

IST

**Reclassering Nederland**

**Roermond**

Inspectierapport

Doorlichting



*Justitie*





Ministerie van Justitie

Inspectie voor de Sanctietoepassing

**RN Roermond**

Inspectierapport  
Doorlichting

December 2008

## 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 van de inspectie	9
1.3 Opzet	9
1.4 Toetsingskader	10
1.5 Objectbeschrijving	11
1.6 Leeswijzer	12
<b>2 Maatschappelijke reïntegratie</b>	<b>13</b>
2.1 Inhoud van het reclasseringscontact	13
2.1.1 Advies en toezicht	13
2.1.2 Werkstraffen	16
2.1.3 Gedragsinterventies	17
2.2 Samenwerking (netwerk)partners	18
2.2.1 Advies en toezicht	19
2.2.2 Werkstraffen	20
2.2.3 Gedragsinterventies	22
2.3 Conclusie maatschappelijke reïntegratie	23
<b>3 Maatschappijbeveiliging</b>	<b>25</b>
3.1 Bijdrage aan de strafrechtsketen	25
3.1.1 Advies	25
3.1.2 Toezicht	27
3.1.3 Werkstraffen	28
3.1.4 Gedragsinterventies	31
3.2 Risico-identificatie en -beheersing	32
3.2.1 Advies	32
3.2.2 Toezicht	33
3.3 Conclusie maatschappijbeveiliging	35
<b>4 Rechtspositie reclasseringscliënten</b>	<b>37</b>

4.1	Informatieverstrekking	37
4.2	Functioneren beklagregeling	38
4.3	Privacy	38
4.4	Bejegening	39
4.5	Conclusie rechtspositie reclasseringscliënten	40
5	<b>Interne veiligheid</b>	<b>41</b>
5.1	Voorkoming intimidatie en agressie	41
5.2	Veiligheid werkstrafplaatsen	42
5.3	Omgang met incidenten	44
5.4	Conclusie interne veiligheid	44
6	<b>Organisatieaspecten</b>	<b>46</b>
6.1	Personeelsmanagement	46
6.2	Communicatie	47
6.3	Integriteit	48
6.4	Conclusie organisatieaspecten	49
7	<b>Slotbeschouwing</b>	<b>50</b>
Bijlage 1	Afkortingen	51
Bijlage 2	Bronnen	52
Bijlage 3	Inspectieprogramma	53
Bijlage 4	Geografische ligging locatie	54

## Voorwoord

De Inspectie voor de Sanctietoepassing (ISt) heeft in oktober 2008 een doorlichting uitgevoerd bij de reclasseringsunits van Reclassering Nederland in Roermond.

De Inspectie kan tot de conclusie komen dat een aantal - landelijk - ingezette verbetertrajecten in Roermond tot zichtbaar resultaat heeft geleid, en ertoe heeft geleid dat het beleid van de reclasseringsunits op de meeste criteria voldoet aan de normen waaraan de Inspectie heeft getoetst.

Hoewel over het algemeen ook de uitvoering van de reclasseringstaken voldoet, signaleert de ISt wel een aantal punten waarop verbeteringen noodzakelijk zijn.

Het meten en evalueren van inhoudelijke resultaten is nog te weinig ontwikkeld. Daardoor is er te weinig zicht op de effecten van reclasseringsactiviteiten, het behalen van doelstellingen, de tevredenheid van opdrachtgevers en samenwerkingspartners, en de beleving van cliënten. Hoewel de aanbevelingen die hierop betrekking hebben zich richten op het management van RN Roermond, is de Inspectie van mening dat het landelijk hoofdkantoor van Reclassering Nederland een belangrijke rol zou moeten spelen bij de ontwikkeling hiervan.

W.F.G. Meurs  
hoofdinspecteur

## Samenvatting

De Inspectie voor de Sanctietoepassing (ISt) houdt onder meer toezicht op de reclasseringsinstellingen. Begin oktober 2008 heeft de ISt een doorlichting uitgevoerd van de reclasseringsunits van Reclassering Nederland in Roermond. Het doel van deze inspectie is deze units op hun functioneren te beoordelen aan de hand van het nieuwe toetsingskader voor reclasseringsinstellingen dat in augustus 2008 is vastgesteld. Hierin zijn opgenomen de aspecten maatschappelijke reïntegratie, beveiliging van de maatschappij, rechtspositie van reclasseringscliënten, interne veiligheid en organisatorische aspecten

### **Maatschappelijke reïntegratie**

RN Roermond gebruikt de RISc als het centrale instrument om advisering en toezicht inhoud te geven. Het is echter niet duidelijk aan welke eisen de overdacht van de adviseur naar de toezichthouder moet voldoen in geval van bijvoorbeeld lange wachttijd, kwetsbare cliënten of betrokkenheid van externe instanties. Door het in kaart brengen van criminogene factoren, het toeleiden naar zorg en het uitvoeren van interventies op de probleemgebieden dragen de reclasseringsactiviteiten bij aan maatschappelijke reïntegratie van de justitiabele. De organisatie meet niet de resultaten van de geadviseerde of uitgevoerde activiteiten. Daardoor ontbreekt het inzicht in de mate waarin doelstellingen zoals het toeleiden naar werk, zorg of behandeling worden bereikt.

Bij de uitvoering van de werkstraffen heeft de organisatie geen operationele doelstellingen geformuleerd die kunnen bijdragen aan maatschappelijke reïntegratie. Hoewel in de praktijk diverse voorbeelden zichtbaar zijn hoe dit door medewerkers vormgegeven wordt in individuele cases, is dit niet gebaseerd op vastgelegd beleid van de organisatie.

Ketensamenwerking is groeiende, vooral door de ontwikkeling van veiligheidshuizen en de aanpak van specifieke dadergroepen als veelplegers en daders van huiselijk geweld. In de uitvoering is dit merkbaar, maar er is nog geen sprake van sluitend beleid voor alle doelgroepen.

Reclasseringswerkers moeten op casusniveau nog regelmatig veel moeite

doen om zorg of begeleiding bij netwerkorganisaties voor hun cliënten te realiseren.

RN Roermond maakt gebruik van commerciële projectplaatsen om werkgestraften hun werkstraf uit te laten voeren, terwijl in het landelijk beleid is aangegeven dat projectplaatsen uit de non-commerciële sector afkomstig moeten zijn. Daarbij worden projectplaatsen niet goedgekeurd door het parket, zoals in het Besluit Taakstraffen is voorgeschreven.

Bij de uitvoering van de gedragsinterventies is er veel aandacht voor onderbouwing van de interventie en de borging van de kwaliteit. In de praktijk loopt de communicatie tussen vaste begeleiders en trainers echter nog niet altijd zoals voorgeschreven. Inbedding van de gedragsinterventie in de begeleiding van de justitiabele is daardoor niet gegarandeerd.

### **Maatschappijbeveiliging**

In lijn met landelijke veranderingen ten aanzien van onder andere verscherping van het reclasseringstoezicht is ook RN Roermond een verbetertraject gestart. Hierbij is met name ingezet op zowel het maken van afspraken met de opdrachtgevers als verbetering in de risico-identificatie en -beheersing. Het beleid is sterk verbeterd, maar de kwaliteit van de uitvoering is nog niet altijd constant, onder andere als gevolg van tijdsdruk en de grote hoeveelheid veranderingen in de afgelopen periode.

De afstemming tussen vraag en aanbod van reclasseringsproducten loopt in de praktijk nog stroef. Voor zowel werkstraffen als toezichten is er een te grote werkvoorraad waardoor er geen sprake is van een snelle executie van vonnissen. Ook bij de adviestaak lukt het niet om tijdig aan de gehele vraag te voldoen en is de werkdruk dusdanig hoog dat er soms wordt ingeleverd op de kwaliteit van de adviesproducten. Bij de gedragsinterventies is er eveneens sprake van een afstemmingsproblematiek.

Het overleg tussen RN Roermond en haar justitiële opdrachtgevers verloopt goed, maar er is geen sprake van systematische evaluatie en analyse van klanttevredenheid, het nakomen van afspraken en de effecten van adviezen en toezichten. Ook ontbreekt de jaarlijkse verantwoording aan het openbaar ministerie over het gevoerde beleid inzake de tenuitvoerlegging van taakstraffen, waaronder de begeleiding, het toezicht, de genomen beslissingen en de afhandeling van klachten.

### **Rechtspositie reclasseringscliënten**

RN Roermond houdt over het algemeen voldoende rekening met de rechtspositie van haar cliënten. Op enkele punten zijn verbeteringen

wenselijk. RN Roermond zou naar oordeel van de Inspectie periodiek onderzoek dienen uit te voeren naar de kwaliteit van de bejegening van reclasseringcliënten en in welke mate cliënten daadwerkelijk worden voorgelicht over hun rechten en plichten en of zij dit begrijpen. Ook zou RN Roermond systematisch aandacht moeten besteden aan interculturele aspecten van het reclasseringswerk en -methodiek.

### **Interne veiligheid**

RN Roermond heeft over het algemeen voldoende aandacht voor de interne veiligheid voor zover dit de eigen organisatie betreft. Het beleid ten aanzien van de veiligheid op de projectplaatsen kan echter beter. De wijze waarop het eerstelijns toezicht door de projectplaats uitgevoerd dient te worden is te weinig specifiek vastgelegd. De intensiteit van het tweedelijns toezicht door de medewerkers werkstraffen is niet gebaseerd op richtlijnen, maar op een individuele inschatting van de medewerkers werkstraf. Het beleid en de uitvoering met betrekking tot het toezicht op de projectplaatsen wordt niet systematisch geëvalueerd.

### **Organisatieaspecten**

Met betrekking tot de criteria personeelsmanagement en communicatie is het zichtbaar dat de organisatie een lastige tijd achter de rug heeft, maar dat er inmiddels een stevige organisatie staat. Met betrekking tot het criterium integriteitsbeleid constateert de Inspectie dat een expliciet en samenhangend integriteitsbeleid ontbreekt.

### **Aanbevelingen aan RN Roermond**

De inspanningen van een aantal verbetertrajecten zijn duidelijk zichtbaar in het beleid en de uitvoeringspraktijk van RN Roermond. Desalniettemin leidt deze doorlichting tot het formuleren van een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen hebben voor een groot deel betrekking op de frictie tussen vraag en aanbod van reclasseringsproducten en het meten en evalueren van inhoudelijke resultaten van reclasseringsactiviteiten.

Hoewel deze aanbevelingen zich richten op het management van RN Roermond, is de Inspectie van mening dat het landelijk hoofdkantoor van Reclassering Nederland een belangrijke rol zou moeten spelen bij de opvolging hiervan.



- Stel instructies op ten aanzien van de eisen waaraan de overdracht van een rapporteur naar een toezichthouder moet voldoen in uiteenlopende situaties.
- Draag zorg voor borging van de inbedding van gedragsinterventies in de integrale begeleiding van de justitiabele.
- Breng in kaart welke probleemgebieden de doelgroep van RN Roermond kent en bepaal op grond daarvan met welke instellingen het maken van samenwerkingsafspraken wenselijk zou zijn.
- Roep werkgestraften zo spoedig mogelijk na aanmelding van het vonnis op. Voorkom wachtlijsten die een spoedige executie van een vonnis belemmeren.
- Stel specifiek beleid vast ten aanzien van de intensiteit en aard van eerstelijns toezicht op de werkgestrafte door de projectplaats en leg dit vast in een overeenkomst. Besteed hierbij aandacht aan het voorkomen van intimidatie en integriteitschendingen.
- Stel specifiek beleid vast ten aanzien van het tweedelijns toezicht op de projectplaats door de medewerkers werkstraf.
- Draag zorg voor een systematische evaluatie van het eerstelijns toezicht door de projectplaats op de taakgestrafte en het tweede lijnstoezicht door de reclassering.
- Maak een eind aan het gebruik van commerciële bedrijven als projectplaatsen.
- Leg jaarlijks verantwoording af aan het openbaar ministerie over het gevoerde beleid inzake de tenuitvoerlegging van taakstraffen, waaronder de begeleiding, het toezicht, de genomen beslissingen en de afhandeling van klachten.
- Stel een integriteitsbeleid vast, inclusief een gedragscode en geeft hier actief invulling aan.
- Besteed systematisch aandacht aan interculturele aspecten van het reclasseringswerk en -methodiek.
- Evalueer systematisch en periodiek de oplevertijden van voorlichtingsrapportages, de starttermijnen van toezichten.
- Evalueer systematisch op organisatieniveau resultaten en effecten van reclasseringsactiviteiten.
- Evalueer systematisch de klanttevredenheid van opdrachtgevers
- Evalueer systematisch de werkrelatie met samenwerkingspartners zoals hulpverleningsinstellingen en werkstrafprojecten
- Evalueer systematisch de beleving van cliënten of cliënttevredenheid

**Aanbeveling aan het landelijk hoofdkantoor van Reclassering Nederland**

- Leg in beleid en instructies vast op welke wijze de uitvoering van de werkstraf een bijdrage kan leveren aan de maatschappelijke reïntegratie van de werkgestrafte. Meet de resultaten hiervan en evalueer deze.

