



Dienst Justitiële Inrichtingen  
Ministerie van Justitie en Veiligheid



## overzicht 2023

# Dit is de Dienst Vervoer en Ondersteuning

## Jaaroverzicht 2023

Beste lezer,

In dit jaaroverzicht van 2023 lees je een samenvatting van een aantal hoogtepunten van het afgelopen jaar. Een jaar waarin de DV&O wederom niet heeft stilgezeten en volop in ontwikkeling was.

Ieder directielid kijkt terug op het afgelopen jaar. Jelte zou met pensioen gaan, maar tekende toch nog voor een jaar bij, waardoor hij zijn opvolger goed kon inwerken. Voor Marco stond 2023 in het teken van medische onderzoeken, behandeling en herstel. Voor Erik was het een speciaal jaar; hij is al 12,5 jaar directeur van onze mooie dienst. Peter heeft de overstap van de politie naar de DV&O gemaakt en volgt Jelte op.

Naast de directie komen ook alle managementleden aan het woord. Zij geven in dit jaaroverzicht extra aandacht aan een specifiek onderwerp binnen hun aandachtsgebied.

Op de pagina hiernaast lees je wat je allemaal kunt verwachten de komende ruim veertig pagina's.

We wensen je veel leesplezier.

Directie DV&O

### Colofon



Dienst Vervoer en Ondersteuning  
Postbus 50, 9400 AB Assen  
telefoon: 08807 30371  
communicatiedvo@dji.minjus.nl

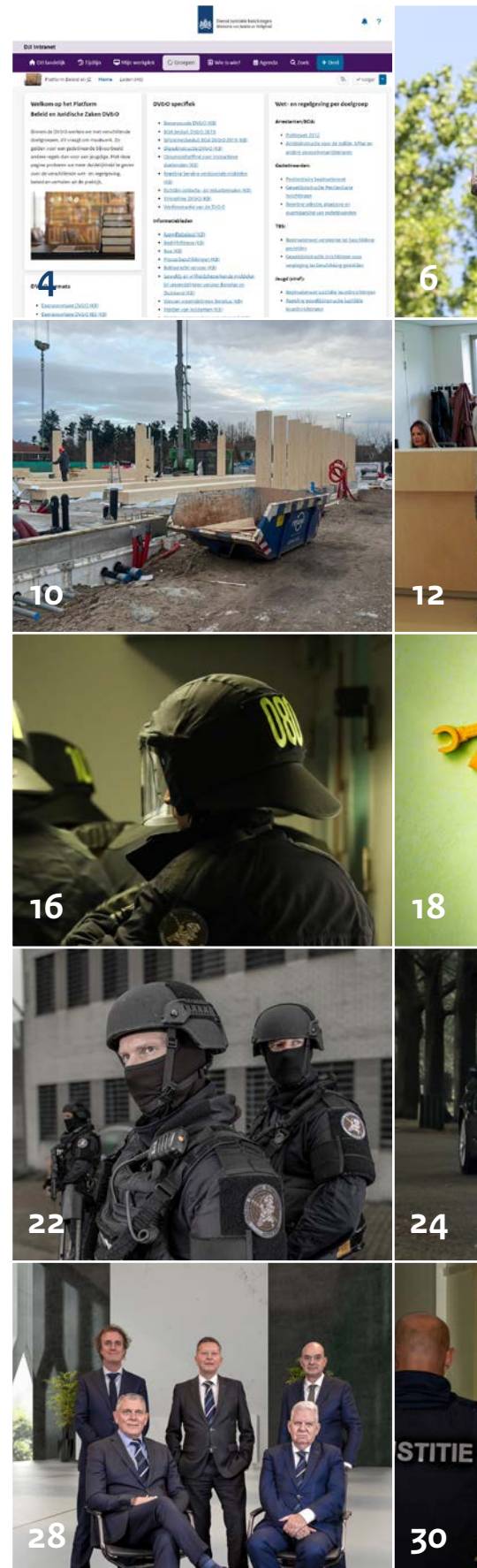
Redactie  
Afdeling Communicatie

Druk en afwerking  
Xerox

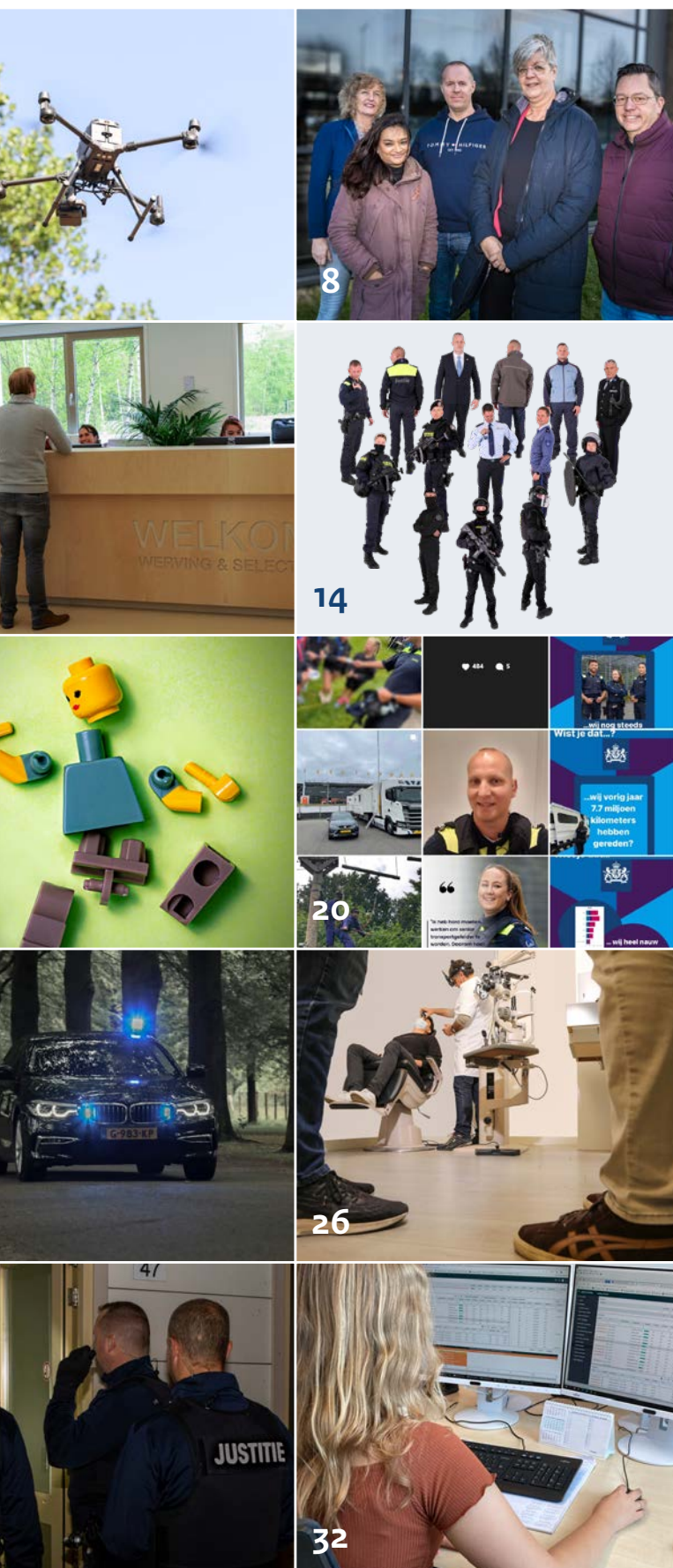
Basis ontwerp  
Geen Blad Voor De Mond

Opmaak  
Xerox | OSAGE

De jaaroverzicht is met uiterste zorg samengesteld. Toch is het mogelijk dat de informatie in dit jaaroverzicht onvolledig of onjuist is.







- 4** Dé verzamelplek voor beleid en wet- en regelgeving
- 6** 2023 in beeld
- 8** De complexe puzzel van de medische planning
- 10** De intensieve route naar vijf regiovestigingen
- 12** De uitdaging van Werving en Selectie
- 14** Draagprotocol DV&O
- 15** DV&O-spelden voor het redden van levens
- 16** “Arbo is overal om je heen”
- 17** Slimme systemen geven risico-analisten tijd en ruimte
- 18** DV&O op Instagram
- 20** LBB-I: 24 uur per dag, 365 dagen per jaar inzetbaar
- 22** 2023 in beeld
- 24** De professionalisering van de ziekenhuispool
- 26** Directie aan het woord
- 28** IBS: human, maar doorpakken als het moet
- 30** Een nieuwe planapplicatie voor de DV&O
- 32** Slachtofferdevice: extra bescherming voor slachtoffers
- 34** “Dit is de meest moderne schietbaan van de wereld!”
- 36** De veelzijdigheid van de vrachtdienst
- 38** Het overgangsjaar van de OR
- 39** 2023 in beeld
- 40** InPlanning, het roostersysteem dat steeds beter zijn plek vindt
- 42** DV&O in cijfers
- 44** Ook dit was de DV&O

# Dé verzamelplek voor beleid en wet- en regelgeving

Binnen de DV&O werken we met verschillende doelgroepen, dit vraagt om maatwerk. Maar waar vind je precies de informatie die je nodig hebt als het gaat om beleid of wet- en regelgeving? Sinds de komst van het Platform Beleid en Juridische Zaken is al deze informatie overzichtelijk op één plek te vinden.

## Vindbaarheid vergroten

De dienstinstructie vervoer, drie verschillende beginselenwetten, de ambtsinstructie, een wet voor jeugdigen, een wet voor vreemdelingen... Alleen dit maakt al duidelijk hoe veelzijdig het werk binnen de DV&O is.

Iedere doelgroep waar de DV&O mee werkt vraagt om een specifieke behandeling; voor een tbs'er gelden bijvoorbeeld andere regels dan voor een gedetineerde. Denk hierbij aan het verschil tussen de 'Penitentiaire beginselenwet' en de 'Beginselenwet verpleging ter beschikking gestelden'. Maar hoe zat het ook alweer met die verschillende wet- en regelgeving en wat is er op het gebied van (intern) beleid allemaal

beschikbaar? Om hier meer duidelijkheid over te geven en de vindbaarheid te vergroten, is door de afdeling Beleid, Communicatie en Juridische Zaken (BCJZ) op intranet het Platform Beleid en Juridische Zaken opgericht.

## Structuur in het oerwoud

Het idee voor het platform komt van Jenny, beleidsondersteuner en beheerder van het platform. Jenny vertelt over het ontstaan van het platform: "Ik merkte dat er vanuit de organisatie behoefte was aan gestructureerde informatie in het 'oerwoud' van regels en beleid. De vraag om toegankelijke informatie op dit gebied was groot. De komst van het nieuwe DJI Intranet gaf de mogelijkheid om dit platform te bouwen. Met mijn

achtergrond als webredacteur was ook het technische gedeelte van het inrichten van het platform goed te doen."

Naast een grote hoeveelheid aan wet- en regelgeving staan op het platform verschillende beleidsstukken waaronder circulaire, protocollen en (dagelijks te gebruiken) formats. Ook worden de uitspraken van de beklagcommissie vervoer bekendgemaakt en beantwoordt de afdeling regelmatig de veelgestelde juridische vragen. Daarnaast vind je op het platform ook een overzicht van de door BCJZ gemaakte 'In de Kijker-columns' die sinds 2021 als vaste rubriek in ons personeelsblad Dr'ive zijn verschenen.

