.o.v. gedetineerden handhaven.</li> </ul> (art. 1, 51, 52, 54 lid 1, 55 lid 4 en 56 EPR)	Is er een vastgesteld integriteitsbeleid?
			Is het integriteitsbeleid een herkenbaar onderdeel van de visie van de organisatie?
			Zijn medezeggenschap en medewerkers voldoende betrokken bij het opstellen van dit integriteitsbeleid?
			Is er een gedragscode met duidelijke, heldere normen en waarden?
	16. Worden medewerkers geïnformeerd over beleid en regelingen?	Voldoende op de hoogte zijn behelst in ieder geval dat medewerkers beleid, protocol-len, regelingen, gedragscode, ambtseed, regeling aannemen geschenken e.d. kennen.                     (art. 55 EPR)	Zijn medewerkers op de hoogte gebracht van de regels op het gebied van integriteit, incl. de gedragscode?

<p>17. Zijn doelstellingen en prioriteiten vastgesteld en worden o.g.v. gesignaleerde risico's maatregelen ingezet om de doelstellingen te beheersen?</p>	<p>De organisatie heeft het integriteitsbeleid naar de eigen kenmerken van de organisatie en de locatie vertaald.</p>	<p>Is er een analyse van kwetsbare werkgebieden gemaakt?</p>
		<p>Tonen management en medewerkers zich bewust te zijn van de risico's op het gebied van integriteit?</p>
		<p>Kent het integriteitsbeleid concrete, zo mogelijk meetbare, doelstellingen?</p>
		<p>Kent het integriteitsbeleid een duidelijke normstelling?</p>
		<p>Is er een overzicht van risicovolle functies?</p>
	<p>De organisatie heeft op de voor de organisatie gesignaleerde integriteitsrisico's specifieke beheermaatregelen getroffen op o.a. de volgende terreinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- werving en aanstelling van personeel.</li> <li>- inzet medewerkers;</li> <li>- opleidingen voor de medewerkers.</li> <li>- beoordeling van functioneren van medewerkers.</li> </ul>	<p>Speelt integriteit een rol bij het aannamebeleid en de introductie van nieuwe medewerkers?</p>
		<p>Is er sprake van voldoende functiescheiding bij risicovolle functies?</p>
		<p>Is er aandacht voor een evenwichtige samenstelling van de teams?</p>
		<p>Rouleren medewerkers periodiek tussen de afdelingen / teams?</p>
		<p>Rouleren de afdelingshoofden / teamleiders periodiek tussen de verschillende afdelingen / teams?</p>
		<p>Is integriteit een onderwerp in de opleidingsplannen van de medewerkers?</p>
		<p>Komt integriteit aan bod in het functioneringsgesprek?</p>
		<p>Zijn er maatregelen om de belemmeringen voor een</p>

			<p>open en transparante organisatie als gevolg van de aanwezigheid van verschillende bestemmingen in een locatie weg te kunnen nemen?</p> <p>Zijn er maatregelen om de belemmeringen voor een open en transparante organisatie als gevolg van de gebouwelijke structuur weg te kunnen nemen?</p> <p>Zijn er protocollen m.b.t. vertrouwelijke informatie?</p> <p>Stemt de inhoud van deze protocollen overeen met wet- en regelgeving (bv. VIR en WBP)?</p>
	18. Wordt de goede uitvoering van beleid en beheersingsmaatregelen bewaakt en worden integriteitsbreuken adequaat aangepakt?	Regelingen en procedures worden nageleefd.	<p>Is er sprake van zelfcorrigerend vermogen door het uiten van kritiek, open communicatie, elkaar aanspreken op (on)gewenst gedrag en aanspreken door het management?</p> <p>Is er sprake van transparantie over afhandelingen van integriteitsinbreuken?</p>
		Adequaat aanpakken van incidenten houdt in ieder geval in dat reacties op incidenten conform het opgestelde integriteitsbeleid zijn.	<p>Is de reactie op incidenten conform het integriteitsbeleid?</p> <p>Worden integriteitsinbreuken achteraf geanalyseerd?</p>

<p>Bij een vrijheden- en overplaatsingsbesluit worden risico's en belangen zorgvuldig afgewogen.</p>	<p>19. Op welke wijze worden vrijheden- en overplaatsingsbesluiten genomen?</p>	<p>De wijze van besluiten nemen omvat tenminste het volgende: er is een vastgestelde procedure. de gehanteerde procedure sluit aan bij de regelgeving. bepaald is welke functionarissen bij een besluit betrokken dienen te zijn. risico- en belangen-afweging is een onderdeel van de procedure. ( art. 13, 15 25, 26 en 52 Pbw)</p>	<p>Is er een vastgestelde procedure?</p> <p>Sluit de gehanteerde procedure aan op de regelgeving?</p> <p>Is de procedure duidelijk op het aspect risico- en belangenafweging?</p> <p>Is vastgelegd welke functionarissen bij een besluit betrokken dienen te zijn?</p> <p>Wat is de rol van het detentieberaad?</p>
	<p>20. Vindt er een zorgvuldige afweging plaats van de risico's en belangen bij de totstandkoming van een vrijheden- en overplaatsingsbesluit ?</p>	<p>Voor een zorgvuldige afweging is het van belang dat: medewerkers zich houden aan de procedure. medewerkers een goed zicht hebben op de risico's en belangen.</p>	<p>Houden medewerkers zich in de praktijk aan de procedure?</p> <p>Hoe wordt in de praktijk inzake het vrijhedenbeleid rekening gehouden met risico's gelegen in de persoon van de gedetineerde?</p> <p>Zijn de besluiten voldoende gemotiveerd?</p>

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



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

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

## Bijlage 5 Geografische ligging locatie