**Aanbeveling aan de reclasseringsorganisaties en de Dienst Justitiële Inrichtingen**

- Neem maatregelen om de afstemming tussen vraag en aanbod van erkende gedragsinterventies te verbeteren.

**Aanbeveling aan de Minister en Staatssecretaris van Justitie**

- Vraag aan het College van Procureurs-Generaal om toe te zien dat lokale parketten invulling geven aan de goedkeuring van werkstrafprojecten.
- Vereenvoudig de systematiek van productieplanning zodat lokale reclasseringsunits beter op de vraag vanuit lokale opdrachtgevers kunnen reageren.
- Geef aan of afspraken over de starttermijn van toezichten op lokaal niveau mogen afwijken van landelijke richtlijnen.

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding en doel

### **Aanleiding van de inspectie**

De Inspectie voor de Sanctietoepassing (ISt) houdt toezicht op de sanctietoepassing in Nederland. Zij doet dit ondermeer door reclasseringsinstellingen met een zekere regelmaat op hun functioneren te beoordelen.

De reclasseringsunits van Reclassering Nederland in Roermond (kortweg: RN Roermond) zijn nog niet eerder in een doorlichting betrokken.

De doorlichting van RN Roermond is de eerste doorlichting van een reclasseringsinstelling met gebruik van het nieuwe toetsingskader voor reclasseringsinstellingen dat in augustus 2008 door de Inspectie voor de Sanctietoepassing is vastgesteld.

### **Doel van de inspectie**

Het doel van de inspectie is te bezien hoe het bij RN Roermond is gesteld met de maatschappelijke reïntegratie, beveiliging van de maatschappij, rechtspositie van reclasseringscliënten, interne veiligheid en de daarmee samenhangende organisatorische aspecten.

## 1.2 Reikwijdte van de inspectie

De inspectie omvat de reclasseringsunits van Reclassering Nederland die in Roermond gevestigd zijn. Deze units zijn onderdeel van Reclassering Nederland, regio Limburg en omvatten een adviesunit (werkgebied arrondissement Roermond), een werkstrafunit en twee toezichtunits (beide werkgebied arrondissementen Roermond en Maastricht).

## 1.3 Opzet

### **Methode**

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

een dossieronderzoek.<sup>[1]</sup> Ook houden de inspecteurs die het onderzoek uitvoeren interviews met medewerkers en management en met lokale opdrachtgevers, in dit geval een unitdirecteur van de PI Roermond en twee officieren van Justitie van het parket Roermond, tevens lid van het MT. Daarnaast brengen de inspecteurs een bezoek aan projectplaatsen waar werkstraffen uitgevoerd worden en spreken zij met reclasseringscliënten. In bijlage 3 is het inspectieprogramma opgenomen. Al deze informatie wordt afgezet tegen het gehanteerde toetsingskader (zie paragraaf 1.4) en leidt tot een beoordeling van de te toetsen criteria op de dimensies beleid, uitvoering en borging.

### **Tijdpad**

Op 8 mei is de doorlichting formeel aangekondigd. Door omstandigheden is de inspectie echter uitgesteld en opnieuw aangekondigd op 25 augustus 2008. Het onderzoek is uitgevoerd op 1, 2, 6 en 7 oktober 2008. Het concept-inspectierapport is op 17 november 2008 voor wederhoor aangeboden aan de regiomanager. Op 4 december 2008 is het inspectierapport vastgesteld door de hoofdinspecteur ISt en aangeboden aan de Staatssecretaris van Justitie.

### **1.4 Toetsingskader**

Het toetsingskader dat bij doorlichtingen van reclasseringsinstellingen wordt gehanteerd, is gebaseerd op de European rules on Community Sanctions and measures van de Council of Europe, brieven van de Minister van Justitie, inclusief het beleidskader toezicht, het ISD beleidskader en het Draaiboek Samenwerkingsmodel GW-3RO, het besluit Tenuitvoerlegging Taakstraffen, en documentatie van de Erkeningscommissie Gedragsinterventies Justitie. Ook zijn er in sommige gevallen aanvullende verwachtingen geformuleerd, gebaseerd op beleid dat de reclasseringsorganisaties zelf hebben beschreven in bijvoorbeeld het Handboek Reclassering of in door de ISt zelf geoperationaliseerde normen.

Het toetsingskader bestaat uit vijf modules, een basismodule en één voor elk van de vier reclasseringstaken: advies, toezicht, werkstrafexecutie en gedragsinterventies. De modules worden toegepast voor zover de te inspecteren reclasseringsinstelling de betreffende taak uitvoert.

---

[1] In het dossieronderzoek zijn 14 adviezen, 4 gedragsinterventies, 6 toezichten en 7 werkstraffen ingezien. Het dossieronderzoek beoogt geen representatieve steekproef te zijn.

Het toetsingskader omvat de aspecten maatschappelijke reïntegratie, maatschappijbeveiliging, rechtspositie reclasseringscliënten, interne veiligheid en organisatieaspecten.

Genoemde aspecten zijn opgedeeld in criteria die de Inspectie beoordeelt op de dimensies beleid, uitvoering en borging. Bij de dimensie beleid beziet de Inspectie of ten aanzien van het te toetsen criterium beschreven instellingsbeleid beschikbaar is dat voldoet aan de normen uit het toetsingskader. Bij de dimensie uitvoering stelt de Inspectie vast in hoeverre de uitvoering voldoet aan de normen en verwachtingen. Bij de dimensie borging gaat de Inspectie na in hoeverre de instelling resultaten meet, het beleid periodiek evalueert op effectiviteit en zonodig bijstelt. Het oordeel is geformuleerd in de volgende vier waarderingen:

- Voldoet niet aan de relevante normen en verwachtingen
- Voldoet in beperkte mate aan de relevante normen en verwachtingen
- Voldoet overwegend, maar niet volledig aan de relevante normen en verwachtingen
- Voldoet volledig aan de relevante normen en verwachtingen.

### **1.5 Objectbeschrijving**

RN Roermond omvat vier reclasseringsunits. Samen met één adviesunit in het arrondissement Maastricht vormen deze units de regio Limburg van RN, die bestaat uit de arrondissementen Roermond en Maastricht. De regio Limburg wordt aangestuurd door een integraal verantwoordelijke regiomanager die rapporteert aan de landelijke directie van RN. De werkzaamheden van de vier units vinden plaats vanuit één lokatie in Roermond, waar ook het regiokantoor Limburg gevestigd is.

Sinds 2007 zijn de advies- en uitvoeringstaken van de reclassering gescheiden. De adviesunit heeft het arrondissement Roermond als werkgebied. De unit voert diagnoses uit en brengt jaarlijks bijna 300 advies- en bijna 300 voorlichtingsrapporten uit in opdracht van de rechterlijke macht en instellingen van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI). In de unit zijn 13 medewerkers, een werkbegeleider en een unitmanager werkzaam.

Er zijn twee toezichtunits die in totaal ruim 750 reclasseringstoezichten op jaarbasis uitvoeren in de gehele regio Limburg. Toezichtunit 1 voert de reguliere toezichten uit; voornamelijk toezicht bij schorsing onder voorwaarden en bij voorwaardelijke sancties. In deze unit werken in totaal 17

reclasseringswerkers, een werkbegeleider en een unitmanager. Aan deze unit zijn ook de trainers van de gedragsinterventies verbonden.

Toezichtunit 2 voert de toezichten uit met een hoog risico, de tbs-toezichten en de elektronische toezichten bij penitentiaire programma's. In deze unit werken 14 reclasseringswerkers, een werkbegeleider en een unitmanager.

De werkstrafunit voert sinds 2004 alle activiteiten van RN uit met betrekking tot de executie van werkstraffen in de gehele regio Limburg. Dit betreft de executie van zo'n 1700 werkstraffen op jaarbasis. Er werken 20 medewerkers werkstraf, die de intake, plaatsing en controle van werkgestraften in hun takenpakket hebben. De uitvoering van de werkstraffen vindt plaats op zo'n 80 individuele projectplaatsen en in drie groepsprojecten. Deze groepsprojecten worden begeleid door zeven werkmeesters die in dienst zijn van de werkstrafunit. De werkstrafunit heeft een werkbegeleider in dienst die de begeleiding van de medewerkers werkstraf als taak heeft. Het management van de werkstrafunit bestaat uit een hoofd bedrijfsbureau, die verantwoordelijk is voor de projecten en de werkmeesters aanstuurt. Een unitmanager heeft de eindverantwoordelijkheid over de unit.

De units worden ondersteund door een administratieve staf. Ook heeft de regio twee beleidsmedewerkers, een controller en een personeelsmedewerker in dienst.

## **1.6 Leeswijzer**

Elk criterium start met een korte samenvatting van de normen en verwachtingen bij het betreffende toetsingscriterium. De beschrijving van de bevindingen bij de criteria die betrekking hebben op maatschappelijke reïntegratie en maatschappijbeveiliging zijn uitgewerkt naar de verschillende reclasseringstaken.

Op basis van de bevindingen komt de Inspectie tot een oordeel dat kan leiden tot één of meer aanbevelingen. De aanbevelingen zijn gericht aan RN Roermond, tenzij anders is aangegeven.

## 2 Maatschappelijke reïntegratie

### 2.1 Inhoud van het reclasseringscontact

#### Toetsingscriterium

De inhoud van het reclasseringscontact dient een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke reïntegratie van de reclasseringscliënt. Dit kan door de uitkomsten van een instrument zoals de RISc uitgangspunt te laten zijn voor door de reclassering uitgebrachte adviezen en de activiteiten binnen een reclasseringstoezicht. [2] Voor zover dit op grond van de uitkomsten van de RISc aan de orde is, dienen SMART-doelstellingen geformuleerd te zijn die bijdragen aan de maatschappelijke reïntegratie. [3]

Het executeren van werkstraffen kan bijdragen aan maatschappelijke reïntegratie doordat deze detentieschade voorkomt, maar de werkstraf kan ook ingezet worden om expliciete, geïndividualiseerde doelstellingen te bereiken bij werkgestraften zoals het bevorderen van werkritme of het toeleiden naar zorg.

Het reclasseringscontact kan ook een bijdrage leveren aan maatschappelijke reïntegratie door gedragsinterventies aan te bieden waarvan is aangetoond dat deze een bijdrage leveren aan recidivebeperking als gevolg van gedragsverandering.[4]

#### 2.1.1 Advies en toezicht

#### Bevindingen

Er zijn instructies voor het gebruik van de RISc en er zijn formats voor de verschillende soorten adviezen, rapportages en evaluaties. Deze zijn helder, maar er zijn de afgelopen jaren ingrijpende veranderingen geweest met als doel de kwaliteit van de rapportage en het toezicht te verbeteren. De instructies wijzigen daardoor nog al eens, wat het soms lastig maakt voor medewerkers om de veranderingen bij te houden. Daarbij komen de regionale richtlijnen niet altijd exact overeenkomen met de landelijke richtlijnen, wat ook voor enige verwarring zorgt.

---

[2] RISc (Recidive Inschattings Schalen) is een instrument dat op basis van criminogene factoren het recidiverisico, mogelijkheden voor gedragsbeïnvloeding en de geschikte reclasseringsinterventie bepaalt.

[3] Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch Tijdgebonden.

[4] Dit wordt getoetst door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies van het Ministerie van Justitie.

Er zijn geen instructies waarin is vastgelegd op welke wijze de overdracht plaatsvindt tussen de reclasseringswerker die een voorlichtingsrapport uitbrengt en de reclasseringwerker die vervolgens het toezicht uitvoert. De adviezen zijn standaard gebaseerd op de RISc. Voor korte rapporten, bijvoorbeeld bij advisering of de werkstraf een geschikte sanctie is, wordt ook wel de Quicksan gebruikt. [5] Bij verdachten die hardnekkig ontkennen wordt geen reclasseringsinterventie geadviseerd omdat er geen goede indicatiestelling gemaakt kan worden. In sommige gevallen komt de uitkomst van de RISc niet overeen met het professionele oordeel van de reclasseringswerker. Zo geeft de uitslag van de RISc bij zedendeliquenten en daders van huiselijk geweld vaak een te positief beeld over de kans op recidive.

De reclasseringswerker die het toezicht uitvoert baseert zich daarbij op de adviezen uit de reclasseringsrapportage. Er is niet altijd sprake van overleg tussen rapporteur en toezichthouder. In uitzonderingsgevallen vindt er een gesprek plaats tussen de cliënt en zowel de rapporteur als de toezichthouder. Dit gebeurt op inschatting van de betrokken reclasseringswerkers. Als er geen reclasseringsrapportage is geweest of bij grote veranderingen in de situatie van de cliënt nadat het rapport is uitgebracht, wordt er een nieuwe RISc uitgevoerd.