The screenshot shows the DJI Intranet interface. At the top, there is a navigation bar with the DJI logo and the text 'Dienste Justitiële Inrichtingen Ministerie van Justitie en Veiligheid'. Below the navigation bar, there is a search bar and a '+ Deel' button. The main content area is divided into three columns:

- Welkom op het Platform Beleid en Juridische Zaken DV&O**: A welcome message stating that the platform provides information on various target groups and regulations. It includes a photo of a bookshelf.
- DV&O specifiek**: A list of specific documents and regulations, including 'Betroepscode DV&O (KB)', 'BOA besluit DV&O 2019', 'Wijzigingsbesluit BOA DV&O 2019 (KB)', 'Dienstinstructie DV&O (KB)', 'Opiumonthefing voor instructieve doeleinden (KB)', 'Regeling berging verdovende middelen (KB)', 'Richtlijn optische- en geluidsignalen (KB)', 'Vrijstelling DV&O (KB)', and 'Werkinstructie van de DV&O'.
- Wet- en regelgeving per doelgroep**: A list of regulations and instructions for different target groups, including 'Arrestanten/BOA', 'Gedetineerden', 'TBS', and 'Jeugd (straf)'. Each category has a list of relevant documents and regulations.



### Afhankelijkheid tussen operatie en ondersteunende diensten

**E**en erg leuk initiatief van het team communicatie om in deze editie van het jaaroverzicht ook de verschillende ondersteunende diensten expliciet uit te lichten. Het betreffen organisatieonderdelen die niet altijd even zichtbaar zijn, maar wel een zeer belangrijke bijdrage leveren aan het creëren van randvoorwaarden om gezamenlijk als dienst in te kunnen staan voor een veilige en flexibele dienstverlening.

Toen mij als verantwoordelijk manager van de teams Beleid, Communicatie en Juridische Zaken (BCJZ) werd gevraagd om een hoogtepunt van dit onderdeel over het jaar 2023 uit te lichten en daarnaast een onderwerp van de werkvloer aan te dragen, moest ik daar wel even over nadenken. Er gebeurt zoveel binnen dit onderdeel; langlopende beleids- of wetgevingstrajecten, maar bijvoorbeeld ook doorlopende productie op het gebied van informatiebladen, communicatie-uitingen en (klacht)dossiers.

BCJZ bestaat uit drie teams, te weten een team beleid (inclusief de vakgebieden privacy en compliance), een team communicatie en een team juridische zaken, met daaronder ook de onderdelen toetsing en screening en het ambtelijk secretariaat van de OR. Binnen BCJZ werken specialisten; ieder heeft zijn/haar eigen taakgebied. Daarnaast werken de teams horizontaal vanuit integraliteit samen. Het zou de diversiteit in expertise tekortdoen als ik één hoogtepunt zou uitlichten. Ik kwam daarbij op de keuze om het 'hoogtepunt' te combineren met het onderwerp van de werkvloer. Of nog beter gezegd: een onderwerp van én vóór de werkvloer.

Op ons in 2023 geactiveerde platform komen de verschillende werelden prachtig samen. Het laat de veelheid aan onderwerpen zien die binnen BCJZ de revue passeren en die op inhoud en qua complexiteit sterk verschillen. Daarnaast levert het ook een directe bijdrage aan transparante informatievoorziening en heldere, goed vindbare kaders ten behoeve van ons primaire proces. Zowel in- als extern wordt er met regelmaat positieve feedback gegeven op ons platform en daar ben ik absoluut trots op. Het bevestigt in mijn optiek de wederzijdse afhankelijkheden tussen operatie en ondersteunende diensten en stimuleert zowel de haal- en brengplicht van informatie om samen te staan voor een excellente bedrijfsvoering.

Merijn van den Bosch, *Manager Beleid, Communicatie en Juridische Zaken*

“Dat de groep populair is blijkt uit de bezoekersaantallen van de groep die elke maand toenemen”, vertelt Jenny met gepaste trots. “Niet alleen medewerkers van de DV&O weten de pagina te vinden, maar ook collega’s vanuit PI’s en andere landelijke DJI-diensten.” Interne beleidsstukken (zoals regelingen en informatiebladen) en formats zijn wel alleen te openen door medewerkers van de DV&O.

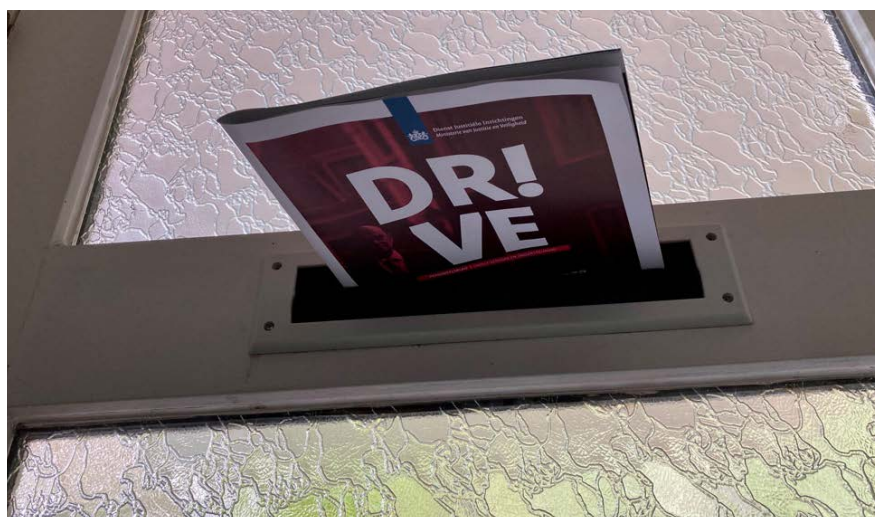
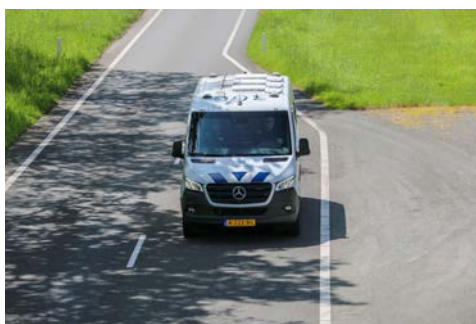
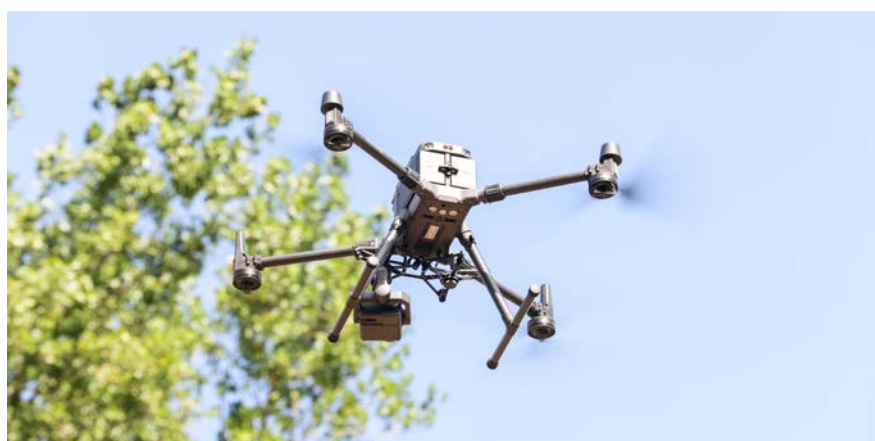
#### Actief informatie halen

“Er lopen op de achtergrond veel complexe beleids- en wetgevingstrajecten, maar met deze pagina willen we iedereen naast informeren ook stimuleren om informatie op een actieve manier op te halen”, vervolgt Jenny. “We hopen hiermee andere collega’s te kunnen helpen aan vindbare kaders voor de uitvoering van het werk en een stukje structuur te bieden door het verzamelen van relevante informatie.”

Ook als afdeling zelf heeft BCJZ profijt van de pagina. Jenny: “Het scheelt aardig wat zoekwerk als je gelijk kunt doorklikken en niet hoeft te zoeken in bestanden op de computer. Bovendien stimuleert het de informatievoorziening tussen de vakgebieden. Ik nodig iedereen, zowel binnen de DV&O als breder binnen DJI, van harte uit om een kijkje te nemen op ons platform. Mocht je vragen hebben of informatie missen, schroom niet om contact op te nemen. Onze contactgegevens zijn te vinden op het platform.”



# 2023 in beeld









# De complexe puzzel van de medische planning



*“Hoe meer we op de langere termijn kunnen plannen, hoe gunstiger”*

De afdeling medische planning kan gezien worden als spin in het web als het gaat om ziekenhuisbezoek van gedetineerden. Deze afdeling legt contacten tussen de medische diensten van de PI, zorginstellingen en onze logistieke planners. Een complexe puzzel, die met een toename van de zorgvraag en een beperking in capaciteit nóg complexer is geworden.

#### **Planbaarheid**

“De medische planners van DV&O zorgen ervoor dat de aanvragen vanuit de PI’s verwerkt worden tot een planbare opdracht”, vertelt Bert, afdelingshoofd van het Klantcontactcentrum (KCC). “Een groot deel hiervan is planbaar op de lange termijn, maar bij zo’n 12% gaat het om spoedaanvragen. Het is dan echt puzzelen met de capaciteit van vervoer en logistiek medewerkers, maar ook met de vraag of we wel in het ziekenhuis terecht kunnen.”

Bert ziet sinds de coronapandemie een verschil met de planbaarheid in de ziekenhuizen. “Hoe meer wij op de langere

termijn kunnen plannen, hoe gunstiger het is voor ons. Maar de planningsystematiek in de ziekenhuizen is veranderd. Nu horen we vaak op het laatste moment dat er ruimte is om een gedetineerde te zien en moeten we hard rennen om dat mogelijk te maken. Vaak lukt dat wel.”

#### **Stijging in aantal aanvragen**

Opvallend is dat het aantal aanvragen met zo’n 1.000 per jaar toeneemt. In 2023 zijn er meer dan 15.000 aanvragen bij de medische planning terechtgekomen. “Mensen worden ouder, ook in de PI. Hierdoor neemt de zorgvraag toe en vaak ook de complexiteit ervan. Denk bijvoorbeeld aan een iemand die gedialyseerd moet worden: je bent dan drie dagen in de week de hele dag een bus kwijt.”

Ook de langere vervoersbewegingen dragen bij aan de complexiteit van de puzzel. Door krapte in het gevangeniswezen kan het zijn dat een gedetineerde verder van zijn woonplaats wordt geplaatst. “Als er dan nog een medisch behandeltraject loopt in een ziekenhuis in



zijn thuisregio, ben je veel reistijd kwijt”, vertelt Bert. “Zulke dingen hebben een behoorlijke impact op de mogelijkheden die we samen met Logistiek hebben.”

### Eigen plek in het OC

Sinds december 2023 heeft de medische planning haar eigen plek in het Operationeel Centrum (OC). “Ik vind dit heel belangrijk, omdat er op dag o – de dag van de uitvoering – heel veel gebeurt. Na twee weken een volwaardige werkplek te hebben op het OC heeft het nut zich al bewezen. Door de korte lijntjes kunnen we veel beter op elkaar inspelen.” Collega Anet, die als medische planner groot voorstander is van de werkplek op het OC, beaamt dat: “Als je op het OC hoort dat er een bus wegvalt, kun je daar direct op inspringen. Je vult elkaar aan, dat samenspel is enorm belangrijk.”

Het aantal spoedaanvragen op een dag fluctueert enorm; er is geen peil op te trekken. Bert geeft een voorbeeld van een dag met twaalf spoedaanvragen. “Het is de planners gelukt om tien van de twaalf spoedjes te verwerken, daar mag je echt tevreden mee zijn. Maar het houdt ook in dat je toch twee keer ‘nee’ moest verkopen. Als wij niet kunnen rijden, moeten de PI's zelf rijden. Je weet dat er bij de PI's ook niet veel capaciteit is, dus het is heel vervelend als wij niet alle aanvragen kunnen verwerken.”

### Investeren in klantcontact

In 2023 heeft de afdeling flink geïnvesteerd in de relatie met AMZ'ers, Administratief Medewerkers Zorg vanuit de gevangnissen. Dit zijn de mensen die de aanvragen bij ons indienen. “We hebben deze partners uitgenodigd om op een klantdag bij ons te komen, zodat wij ze meer inzicht kunnen geven in onze werkzaamheden. Ook gaan we met ze in gesprek over probleemstellingen en vragen vanuit de PI's.” Deze dagen worden volgens Bert erg gewaardeerd door de AMZ'ers. Ook de medewerkers medische planning merken dat het contact daarna gemakkelijker verloopt.