Bij de start van een toezicht sluiten reclasseringswerker en onder toezicht gestelde een toezichtovereenkomst af. Hierin worden eventuele doelstellingen opgenomen die bij moeten dragen aan de maatschappelijke reïntegratie. De mate waarin deze doelstellingen SMART zijn geformuleerd wisselt. De instructies om SMART-doelstellingen in de overeenkomst op te nemen bestaan nog niet zo lang. Ook start het toezicht soms met algemeen geformuleerde doelen om deze in een later stadium specifiek uit te werken. De werkbegeleider controleert de adviezen in de rapporten en de uitvoering van toezichten en accordeert de inhoud van alle formele stukken die extern verstuurd worden. Ook de toezichtovereenkomsten met de cliënten en de interne evaluaties van de toezichten worden door de werkbegeleider gecontroleerd. Dilemma's die hierin naar voren komen zijn onderwerp van gesprek met de werkbegeleider of in het casuïstiekoverleg. Medewerkers merken op dat er sinds kort meer ruimte is voor aandacht voor resocialisatie van de cliënt. Eerder lag de nadruk van de sturing -mede naar aanleiding van incidenten- sterk op risicobeheersing.

---

[5] De Quicksan is een selectie-instrument om in de eerste fase van het strafproces een inschatting te maken m.b.t. het afnemen van een RISc en het inzetten van vervolgvacatures.



Er wordt niet geëvalueerd of de adviezen in de rapportages of de uitvoering van toezichten daadwerkelijk een bijdrage leveren aan maatschappelijke reïntegratie. De doelstellingen en resultaten worden niet geregistreerd op een niveau dat dit gemeten kan worden. Het Cliënt Volg Systeem (CVS) biedt daar ook niet de mogelijkheid toe. [6]

### **Oordeel**

Het beleid en de instructies zijn mede gericht op het leveren van een bijdrage van het reclasseringscontact aan maatschappelijke reïntegratie en voldoen daarmee overwegend aan de normen en verwachtingen op deze dimensie. De Inspectie meent dat het goed zou zijn als er specifieke instructies zouden zijn met betrekking tot de overdracht van een rapporteur naar een toezichthouder, zodat duidelijk is aan welke eisen een overdracht moet voldoen in geval van bijvoorbeeld lange wachttijd, kwetsbare cliënten of betrokkenheid van externe instanties. Daar zit nu geen duidelijke (beleids)lijn in waardoor de invulling van de overdracht wisselt.

Ook de uitvoering voldoet overwegend en niet volledig omdat de kwaliteit van de benoemde doelstellingen nog niet constant is. Met betrekking tot de borging voldoet RN Roermond beperkt aan de normen en verwachtingen ten aanzien van de bijdrage die het reclasseringscontact levert aan de maatschappelijke reïntegratie van de cliënt. Op casusniveau is er wel sprake van controle, maar de organisatie brengt niet expliciet de reïntegratiedoelstellingen in kaart en de mate waarin deze doelstellingen worden behaald worden niet geëvalueerd. De reclasseringsorganisatie heeft daarmee onvoldoende inzicht in welke mate zij effectief is in het leveren van een bijdrage aan de maatschappelijke reïntegratie van haar cliënten.

### **Aanbevelingen**

- Stel instructies op ten aanzien van de eisen waaraan de overdracht van een rapporteur naar een toezichthouder moet voldoen in uiteenlopende situaties.
- Monitor de doelstellingen met betrekking tot maatschappelijke reïntegratie van de reclasseringscliënt die opgenomen zijn in adviezen of reclasseringstoezicht en meet en evalueer in hoeverre deze daadwerkelijk worden behaald.

---

[6] het informatiesysteem dat landelijk gebruikt wordt voor de vastlegging van het reclasseringsproces

### 2.1.2 Werkstraffen

#### Bevindingen

RN Roermond heeft geen beleid vastgelegd waarin is aangegeven op welke wijze de executie van werkstraffen bijdraagt aan de maatschappelijke reïntegratie, noch zijn er operationele doelstellingen gesteld waarin dit is opgenomen. De medewerkers werkstraf hebben geen kader om bijvoorbeeld trainingen te geven of mensen te verwijzen. Hun opdracht is de executie van de werkstraf.

In de praktijk proberen de medewerkers werkstraf de werkgestraften die tegen problemen aanlopen wel te helpen of op vrijwillige basis te verwijzen. Per cliënt is dat verschillend, medewerkers proberen maatwerk te leveren. Zo gebeurt het bijvoorbeeld wel dat als iemand geen werk heeft de werkstraf gebruikt wordt om werkritme op te laten doen of bij iemand die in een arbeidsreïntegratietraject zit de werkstraf als stage te gebruiken. Dat heeft enerzijds tot doel iemand te resocialiseren, maar anderzijds ook tot doel om de werkstraf te laten slagen. Soms blijven werkgestraften na hun werkstraf als vrijwilliger actief bij de projectplaats waar ze hun werkstraf uitvoerden en vergroten hiermee hun sociale binding. Ook werkt de medewerker werkstraf samen met een toezichthouder als een werkgestrafte ook reclasseringstoezicht heeft. Dit loopt het best als het toezicht bij de eigen RN-organisatie ligt. De informatie-uitwisseling loopt in andere gevallen moeilijker.

De agogische component in de begeleiding van de werkgestrafte is bij caseloadgesprekken tussen de werkbegeleider van de werkstrafunit en de medewerkers werkstraf vast onderwerp van gesprek. Er worden echter geen resultaten op het terrein van maatschappelijke reïntegratie gemeten of geëvalueerd.

#### Oordeel

RN Roermond heeft geen beleid vastgesteld waarin is aangegeven op welke wijze de werkstraf bijdraagt aan de maatschappelijke reïntegratie van de werkgestraften. Ook het hoofdkantoor van Reclassering geeft hiervoor geen kader aan de regio's. Daarmee voldoet het beleid niet aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. In de uitvoeringspraktijk proberen medewerkers echter, waar mogelijk, de werkstraf hieraan bij te laten dragen, waardoor de uitvoering overwegend aan de normen en verwachtingen op dit

criterium voldoet. Deze inspanningen zijn echter niet geborgd, zodat op deze dimensie RN Roermond niet aan de normen en verwachtingen voldoet

### **Aanbeveling aan het landelijk hoofdkantoor van Reclassering Nederland**

- Leg in beleid en instructies vast op welke wijze de uitvoering van de werkstraf een bijdrage kan leveren aan de maatschappelijke reïntegratie van de werkgestrafte. Meet de resultaten hiervan en evalueer deze.

### **2.1.3 Gedragsinterventies**

#### **Bevindingen**

RN Roermond voert één erkende gedragsinterventietraining uit, de training Cognitieve Vaardigheden (CoVa). Daarnaast voert zij budgetteringscursussen uit. RN Roermond adviseert geen Sociale Vaardigheidstrainingen, maar op basis van oude vonnissen voert zij nog enkele uit. Op dit moment worden trainers opgeleid voor de (voorlopig) erkende training Arbeidsvaardigheden, zodat deze ook in de toekomst gegeven kan worden.

Volgens landelijke richtlijnen is de CoVa alleen geïndiceerd bij bepaalde voorgeschreven uitkomsten van de RISc.[7] In de regel worden deze richtlijnen gevolgd. In enkele gevallen komt het wel voor dat de CoVa niet door middel van de RISc geïndiceerd is, maar toch wordt geadviseerd. Dat gebeurt bijvoorbeeld als de afnemer van de RISc aanneemt dat de justitiabele sociaal wenselijke antwoorden heeft gegeven waardoor de recidivekans hoger ligt dan uit de RISc blijkt of bij daders van huiselijk geweld of zedendeliquenten (zie ook paragraaf 2.1.1). Formeel zou er dan voordat de CoVa wordt opgenomen in een advies overleg moeten plaatsvinden met een coach van het facilitair Interventie Team (FIT)[8]. In de praktijk gebeurt dat niet altijd. Meestal wordt de CoVa dan toch uitgevoerd. Andersom kan het voorkomen dat een CoVa is geïndiceerd, maar dat het toezichttraject nog te kort duurt om een gehele CoVa af te ronden. Dan wordt de CoVa niet meer uitgevoerd.

De programma-integriteit wordt bewaakt met een uitgebreid systeem van kwaliteitszorg. Daarbij wordt de kwaliteit van de trainers gemonitord door gebruik te maken van video-opnamen en evaluatieformulieren. De

---

[7] Deze richtlijnen zijn goedgekeurd door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitie die deze heeft getoetst op de bijdrage aan recidivebeperking.

[8] Onder het landelijk RN hoofdkantoor ressorterend team dat de implementatie van erkende gedragsinterventies coördineert en ondersteunt

programmadoelen van een individuele cliënt worden op casusniveau geëvalueerd. Er vindt een voor- en nameting plaats waarbij wordt geëvalueerd of houding en gedrag van de cliënt zijn veranderd. Dit is ook onderdeel van een onderzoek op meta-niveau naar de effectiviteit van de CoVa dat door onafhankelijke onderzoekers wordt uitgevoerd.

### **Oordeel**

In beleid en instructies is vastgelegd dat getoetste gedragsinterventies worden uitgevoerd als dit door een RISC wordt geïndiceerd. Het aanbod is echter beperkt tot één erkende interventie. Het beleid ten aanzien van de bijdrage van de gedragsinterventies aan maatschappelijke reïntegratie voldoet daarom overwegend, maar niet volledig aan de normen en verwachtingen. Ook de uitvoering voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen; het komt nog wel eens voor dat een CoVa wordt gegeven terwijl dit niet geïndiceerd is of dat wel een CoVa geïndiceerd is, waarbij het niet lukt deze uit te voeren. Er is een systeem van kwaliteitsborging operationeel waarmee voldaan wordt aan de normen en verwachtingen op de dimensie borging.

## **2.2 Samenwerking (netwerk)partners**

### **Toetsingscriterium**

De reclasseringsinstelling werkt samen met andere reclasseringonderdelen of netwerkpartners om het reclasseringscontact vorm en inhoud te geven (of zorgt voor aansluiting op maatschappelijke vervolgvoorzieningen) met als doel maatschappelijke reïntegratie.

De reclasseringsinstelling heeft om haar doelgroep succesvol werkstraffen uit te laten voeren kwalitatief en kwantitatief voldoende projectplaatsen tot haar beschikking die voldoen aan de wettelijke eisen zoals vastgelegd in het Besluit taakstraffen.<sup>[9]</sup> Het OM keurt de projectplaatsen goed.

Gedragsinterventies dienen te zijn ingebed in de integrale begeleiding van de justitiabele.

---

[9] Dit criterium beperkt zich tot de wettelijke eisen uit het Besluit Taakstraffen. Verdere uitwerking van de eisen m.b.t. de veiligheid op de projectplaatsen komen in paragraaf 5.2 aan de orde

### 2.2.1 Advies en toezicht

#### **Bevindingen**

RN Roermond heeft schriftelijke samenwerkingsafspraken met de veiligheidshuizen in Roermond, Weert en Venlo/Venray. Deze veiligheidshuizen zijn een samenwerkingsverband waarbij naast de justitiepartners en de gemeente ook zorginstellingen zijn aangesloten. Ook zijn er convenanten met FPI “De Rooyse Wissel” en zijn er gesprekken met FPP “De Horst” om tot werkafspraken te komen. Er zijn met deze partijen afspraken over de aanpak van daders van huiselijk geweld.

Op casusniveau wordt er samengewerkt met veel meer instanties dan waar afspraken mee zijn zoals het RIAGG, zorginstellingen voor verstandelijke gehandicapten en de sociale werkvoorziening. Bij het opvragen van informatie bij niet-justitiële instellingen is de rapporteur afhankelijk van de toestemming van de cliënt. Zeker bij ontkennende verdachten is dit moeilijk. Cliënten die specifieke zorg nodig hebben kunnen niet altijd in een passende instelling worden geplaatst. Zo zijn er niet genoeg justitiële plaatsen beschikbaar in de zorg voor licht verstandelijk gehandicapten met gedragsproblemen. Als de samenwerking via een veiligheidshuis loopt, gaat de samenwerking vaak beter, maar de veiligheidshuizen verschillen onderling nog wel in de kwaliteit en effectiviteit van de samenwerking en ook niet alle relevante organisaties zijn bij een veiligheidshuis aangesloten. Indien indicatiestelling door het NIFP noodzakelijk is, kan het lang duren voordat de plaatsing gerealiseerd is. In de praktijk moeten reclasseringswerkers vaak zelf proberen met netwerkpartners tot afspraken te komen.

Een aantal afspraken wordt geëvalueerd, zoals bijvoorbeeld de samenwerking rond het veiligheidshuis. Er vindt echter geen brede evaluatie plaats van samenwerkingspartners van RN Roermond. Het aantal toeleidingen zorg, uitgedrukt als percentage van het aantal voorlichtingsrapportages, ligt tussen de 5 en 15%, terwijl dit landelijk bij de RN boven de 30% ligt. Volgens het management is dit een gevolg van het toepassen van regels voor de productietelling en zegt het niet zoveel over het daadwerkelijke aantal toeleidingen naar zorginstellingen. De toeleidingen naar zorg betreffen vooral toeleidingen naar forensische behandelingsinstellingen.

#### **Oordeel**

Er zijn afspraken gemaakt met verschillende instellingen over samenwerking ten behoeve van doelgroepen, al dan niet via een veiligheidshuis. Er zijn echter niet met alle instanties waar cliënten naar worden toegeleid of aan

worden overgedragen afspraken gemaakt. Daarmee voldoet RN Roermond overwegend, maar niet volledig aan de verwachtingen ten aanzien van beleid met betrekking tot samenwerking met netwerkpartners. Op casusniveau voldoen de afspraken die gemaakt zijn met netwerkpartners niet altijd en is de reclasseringswerker afhankelijk van de eigen inspanningen en de bereidheid van instanties om mee te werken. Het lukt niet altijd cliënten naar de gewenste voorzieningen toe te leiden. Ook hier voldoet RN Roermond overwegend, maar niet volledig aan de normen en verwachtingen. Er is geen brede inventarisatie met welke instellingen samenwerkingsafspraken nodig zijn om de doelgroep voldoende te kunnen bedienen en doorverwijzen. Ook vindt er geen structurele evaluatie plaats van de samenwerking met alle instellingen waarmee op casusniveau wordt samengewerkt. RN Roermond voldoet daarom op deze dimensie beperkt aan de normen en verwachtingen.

#### **Aanbeveling**

- Breng in kaart welke probleemgebieden de doelgroep van RN Roermond kent en bepaal op grond daarvan met welke instellingen het maken van samenwerkingsafspraken wenselijk zou zijn. Maak afspraken met deze instellingen over samenwerking, bepaal succesfactoren en evalueer de resultaten.

#### **2.2.2 Werkstraffen**

##### **Bevindingen**

Reclassering Nederland heeft landelijk beleid vastgesteld waarin eisen staan aangegeven waar projectplaatsen aan moeten voldoen. Hierin staat onder andere aangegeven dat projectplaatsen uit de non-commerciële sector afkomstig moeten zijn. De werkstrafunit van RN Roermond heeft echter enkele commerciële bedrijven in haar projectenbestand zoals een hoveniersbedrijf, een camping en een supermarkt. Het management geeft aan dat dit binnen de uitleg van de landelijke regels wel toegestaan is indien het bijvoorbeeld een onderneming is die investeert in de achterstandbuurt van de vestiging, of als de onderneming goede begeleiding biedt. Dit is niet in beleid vastgelegd.

RN Roermond heeft een projectenbank met voldoende en gevarieerde projectplaatsen, het plaatsen van werkgestraften op een geschikt project levert derhalve geen problemen op. Alleen voor enkele projecten waar moeilijk plaatsbaren terecht kunnen, bestaat een wachtlijst.

Het parket Roermond ontvangt een lijst met alle projectplaatsen waar de reclassering gebruik van maakt, maar zij toetst deze lijst niet inhoudelijk. Het parket geeft aan dat zij niet over de kennis en de menskracht beschikt om dit te kunnen doen.

Er is geen standaard evaluatie of projectplaatsen nog aan de eisen voldoen. Een enkele keer per jaar worden alle projectplaatsen met werkbegeleiders doorgelopen. Verder zijn medewerkers werkstraf tijdens het bezoeken van projectplaatsen scherp op eventuele signalen dat er iets mis zou zijn met een projectplaats. Het is in de afgelopen jaren een aantal keren voorgekomen dat er situaties op projectplaatsen ontstonden waardoor de samenwerking met projectplaatsen werd beëindigd (zie paragraaf 5.2).

### **Oordeel**

Met betrekking tot het beleid voldoet de organisatie overwegend aan de normen en verwachtingen. In de praktijk maakt RN Roermond ook gebruik van commerciële bedrijven als projectplaats. De Inspectie beoordeelt dit als onwenselijk en deelt op dit punt niet de interpretatie van het management van RN Roermond. Daarbij komt dat de projectplaatsen niet door het arrondissementsparket worden goedgekeurd. De uitvoering voldoet dan ook slechts beperkt aan de normen en verwachtingen. De borging voldoet ook beperkt aan de normen en verwachtingen; er ontbreekt een systematische evaluatie van de werkrelatie met projectplaatsen en of projectplaatsen nog aan de eisen voldoen.

### **Aanbevelingen aan RN Roermond**

- Maak een eind aan het gebruik van commerciële bedrijven als projectplaatsen.
- Draag zorg voor een systematische evaluatie van de werkrelatie met werkstrafprojecten en ga daarbij na of ze nog aan de gestelde eisen voldoen.

### **Aanbeveling aan de Minister van Justitie**

- Vraag aan het College van Procureurs-Generaal om toe te zien dat lokale parketten invulling geven aan de goedkeuring van werkstrafprojecten.

### 2.2.3 Gedragsinterventies

#### Bevindingen

In het draaiboek TR is de samenwerking beschreven tussen de trajectbegeleider en de gedragsinterventietrainer. De vaste begeleiders van justitiabelen worden geïnformeerd over de trainingsdata en krijgen een introductiebijeenkomst. Halverwege de training ontvangt de vaste begeleider een tussenevaluatie.

In de praktijk loopt de communicatie tussen vaste begeleiders en trainers nog niet altijd zoals voorgeschreven. Zo zijn niet alle vaste begeleiders bij de introductiebijeenkomst aanwezig. Ook constateerde de Inspectie in slechts één van de vier onderzochte dossiers dat de relatie tussen het begeleidingsplan en de CoVa-training duidelijk was aangegeven. Het reïntegratieplan leek alleen uit het uitvoeren van de CoVa te bestaan. Er werd in deze dossiers in het CVS geen vastgelegde specifieke overdrachtsinformatie tussen vaste begeleider en trainer gevonden.

Gebeurt er iets bij de training dan neemt de trainer contact op met de vaste begeleider. Cruciale informatie en opvallende gebeurtenissen worden wel vastgelegd. Als trainer en toezichthouder beide van RN Roermond zijn, zijn de lijnen heel kort en wordt er veel en gemakkelijk overlegd. Met begeleiders uit andere regio's en van andere reclasseringsorganisaties is die communicatie minder intensief.

Er is een overdrachtsdocument in voorbereiding waarin zaken komen te staan waarvan de vaste begeleider vindt dat de trainer het moet weten. Dit is echter nog niet in gebruik. De overdracht tussen vaste begeleider en trainer is geen specifiek punt van evaluatie.

#### Oordeel

In de instructies gaat speciale aandacht uit naar de plaats van de training binnen het begeleidingsplan en de overdracht. De organisatie voldoet daarmee volledig aan de normen en verwachtingen op deze dimensie. Er is echter sprake van onvoldoende borging, waardoor in de praktijk de relatie tussen de CoVa en de begeleiding van de justitiabele niet altijd gelegd wordt. De dimensies uitvoering en borging voldoen daarom maar beperkt aan de normen en verwachtingen.

#### Aanbeveling

- Draag zorg voor borging van de inbedding van gedragsinterventies in de integrale begeleiding van de justitiabele.



### 2.3 Conclusie maatschappelijke reïntegratie

RN Roermond gebruikt de RISc als het centrale instrument om advisering en toezicht inhoud te geven. Door het in kaart brengen van criminogene factoren, het toeleiden naar zorg en het uitvoeren van interventies op de probleemgebieden dragen de reclasseringsactiviteiten bij aan maatschappelijke reïntegratie van de justitiabele. Er wordt echter niet gemeten welke resultaten de organisatie met de geadviseerde of uitgevoerde activiteiten bereikt. Daarmee heeft de organisatie geen inzicht in de mate waarin zij succesvol is in het bereiken van haar doelstellingen zoals bijvoorbeeld het toeleiden naar werk, zorg, behandeling of andere gebieden die bijdragen aan resocialisatie en criminogene factoren verminderen. Bij de uitvoering van de werkstraffen heeft de organisatie helemaal geen operationele doelstellingen geformuleerd die kunnen bijdragen aan maatschappelijke reïntegratie. Hoewel in de praktijk diverse voorbeelden zichtbaar zijn hoe dit door medewerkers vormgegeven wordt in individuele cases, is dit niet gebaseerd op vastgelegd beleid van de organisatie.

Naast de inhoud van het reclasseringscontact levert ook de samenwerking met netwerkpartners een belangrijke bijdrage aan de reïntegratie van justitiabelen. Op beleidsniveau is te zien dat de ketensamenwerking groeiende is, onder andere door middel van de ontwikkeling van veiligheidshuizen en de aanpak van specifieke dadergroepen als veelplegers en daders van huiselijk geweld. In de uitvoering is het effect hiervan wel zichtbaar, maar er is nog geen sprake van sluitend beleid voor alle doelgroepen. Reclasseringswerkers moeten op casusniveau nog regelmatig veel moeite doen om zorg of begeleiding bij netwerkorganisaties voor hun cliënten te realiseren.

Met betrekking tot samenwerking bij de uitvoering van de werkstraffen is het opmerkelijk dat RN Roermond gebruikt maakt van commerciële projectplaatsen om werkgestraften hun werkstraf uit te laten voeren, terwijl in het landelijk beleid is aangegeven dat projectplaatsen uit de non-commerciële sector afkomstig moeten zijn. Daarbij worden projectplaatsen niet goedgekeurd door het parket, zoals in het Besluit Taakstraffen is voorgeschreven.

Bij de uitvoering van de gedragsinterventies valt op dat er veel aandacht is voor onderbouwing van de interventie en de borging van de kwaliteit. Wel is

de inbedding van de CoVa in de begeleiding van de justitiabele nog niet altijd zichtbaar. Zeker wanneer de begeleider uit een andere organisatie afkomstig is, is die inbedding niet gegarandeerd.

## 3 Maatschappijbeveiliging

### 3.1 Bijdrage aan de strafrechtsketen

#### Toetsingscriterium

De reclassering levert een bijdrage aan de strafrechtsketen door advisering aan de rechtelijke macht of de DJI en door de uitvoering van vonnissen in opdracht van deze instanties.<sup>[10]</sup> De reclassering dient hiertoe, in aanvulling op wettelijke bepalingen, afspraken te maken met haar opdrachtgevers over de kwaliteit, leveringstermijnen en prioriteitstelling van haar producten. De wettelijke bepalingen en de aanvullende afspraken dient zij daarbij binnen de gestelde termijnen na te komen.

#### 3.1.1 Advies

#### Bevindingen

De oplevertermijnen voor adviesrapporten aan de PI's in het kader van TR zijn landelijk vastgelegd in het draaiboek TR. Het parket Roermond heeft begin 2008 met RN Roermond de afspraak gemaakt en vastgelegd dat een voorlichtingsrapport één maand voor de zitting moet worden uitgebracht. Er is met zowel de PI's Roermond, Ter Peel en Maashegge als met het parket Roermond regelmatig overleg over de doorlooptijden en prioriteiten als het niet lukt om de termijnen te halen. Als de datum van de in vrijheidstelling (bij TR) of de zitting (bij voorlichtingsrapportages) te dichtbij komt, heeft het geen zin meer om een rapport uit te brengen en meldt RN Roermond dat aan de opdrachtgever. Soms wordt een zitting uitgesteld om alsnog de reclasseringsrapportage mee te kunnen nemen.

Het lukt de reclassering niet om de TR-adviezen tijdig op te leveren. In het dossieronderzoek was de doorlooptijd voor het uitbrengen van een advies vier keer tussen de vijf en acht weken en één keer acht maanden. Een belangrijke oorzaak dat RN Roermond niet aan de vraag kan voldoen is dat de instroom van adviesaanvragen veel groter is dan de productieplanning. In het eerste trimester van 2008 was het aantal uitgebrachte TR reïntegratieplannen 157% van het geplande aantal. Bij de vaststelling van de productieplanning is er vanuit gegaan dat vanuit de PI Maashegge

---

[10] voor "vonnissen" kan ook "beschikkingen" of "kennisgevingen" worden gelezen

gedetineerden al een TR-trajectplan zouden hebben en RN Roermond vooral toezichten bij een Penitentiair Programma zou leveren. In de praktijk hebben de meeste gedetineerden nog geen trajectplan en moet RN Roermond eerst een reïntegratieadvies schrijven. Door de splitsing tussen de advies- en de toezichttaak is het ook niet eenvoudig om de formatie voor toezichten om te zetten naar adviesformatie. Dat kost tijd. Door de grote werkdruk in de adviesunit lukt het ook niet altijd om de voorlichtingsrapportages in opdracht van het OM volgens afspraak te leveren. In het dossieronderzoek constateerde de Inspectie zeer wisselende opleveringstermijnen voor voorlichtingsrapporten; tussen 7 en 58 dagen. Dat is te verklaren uit het feit dat de zittingsdatum bepalend is voor de uiterste levertermijn en niet het moment dat de opdracht gegeven wordt.

Zowel medewerkers als de DJI-opdrachtgever geven aan dat door de tijdsdruk er soms wordt ingeleverd op de kwaliteit van de rapportage. Volgens het OM gaat het maar om een zeer klein percentage van de voorlichtingsrapporten waarvan de kwaliteit te wensen over laat. De PI is van mening dat de reclassering te weinig informatie (die o.a. bekend is bij andere organisaties zoals gemeente, veiligheidshuizen, GGD, maatschappelijke opvang) meeneemt in de RISc-diagnose, waardoor de mogelijkheid bestaat dat het recidiverisico lager uitkomt dan het in werkelijkheid zou zijn. Daarbij zijn de mogelijkheden om gedragsinterventies te indiceren te beperkt: alleen de CoVa wordt geïndiceerd, omdat er geen andere gedragsinterventies gegeven worden.