“Het komende jaar willen we regelmatig met een accountmanager meegaan naar een PI, zodat we daar op locatie uitleg kunnen geven over wie we zijn en wat we doen. Dan kijken we hoe we de samenwerking kunnen optimaliseren en creëren we wederzijds begrip. In 2023 zijn we hier al mee begonnen, maar volgend jaar willen we hier meer inhoud aan geven.”

*“Door de korte lijntjes kunnen we veel beter op elkaar inspelen.”*

### Flexibele schil

Om in periodes van ziekte, verlof of piekbelasting de medische planning bij te staan, worden medewerkers van afdeling voorbereiding – ook onderdeel van het KCC – flexibel ingezet. “We zijn gestart met flexibele uitwisselbaarheid tussen de disciplines”, vertelt Bert. “Of het nou afdeling voorbereiding is of medische planning: het uiteindelijke doel is om te komen tot een planbare opdracht. Op medische planning heb je alleen iets andere kennis nodig en is er een andere werkwijze. De uitwisselbare collega's vinden dat hartstikke leuk: het is een aanvulling op de huidige werkzaamheden, ze zien andere collega's en hebben zo veel variatie in hun werk.”



## Integraal verantwoordelijk

Ter voorbereiding op de kanteling in de organisatiestructuur van divisies naar districten heeft de afdeling accountmanagement in 2023 een organische verandering ingezet. Hierdoor is de accountmanager werkenderwijs integraal verantwoordelijk geworden voor alle producten en diensten, afgenomen door de keten in het betreffende district. Deze regionalisering heeft als bijkomend voordeel dat het werkklimaat van de accountmanagers verbeterd door minder reistijd en er een betere aansluiting ontstaat op de interne klant Operatie. De pilot die ter toetsing in district Noord is gestart en inmiddels is afgerond, heeft mooie resultaten, maar ook aandachtspunten opgeleverd. Het kan als blauwdruk worden gebruikt voor de uitrol over de nog in te richten districten.

We zien landelijk dat de vraag naar extramurale beveiliging gestaag toeneemt, zo ook in 2023. Om een betrouwbare partner te blijven voor DJI hebben we het afgelopen jaar veel energie gestoken in het op orde brengen en houden van een pool van medewerkers ten behoeve van ziekenhuisbewaking. Omdat extramurale beveiliging vaak veel capaciteit kost, heeft de medische planning - een onderdeel van het KCC - ook afgelopen jaar nauw samengewerkt met medische diensten van inrichtingen en de afdeling Logistiek. Op deze manier kan de capaciteit aan mensen en middelen zo efficiënt mogelijk ingezet worden. In het vele voorbereidende werk voorafgaande aan de uitvoering is goede communicatie tussen opdrachtgever en alle belanghebbenden cruciaal. Zeker ten tijde van beperkte capaciteit hebben de medewerkers van de afdeling medische planning laten zien een belangrijke schakel te zijn in het proces van aanvraag tot uitvoering.

Willem van de Wiel, *Manager Accountmanagement*



# De intensieve route naar vijf regiovestigingen

Waar de DV&O nu nog versnipperd door het land zit, is het doel om uiteindelijk te werken vanuit vijf grote regiovestigingen. Buiten ons zicht om slalomt procesmanager Stefan zich dagelijks langs allerlei obstakels op de weg naar nieuwbouw. Hij vertelt wat er allemaal op zijn pad komt.

“Als je als particulier wilt bouwen, ben je al minimaal drie jaar verder van het idee om te bouwen tot je de sleutel ontvangt bij oplevering. Bij de overheid heb je ook nog te maken met een verplichte aanbesteding. Voor deze aanbesteding moet er ook een heel pakket van eisen opgesteld worden. Dit bij elkaar opgeteld neemt al snel twee jaar extra in beslag. En je moet hopen dat er geen bezwaar ingediend wordt tijdens de vergunningsperiode, want dan duurt het nog langer.” Voor nieuwbouw door een overheidsorganisatie moet je al zo’n 5 tot 7 jaar rekenen.

## Nieuwbouw in Zaanstad

De meest concrete regiovestiging is momenteel die in Zaanstad. Hier wordt al sinds maart 2019 wekelijks door een projectteam aan gewerkt en inmiddels is de bouw gestart. Dit projectteam bestaat uit afgevaardigden van het Rijksvastgoedbedrijf (RVB), Facilitair, Huisvesting en Inkoop (FHI), de DV&O, het Facilitair Bedrijf en sinds de aanbesteding medewerkers van de opdrachtnemer. “We moeten niet alleen kijken naar het aantal kantoren of functies

van een ruimte, maar ook naar bijbehorende eisen waar ze aan moeten voldoen. Een ruimte voor enkelbandenopslag moet bijvoorbeeld voldoende stopcontacten hebben, de koeling moet goed zijn en je moet een antistatische vloer hebben, zodat je geen schok krijgt als je een enkelband uit de lader pakt.”

*“Wij moeten niet anticiperen op een gebouw. Dat doen we al 26 jaar”*

“Voor Zaanstad zijn er 1863 eisen opgesteld waar een aannemer rekening mee moet houden. Ook zij moeten dit ‘Nieuwe Testament’ helemaal door. Het Rijksvastgoedbedrijf kan alle eisen wel bedacht hebben, maar deze worden toch door de aannemer doorgelicht en nagerekend. Uiteindelijk ligt de verantwoordelijkheid voor een kwalitatief goed gebouw bij de aannemer. De aannemer heeft vrijheid, maar iedere wijziging in het oorspronkelijke plan moet getoetst worden. Het is voor een goed doel. Uiteindelijk moet het gebouw ons tot dienst zijn en moeten we niet hoeven anticiperen op een gebouw. Dat doen we al 26 jaar.”

Maar ook de natuur speelt een grote rol in de planning voor nieuwbouw. Zo moest er in Zaanstad rekening worden gehouden met onder andere de gevlekte witsnuitlibel, de meervleermuis, de rugstreeppad en het glad biggenkruid. “Er wordt op zo’n plek ecologisch onderzoek gedaan en gezegd: dit kan er groeien en dit kan er leven.

Daarna moet ook feitelijk worden vastgesteld dat deze planten en dieren er leven. Als dat is gebeurd, moet je een plan van aanpak schrijven om ze in stand te houden tijdens de bouw. Dit plan dien je dan samen met de vergunningsaanvraag in.” Tijdens de bouw wordt door de ecooloog gemonitord of het plan van aanpak wordt uitgevoerd. Inmiddels is de bouw afgelopen september gestart. De bouw verloopt tot op heden op schema, de oplevering wordt in september 2024 verwacht.

## Andere regiovestigingen

Een van de andere locaties die in beeld was als regiovestiging is Vught. Daar had de DV&O een rol in de gebiedsontwikkeling rondom de PI. “Daar zit je aan tafel met twaalf partijen waarvan je van sommige partijen het bestaan niet wist. En ze hebben uiteraard allemaal wensen en eisen. Tot september 2022 zijn we in gesprek geweest en dan praat je ook met natuurgroeperingen. Zij zagen het transport met busjes in een Natura 2000-gebied niet zitten. Dan kun je gewoon doorzetten, maar als je natuurbewegingen tegen je hebt en je krijgt bezwaren tot aan misschien wel de Raad van State, dan duurt het alleen maar langer. En zelfs als je die bezwaren allemaal zou winnen, dan wordt je bedrijfsvoering nauwlettend in de gaten gehouden en dat belemmert je. Dus hebben we ons teruggetrokken uit het project.”

De regiovestiging in Berkel en Rodenrijs gaat voorspoedig. “De koopakte voor een kavel is in augustus gepasseerd bij de



notaris. Het projectteam RVB, FHI, DV&O, Facilitair Bedrijf is ook hier opgestart en is begonnen met het verzamelen en opstellen van alle stukken. Met de 1863 eisen die we voor Zaanstad hebben, hebben we een mooie blauwdruk voor Berkel en Rodenrijs. Maar je kunt niet vijf identieke gebouwen neerzetten. In Berkel en Rodenrijs hebben we te maken met een andere gemeente, andere voorwaarden en een andere kavel. Dat wordt dus weer een ander gebouw, maar met dezelfde ingrediënten. Onderaan de streep is de inhoud van het gebouw identiek aan Zaanstad, maar wijken de maatvoeringen af omdat dit de grootste van de 5 hoofdafdelingen wordt.”

## Autonome locatie

De vierde beoogde locatie is Soesterberg. Als Stefan alle wensen op een hoop veegt, dan is het een ingewikkelde puzzel om daar in de toekomst een nieuw pand neer te zetten. Inmiddels is er vanuit DJI een onderzoek geïnitieerd om een nieuwe ontwikkelrichting te formuleren voor het terrein van JC Zeist. Halsreikend wordt uitgekeken naar de uitkomst van dit rapport omdat dit wellicht perspectief biedt voor de huisvestingsplannen van de DV&O op het terrein. In ieder geval wordt ook gekeken naar een eigen plek op een locatie in de buurt. Een plek waar we als DV&O volledige zeggenschap over hebben en waar we autonoom kunnen opereren. Inmiddels



zit de DV&O aan tafel met Defensie en het RVB om een massastudie uit te voeren op basis van de huisvestingsplannen van Defensie en de DV&O op de JWF-kazerne in Assen. Het terrein biedt voldoende ruimte om de toekomstige huisvestingsplannen van de DV&O te kunnen realiseren. “Mochten we uit de Borgstee vertrekken, dan gaan we naar de JWF. We blijven hoe dan ook in Assen. Voordat de plannen voor de JWF concreet zijn uitgewerkt met Defensie, het RVB en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en het pand er staat, ben je waarschijnlijk 7 tot 10 jaar verder.”

*“Je kunt niet vijf identieke gebouwen neerzetten”*

## Boodschappenlijstje

Genoeg plannen, maar ook genoeg haken en ogen dus. Het kostenplaatje en de capaciteit van de RVB zijn ook nog van invloed. “We willen heel veel en leveren ieder jaar een soort boodschappenbriefje vanuit DJI af bij het RVB in de vorm van een meerjarig investerings- en onderhoudsplan. Die briefjes zijn langer dan waar ze aan kunnen voldoen. Heel DJI had begin van 2023 nog voor 2,2 miljard aan opdrachten openstaan bij het RVB. Voor 2023 had DJI 153 miljoen behoefte voor projecten, zoals onze locatie in Berkel en Rodenrijs. Omdat er geen capaciteit is om alles te doen, is er vanuit DJI een top 8 aangeleverd van projecten die prioriteit hebben. Het geeft aan dat we veel willen, maar het maar mondjesmaat gerealiseerd kan worden.”



De bouw van de regiovestiging in Zaanstad.



# De uitdaging van Werving en Selectie

“Niet zo lang geleden stonden ze nog aan de deur van de DV&O te trekken met de vraag: mag ik alsjeblieft bij jullie werken? Ik spreek geen abracadabra als ik zeg dat die tijd voorbij is”, zegt programmamanager Ronald Jansen tijdens een bijeenkomst van Werving en Selectie over hoe de arbeidsmarkt is veranderd. In 2023 is flink ingezet op het aantrekken van nieuwe collega’s. De opbrengst: 244 nieuwe beveiligers.

### Selectiedag voor beveiligers

De DV&O vist in dezelfde vijver als bijvoorbeeld Politie, Defensie en de Koninklijke Marechaussee. Wat werving betreft vraagt dat om een creatieve aanpak waarmee de DV&O zichzelf onderscheidt. Zo is een terugkerend evenement op de kalender bij Werving en Selectie de selectiedag: een geoliede machine waarin kandidaten op allerlei onderdelen getest worden. “Hoe langer je aanwezig bent, des te beter”, vertelt Jolanda, projectleider Werving en Selectie SSC. “Uiteindelijk kun je hier aan het einde van de dag aangekleed en met een contract de deur uitgaan.”