RN Roermond houdt geen tevredenheidsonderzoek onder de opdrachtgevers van adviezen. Wel is er periodiek overleg over knelpunten. Als het parket ontevreden is over een rapportage koppelt zij dit terug aan het management van de reclassering.

### **Oordeel**

RN Roermond heeft duidelijke afspraken gemaakt met haar opdrachtgevers over de leveringstermijnen en prioriteitstelling en ze houdt hen goed op de hoogte van het al dan niet nakomen van deze afspraken. Daarmee voldoet RN Roermond aan de normen en verwachtingen op de dimensie beleid op dit criterium. Op de dimensie uitvoering voldoet RN Roermond beperkt omdat het niet lukt om aan de gehele vraag van opdrachtgevers en de gestelde termijnen te voldoen. De oorzaken hiervan zijn echter complex en het niveau van RN Roermond overstijgend, omdat ze betrekking hebben op de systematiek van productieplanning en de uitvoering van het landelijke programma TR. Ook op de dimensie borging voldoet RN Roermond beperkt.

Er zijn elementen van borging aanwezig door monitoring van het nakomen van afspraken en goed overleg met de opdrachtgevers, maar er is geen systematische monitoring van oplevertijden, starttermijnen of klanttevredenheid .

#### **Aanbeveling aan de Staatssecretaris van Justitie**

- Vereenvoudig de systematiek van productieplanning zodat lokale reclasseringsunits beter op de vraag vanuit lokale opdrachtgevers kunnen reageren.

#### **Aanbeveling aan RN Roermond**

- Evalueer systematisch en periodiek de oplevertijden van voorlichtingsrapportages en klanttevredenheid van opdrachtgevers.

### **3.1.2 Toezicht**

#### **Bevindingen**

Er is een landelijke notitie van RN vastgesteld waarin criteria zijn vastgelegd voor prioritering van toezichten bij een capaciteitstekort. Tbs-toezichten, schorsingen onder voorwaarde van reclasseringtoezicht en toezichten met hoog risico hebben prioriteit. Ook over afloopberichten aan het OM en de DJI zijn afspraken gemaakt die in landelijke formats zijn vastgelegd. RN Roermond is niet in staat om alle toezichten direct in uitvoering te nemen; er is sprake van een werkvoorraad van ongeveer 100 toezichten. Er is nieuw personeel aangenomen, maar dit is nog niet volledig productief. In het verleden was de periode tussen vonnis en start van het toezicht wel 10 maanden. Inmiddels is dat ongeveer vier maanden. Toezichten die volgens genoemde criteria geen prioriteit hebben worden niet meteen in uitvoering genomen, ze blijven nog even op een wachtlijst staan totdat reclasseringswerkers ruimte hebben om de uitvoering van het toezicht te starten. RN Roermond houdt het parket Roermond op de hoogte over welke toezichten nog niet in uitvoering zijn genomen. Per casus kunnen hier afspraken over gemaakt worden.

Bij PP-toezichten wordt na een derde en halverwege de periode een tussenrapportage aan de PI verstuurd. Met PI Zuid-Oost is afgesproken dat bij een traject korter dan zes maanden er slechts één rapportagemoment is. Alle rapportages worden in het Regionaal Uitvoeringsoverleg PP (RPP) met de PI besproken. Dit loopt naar tevredenheid van beide partijen.

Bij de toezichten op tbs met voorwaarden en voorwaardelijke beëindiging van tbs rapporteert de reclassering, conform de landelijke richtlijnen, driemaandelijks aan het OM.

Er is regelmatig overleg met de opdrachtgevers over de uitvoering van de toezichten, RN Roermond houdt geen systematisch en periodiek tevredenheidsonderzoek onder de opdrachtgevers.

### **Oordeel**

RN Roermond voldoet op de dimensie beleid aan de normen en verwachtingen op dit criterium door de afspraken die zij met de opdrachtgevers heeft gemaakt. In de uitvoering van de toezichten is RN niet in staat alle toezichten direct te starten, in tegenstelling tot de afspraken die de Minister van Justitie met de 3RO heeft gemaakt<sup>[1]</sup>. Met het parket Roermond, dat hierin de eindverantwoordelijkheid draagt, zijn hierover echter afspraken gemaakt. De uitvoering voldoet op dit criterium daarom overwegend, maar niet volledig aan de normen en verwachtingen. De borging voldoet beperkt aan de normen en verwachtingen omdat systematisch of periodiek onderzoek naar de tevredenheid van opdrachtgevers en naar de mate waarin de organisatie haar verplichtingen wel en niet nakomt (zoals start- en oplevertermijnen) ontbreekt.

### **Aanbeveling aan de Staatssecretaris van Justitie**

- Geef aan of afspraken over de starttermijn van toezichten op lokaal niveau mogen afwijken van landelijke richtlijnen.

### **Aanbeveling aan RN Roermond**

- Evalueer systematisch en periodiek de starttermijnen van toezichten en de klanttevredenheid van opdrachtgevers.

### **3.1.3 Werkstraffen**

#### **Bevindingen**

De werkinstructies voor de werkstrafmodule van het Cliënt Volg Systeem geeft voor de medewerkers voldoende structuur om de werkstraffen uit te voeren.

RN Roermond heeft een wachtlijst van enkele honderden werkgestraften die nog opgeroepen moeten worden. Ten tijde van de inspectie werden

---

[1] Kamerstuk 29270, nr. 10

werkgestraften opgeroepen waarvan het vonnis ongeveer een half jaar geleden ontvangen was. Transacties worden niet op een wachtlijst geplaatst, maar direct opgeroepen, omdat deze een kortere uitvoeringstermijn hebben. Eerder was er sprake van een periode van een jaar tussen vonnis en oproep voor de werkstraf. Er is nu voldoende personeel in dienst om de instroom aan vonnissen te verwerken en de planproductie te halen. Er is echter niet genoeg personeel in dienst om de achterstand weg te werken. Daarbij is een werkvoorraad voordelig vanuit oogpunt van productielogistiek omdat hiermee fluctuaties in de instroom van werkstraffen opgevangen kan worden. Soms zijn cliënten boos dat zij zo lang na hun vonnis nog worden opgeroepen voor de werkstraf. Als een werkgestrafte eenmaal is opgeroepen wordt hij snel op een project geplaatst, alleen bij moeilijk plaatsbaren duurt het soms wat langer (zie ook paragraaf 2.2.2). De medewerkers werkstraf maken regelmatig gebruik van de mogelijkheid om de uitvoeringstermijn van de werkstraf eenmalig te verlengen door hiertoe een verzoek in te dienen bij het Centraal Justitieel Incasso Bureau (CJIB). De uitvoeringstermijnen lopen vanwege de wachtlijst al over een half jaar af en daarbij vinden de medewerkers werkstraf het belangrijk dat de werkgestraften voldoende in de gelegenheid gesteld worden om de werkstraf succesvol af te ronden. De reden van termijnverlenging wordt niet altijd gegeven, in de toekomst wordt dit wel verplicht. De werkstraf wordt altijd binnen de (eventueel verlengde) termijn afgerond. Als de termijn dreigt af te lopen terwijl de werkstraf nog niet is afgerond, krijgen de medewerkers hier bericht over van het CJIB. De berichtgeving aan het OM wordt meestal binnen twee weken na afronding van de werkstraf verstuurd, alleen bij ingewikkelde zaken en hoge werkdruk duurt dit soms iets langer.

Er wordt een overzichtelijke en heldere administratie bijgehouden waaruit blijkt dat de werkgestrafte inderdaad het aantal uren werkt dat is opgelegd. RN Roermond heeft een lijst met handtekeningen van de contactpersonen die de urenlijsten mogen aftekenen zodat de reclassering kan controleren of de juiste handtekeningen onder de urenlijsten staan.

De medewerkers werkstraf maken een inschatting of werkgestraften in meer of mindere mate zelfstandig kunnen werken of dat ze op een project geplaatst moeten worden waar een strakke controle is. Als medewerkers werkstraf naar aanleiding van de intake problemen verwachten, plaatsen ze de werkgestrafte bij een groepsproject van de RN, waar een werkmeester in dienst van de RN toezicht op ze houdt.

De wijze van uitvoering van de werkstraffen wordt gecontroleerd door de werkbegeleider die tijdens maandelijkse caseloadgesprekken naar aanleiding

van overzichten of steekproefsgewijs cases en knelpunten bespreekt met de medewerkers. Het management van RN Roermond heeft gesprekken met de hoofdofficier en bespreekt de uitvoering van de werkstraffen naar aanleiding van productiecijfers in het Arrondissementaal Justitieel Beraad. RN Roermond legt niet in de vorm van een schriftelijk verslag verantwoording af aan het OM over het gevoerde beleid inzake de tenuitvoerlegging van taakstraffen.

### **Oordeel**

RN Roermond voldoet aan de normen en verwachtingen op de dimensie beleid van dit criterium. Op de dimensie uitvoering voldoet RN Roermond beperkt aan de normen en verwachtingen. Een belangrijk gegeven voor dit oordeel is dat de termijn tussen aanmelding van het vonnis en uitvoering van de werkstraf ongeveer een half jaar is. Dit voldoet naar het oordeel van de Inspectie niet aan de eis van een zo spoedig mogelijke uitvoering van de sanctie, zoals is vastgelegd in het Besluit taakstraffen. Omdat de werkstrafunit wel de hoeveelheid werkstraffen executeert die in de planproductie is opgenomen, is er geen financiële prikkel om de achterstand in werkstrafuitvoering in te lopen. Nadat de intake heeft plaatsgevonden wordt de werkstraf in de regel voorspoedig en zorgvuldig uitgevoerd. Op de dimensie borging voldoet RN Roermond overwegend, maar niet volledig aan de normen en verwachtingen. Er vinden wel vormen van borging plaats; met name de productielogistiek wordt goed gemonitord. Echter, RN Roermond legt geen jaarlijkse verantwoording af aan het openbaar ministerie over het gevoerde beleid inzake de tenuitvoerlegging van taakstraffen, waaronder de begeleiding, het toezicht, de genomen beslissingen en de afhandeling van klachten, zoals is opgenomen in het Besluit tenuitvoerlegging taakstraffen.

### **Aanbevelingen**

- Roep werkgestraften zo spoedig mogelijk na aanmelding van het vonnis op. Voorkom wachtlijsten die een spoedige executie van een vonnis belemmeren.
- Leg jaarlijks verantwoording af aan het openbaar ministerie over het gevoerde beleid inzake de tenuitvoerlegging van taakstraffen, waaronder de begeleiding, het toezicht, de genomen beslissingen en de afhandeling van klachten.



### 3.1.4 Gedragsinterventies

#### **Bevindingen**

Het draaiboek TR is leidend voor de samenwerking tussen DJI en de reclasseringsorganisaties inzake de uitvoering van gedragsinterventies. Elk jaar vraagt de reclassering aan de PI's hoeveel CoVa's men wil afnemen en worden de afspraken hierover vastgelegd.

Het geplande aantal wordt echter niet gehaald. Veel gedetineerden die naar PI's in de regio Limburg zijn doorgeplaatst hebben -in tegenstelling tot wat verwacht werd- nog geen TR-reïntegratieplan (zie ook paragraaf 3.1.1). Het reïntegratieplan komt vervolgens laat tot stand. De CoVa mag niet worden gevolgd als deze niet binnen de looptijd van het traject afgerond kan worden. (zie ook paragraaf 2.1.3). Dit betekent dat als een gedetineerde binnen 12 weken vrij komt, hij niet meer voor de CoVa in aanmerking komt. Dit effect wordt nog eens versterkt doordat de CoVa niet op elk willekeurig moment kan starten, maar dat er een complete groep moet zijn en dat voldoende trainers beschikbaar moeten zijn.

De PI zou graag meer verschillende trainingen willen afnemen, die ook andere probleemgebieden adresseren. Nu wordt alleen de CoVa gegeven. Er zijn wel plannen voor uitbreiding van de gedragsinterventies.

In verschillende overleggen wordt op managementniveau overlegd over de samenwerking tussen de PI's en RN Roermond. Er zijn geen schriftelijke evaluaties beschikbaar aangaande de afspraken met opdrachtgevers van gedragsinterventies.

#### **Oordeel**

RN Roermond voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen op de dimensie beleid op dit criterium. Het beleid ten aanzien van de CoVa voldoet wel, maar de breedte van het aanbod van gedragsinterventies is nog beperkt tot alleen de CoVa. Op de dimensies uitvoering en borging voldoet RN Roermond beperkt aan de normen en verwachtingen. Uitvoeringsproblemen met betrekking tot TR en het (nog) niet tot stand komen van een constante instroom van gegadigden voor CoVa-gedragsinterventie leiden tot knelpunten in de uitvoering. Afstemming van vraag en aanbod van gedragsinterventies blijkt een lange aanloopperiode in beslag te nemen.

### **Aanbeveling aan de reclasseringsorganisaties en de Dienst Justitiële Inrichtingen**

- Neem maatregelen om de afstemming tussen vraag en aanbod van erkende gedragsinterventies te verbeteren.