Maar voordat een sollicitant uitgenodigd wordt voor de selectiedag, heeft hij of zij al wat hordes genomen. Tegenwoordig is het niet meer verplicht om een motivatiebrief in te sturen. Voormalig Hoofd Werving en Selectie DV&O Peter – die in september 2023 na 22 jaar afscheid heeft genomen van onze dienst – stelde dat een kandidaat al gemotiveerd is op het moment dat hij op de link voor solliciteren klikt. “We merken dat hoe meer stappen je moet zetten, des te meer kandidaten afhaken. Dan is het toch mooi dat je zo even vanaf je telefoon je cv kunt uploaden. Het is daarna aan de afdelingshoofden om een goed gesprek te voeren.” Toch is het niet zo dat iedereen zomaar aangenomen wordt. Kwaliteit staat voorop, ondanks dat de nood om nieuwe collega’s te werven hoog is.

### Warm contact

Jolanda is vanuit het SSC verantwoordelijk voor het complete voortraject. Van het binnenkomen van de sollicitatie tot het uitnodigen voor een selectiedag. En alle stappen daartussenin.





## De basis op orde

**H**et jaar 2023 was voor Opleidingen wederom een bewogen jaar. Niet alleen personeeltechnisch gezien – hiermee verwijzend naar de uitstroom en instroom van collega's – maar ook bij de uitvoering van de werkzaamheden en met betrekking tot de teamindeling is er een en ander gewijzigd.

Zoals eerder opgemerkt heeft een aantal collega's de dienst verlaten en zo is er ook weer een behoorlijk aantal nieuwe collega's geworven ter ondersteuning van de opleidingsorganisatie. De afdeling Opleidingen is zich nog volop aan het settelen. Door alle collega's van Opleidingen is er veel werk verzet waarbij nu en de komende periode alle aandacht wordt gevraagd voor het realiseren van 'de basis op orde'. Samen gaan we aan de slag om het fundament te leggen.

Mij is gevraagd naar de hoogtepunten van Opleidingen, waar ben ik trots op en wat de succesverhalen zijn van 2023. Sinds juni dit jaar maak ik onderdeel uit van de afdeling Opleidingen van de DV&O. Meerdere grote en kleine successen zijn te benoemen, maar wat in alles tot nu toe het meeste indruk op mij heeft gemaakt is de enorme betrokkenheid en drive zoals ik die bij alle medewerkers van Opleidingen heb ervaren. De wijze waarop de lessen georganiseerd en ondersteund worden door de collega's van de administratie en het secretariaat, de manier waarop de docenten en instructeurs de verschillende opleidingen voorbereiden en doceren... Dit alles heeft grote indruk op mij gemaakt. En daarbij niet te vergeten de manier waarop alle overige collega's, niet alleen van Opleidingen maar ook van de andere afdelingen, in de samenwerking een prachtige bijdrage hebben geleverd om zo te komen tot het goede verloop van het opleidingsproces.

Samenvattend: ja, er is nog veel te doen en ja, met de inzet, collegialiteit en de samenwerking zoals ik die heb gezien en ervaren gaat het opleidingsproces in ieders belang een prachtige bijdrage leveren aan de successen van de DV&O.

Hilco van Oosten, *Manager Opleidingen*

Wanneer alle vereisten afgevinkt zijn en de kandidaat met een contract onder de arm naar buiten loopt, houdt het voor Werving en Selectie niet op. Soms duurt het namelijk nog enkele weken tot iemand daadwerkelijk begint. Dat is een belangrijke periode, omdat de nieuwe collega's in die periode nog van baan kunnen wisselen. De DV&O probeert op een warme en laagdrempelige manier contact te houden tussen een afdelingshoofd en de nieuwe collega. Bovendien krijgen alle nieuwe collega's een welkomstpakket.

### Wervingsambassadeurs

Om naamsbekendheid te creëren op de banenmarkt staat DV&O met enige regelmaat op evenementen. Hiervoor is zelfs een cellenbus omgebouwd tot speciale wervingsbus! In de wervingsbus zitten tv-schermen waarop getoond wordt wat de DV&O doet, maar kunnen bezoekers ook ervaren hoe het is om vervoerd te worden door onze dienst.

In 2023 zijn ook de wervingsambassadeurs in het leven geroepen. Zo'n 40 collega's hebben zich opgegeven als visitekaartje van de DV&O. Op beurzen en evenementen vertellen deze wervingsambassadeurs over hun werk en maken ze belangstellenden warm voor een baan bij onze dienst.

### Nieuwe collega's aandragen

Niet alleen de wervingsambassadeurs, maar alle DV&O-collega's kunnen anderen enthousiast maken over hun werk. De aanbrenghonus helpt hierbij. Bij elke aangedragen kandidaat die daadwerkelijk collega wordt, krijgt de medewerker die de kandidaat heeft aangedragen een bonus van € 1.000. Aanvankelijk gold de aanbrenghonus alleen voor nieuwe beveiligers, maar inmiddels kun je als DV&O-medewerker potentiële collega's aandragen voor alle functies binnen DJI.

### Vol gas door

De hogere versnelling waar Werving en Selectie in zit, betaalt zich deels al uit. De selectiedagen lopen goed en we worden steeds zichtbaarder. Onder aan de streep moet dit allemaal leiden tot meer instroom. Daar blijft Werving en Selectie zich ook in 2024 voor inzetten. Het doel is om dit kalenderjaar 250 nieuwe beveiligers te werven.

*“Je gaat aangekleed en met een contract de deur uit”*

# Draagprotocol DV&O

Het draagprotocol van de DV&O wordt regelmatig geactualiseerd.

Dat was ook in 2023 het geval. Zoals te zien is, staan we er weer goed en representatief op. En bovenal: we kunnen ons werk goed uitgerust en veilig blijven doen.





# DV&O-spelden voor het redden van levens

Elk jaar reikt de directie met veel respect en waardering de DV&O-spelden uit aan collega's die levensreddende handelingen hebben verricht. In 2023 zijn er verschillende situaties geweest waarbij onze collega's hulp konden bieden. Hulp dat het verschil maakte!

## Collega Lars

"Tijdens mijn dienst heb ik, samen met een collega, levensreddend gehandeld. We hadden net onze laatste gedetineerde afgeleverd in PI Alphen aan den Rijn. We reden leeg weer naar onze unit. Tijdens de rit zei mijn collega ineens dat we moesten stoppen omdat hij iemand zag zitten op de Albert Schweitzerbrug. Op dat moment was ik de wagencommandant. Ik keek in de spiegel maar zag niemand zitten en reed door. Maar hij was zo overtuigd dat ik toch maar ben omgedraaid. Dat moest via een calamiteitendoorgang waarbij het verkeer op ons afkwam. Mijn collega deed daarop de blauwe lampen aan en ik kon doordraaien het fietspad op. En toen zag ik haar ook zitten. Een dame die aan de verkeerde kant van de reling op de brug zit en een oudere vrouw die haar vasthoudt."

## Overtuigen

"Ik heb de bus neergezet en mijn collega en ik namen de taak van de oudere vrouw over, die op dat moment ook aan de telefoon hing met de politie. Omdat wij aan het werk waren, was de oudere vrouw in de veronderstelling dat wij agenten waren en hing ze op. Gelukkig konden we haar overtuigen dat ze toch nog maar weer moest bellen om om hulp te vragen."

*"Het vreemde is dat er veel omstanders waren, maar dat niemand kwam helpen."*

"We hielden met z'n tweeën de vrouw vast die echt vastbesloten was om van de brug af te springen. Ze was niet voor rede vatbaar en geestelijk ook zo in de war dat we geen gesprek met haar konden voeren. Gelukkig had ze een stevige jas aan. Dat maakte haar vasthouden wat makkelijker. Maar je kunt je voorstellen dat we in een vreemde positie zaten. Om onze eigen veiligheid te garanderen bleven wij zelf aan de goede kant van de reling zitten. Ook omdat we geen gesprek met haar konden voeren. Het vreemde van de situatie was wel dat er veel omstanders waren, maar dat niemand de moeite nam om te komen helpen."

## Opgevangen

"De oudere vrouw die haar als eerste tegenhield, bleef wel bij ons staan. Ook beneden, onder de brug bleven mensen staan alsof ze haar wilden opvangen. Dat was gezien de hoogte niet realistisch. Na ongeveer 15 minuten hoorden we de sirenes en toen de eerste agenten arriveerden, hielden zij ons in eerste instantie vast zodat wij niet konden vallen."

"Nadat er nog meer agenten op de plek kwamen, hebben we haar met z'n allen over de reling getild waarbij ze gelukkig niet erg tegenstribbelde. De agenten namen onze taak over en wij spraken nog even kort met de oudere dame die als eerste bij de plek was. Die was behoorlijk onder de indruk van de situatie en was erg blij dat wij vrij snel bij haar waren. Toen wij onszelf ervan hadden overtuigd dat wij niets meer konden betekenen, hebben wij onze bus gepakt en zijn teruggedreden naar de unit."

"Tijdens de rit hebben wij contact opgenomen met onze leidinggevende en die ving ons op toen wij arriveerden op de unit. Daar hebben wij ons verhaal gedaan en mijn collega en ik beseften eigenlijk toen pas wat er gebeurd was. We hadden geen enkel idee hoelang we de vrouw hebben vastgehouden. Uit de voertuiggeschiedenis bleek dat we er zo'n 20 minuten hebben gestaan."

"We hebben na die tijd nog wel een keer het incident besproken, maar mijn collega en ik hebben er beiden geen last van gehad. Lichamelijk wel een beetje; door de vreemde houding heb ik nog wel een paar dagen last gehad van spierpijn en gevoelige handen. Hoe het met de vrouw is afgelopen weten we niet. Ze was op dat moment heel erg stellig om van de brug af te springen. We gaan ervan uit dat ze goede begeleiding heeft gekregen."

## Collega Marco

"Ik heb de DV&O-speld ontvangen omdat ik een medewerker van PI Alphen aan den Rijn heb geholpen. We waren in Alphen aan den Rijn bezig met een zoekactie en ik moest tussendoor even iemand bellen. Ik liep een leeg kantoor in

en vrij kort na mij kwam er een PIW'er van de inrichting in het kantoor. Hij opende een stuk chocolade, een reep Mars, nam een hap en begon kort daarop te hoesten. Hij bleef hoesten en begon rondjes te lopen, richting het raam. Ik vroeg aan hem of het ging, maar hier reageerde hij niet op. Ik zag dat het zweet hem uitbrak en dat was voor mij het teken dat het misging. Het hoesten hield op en hij keek wat hulpeloos. Ik sloeg hem tussen zijn schouderbladen om het stukje chocola uit zijn luchtpijp te krijgen, maar dat hielp niet."



*"Ik heb gedaan wat iedereen zou doen, iemand helpen"*

## Heimlichgreep

"Toen heb ik de heimlichgreep toegepast. Dat heb ik 3 of 4 keer gedaan. Toen maakte hij een kotsgeluid en kwam het stuk eruit. Er is nog een BHV'er bij hem geweest en de medische dienst van de inrichting heeft bij hem gekeken, maar hij was verder in orde. Voor mij was het toen klaar."

"Het deed me wel wat dat hij aangaf dat ik zijn leven had gered. Op dat moment heb ik dat niet zo ervaren. Ik heb gedaan wat iedereen zou doen, iemand helpen. Maar achteraf begreep ik wel wat voor impact het op hem heeft gehad."

## Noodsituatie

"Ik heb hem zelf na die tijd niet meer gesproken, maar vernam van anderen dat hij er nog wel even last van had. Niet alleen van zijn luchtpijp, maar ook wel mentaal. Het doet toch wel wat met een mens. Zelf heb ik geen nare gedachten of emoties gehad, ondanks dat dit mijn eerste echte levensreddende handeling was. Het was erg fijn dat ik iets kon betekenen en het blijkt maar weer hoe belangrijk het is dat je hebt geleerd wat je moet doen in een noodsituatie. Niet alleen voor onszelf, maar voor iedereen."

# “Iedere medewerker heeft dagelijks met arbo te maken”

In november 2022 stelden algemeen directeur Erik de Borst en de ondernemingsraad het arbobeleid van de DV&O vast. 2023 was dan ook het jaar van het ‘tussen de oren krijgen’. “Het moet vooral onder de aandacht van alle de medewerkers komen”, vertellen de preventiemedewerkers.

*“We hadden in 2015 een arbo-beleid, maar die moest geüpdate worden in 2017. Dat is destijds niet gebeurd.”*

In het vastgestelde nieuwe arbo-beleid staat onder andere opgesomd welke vernieuwingen er zijn. Denk hierbij aan bijvoorbeeld het feit dat je nu rechtstreeks naar een bedrijfsarts kunt stappen. En zo zijn er nog tal van zaken. Arbo-zaken waar je niet zo snel bij stilstaat, helemaal niet als alles goed gaat onder werktijd.

## Plichten als werknemer

“Iedere medewerker heeft dagelijks te maken met arbo. Als je je oortjes indoet, is het al arbo-gerelateerd. Thuiswerk: arbo. Licht, geluid en temperatuur op je werkplek: arbo. Je kunt het zo gek niet bedenken. Uiteindelijk behoort de werkgever te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving”, legt een van de preventiemedewerkers uit.

Maar het arbo-beleid is niet alleen een kwestie van ‘wijzen naar de werkgever’. Er komen ook plichten bij kijken voor de werknemer. “Als er door de werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen worden voorgeschreven en iemand gebruikt toch wat anders, dan heb je een probleem. Of stel dat je schoenen van de baas krijgt, maar je gaat werken op je gympies. Vervolgens stoot je je teen en je nagel ligt eraf. Dan is het geen dienstongeval en je krijgt vanuit de dienst niets vergoed. En dat dat kan leiden tot een sanctie.”

## Gevolgen

Kortom: er kunnen consequenties zijn als je je niet aan de regels houdt. “Krijg je een gehoorbeschadiging, omdat je op de schietbaan je kappen niet draagt, dan heb je ook dan een probleem. Want dat had je kunnen voorkomen door te dragen wat je is aangeboden. Dit kan vertrekende gevolgen hebben. Want je kunt je niet meer voor de dienst inzetten.”

Het zijn allemaal voorbeelden die de preventiemedewerkers uit willen dragen. Daarom ‘moet er meer bewustwording komen voor de arbeidsomstandigheden, veilig en gezond werken’. “We hebben in 2023 voorlichting gegeven aan onder andere afdelingshoofden en transportgeleiders. Wat is het beleid en wat betekent dit? Die voorlichting willen we in 2024 voortzetten.





# Slimme systemen geven risico-analisten tijd en ruimte voor diepgravend werk

Het Bureau Inlichtingen & Veiligheid (BIV) zette in 2023 een belangrijke stap naar een nieuw registratiesysteem waar vastgelegde gegevens geregistreerd en geanalyseerd kunnen worden.

De zoektocht, die in 2019 startte, eindigde bij twee partijen. Onze eigen ICT-tak DevOps gaat een nieuw registratiesysteem bouwen.

Voor de analyse gaat het BIV in de toekomst het Key Control Dashboard gebruiken. Dit dashboard wordt al bij diverse overheidsinstellingen naar tevredenheid gebruikt. Deze applicatie heeft in de verkennende fase bewezen voor een groot deel zelf een afweging te kunnen maken die een risicoanalist ook maakt op basis van de DV&O-ricomatrix.

Dit pre-advies levert aan het einde van de rit een flinke tijdwinst op voor de analisten, waardoor er meer tijd vrij komt voor de meer diepgaande dreigingsanalyses.

## DV&O-matrix

De DV&O-matrix is een tabel waarbinnen de waarschijnlijkheid en het effect (ernst) van een bepaalde gebeurtenis tegen elkaar worden afgewogen met als doel het risico te identificeren en te beoordelen en de passende beheersmaatregelen te bepalen.

Informatie die via verschillende bronnen binnenkomt, wordt gelabeld aan de hand van risico-categorieën, zoals 'Agressie' met als subcategorie 'Fysiek geweld richting personen' en vastgelegd in het registratiesysteem.

Deze (sub)categorieën zijn allemaal voorzien van een vaste score op het gebied van 'Ernst', uiteenlopend van 'Niet ernstig' tot 'Zeer ernstig'. De risicoanalist bepaalt vervolgens hoe waarschijnlijk het is dat een dergelijke situatie zich voor zal doen.

Aan het totaal van 'Ernst-score' en het oordeel van de risicoanalist hangt een vastgesteld minimaal beveiligingsniveau om de opdracht verantwoord te kunnen uitvoeren.



## Onstuimig

Als MT-lid heb ik het afgelopen jaar ervaren als onstuimig. Het MT heeft het coachingstraject afgerond met een goed gevoel en voldoende aanknopingspunten om verder te gaan. De organisatieontwikkeling en daarmee het opstellen van de functiebeelden, onderlinge afstemming qua taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, de ziekte van Marco van Bourgonje en de komst van Peter van Drueten maakten het onstuimig. Dit overigens niet in negatieve zin, want er is enorm veel werk verzet.

Als MT hebben we ook qua processen stappen gezet, waarbij het besluitvormingsproces de voornaamste is. Dit is nog niet klaar en vraagt nog om afstemming. Maar het belangrijkste is draagvlak onder de leidinggevenden van de gehele dienst. Het besluitvormingsproces is niet alleen voorbehouden aan de leden van het MT en directie, maar juist voor de gehele lijn.

Input vanuit de operationele laag is noodzakelijk om op tactisch (MT) en strategisch (directie) niveau besluiten te kunnen nemen. Als MT-lid heb ik een bijdrage mogen leveren aan de doorontwikkeling van de crisisorganisatie DV&O en daarmee ook de opleiding tot Officier van Dienst (OvD). Het is een behoorlijke zoektocht geweest om bij een instantie te komen die ons kon helpen en bedienen. Een complete OvD-opleiding op maat vinden is een behoorlijke klus gebleken.

De doorontwikkeling van de crisisorganisatie is omarmd door het MT en directie en zal in 2024 concreter gemaakt gaan worden.

Geoffrey Rijtslag, *Manager Bureau Inlichtingen en Veiligheid*

**...wij een eigen afdeling Opleidingen hebben?**

**...veel van onze collega's in een cellencomplex**

**WERK VAN DE WERKSTRESS/WERKPLEZIER**

**Werkstress:**  
"Als wij daar een file of andere zaken te laat krijgen te kunnen bij de rooibank of een andere nootde. Ook is het belangrijk naar dit is vaak in mijn ogen een goede werkdrukstress"

**Werkplezier:**  
"Door de diversiteit van collega's"

**...dat EBV staat voor extra beveiligd vervoer?**

**...onze speurhonden uiterlijk op hun 10e met pensioen**

**...wij meerdere 28-persoons-cellenbussen hebben?**

**...dat wij 6x per jaar OHTR (Onderhoudstraining) hebben waarbij onze vaardigheden worden getoetst?**

**WERVINGSDAG DIENST VERVOER & ONDERSTEUNING OP ZATERDAG 4 NOVEMBER 2023**

**Details**  
De wervingsdag is van 09.30 uur tot ongeveer 12.00 uur (ochtendlessen) en van 13.00 uur tot ongeveer 15.00 uur

**...om de twee jaar onze rijvaardigheid wordt getoetst?**

**BLOK HUIS PC JRT**

**...wij in 2022 maar liefst 20.350 medische transporten hebben gereden?**

**...wij een eigen mobiel commandocentrum hebben?**

**...wij meer dan 250 cellenbussen hebben?**

**Dit was het jaar 2023**

**...de afdeling #rijopleiding ook rijopleidingen verzorgt in onopvallende voertuigen?**

**DAG VAN DE VRACHTWAGENCHAUFFEUR**

**...onze bussen samen meer dan 32000 km per dag rijden?**

**...wij gemiddeld meer dan 400 ziekenhuisbewakingen**

**WORD JIJ OOK MEER EEN COLLEGA?**

**Wolven, Dierenrechter, Dierenartsen**

**Wist je dat...**

**...wij samen 523 283 uur hebben gewerkt op 64 verschillende locaties?**

**...wij samen ook te het ziekenhuis, het een anderzaken te het ook kunnen het het ziekenhuis worden naar andere**

**DV&O 26 JAAR 1997-2023**







# De DV&O op Instagram

Onze socialmedia-ambassadeurs lieten ook het afgelopen jaar de veelzijdigheid van de DV&O zien via Instagram. Met ruim 130 posts en talrijke Stories gaven zij een uniek kijkje in de keuken. En dat wordt gewaardeerd, want het aantal volgers groeide snel en steeds vaker horen we op (wervings)bijeenkomsten dat mensen de DV&O leerden kennen via Instagram. Daar doen we het voor!

Inmiddels heeft @dienstvervoerenondersteuning meer dan 8000 volgers. Met onze posts bereiken we steeds meer mensen. Sterker nog, ons bereik verdrievoudigde in 2023. Een prestatie waar we trots op zijn. Nieuwsgierig geworden? Scan de QR-code om ons account te bekijken of zoek op Instagram naar 'dienstvervoerenondersteuning'.









# LBB-I: 24 uur per dag, 365 dagen per jaar inzetbaar

De Landelijke Bijzondere Bijstandseenheid Interventie, de LBB-I, heeft haar eerste volledige kalenderjaar achter de rug. Een team dat er staat als het moet. “Dat hebben we echt laten zien”, zegt een van de afdelingshoofden.

De LBB-I wordt primair ingezet voor opdrachten op de Afdeling Intensief Toezicht, de AIT. Maar daarnaast zijn ze ook inzetbaar bij incidenten of zaken die de continuering van de bedrijfsvoering van de DV&O/ DJI ernstig aantasten. Dat is de LBB-I.

“We merken dat het binnen het gevangeniswezen steeds onrustiger wordt. De geweldsspiraal gaat omhoog, er zijn steeds meer bedreigingen en spanningen en personeel staat onder druk. Dan is het mooi als er een team van de LBB-I is dat toch naar binnen kan stappen.”

“De inzetten die we hebben gehad, zijn snel verlopen. We waren binnen de termijn ter plaatse en de acties werden goed en veilig uitgevoerd. Daar zag je onze meerwaarde. Daarom willen we dit ook zo goed mogelijk doorzetten. In het gevangeniswezen zijn we goed ontvangen, maar ook daar moet het nog meer landen.” “Een LBB-I-team bestaat in basis uit vier man. Maar we kijken altijd wat de opdracht is, we analyseren de opdracht en zetten de juiste mensen, materialen en middelen

in. Het zijn niet ‘maar vier’, we kunnen altijd opschalen vanuit de LBB of andere onderdelen binnen specialistische taken en leveren daarmee maatwerk.”

“We zijn enorm veelzijdig. We kunnen bijvoorbeeld, poortbewaking opzetten, met lange wapens werken en celbetreding doen “

De afdelingshoofden van de LBB-I zetten in op verdere groei van de eenheid, maar dan vooral op het gebied van bekendheid en veiligheid. “We hebben nu één afdeling, maar willen graag naar twee voor een betere dekking door het land, zodat je er beter voorstaat bij een groot incident of meerdere incidenten tegelijk kan dekken.”

Met de uitbreiding van het aantal AIT's en de toekomstige bouw van justitieel complex Vlissingen verwachten de afdelingshoofden een groei van de vraag naar de LBB-I. Maar het is voor nu nog een kwestie van de lange adem.

Intern werden al wel flinke stappen gezet. “Zo trekken we regelmatig op met het BOT of het EBV. Als er nog onduidelijk is welke inzet nodig is, dan werken we in eerste instantie samen en kijken vervolgens wie de regie pakt. Deze werkwijze kennen we intern, nu moet het extern nog landen.”