## **3.2 Risico-identificatie en -beheersing**

### **Toetsingscriterium**

De reclasseringsactiviteiten richten zich op de identificatie van directe risico's op de korte termijn. In adviezen worden dergelijke risico's beschreven en indien nodig worden controlemiddelen aangegeven die bijdragen aan de beheersing van deze risico's. Bij de start van een toezicht wordt door de toezichthouder en onder toezicht gestelde een overeenkomst getekend die de voorwaarden, doelen, activiteiten, tijdpad, contactfrequentie, intensiteit van de controle en eventueel gegeven aanwijzingen bevat. In de uitvoering van het toezicht dient vervolgens aandacht te worden besteed aan de risico's uit het advies en er dient gebruik gemaakt te worden van controlemiddelen uit het advies die passend zijn bij het recidiverisico van persoon en omstandigheden.

De toezichtactiviteiten richten zich op de beheersing van directe risico's op de korte termijn. Het toezicht moet zesmaandelijks geëvalueerd worden waarbij de risico-inschatting zichtbaar wordt betrokken. Voortijdige positieve afsluiting van het toezicht vindt plaats op basis van onderbouwing met een evaluatie van het recidiverisico. De reclassering dient daadwerkelijk toezicht te houden op de justitiabele en overtredingen aan de opdrachtgever te rapporteren.

### **3.2.1 Advies**

#### **Bevindingen**

In de rapportageformats is een kopje opgenomen voor recidive- en gevaarsrisico. De inhoudelijke beschrijving hiervan dient uit de RISc te komen (zie ook paragraaf 2.1.1).

Uit het dossieronderzoek van 14 voorlichtings- of adviesrapporten blijkt dat in de meeste onderzochte rapportages het recidiverisico is beschreven, waarbij de Inspectie opmerkt dat de kwaliteit van de beschrijving niet altijd constant is. Controlemiddelen worden niet altijd beschreven, omdat het risico laag is of omdat dit in een later stadium uitgewerkt zal worden. De tijdsdruk bij de totstandkoming van advies- of voorlichtingsrapporten kan

hierbij een rol spelen. Ook geven medewerkers aan dat er veel veranderingen zijn geweest en dat een nieuwe werkwijze tijd nodig heeft om goed te bekijken.

De werkbegeleider controleert bij elke casus of de RISc juist is toegepast en of de juiste controlemiddelen zijn geïndiceerd. Hierbij gebruikt hij dezelfde werkinstructie als de medewerkers. De meeste aandacht van de werkbegeleiders gaat uit naar de indicatiestelling en het concrete plan. RN Roermond evalueert niet op organisatieniveau welke adviezen zijn gegeven, welke controlemiddelen zijn geïndiceerd en tot welke effecten en resultaten deze geleid hebben.

### **Oordeel**

Op de dimensie beleid voldoet RN Roermond volledig aan de normen en verwachtingen. De uitvoering daarvan voldoet echter overwegend en niet volledig aan de normen en verwachtingen omdat de kwaliteit van de uitvoering nog niet altijd aan recent ingezette verbeteringen voldoet. Dit is mede het gevolg van tijdsdruk en de grote hoeveelheid veranderingen in de afgelopen periode. De borging voldoet beperkt aan de normen en verwachtingen. Er is wel controle door de werkbegeleider, maar er is geen sprake van een brede evaluatie van adviezen, controlemiddelen en de effecten daarvan.

### **Aanbeveling**

- Evalueer op organisatieniveau welke adviezen zijn gegeven, welke controlemiddelen zijn geïndiceerd en tot welke effecten en resultaten deze geleid hebben.

## **3.2.2 Toezicht**

### **Bevindingen**

In de lijn van landelijke veranderingen met als doel de kwaliteit van het toezicht te verbeteren is in de regio Limburg het "Verbetertraject Toezicht Limburg" vastgesteld. Hierin zijn instructies opgenomen waaruit blijkt welke toezichtvarianten en controlemiddelen passend zijn bij welke voorwaarden en geïdentificeerde risico's en hoe overtreding van voorwaarden gemeld moet worden. Ook wordt in deze notitie een format voor een toezichtovereenkomst voorgeschreven inclusief beschrijving van de doelen, de middelen, een tijdsindicatie (korte en lange termijnen), de voorwaarden, aanwijzingen en afspraken. In het voorgeschreven format voor halfjaarlijkse

evaluatie van het toezicht zijn recidiverisico, doelstellingen (SMART geformuleerd), middel, resultaat en vervolgactie als onderwerpen benoemd. In de basisnotitie PP is beschreven hoe het toezicht uitgevoerd dient te worden in geval van een penitentiair programma.

Als een toezicht niet op een advies met RISc gebaseerd is, of de RISc moet geactualiseerd worden naar aanleiding van wijzigingen (bijvoorbeeld in geval dat de cliënt een nieuw delict heeft begaan of een delict niet langer ontkent), voert een collega van de adviesunit een RISc uit.

Het nieuwe format voor de toezichtovereenkomst wordt door alle medewerkers gebruikt, hier controleert de werkbegeleider op. De reclasseringswerkers moeten soms nog wat wennen aan het nieuwe format, dat tot omvangrijke overeenkomsten leidt, vaak twee tot drie pagina's. Voor het begrip van de cliënt is dit soms te uitgebreid. De werkbegeleider controleert ook de halfjaarlijkse evaluaties. Bij wijzigingen wordt een overeenkomst geactualiseerd. In het dossieronderzoek constateerde de Inspectie dat de kwaliteit van de evaluaties in de vijf onderzochte toezichtdossiers sterk wisselde. Vanwege de geringe omvang van de (niet-representatieve) steekproef kunnen hier geen algemene conclusies uit getrokken worden. Toch is het van belang te vermelden dat er in één dossier sprake was van "knippen en plakken" van eerdere evaluaties, dat er in één dossier sprake was van zeer oppervlakkige evaluaties, maar dat er ook in één dossier, afgezet tegen de tijd een duidelijke opgaande lijn in kwaliteit van de evaluaties zichtbaar was.

In een aantal gevallen zou het goed zijn om drugs- en alcoholcontrole in het toezicht op te nemen. Hier ontbreken echter de mogelijkheden voor waardoor het ook niet wordt geadviseerd.

In geval van overtreding van de voorwaarden of het ontstaan van risico's hierop, bespreekt de toezichthouder dit eerst met de werkbegeleider.

Eventueel wordt dan gezamenlijk besloten een waarschuwing te geven.

Overtreding van voorwaarden wordt door middel van een voortgangsrapportage aan het parket Roermond gemeld. Bij dringende zaken wordt het ook telefonisch gemeld. Ook op managementniveau wordt dit doorgegeven. Bij overtreding van PP-voorwaarden wordt de PI altijd direct in kennis gesteld.

Het voortijdig positief afsluiten van een toezicht wordt weinig gedaan. Het brengt veel werk met zich mee omdat er eerst goedkeuring van het OM moet komen om dat te kunnen doen.

Het percentage vroegtijdige beëindigingen als gevolg van overtreding van het toezicht is 17% van de totale hoeveelheid afgesloten toezichten. Dit is fors

lager dan het landelijk gemiddelde dat op 33% ligt. Een verklaring is hiervoor niet voorhanden. RN Roermond voert geen evaluatief onderzoek uit naar het aantal vroegtijdige beëindigingen van toezicht, noch naar de tevredenheid van opdrachtgevers over het melden van overtredingen.

### **Oordeel**

Het verbetertraject voor het reclasseringstoezicht heeft geleid tot instructies en formats die voldoen aan de verwachtingen en normen op dit criterium. In de uitvoering is deze verbetering terug te zien waardoor deze overwegend aan de normen en verwachtingen voldoet; de kwaliteit van de uitvoering is nog niet altijd constant. Er is sprake van controle door de werkbegeleiders op de toezichtovereenkomsten en evaluaties. Evaluatie en analyse op organisatieniveau van het aantal vroegtijdig afgebroken toezichten ontbreekt evenals onderzoek naar de tevredenheid van opdrachtgevers over het melden van overtredingen. De borging voldoet daarom beperkt aan de normen en verwachtingen.

### **Aanbeveling**

- Evalueer en analyseer op organisatieniveau het aantal vroegtijdig afgebroken toezichten en onderzoek systematisch en periodiek de tevredenheid van opdrachtgevers over het melden van overtredingen.

## **3.3 Conclusie maatschappijbeveiliging**

In lijn met landelijke veranderingen ten aanzien van onder andere verscherping van het reclasseringstoezicht heeft ook RN Roermond een verbetertraject ingezet waarin met name sterk is ingezet op zowel het maken van afspraken met de opdrachtgevers als verbetering in de risico-identificatie en -beheersing. Dit is duidelijk terug te zien in het beleid van de organisatie en ook de uitvoering vertoont een stijgende lijn in dit opzicht.

De afstemming tussen vraag en aanbod van reclasseringsproducten loopt in de praktijk nog stroef. Voor zowel werkstraffen als toezichten is er een te grote werkvoorraad waardoor er geen sprake is van een snelle executie van vonnissen. Ook bij de adviestaak lukt het niet om aan de gehele vraag te voldoen en is de werkdruk dusdanig hoog dat er soms wordt ingeleverd op de kwaliteit van de adviesproducten. Ook bij de gedragsinterventies is er sprake van een afstemmingsproblematiek.

RN Roermond heeft goed overleg met haar justitiële opdrachtgevers, maar er is geen sprake van systematische evaluatie en analyse van klanttevredenheid, het nakomen van afspraken of de effecten van adviezen en toezichten.

## 4 Rechtspositie reclasseringscliënten

### 4.1 Informatieverstrekking

#### Toetsingscriterium

De reclasseringscliënt wordt begrijpelijk geïnformeerd over zijn rechten en plichten. Hieronder worden in elk geval verstaan de beklagregeling, het privacyreglement, het recht op inzage in zijn dossier, de gedragsregels waar de cliënt aan moet voldoen en de consequenties bij overtreding daarvan.

#### Bevindingen

Er zijn (landelijke) introductiefolders voor reclasseringscliënten waarin wordt uitgelegd wat de gang van zaken bij de taakstraf of voorlichtingsrapport is en wat er van de cliënt verwacht wordt. Ook is er een algemene introductiefolder. Hierin wordt de mogelijkheid vermeld om een klacht in te dienen, het recht op inzage in het eigen dossier en het privacyreglement. De folder wordt niet naar alle cliënten toegestuurd bij de eerste uitnodiging, maar de reclasseringswerker reikt deze uit tijdens het eerste gesprek. Het is mogelijk dat de reclasseringswerker dit vergeet. Er is geen controle op of de folder daadwerkelijk wordt uitgereikt of dat de cliënt de informatie heeft begrepen.

#### Oordeel

Op de dimensie beleid voldoet de organisatie volledig aan de normen en verwachtingen. De uitvoering voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen; er niet vastgesteld kan worden of de informatiefolders daadwerkelijk worden overhandigd en de cliënt de inhoud ervan begrijpt. De borging voldoet daarom niet aan de verwachtingen.

#### Aanbeveling

- Onderzoek periodiek in welke mate cliënten daadwerkelijk worden voorgelicht over hun rechten en plichten en of zij dit begrijpen.

## 4.2 Functioneren beklagregeling

### Toetsingscriterium

Er is een heldere beklagregeling die naar behoren functioneert. Hierin is opgenomen waarover geklaagd kan worden en op welke wijze geklaagd kan worden. Cliënten worden op de hoogte gesteld van het feit dat ze zich in een klachtenprocedure door een derde kunnen laten bijstaan. Gegrond verklaarde klachten leiden tot bijstelling van beleid of werkinstructies.

### Bevindingen

De reclassering heeft een landelijk klachtenreglement. In dit reglement en in een cliëntenfolder wordt aangegeven waartegen een cliënt een klacht kan indienen. De landelijke klachtencommissie brengt een jaarlijks verlag uit met daarin de behandeling en uitspraak van alle klachten. Uit gegrond verklaarde klachten volgen aanbevelingen voor de reclasseringsorganisatie.

Op regionaal niveau wordt geprobeerd een klacht zodanig naar tevredenheid van de klager af te handelen dat voorkomen wordt dat de landelijke klachtencommissie wordt ingeschakeld. In het eerste trimester van 2008 betrof dat drie klachten. Er zijn in het afgelopen jaar geen klachten bij de landelijke klachtencommissie ingediend tegen RN Roermond.

Alle klachten (landelijk en regionaal) zijn in het regionaal managementteam geëvalueerd en de uitkomst hiervan is in de units gepresenteerd. Hierbij zijn ook de aanbevelingen betrokken die de landelijke klachtencommissie heeft gedaan naar aanleiding van de uitkomsten van de klachtenbehandeling.

### Oordeel

De organisatie voldoet op alledrie de dimensies aan de normen en verwachtingen.

## 4.3 Privacy

### Toetsingscriterium

De instelling kent een privacyreglement. Hierin is opgenomen dat cliëntgegevens slechts bekendgemaakt worden aan personen die hiertoe bevoegd zijn en voor zover deze gegevens noodzakelijk zijn om de autoriteit die ze opvraagt haar werk te laten doen. Ook is hierin opgenomen dat de cliënt zich kan laten informeren over de inhoud van zijn eigen dossier. Het



privacyreglement dient bekend te zijn in de organisatie en er dient naar gehandeld te worden.