## Nieuwe koers

De divisie Specialistische Taken (ST) heeft een dynamisch jaar meegemaakt. Na het vertrek van de divisie manager en een van de plaatsvervangend divisie managers werd de divisie sindsdien aangestuurd door directielid Jelte Penninga en mij. Facilitator Jan Paul ondersteunde ons.

Dit resulteerde in een tijdelijk besturingssysteem met een operationeel MT met afdelingshoofden die de eigen eenheden vertegenwoordigden. De eenheden van de divisie ST hebben ook een dynamisch jaar gehad waarin de organisatieontwikkeling, het boeien en binden, de personeelszorg naar de medewerkers en Werving en Selectie centraal stonden.

Er is intensief gewerkt om op basis van de nieuwe structuur (het inrichten van de landelijke dienst ST), aan de beschrijving van de functiebeelden en het ontwikkelen van een transitieplan. Het creëren van draagvlak en de daarbij behorende warme communicatie naar de medewerkers door de afdelingshoofden was/is een belangrijk aandachtspunt. Het werven van personeel was een moeilijk proces aangezien de DV&O in dezelfde vijver vist als een aantal ketenpartners.

Door het aanstellen van een eigen recruiter die kennis heeft van het specialisme van de eenheden heeft ST de schade met betrekking tot personele bezetting enigszins kunnen beperken. Echter in de praktijk betekent dit dat de operationele inzetten zo efficiënt mogelijk worden gepland om de kwaliteit van de dienstverlening op peil te houden. Tevens zijn een aantal (nieuwe) producten (door)ontwikkeld, zoals de LBB-I, het SIT, professionalisering van het DroneTeam, flexibilisering van het BOT door functiegebonden voertuigen. Maar ook de start van het nieuwe Kosovo-tribunaal voor BVIS en de nieuwe huisvesting en opleiding voor het speurhondenteam.

Last but not least: sinds 1 januari 2024 valt ST onder een nieuw directielid, namelijk Peter van Drueten. En op 1 februari 2024 startte de nieuwe divisie manager Willem. Vanaf hier zetten we gezamenlijk de nieuwe koers uit.

Jasper, Plaatsvervangend divisie manager  
Specialistische Taken

# 2023 in beeld







# De professionalisering van de ziekenhuispool

De ziekenhuispool zit midden in een periode van herijking. Operationeel manager Erik vertelt over de ontwikkelingen van het afgelopen jaar en welke stappen er in de toekomst nog te nemen zijn.

## Flexpool

“Ik vind dat we naar de naam ‘ziekenhuispool’ moeten kijken”, begint Erik. “Het geeft een verkeerd beeld van wat we doen. De dienstverlening is breder dan alleen ziekenhuisbewakingen. We zijn een flexpool, een andere benaming zou dan ook op z'n plaats zijn.”

De pool waar Erik het over heeft betreft 97 medewerkers, beveiligers op niveau 2 en 3 en voorzien van alle functievereiste skills. Deze collega's dragen zorg voor extramurale bewaking en beveiliging. In de praktijk komt dit neer op het toezichthouden en bewaken van justitiabelen in het publieke

domein, buiten de muren van de inrichting. Het bewaken van justitiabelen binnen een ziekenhuis is hiervan de grootste, maar niet de enige taak.

*“De wens is dat de DV&O voldoende ruimte heeft om alle bewakingsaanvragen goed uit te voeren”*

Het installeren en aanleggen van enkelbanden behoort bijvoorbeeld ook tot de taken van de pool. Hetzelfde geldt voor het verlenen van bijstand aan Vervoer of assisteren op evenementen, bijvoorbeeld als gastheer met een waakzaam oog bij internationaal bezoek. Daarnaast is er een vaste levering ten aanzien van onze eigen DV&O beklagcommissie. De medewerkers leveren mensen op het Paleis van Justitie

in Utrecht, begeleiden ze daar en houden toezicht tijdens de beklagzaak.

## Efficiënter en effectiever

Erik vertelt dat de afdeling midden in een vorm van herijking zit. “Het is een proces dat gestart is en waarvan sommige zaken al zijn afgerond. De wens is dat de DV&O de ziekenhuisbewaking goed op kan volgen en voldoende ruimte heeft om alle bewakingsaanvragen goed uit te voeren. Daartoe zijn we niet altijd in staat, omdat we niet altijd voldoende personeel hebben bij grote vraag.” De afgelopen twee jaar is daar een significante verbetering in gemaakt. Erik: “Het percentage van het aantal keer dat we de LBB inriepen voor bijstand, is gedaald van 11% naar 2%. Dit komt doordat we het personeel veel efficiënter inzetten en effectiever reageren op de aanvragen. Het doel is om zo min mogelijk bijstand te vragen vanuit de overige divisies







### Ontwikkeling en groei

In deze persoonlijke terugblik op 2023 kan ik niet anders dan constateren dat het afgelopen jaar voor mij is omgevlogen. Graag wil ik twee gedenkwaardige momenten van 2023 met jullie delen.

Met het managementteam is ingezet op teamontwikkeling. Onze inzet op ontwikkeling heeft haar vruchten afgeworpen, waardoor het managementteam nu een solide basis vormt. Onze gezamenlijke focus heeft niet alleen de teamdynamiek versterkt, maar ook en betere roldefinitie mogelijk gemaakt. Trots kijk ik terug op de groei die we als team hebben doorgemaakt, waardoor we nu met vertrouwen de DV&O kunnen leiden.

Binnen de divisie Beveiliging hebben we volop ingezet op ontwikkeling en groei, waarbij we in het afgelopen jaar wederom een betrouwbare partner waren voor onze opdrachtgevers. De vele ontvangen complimenten zijn niet alleen een bron van trots, maar ook de motivatie waarmee we elke dag met een glimlach aan onze dienstverlening werken. Dit positieve gevoel, gecombineerd met de samenwerking, extra inzet en behaalde resultaten, vormt een mooie basis om blijvend te verbeteren en uit te breiden.

De sterke betrokkenheid binnen het managementteam en de succesvolle samenwerking binnen de divisie Beveiliging zijn mijn drijfveren om in 2024 weer een stapje extra te zetten en bij te dragen aan ons gezamenlijke succes!

Johnny Vonk, Divisiemanager Beveiliging

omdat zij hun eigen taken hebben. Maar het is wel fijn om elkaar te kunnen helpen als dat nodig is.”

“De huidige opleidingen zijn op dit moment niet ingericht op de statische bewakingen zoals we die in de ziekenhuizen doen”, vertelt Erik. “In de primaire opleidingen geweldsbeheersing en transportgeleider zit slechts een klein gedeelte over het bewaken van justitiabelen binnen het publieke domein. Komend jaar gaan we kijken of we de aandacht kunnen verleggen naar het gebied waarin je werkzaam bent.” Volgens Erik moet je kijken naar welke omgeving je in komt te werken en welke interne en externe invloeden daar van toepassing zijn. In het geval van een ziekenhuis moet je jezelf afvragen: wie werkt daar, wat vraagt men van ons, hoe kijken ze naar ons en hoe kunnen we een veilig werkgebied inrichten?

#### Professionalisering van processen

Voordat de opleiding aangepast kan worden, moet gekeken worden naar de werkprocessen. Wat krijgt de medewerker aan informatie mee om zijn taak goed te kunnen uitvoeren? “In 2022 hebben we de handleiding voor de ziekenhuisbewaking al herschreven. Komend jaar gaan we beginnen met alle processen die hierin staan te beschrijven. Het doel hiermee is om inzichtelijk te maken welke stappen noodzakelijk zijn om je zorg te verlenen en je kwaliteit van dienstverlening en veiligheid te kunnen bieden. Kortom: risico’s uitsluiten.”

De grootste ontwikkeling van 2023 binnen de ziekenhuispool is wat Erik betreft de professionalisering en de voortgang daarin. “Eens in de week krijgen we bijstand van Jan Paul als projectmanager. Hij gaat ons – samen met afdelingshoofden Nikki, Richard en Eric – stapsgewijs begeleiden. We willen heel veel zaken aanpakken, maar we moeten

wel kijken in welke volgorde we dit moeten doen. Denk maar eens aan communicatie, technische hulpmiddelen, opleidingen. We zijn snel geneigd om alles te willen oppakken, maar het moet ook goed afgehandeld worden. We werken binnen het veiligheidsdomein, waarin regelgeving, bevoegdheden, procedures en skills de fundamenten zijn voor een veilige en verantwoorde dienstverlening. Je mag wel snelheid maken, maar het mag nooit ten koste gaan van de veiligheid. Je moet alles zorgvuldig afwegen en alle betrokken afdelingen moeten op de hoogte zijn voordat je een volgende stap kunt maken.”

*“Je mag wel snelheid maken, maar het mag nooit ten koste gaan van de veiligheid”*

#### Plannen, organiseren en beheersen

Waar de taken voor Elektronische Monitoring planbaar zijn, geldt dit niet voor de ziekenhuisbewakingen. “De ene dag hebben we wel zeven aanvragen, maar soms ook maar twee”, vertelt Erik. “We hebben wel een leveringsverplichting. Dit houdt in dat we verplicht zijn om zes ziekenhuisbewakingen te kunnen leveren en ons moeten inspannen om een 7e en 8e aanvraag uit te voeren.” Volgens Erik moeten de onvoorziene omstandigheden onderzocht worden. “Mogelijk zijn er ook wel voorziene opdrachten bij die gewoon gepland kunnen worden op de langere termijn.”

“Met de bezetting en capaciteit die we voorhanden hebben, is het zaak om aan de voorkant goed te kijken hoe we dat kunnen reguleren. Plannen, organiseren en beheersen: het inplannen van de voorziene opdrachten, het organiseren van je personeel en werklocaties en het beheersbaar houden van de grillige momenten. Die grillige momenten moeten gereduceerd worden.”



Staannd vlnr: Marco van Bourgonje, Ronald de Jong en Peter van Drueten. Zittend vlnr: Erik de Borst en Jalte Penninga

**Marco van Bourgonje**  
*Directeur Operatie met aandachtsgebied*  
*Ondersteunende Diensten*

Het afgelopen jaar was voor mij een reis van ontdekking en bewondering binnen onze dienst en DJI, maar helaas ook een die voor mij over een periode van 8 maanden in het teken stond van medische onderzoeken, behandeling en herstel.

Gelukkig ging het herstel voorspoedig en heb ik het voorrecht gehad om meerdere afdelingen en onderdelen te bezoeken. Ik heb inzicht gekregen in de uitvoering van onze cruciale taken en inspirerende kennismakingsgesprekken gevoerd met collega's. Van Logistiek tot aan Opleidingen heb ik een overweldigende hoeveelheid kennis en betrokkenheid gezien. Tijdens mijn bezoeken heb ik niet alleen gezien wat er wordt gedaan, maar ook wie het doet. Zo ben ik met het BOT en EBV op klus geweest, waarbij er veel ruimte was voor het gesprek. Niet alleen waar ze trots op zijn, maar ook

waar hun zorgen zitten. Het is geweldig om te zien hoe zij, dag in dag uit, met passie en professionaliteit hun taken uitvoeren.

Komend jaar wil ik graag dit voortzetten. Het is belangrijk voor mij om te weten wat er leeft en speelt in de uitvoering van ons belangrijke werk en dat kun je het beste zien tijdens de daadwerkelijke uitvoering. Ook zijn we gestart met het programma 'Focus op Transitie' om de arbeidstevredenheid en het arbeidsvermogen bij alle medewerkers te vergroten. Ook de betrouwbaarheid van onze dienst is een speerpunt. Aan het eind van het jaar hebben we drie doelen geformuleerd: Inclusieve organisatie, Resultaatgerichte organisatie en Verbindend besluitvormingsproces.

Samen zullen we blijven bouwen aan een organisatie die trots is op haar verleden en vol vertrouwen uitkijkt naar de toekomst.

**Ronald de Jong**  
*Directeur Operatie met aandachtsgebied*  
*Districten*

2023 heeft voor mij in het teken gestaan van het verder werken aan de organisatieontwikkeling, met als speerpunt het Organisatie en Formatie (O&F) rapport Operatie. Een langdurig traject waar richting 2024 nu een mijlpaal te verwachten is, namelijk de kanteling van divisies naar districten.