### **Bevindingen**

Reclassering Nederland kent een landelijke geldend privacyreglement. Medewerkers vragen schriftelijke instemming aan de cliënten wanneer zij referenten willen raadplegen of wanneer zij informatie over de cliënt met een andere organisatie willen delen, tenzij het justitieorganisaties betreft. In het dossieronderzoek trof de inspectie deze verklaringen in alle dossiers aan. De administratie controleert of deze verklaringen daadwerkelijk in het dossier zitten. Cliënten maken maar zeer zelden gebruik van de mogelijkheid om hun eigen cliëntdossier in te zien. Het afgelopen jaar is dit niet voorgekomen.

### **Oordeel**

De organisatie voldoet op alledrie de dimensies aan de normen en verwachtingen.

## **4.4 Bejegening**

### **Toetsingscriterium**

De organisatie dient een vastgelegde visie op de bejegening van cliënten te hanteren. Er dient beleid te zijn gericht op het voorkomen van discriminatie en op het betrekken van algemene kennis over culturele achtergrond van cliënten bij diagnostiek en bejegening van cliënten.

### **Bevindingen**

RN Roermond kent geen gedragscode voor haar medewerkers. Wel is bejegening van cliënten onderdeel van de methodieken waar de organisatie gebruik van maakt. In het theoretisch kader zoals “Werken in gedwongen kader” en in de training “Motivational interviewing” komt dit expliciet naar voren. In caseloadbesprekingen met de werkbegeleider en casuïstiekvergaderingen komen zaken rond de bejegening van cliënten aan de orde. Er zijn de afgelopen jaren geen klachten ingediend met betrekking tot de bejegening van cliënten door medewerkers van RN Roermond. RN Roermond kent geen interculturalisatiebeleid of beleid ter voorkoming van discriminatie. Wel wordt er in de personeelssamenstelling rekening gehouden met de vertegenwoordiging van personen met verschillende culturele achtergronden. In de uitvoering van het werk spelen culturele

thema's wel een rol zoals problemen als gevolg van schaamte- of eercultuur of het gegeven dat islamitische mannen in sommige gevallen een vrouw als toezichthouder niet serieus nemen. Dit komt in besprekingen wel naar voren, maar er wordt geen thematische aandacht aan besteed. In de toekomst wil het management een aantal culturele thema's bespreken zoals eengerelateerd geweld en loverboys. Het management benoemt dit als een ontwikkelpunt.

RN Roermond onderzoekt of evalueert de kwaliteit van het cliëntencontact niet stelselmatig, door bijvoorbeeld een cliëntonderzoek uit te voeren.

### **Oordeel**

De bejegening van cliënten is een onderdeel van het methodisch kader dat reclasseringswerkers hanteren. Een gedragscode voor medewerkers ontbreekt echter. Hierdoor voldoet het beleid van RN Roermond overwegend aan de normen en verwachtingen. Ook de uitvoering voldoet overwegend op dit criterium, al zou er op een meer systematische wijze aandacht aan interculturele thema's besteed kunnen worden. Op de dimensie borging voldoet RN Roermond beperkt omdat stelselmatig onderzoek naar de kwaliteit van de bejegening van cliënten ontbreekt.

### **Aanbevelingen**

- Besteed systematisch aandacht aan interculturele aspecten van het reclasseringswerk en -methodiek.
- Evalueer stelselmatig de kwaliteit van de bejegening van reclasseringcliënten, bijvoorbeeld door een cliëntonderzoek uit te voeren

## **4.5 Conclusie rechtspositie reclasseringscliënten**

RN Roermond houdt over het algemeen voldoende rekening met de rechtspositie van haar cliënten. Op enkele punten zijn verbeteringen wenselijk. RN Roermond zou naar oordeel van de Inspectie periodiek onderzoek dienen uit te voeren naar de kwaliteit van de bejegening van reclasseringcliënten en in welke mate cliënten daadwerkelijk worden voorgelicht over hun rechten en plichten en of zij dit begrijpen. Ook zou RN Roermond systematisch aandacht moeten besteden aan interculturele aspecten van het reclasseringswerk en -methodiek.

## 5 Interne veiligheid

### 5.1 Voorkoming intimidatie en agressie

#### Toetsingscriterium

Er dienen veiligheidsinstructies te zijn ten aanzien van risico's bij huisbezoek, vervoer van cliënten, ontvangst van cliënten in het gebouw en ten aanzien van agressieve of intimiderende cliënten. De instructies dienen bij het personeel bekend te zijn en veiligheidsvoorzieningen dienen hierop aan te sluiten.

#### Bevindingen

RN Roermond beschikt over uitgebreide veiligheidsinstructies ten aanzien van huisbezoek, vervoer en ontvangst van cliënten in het gebouw. Huisbezoek mag alleen na toestemming van de unitmanager en onder de voorwaarde dat medewerkers een mobiele telefoon meenemen. De wachtruimte en de spreekkamers waar cliënten kunnen komen, zijn gescheiden van het kantoorgedeelte. Alleen met een elektronische sleutel kan de deur naar het beveiligde gedeelte geopend worden. In spreekkamers bevindt zich onder de tafels een veiligheidsknop. Als deze wordt ingedrukt gaat er een signaal af, waarna een veiligheidsprocedure volgt die is vastgelegd in een protocol. Bij de inrichting van de wachtruimte en spreekkamers is er rekening mee gehouden dat er geen voorwerpen aanwezig zijn die gevaar kunnen veroorzaken bij eventueel gooi- en smijtwerk. Er klinkt muziek in de wachtruimte zodat gesprekken uit spreekkamers of het kantoorgedeelte niet kunnen worden opgevangen. De medewerkers geven aan de procedures te kennen, maar soms een eigen inschatting te maken in plaats van de procedures te volgen. Alle incidenten worden geregistreerd geëvalueerd en in de trimester rapportage opgenomen (zie ook paragraaf 5.3).

#### Oordeel

Op de dimensie beleid voldoet RN Roermond volledig aan de normen en verwachtingen op dit criterium. Op de dimensies uitvoering en borging

voldoet RN Roermond overwegend aan de normen en verwachtingen; er is sprake van enige afwijking van de voorgeschreven procedures.

## **5.2 Veiligheid werkstrafplaatsen**

### **Toetsingscriterium**

De uitvoerder van de taakstraffen oefent toezicht uit op de veiligheid, de gezondheid en arbeidsomstandigheden op de projectplaats en de redelijkheid van de opgedragen werkzaamheden of opgelegde verplichtingen. Er dient in beleid en in schriftelijke afspraken met projectplaatsen vastgelegd te zijn hoe het eerstelijns toezicht door de projectplaats op de taakgestrafte en het tweede lijnstoezicht door de reclassering vormgegeven is, waarbij aandacht is voor het voorkomen van intimidatie en integriteitschendingen. Ook dient er van elke projectplaats een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) aanwezig te zijn. Het feitelijke toezicht dient aan de gemaakte afspraken te voldoen.

### **Bevindingen**

De afspraken met de projectplaatsen zijn schriftelijk vastgelegd in een contract. In deze overeenkomst is opgenomen dat de projectplaats werkgever is in de zin van de Arbowet. RN beschikt over een uitgebreid document dat de praktische betekenis de Arbowetgeving voor projectplaatsen aangeeft. De projectplaats dient bij ondertekening van het contract een Arbo-inventarisatieformulier in te vullen met betrekking tot de aard van de werkzaamheden en de daarmee samenhangende risico's.

De afspraken tussen reclassering en de projectplaats geven geen specifieke aandacht aan het voorkomen van agressie en intimidatie.

De omschrijving van de wijze waarop het eerstelijns toezicht plaats dient te vinden is dat "de werkzaamheden onder feitelijk toezicht c.q. gezag van de projectplaats plaatsvinden". De projectplaats dient volgens de overeenkomst toe te zien op de goede uitvoering van de zogenaamde "20 standaardregels". In de standaardregels zijn onder meer gedragsregels ten aanzien van agressie en intimidatie opgenomen.

Met betrekking tot het tweedelijns toezicht staat in het contract aangegeven dat medewerkers van de reclassering controles kunnen uitvoeren met betrekking tot de aanwezigheid van de werkgestrafte en de aard van de werkzaamheden.

Er zijn geen vaste afspraken of instructies over een minimumfrequentie van bezoek aan projectplaatsen of onaangekondigd bezoek door de reclassering. De medewerker werkstraf maakt een inschatting wanneer en hoe vaak een projectplaats wordt bezocht. Meestal gebeurt dat onaangekondigd, tenzij een werkgestrafte wordt geplaatst en een plaatsingsgesprek wordt gehouden. Zo geeft een medewerker aan dat hij als richtlijn hanteert de werkgestrafte minimaal één keer per maand op de projectplaats te bezoeken. Ook controleren medewerkers werkstraf telefonisch bij de projectplaats of alles goed gaat.

Als tijdens een controle wordt geconstateerd dat er geen direct toezicht is op de werkgestrafte kan dat ertoe leiden dat de samenwerking met de projectplaats stopgezet wordt.

Op de groepsprojecten zijn altijd twee werkmeesters van Reclassering Nederland aanwezig om toezicht te houden op de werkgestrafte. Bij uitval of ziekte wordt een vervangende werkmeester via een uitzendbureau ingehuurd. Er zijn geen schriftelijke evaluaties van de uitvoering met betrekking tot de veiligheid op de projectplaatsen. Bewaking van de veiligheid vindt vooral plaats doordat medewerkers werkstraf tijdens het bezoeken van projectplaatsen eventuele signalen opvangen dat er iets mis zou zijn met een projectplaats. (zie paragraaf 2.2.2).

### **Oordeel**

Dat er eerstelijns en tweedelijns toezicht plaatsvindt, is vastgelegd in een contract met de projectplaatsen. Hierin is ook de verplichting opgenomen tot het uitvoeren van een Risico Inventarisatie & Evaluatie. De omschrijving van de aard en wijze van het toezicht is in zeer algemene termen en weinig specifiek. Daarbij wordt er in de overeenkomst met de projectplaats geen specifieke aandacht besteed aan maatregelen tegen intimidatie en integriteitschendingen. De inspectie is daarom van oordeel dat RN Roermond op de dimensie beleid beperkt voldoet aan de normen en verwachtingen ten aanzien van de veiligheid op de projectplaatsen. De medewerkers werkstraf voeren het tweedelijns toezicht naar eigen inschatting uit en zijn hierbij scherp op het opvangen van signalen dat (toezicht op) de veiligheid tekort schiet. Intuïtie speelt hierbij een belangrijker rol dan beleid van de organisatie. Op de dimensie uitvoering voldoet RN Roermond daarmee overwegend aan de normen en verwachtingen. Bij gebrek aan systematische evaluaties van beleid en uitvoering met betrekking tot het toezicht in relatie tot de veiligheid op de projectplaatsen, voldoet RN

Roermond op de dimensie borging beperkt aan de normen en verwachtingen op dit criterium.

### **Aanbevelingen**

- Stel specifiek beleid vast ten aanzien van de intensiteit en aard van eerstelijns toezicht op de werkgestrafte door de projectplaats en leg dit vast in een overeenkomst. Besteed hierbij aandacht aan het voorkomen van intimidatie en integriteitschendingen.
- Stel specifiek beleid vast ten aanzien van het tweedelijns toezicht op de projectplaats door de medewerkers werkstraf.
- Draag zorg voor een systematische evaluatie van het eerstelijns toezicht door de projectplaats op de taakgestrafte en het tweede lijnstoezicht door de reclassering.

## **5.3 Omgang met incidenten**

### **Toetsingscriterium**

De organisatie beschikt over een incidenten- en nazorgprotocol. Dit is bekend en er wordt naar gehandeld. Incidenten worden geëvalueerd en leiden zonodig tot het formuleren van verbeteracties.

### **Bevindingen**

Reclassering Nederland beschikt over zowel een landelijk incidentenprotocol als een nazorgprotocol. In aanvulling daarop hanteert RN Roermond een regionaal incidentenprotocol. Incidenten zijn in categorieën ingedeeld en worden geregistreerd. Ook incidenten zonder publicitaire of politieke risico's worden geregistreerd, geëvalueerd en in de trimesterrapportage opgenomen. In het eerste trimster van 2008 heeft zich één incident voorgedaan.

### **Oordeel**

De organisatie voldoet op alle drie de dimensies aan de normen en verwachtingen.

## **5.4 Conclusie interne veiligheid**

RN Roermond heeft over het algemeen voldoende aandacht voor de interne veiligheid voor zover dit de eigen organisatie betreft. Het beleid ten aanzien van de veiligheid op de projectplaatsen kan echter beter. De wijze waarop het

eerstelijns toezicht door de projectplaats uitgevoerd dient te worden is te weinig specifiek vastgelegd. De intensiteit van het tweedelijns toezicht door de medewerkers werkstraffen is niet gebaseerd op richtlijnen, maar een individuele inschatting van de medewerkers werkstraf. Het beleid en de uitvoering met betrekking tot het toezicht op de projectplaatsen wordt niet systematisch geëvalueerd.