Naast mijn dagelijkse werkzaamheden als directeur Operatie, verantwoordelijk voor de aansturing van de divisies Vervoer en Beveiliging, werd ik voor de duur van de afwezigheid van mijn gewaardeerde collega Marco ook weer verantwoordelijk voor de aansturing van een aantal onderdelen van de Ondersteunende diensten.

Bij al mijn dagelijkse werkzaamheden kreeg ik te maken met professionele collega's die vaak onder moeilijke omstandigheden hun werk hebben verricht.

Met trots kan ik zeggen dat wij een



fantastische dienst zijn waarbij wij kunnen bouwen op onze medewerkers.

Terugkijkend dus een mooi, maar lastig jaar, maar gesterkt door het idee: 'Alleen ga ja harder, maar samen kom je verder'.

## **Peter van Drueten**

*Plv. Algemeen directeur / directeur Operatie met aandachtsgebieden ST, OC en EM*

Op 2 oktober 2023 wandelde ik de DV&O binnen. Het was voor mij best een lange tijd wachten, want mijn selectieprocedure als directeur ST had al in mei eerder dat jaar plaatsgevonden. Een gevoel van welkom, waar ik ook kwam, stroomde mij tegemoet. Ik kan je zeggen, dat is een erg fijn gevoel! De eerste maanden stonden en staan dan ook in het teken van mensen en de organisatie leren kennen. Ik kwam er al snel achter dat een werkdag te kort is. Waar en met wie beginnen is best wel een puzzel tussen de reguliere vergaderingen en overleggen in. Je doet hierin altijd mensen tekort, dat besef ik mij goed.

Er ging onverwacht ook veel tijd zitten in de organisatieontwikkeling. Bijeenkomsten, overleggen, functieprofielen, alles is langsgelopen. Daarnaast gaat de externe wereld ook door. Vraagstukken waar de DV&O zijn prachtige bijdrage in kan leveren, om er een betere en veiligere wereld van te maken, komen elke dag langs. Dit geeft kansen en uitdagingen en soms ook het maken van lastige keuzes. Sommige dingen kun je niet beïnvloeden, al zou je dit wel graag willen. Daar moeten we dan mee dealen en het beste ervan zien te maken.

Ik heb ook kennis mogen maken met de OR en bijbehorende overleggen. Goed om te zien dat we (in goede sfeer) gezamenlijk optrekken in het belang van een goede werksituatie voor de mens en voor het bedrijf. Dat zal ook mijn bijdrage zijn voor het komende jaar binnen de directie en binnen de DV&O.

Rest mij nog jullie en alle dierbaren veel gezondheid en geluk toe te wensen voor 2024.

## **Erik de Borst**

*Algemeen directeur*

Het afgelopen jaar, 2023, kenmerkte zich door een aantal hoofdthema's. Na vele jaren zijn we begonnen aan het automatisch plannen van onze werkzaamheden. De inzetplanning

voor de divisie Beveiliging is live gegaan, net zoals de Vrachtdienst. Dit jaar zijn Vervoer en Specialistische Taken aan de beurt!

Met trots hebben we onze eerste eigen schietbaan op Soesterberg in gebruik kunnen nemen. Dit was ook hard nodig om aan alle voorschriften voor de binnenschietbanen te kunnen voldoen! Het afgelopen jaar mochten we bijna 250 nieuwe collega's welkom heten. Een erg mooie prestatie van de afdeling Werving en Selectie en tegelijk een grote opgave voor de afdeling Opleidingen om deze collega's op te leiden en voor de verschillende afdelingen om deze mensen in te werken.

Omdat iets minder dan 150 collega's de dienst hebben verlaten, zijn we qua bezetting weer iets gegroeid als DV&O. Volgend jaar zal dat niet anders zijn. De invoering van de rijksplan-applicatie vergde veel aandacht en ging gepaard met de nodige kinderziektes. Een dergelijke verandering grijpt diep in op de operatie. Het is aan onze mensen en aan het begrip en geduld van de collega's te danken dat grote problemen zijn uitgebleven. En dat tekent onze dienst!

Het afgelopen jaar zijn er grote stappen gezet in de organisatieontwikkeling. Door de uitstekende samenwerking met de ondernemingsraad naderen we de afronding van het traject en kan de vormgeving van de 5 districten en de landelijke dienst Specialistische Taken plaats gaan vinden. De herstructurering van de Ondersteunende Diensten is dan ook afgerond. Het cultuurtraject 'Focus op Transitie' is in 2023 goed van de grond gekomen. Directie, MT en alle leidinggevendenden zijn bijeen geweest in meerdere bijeenkomsten en in 2024 zullen op alle afdelingen gesprekken worden gevoerd over hoe de medewerker nog beter ondersteund kan worden om zijn of haar werk goed te kunnen blijven doen en op welke wijze de persoonlijke ontwikkeling kan worden bevorderd.

Ook op de zogenaamde KPI's hebben we als dienst gewoon goed gescoord. Meer dan 82% van de collega's heeft een P-gesprek gevoerd met zijn of haar leidinggevende. Het verloop naar een functie buiten de DV&O is beperkt gebleven tot 7%.

Eindelijk zijn we erin geslaagd ietsje meer vrouwen te interesseren voor ons mooie en belangrijke werk. Er werken nu precies 300 vrouwen bij de DV&O!

Het ziekteverzuim is met 6% nog hoog na de coronatijd. Dit werd vooral veroorzaakt doordat een aantal collega's zijn getroffen door ernstige ziektes met een lange hersteltijd. Ik ben erg blij dat het afgelopen jaar Marco van Bourgonje volledig hersteld is van zijn ziekte en dat Peter van Drueten, als opvolger van Jelte Penninga, de directie is komen versterken.

Kortom: ik kijk terug op een goed 2023. Het jaar waarin ik bescheiden stilstand bij mijn 12,5 jarig jubileum als algemeen directeur van de DV&O!

## **Jelte Penninga**

*Plv. Algemeen directeur / directeur Operatie met aandachtsgebieden ST, OC en EM*

Afgelopen jaar was een hectisch jaar. Voor mij persoonlijk het jaar waarin ik formeel met pensioen zou gaan, maar toch heb besloten nog een jaar langer te blijven. Zo kan ik mijn opvolger de eerste maanden goed inwerken en een aantal andere taken goed overdragen aan de andere directieleden.

Qua werk blijven we het goed doen, iets waar we met zijn allen erg trots op kunnen zijn. We hebben zo'n 240.000 aanvragen netjes verwerkt en uitgevoerd en 10 miljoen kilometers veilig afgelegd. Twee ontvluchtelingen zijn er geweest maar beide gedetineerden zijn dezelfde dag weer gepakt, dus we doen het dus meer dan uitstekend. Klachten en incidenten zijn er minimaal en worden goed onderzocht, waarvan we proberen te leren.

De Hoofden van Dienst komen steeds beter in positie en het OC krijgt ook gestalte. Bij EM worden nieuwe producten goed en zorgvuldig ontwikkeld, denk aan de Alcoholmonitoring, het Slachtofferdevice en de Digitale Meldplicht. Er lijkt een uitbreiding aan te komen van het aantal dragers van de enkelband.

# IBS: humaan, maar doorpakken als het moet

In 2023 werden onze collega's van IBS (Inbewaringstelling) zo'n 700 keer ingezet om uitgeprocedeerde vreemdelingen staande te houden op een azc in voorbereiding tot uitzetting. "Dit is het zwaarste middel in de vreemdelingenketen", aldus afdelingshoofd IBS Jan. Vooraf wordt er door de DT&V een uitgebreid pad doorlopen met de vreemdeling om alle vrijwillige terugkeeracties in te kunnen zetten. Indien de vreemdeling daar niet aan mee werkt en vrijwillig weigert in te stappen bij het 'vrijwillig vertrek', wordt IBS toegepast.

### Meedenken

Van de 700 inzetten worden er maar bijna 500 uitgevoerd. De reden: de persoon om wie het gaat is inmiddels met onbekende bestemming (MOB) vertrokken. "Daarom proberen we met de klant mee te denken en bijvoorbeeld twee inzetten te plannen op een locatie. Als de eerste vreemdeling afwezig is, is het anders zonde van je capaciteit. Als er nog iemand aanwezig is die net zo ver in het proces van uitzetting is en hij of zij spreekt dezelfde taal, dan nemen we die persoon mee indien mogelijk."

'Dezelfde taal' is belangrijk als er meerdere IBS inzetten op een dag zijn, want er is bijna altijd een live tolk aanwezig om ervoor te zorgen dat de collega's en de persoon die wordt opgehaald elkaar goed begrijpen. Maar er komt heel wat meer bij kijken.

"De aanvraag gaat via de Infodesk, waarmee Risicoanalyse het dreigingsgevaar en aantal voertuigen bepaalt. Er zijn naast de tolk meerdere medewerkers betrokken bij een IBS, bijvoorbeeld van het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA), een regievoerder van Dienst Terugkeer & Vertrek (DT&V) en de vreemdelingenpolitie (AVIM) met een machtiging tot binnentreden. En dat is bij een alleenstaande man. Als het om een familie gaat, dan zijn er bij de briefing soms al 15 tot 20 man aanwezig om het proces in goede banen te leiden. De groepscommandant IBS heeft in de ochtend de regie over de uitvoering van deze inzet."

### Maatwerk

De mannen worden vanuit de COA-locatie naar Detentiecentrum Rotterdam gebracht. Vrouwen, kinderen en minderjarigen gaan naar de gesloten gezinsvoorziening (GGV) op DC Zeist. "Op een van deze locaties houdt een Aangewezen Ambtenaar (hulpofficier van justitie van DT&V) een laatste gesprek en controleert of de procedure goed is doorlopen. Daarna worden ze in vreemdelingenbewaring geplaatst en daar blijven ze gemiddeld één tot vijf weken. Vervolgens gaan ze met regulier, luxe 3 of extra beveiligd vervoer (EBV) naar Schiphol om uitgezet te worden."



Waar het aanmeldcentrum van Ter Apel uitgebreid in het nieuws is, betekent dit voor IBS niet direct extra werk. "Het merendeel van de mensen waar Ter Apel momenteel mee wordt overspoeld, moet de procedure nog door. Daar hebben wij niets mee te maken." Maar ook een landelijk personeelstekort in de vreemdelingenketen maakte dat het een rustiger jaar was dan 2022. In het nieuwe jaar komt daar weer verandering in. Vooruitlopend op de groeiende vraag die vooral in het tweede kwartaal van 2024 wordt verwacht, worden alle groepscommandanten in het eerste kwartaal opgeleid door de politieacademie. Hier wordt een maatwerkopleiding geboden waarbij de juridische kaders van de vreemdelingewet 2000 worden toegelicht. Uiteraard biedt de opleiding nog meer inhoudelijke lesstof gebaseerd op de uitvoering van het IBS-proces.

Voor Jan is het product en team IBS een uitdaging. Een uitdaging die het werk voor hem als afdelingshoofd al 3 jaar leuk maakt. "Het is een dynamisch product, verspreid door het hele land. We hebben op acht units groepscommandanten werken." Bovendien is Jan vaak in gesprek met ketenpartners als de DT&V, IND, COA en AVIM. Om de DV&O te vertegenwoordigen, maar ook om de gehele vreemdelingenketen te verbeteren, zowel in uitvoering als in processen. Dat maakt het werk voor Jan heel interessant.

### Grote trots

Een bijkomend voordeel wat het IBS biedt ten opzichte van het reguliere vervoer is dat Jan in de ochtend op regelmatige basis kan aansluiten bij een IBS. Hier ziet hij de collega's van de DV&O maar ook de ketenpartners op locatie. "Dit wordt gewaardeerd door de collega's en vaak raak je in gesprek met de ketenpartners en kun je rust bieden door bepaalde zaken toe te lichten." Een voorbeeld hiervan is dat het COA soms niet begrijpt waarom er zo veel medewerkers bij de IBS betrokken zijn, in de uitvoering is hier geen tijd voor om rustig over te praten. Als de vreemdeling is staande gehouden en vertrokken op het azc kun je zaken toelichten om begrip te krijgen, wat weer uitdraagt in de keten.