## 6 Organisatieaspecten

### 6.1 Personeelsmanagement

#### Toetsingscriterium

Het personeelsformatieplan dient overeen te stemmen met de geplande productie. Functioneel welbevinden en ontwikkeling van medewerkers dient uitgangspunt te zijn, hetgeen zich onder meer manifesteert in voldoende scholing en minimaal jaarlijkse functioneringsgesprekken. Ook dienen reclasseringswerkers beëdigd te zijn.

#### Bevindingen

Er is een personeelsplan dat overeenkomt met de planproductie. Ook zijn er voldoende medewerkers in dienst. Er zijn in de afgelopen periode veel nieuwe medewerkers aangenomen, niet alle medewerkers zijn daarom al volledig productief. Daarbij zijn in het verleden achterstanden in het verwerken van de werkvoorraad ontstaan (zie paragraaf 3.1)

Nieuwe medewerkers krijgen een landelijk introductieprogramma. In aanvulling daarop heeft de regio Limburg een eigen introductieprogramma dat zich onder andere richt op kennismaking met partners in de regio. Ook is er een informatief regionaal introductieboekje "A - Z".

Er is met ingang van 2009 een opleidingsplan voor alle medewerkers. De medewerkers voelen zich over het algemeen voldoende geschoold. Wel zouden de medewerkers werkstraf meer agogische training willen krijgen, zoals reclasseringswerkers van de andere units deze ook krijgen. Ook is de training "Motivational Interviewing" niet voor alle medewerkers beschikbaar, terwijl er wel behoefte is om deze te volgen.

Alle medewerkers zijn voor de rechtbank beëdigd. Alle medewerkers krijgen minimaal jaarlijks een functioneringsgesprek. Dit wordt bijgehouden en het realiseren hiervan is als resultaat opgenomen als in het managementcontract. In 2007 is een medewerkerstevredenheidonderzoek gehouden. Dit heeft geleid tot een plan van aanpak waarvan de speerpunten verbetering van de werksfeer en arbeidsomstandigheden waren.

#### Oordeel

Op de dimensie beleid voldoet RN Roermond aan de normen en verwachtingen voor het criterium personeelsmanagement. Er zijn



verbeteringen zichtbaar ten aanzien van het op peil brengen van de formatie en het scholingsplan. De uitvoering loopt iets achter op het beleid en voldoet daarom niet volledig, maar overwegend aan de normen en verwachtingen op dit criterium. Door het gebruik van instrumenten als medewerkerstevredenheidsonderzoek en geborgde functioneringsgesprekken voldoet de borging volledig aan de normen en verwachtingen.

## 6.2 Communicatie

### Toetsingscriterium

De communicatiestructuur dient te zijn vastgelegd en naar behoren te functioneren. Dit blijkt onder meer uit regelmatig overleg met de leidinggevende, regelmatige teamoverleggen, intervisie of casuïstiekbespreking, werkinhoudelijke supervisie of werkbegeleiding en verslaglegging hiervan. Met betrekking tot rapportage en toezicht op tbs-gestelden is er een apart overleg waar deze cliënten worden besproken en waarbij een psycholoog of psychiater aanwezig is. Ook dient bij dit overleg een reclasseringswerker aanwezig te zijn die is aangesteld als tbs-functionaris en die zorgdraagt voor sluitende overdracht van toezicht op tbs-gestelden vanuit een tbs-kliniek.

### Bevindingen

Er is een communicatiestructuur, die niet volledig is vastgelegd. De advies- en toezichtunits hebben tweewekelijks casuïstiekbespreking, de werkstrafunit maandelijks. Bij de casuïstiek voor toezichtunit 2 (hoog risico) is een consulent-psycholoog aanwezig. Er is een overleg voor tbs-zaken waar ook een consulent-psychiater bij aanwezig is. Ook is er een medewerker aangewezen als contactfunctionaris voor de tbs-kliniek die bij dit overleg aanwezig is. Teamoverleg is tweewekelijks in toezichtunit 2 en maandelijks in de overige units. Er is verslaglegging van de overleggen en ze worden goed bezocht. Maandelijks of zeswekelijks houden de werkbegeleiders caseloadgesprekken met de medewerkers.

Verder zijn er overleggen voor werkmeesters en werkbegeleiders. Het regionaal managementteam vergadert tweewekelijks en de regiomanager vergadert tweewekelijks met de andere regiomanagers van de RN in het landelijk overleg.

Er is een intranet waarop veel interne informatie beschikbaar is. De medewerkers waarmee de Inspectie gesproken heeft beschrijven de

communicatie en de cultuur als open en positief. Wel geven een aantal aan dat er een moeilijker en hectische tijd achter de rug ligt waar de communicatie stroever liep dan op dit moment.

### **Oordeel**

Op het criterium communicatie voldoet RN Roermond overwegend op alle drie de dimensies aan de normen en verwachtingen.

## **6.3 Integriteit**

### **Toetsingscriterium**

De organisatie heeft een integriteitsbeleid, waar het management actief invulling aan geeft. Het integriteitsbeleid omvat minimaal een gedragscode en voorziet in de beschikbaarheid van een vertrouwenspersoon integriteit.

### **Bevindingen**

RN Roermond heeft geen specifiek integriteitsbeleid of een gedragscode. Het management geeft aan dat hier landelijk aan gewerkt wordt en dat integriteit ook onderdeel zal worden van het competentieprofiel en bij de invoering van competentie management een vast onderwerp zal worden in de functioneringsgesprekken.

Medewerkers geven aan dat integriteit wel aan de orde komt in bijvoorbeeld casuïstiekbespreking en dat er wel informatie over te vinden is op het intranet. Het komt niet systematisch of themagewijs aan de orde.

Er is een vertrouwenspersoon voor integriteitskwesities. Medewerkers geven aan hier wel eens van gehoord te hebben, maar deze persoon niet te kennen.

### **Oordeel**

Hoewel het onderwerp integriteit wel zo nu en dan aan de orde komt, is er (nog) geen integriteitsbeleid opgesteld en geïmplementeerd. Op alle drie de dimensies voldoet RN Roermond beperkt aan de normen en verwachtingen op dit criterium

### **Aanbeveling**

- Stel een integriteitsbeleid vast, inclusief gedragscode en geeft hier actief invulling aan.

#### **6.4 Conclusie organisatieaspecten**

Met betrekking tot de criteria personeelsmanagement en communicatie is het zichtbaar dat de organisatie een lastige tijd achter de rug heeft, maar dat er inmiddels een stevige organisatie staat. Met betrekking tot het criterium integriteitsbeleid constateert de Inspectie dat een expliciet en samenhangend integriteitsbeleid ontbreekt.

## 7 Slotbeschouwing

De reclassering heeft -landelijk- een flink aantal verbetertrajecten ingezet met als doel de professionalisering van de adviestaak, het herontwerpen van het reclasseringstoezicht en de onderbouwing en kwaliteitsbewaking van de gedragsinterventies. Deze ontwikkeling is bij RN Roermond zichtbaar en heeft ertoe geleid dat het beleid op de meeste criteria voldoet aan de normen waaraan de Inspectie heeft getoetst.

Over het algemeen genomen voldoet de uitvoering van de reclasseringstaken en de randvoorwaarden waaronder deze plaatsvinden eveneens aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Op de punten waar dit minder het geval is, speelt een rol dat er in het verleden te grote werkvoorraden zijn ontstaan doordat de organisatie niet aan de omvang van de vraag kon voldoen. De problemen bij de realisering van de TR-producten geven aan dat het nog steeds moeilijk blijkt om vraag en aanbod met elkaar in overeenstemming te brengen. De complexiteit van de planning en control-cyclus is daarbij een belangrijke factor die niet volledig is toe te rekenen aan het niveau van de regio, maar vraagt om landelijke regie over meerdere partners in de strafrechtsketen. De Inspectie heeft het voornemen om in 2009 een onderzoek uit te voeren naar Terugdringen Recidive waarbij dit aspect aan de orde zal komen.

Het meten en evalueren van inhoudelijke resultaten is nog te weinig ontwikkeld. De effecten van reclasseringsactiviteiten, het behalen van doelstellingen, de tevredenheid van opdrachtgevers en samenwerkingspartners en de beleving van cliënten worden nog niet gemeten. Hiervoor geldt dat dit vraagt om inspanningen die het niveau van een unit of regio overstijgen. Hoewel de aanbevelingen zich richten op het management van RN Roermond, is de Inspectie van mening dat het landelijk hoofdkantoor van Reclassering Nederland een belangrijke rol zou moeten spelen bij de ontwikkeling hiervan.

## Bijlage 1 Afkortingen

CJIB	Centraal Justitieel Incasso Bureau
CoVa	Cognitieve Vaardigheden
CVS	Cliënt Volg Systeem
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
ET	Electronisch Toezicht
FIT (Coach)	Facilitair Interventie Team (Coach)
GW	Gevangeniswezen
OM	Openbaar Ministerie
PI	Penitentiaire Inrichting
PP	Penitentiair Programma
RISc	Recidive Inschattings Schalen is een instrument dat op basis van criminogene factoren het recidiverisico, mogelijkheden voor gedragsbeïnvloeding en de geschikte reclasseringsinterventie bepaalt
RN	Reclassering Nederland
(3)RO	(de drie) Reclasseringsorganisaties (RN, LdH, SVG)
SMART	Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch Tijdgebonden
TR	Terugdringen Recidive

## Bijlage 2 Bronnen

A-Z Reclassering Nederland Regio Limburg  
Actiepunten Ketenpartnerdag 10 december 2007, memo OM 20 februari 2008  
Algemeen overzicht monitorinformatie jan. 2008-1 sept. 2008  
Beleid tegen ongewenst gedrag Reclassering Nederland, november 2005  
De 20 standaardregels voor de taakstraf  
Diverse productieoverzichten  
Eerste Viermaandsrapportage 2008 Reclassering Nederland  
Jaarplan en managementcontract 2008 Regio Limburg  
Jaarverslag 2007 Klachtencommissie reclassering  
Folder “Ze gaan flink met me aan de slag”  
Folder “Ze zetten me stevig aan het werk”  
Folder “Ze hebben een duidelijk oordeel over me”  
IC rapportage 2007  
Incidentenprotocol Reclassering Nederland, juni 2006  
Klachtenreglement, februari 1995  
Medewerkerstevredenheidsonderzoek regio Limburg, juli 2007  
Notitie Opvang en nazorg na agressie en geweld  
Overeenkomst projectplaats- Reclassering Nederland, mei 2007  
Opleidingsplan regio Limburg 2009  
Overzicht Opleidingen en cursussen Reclassering regio Limburg  
Privacyreglement Reclassering Nederland  
Reclasseringsgids: Geheimhouding  
Reglement uitwisseling persoonsgegevens voor veiligheidshuizen in Limburg, mei 2008  
Samenwerkingsovereenkomst Nazorg volwassen veelplegers gemeente Venlo  
Taakstraffen en ARBO wetgeving Reclassering Nederland  
Trimesterrapportages regio Limburg: 2007-3 en 2008-1  
Verbetertraject Toezicht Reclassering Nederland, regio Limburg  
Wettelijke selectiecriteria werkstrafprojecten Reclassering Nederland

## Bijlage 3 Inspectieprogramma

Programma Inspectie RN Roermond 2, 6 en 7 oktober 2008  
Inspectie voor de Sanctietoepassing

### **Donderdag 2 oktober 2008**

9.00 — 9.30 Kennismaking, installeren voor dossieronderzoek  
9.30- 12.30 Dossieronderzoek  
12.30 - 13.00 Lunch  
13.00 - 17.00 Dossieronderzoek

### **Maandag 6 oktober 2008**

9.00 - 10.30 Interview management algemeen (unitmanagers,  
regiomanager)  
10.30 - 11.30 Interview medewerkers werkstraf (minimaal drie)  
12.00 - 16.00 Bezoek aan minimaal twee werkstrafprojecten in het  
gezelschap van het hoofd bedrijfsbureau en de unitmanager  
16.00 - 17.00 Interview hoofd bedrijfsbureau en manager werkstraf

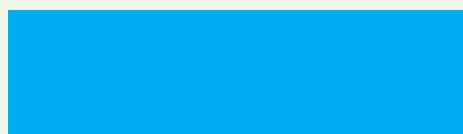
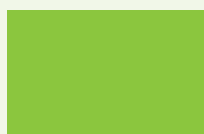
### **Dinsdag 7 oktober 2008**

9.00- 10.30 Interview drie medewerkers toezicht  
10.30 - 11.30 Interview twee gedragsinterventietrainers en interventiecoach  
11.30 - 13.00 Interview drie medewerkers advies  
13.00 - 13.30 Lunch  
13.30 - 15.00 Voorbereiding terugkoppeling  
15.00 - 16.00 Terugkoppeling eerste bevindingen inspectie aan management  
RN Roermond

## Bijlage 4 Geografische ligging locatie







## Justitie werkt aan een veiliger samenleving

Justitie voorkomt en bestrijdt criminaliteit.  
Adequate opsporing, snelle berechting en  
consequente uitvoering van straffen en  
maatregelen zorgen dat Nederland veiliger wordt.