### Bodycam

Onze IBS-collega's dragen een bodycam, waarmee situaties op beeld kunnen worden vastgelegd. De inzet kent meerdere doelen. Het aanzetten van de bodycam heeft een de-escalerend effect, waardoor de collega's veiliger hun werk kunnen doen. Mocht de situatie wel escaleren, dan vormt het beeldmateriaal een feitelijke weergave van wat er is gebeurd. Een win-winsituatie.



### Zeilen bijzetten

**H**et was een bewogen jaar met veel inspanningen voor de organisatieontwikkeling. De MT-leden hebben hard gewerkt om tot elkaar te komen. Ieder lid droeg voor het eigen organisatieonderdeel een steentje bij.

Een stukje coaching heeft er (mede) voor gezorgd dat gesteld kan worden dat wij inmiddels als team opereren. Samen met mijn plaatsvervangend divisiemanagers hebben we alle zeilen bijgezet om iedereen binnen de divisie Vervoer 'bij elkaar' te houden. Ik meen te kunnen stellen dat dat aardig is gelukt.

Veranderingen zijn soms best eng, maar ons motto was en is dat we niet altijd op alle fronten de windrichting kunnen bepalen. Wat we wel kunnen doen, is alle zeilen bijzetten.

*Pierre Dominicus, Divisiemanager Vervoer*



Vanuit Jans woorden klinkt een grote trots op de groepscommandanten en iedereen die zijn steentje bijdraagt aan het IBS-proces. "We hebben groepscommandanten in dienst die professioneel werken en weten wanneer ze door moeten pakken, maar ook wanneer ze humaan te werk moeten gaan."



# Een nieuwe planapplicatie voor de DV&O: “Het gevoel van vrijheid moet blijven”

Stukje bij beetje gaat de DV&O over op een nieuwe planapplicatie. Beveiliging en de Vrachtdienst maakten in 2023 de overstap al. Waarom eigenlijk? En wat is de impact op de collega's? We vragen het aan algemeen directeur Erik de Borst en projectmanager Michiel van den Bosch van de Directie Informatievoorziening.

Waarom een nieuwe planapplicatie? Erik: “Drife doet het gewoon, het is geen verkeerd systeem, maar automatisch plannen daarin gaat niet zoals het zou moeten. Terwijl wij dat als motor van het hele systeem beschouwen.”

## Erg ingewikkeld

Hij vervolgt: “Ik heb me nooit gerealiseerd dat onze verschillende soorten planning als gecompliceerd zouden worden gezien. Nederland is toch een sterk land als het gaat om logistiek. Maar de aanbesteding voor een planapplicatie heeft me wel in laten zien dat wat wij bij de DV&O als vanzelfsprekend beschouwen, voor veel leveranciers erg

ingewikkeld blijkt te zijn. Twee van de drie partijen hebben zich na uitgebreide gesprekken zelfs teruggetrokken toen ze onze eisen voor de nieuwe planapplicatie hoorden.”

## Automatisch plannen

Met het pakket van de gekozen leverancier zou het automatisch plannen stukken beter moeten functioneren, inclusief alle restricties zoals bijvoorbeeld het gescheiden vervoeren van mannen en vrouwen, volwassenen en jongeren etc.

“Op dit moment krijgen collega's hun planning voor de rest van de dag al in de

ochtend door. Daarbij moeten ze ook nog hele pakken papier printen met informatie van de betrokkenen die worden vervoerd. Straks krijgen ze in de ochtend bij wijze van spreken twee ritten door en krijgen ze de derde pas als de eerste is afgerond. Het systeem verwerkt de hele dag door alle mutaties en medewerkers ontvangen de informatie over justitiabelen ook via het systeem.”

“Waar de planning eerst nog monnikenwerk was, wordt dit straks echt makkelijker. Ik zie er echt wel muziek in. Van mijn meest kritische medewerker heb ik al een aantal keren gehoord hoe enthousiast hij is!” Michiel van



den Bosch vult Erik aan: “Een ander voordeel is dat medewerkers vaker op tijd terug zullen zijn door de betere planning.”

## Vrij als een vogel

Erik: “Collega’s hebben nu nog het gevoel zo vrij als een vogel te zijn tijdens de uitvoering van hun werk. ‘Even een visje halen’ is een groot goed. Ze moeten straks niet het gevoel krijgen dat ‘Big Brother’ ze in de gaten houdt. Ik vind het belangrijk dat dat gevoel van vrijheid behouden blijft. Ik hoop wel dat medewerkers gaan vertrouwen op de keuzes van het systeem, dat vertrouwen is cruciaal.”

## “Niemand heeft wat aan een paarse krokodil”

### Inspelen op de toekomst

“We hebben de afgelopen periode ook veel nieuwe producten opgepakt. Wie had er in 2015 van Elektronische Monitoring gehoord? Nu dragen gemiddeld 800 personen een enkelband! Net als de piloten van het drone team, die moeten ook ingepland worden. Daar moet het systeem op in kunnen spelen en ondersteunend in zijn. Ik hoop dat als we straks als bijstandspartner in de Politiewet genoemd worden, we dat gemakkelijk in onze planning kunnen opnemen. We moeten adaptief zijn als het gaat om

nieuwe uitdagingen. Niemand heeft wat aan een paarse krokodil.”

Michiel: “We hebben het commitment van de leveranciers dat het mogelijk is om dit soort nieuwe zaken aan het systeem toe te voegen. Dit hebben we in de proof of concept, maar ook in de eerste weken van de implementatie al gezien.”

### De planner heeft de leiding

Wie gaan het meest merken van de planapplicatie? Erik: “De logistieke collega’s en alle collega’s in de uitvoering. We hebben de collega’s keihard nodig. Functies gaan veranderen; van veel handmatig werk, naar meer analyse.”

Michiel: “De leverancier van dit systeem is een van de weinigen die de planner echt de leiding geeft, de planner heeft altijd het laatste woord als het gaat om de uitvoering, niet het systeem.”

Erik: “Er is en er blijft voor iedereen plek hier. Er zijn tal van functies, collega’s hoeven daar niet onzeker over te zijn. Ik hoop dan ook dat iedereen meegaat in deze verandering. Niemand moet weg, maar mensen moeten soms wel worden omschoold.”

### Geen ‘big bang’

Hoe staat het met de planning van de uitrol van deze planapplicatie? Michiel: “Het wordt geen ‘big bang’, eerder stapje voor stapje. In oktober 2024 moet de overgangsfase klaar zijn. Het zwaartepunt lag in 2023. Met deze applicatie kunnen in 2024 ook simulaties worden gedaan. Bijvoorbeeld: wat voor effect heeft het op de planning van de inzet van medewerkers en voertuigen als een PI sluit?”

### Klankbordgroep

Wie hebben er meegewerkt aan de ontwikkeling van deze applicatie? Michiel: “In de projectgroep zaten planners van alle categorieën, maar ook manager logistiek, Rob Geraets. Om zowel input bij op te halen, maar ook om ze alvast informatie te geven. Daarnaast hebben we een klankbordgroep opgericht waarbij executieve collega’s zijn betrokken. De betrokkenheid en medewerking van de collega’s van de DV&O is super, en dat terwijl we een groot beroep op ze doen. De sfeer in het team is heel positief.”

### ‘Dit is het’

Erik tot slot: “Als medewerkers straks een mobiele device krijgen met informatie over de planning uit deze nieuwe planapplicatie en zeggen ‘dit is het’, dan gaat dit systeem vliegen!”



De ingebruikname van Inplanning bij de Vrachtdienst



# Slachtofferdevice: extra bescherming voor slachtoffers

*Een soort sleutelhanger waardoor je als slachtoffer van stalking en huiselijk geweld een waarschuwing krijgt wanneer de verdachte of veroordeelde bij je in de buurt is. Gedurende een pilot van een halfjaar is gekeken of het slachtofferdevice effectief, haalbaar en betaalbaar is.*

### Sleutelhanger met gps

Het slachtofferdevice is een klein apparaatje met gps, dat je onopvallend als sleutelhanger of aan een keycord of je kleding kunt dragen. Wanneer het slachtofferdevice en de enkelband van de dader te dicht bij elkaar in de buurt komen, krijgt het monitoringcentrum EM van de DV&O een signaal. De medewerker van de meldkamer informeert de reclassering, die vervolgens actie onderneemt. Zo kan het zijn dat de reclassering het slachtoffer informeert of met het de dader zelf contact opneemt. Dit laatste gebeurt alleen wanneer hij binnen zijn vastgestelde verboden gebied komt rond het huisadres van het slachtoffer. Als het nodig is wordt de politie ingezet.

Het slachtofferdevice kan worden ingezet bij zaken met ernstige stalking of huiselijk geweld en een hoog risico op geweldsincidenten. Het doel is om slachtoffers meer rust en veiligheid te geven. Het apparaatje heeft dan ook een knop voor het maken van een noodmelding. Dit kan gebruikt worden wanneer de verdachte of veroordeelde daadwerkelijk contact zoekt en het slachtoffer zich bedreigd voelt. Via de noodknop belt het device rechtstreeks met 112.

Zonder slachtofferdevice is het nog zo dat een bepaalde straal rondom de drager van een enkelband als verboden gebied vastgesteld kan worden. Mocht een slachtoffer echter richting de verdachte bewegen of

als slachtoffer en dader buiten het verboden gebied komen, dan wordt dit niet geregistreerd. Zo kan het toch zijn dat ze bij elkaar in de buurt komen. Deze gedachte kan voor slachtoffers vervelend zijn. Door het slachtofferdevice geven zowel slachtoffer als dader via gps de exacte locatie af, waardoor de afstand tot elkaar beter kan worden geborgd.

### Effectief, haalbaar en betaalbaar

In de periode van september 2022 t/m februari 2023 is er een pilot geweest met de slachtofferdevices. Inmiddels is de pilot verlengd en wordt deze uitgebreid om nog meer ervaring op te doen met de slachtofferdevices. Vanaf september 2022 zijn er twaalf slachtoffers gestart met het device, waarvan er aan het eind van 2023 zeven actief zijn.

Gedurende de pilot is er een aantal meldingen geweest van de situatie dat dader en slachtoffer bij elkaar in de buurt waren. In de meeste gevallen heeft de reclassering gezien dat de twee niet verder richting elkaar bewogen en dat de afstand binnen enkele minuten weer voldoende was hersteld. In de andere gevallen is contact gezocht met het slachtoffer om haar te informeren over de nabijheid. Hierdoor zijn potentieel onveilige situaties voorkomen.

### Opvolgen meldingen door DV&O

De reclassering heeft gemerkt dat de opvolging rond de melding 'slachtoffernabijheid' veel vraagt van de collega's. Daarom is gekeken wat er gedaan kan worden om de collega's te ondersteunen. In samenwerking met het monitoringcentrum (MC) van DV&O zijn er afspraken gemaakt dat het MC een rol kan spelen bij de opvolging rond de melding 'slachtoffernabijheid'.





## Ongeduld bedwingen

**H**et afgelopen jaar stond voor mij als manager Elektronische Monitoring in het teken van nieuwe ontwikkelingen: de alcoholmeter, het slachtofferdevice en de mini-ID zijn hier voorbeelden van, evenals de installer app voor de Operatie. Veel (keten)partners zijn erg geïnteresseerd in de mogelijkheden van de techniek rondom de enkelband. We zijn gretig: hoe bedwingen wij ons ongeduld? De vele partijen die betrokken zijn, de vele regels, richtlijnen en procedures en de financiering van al dit moois... Een lange adem, doorzetten en positief blijven denken, werkt. Er voor elkaar zijn en soms even heel hard lachen in plaats van chagrijnen, dat werkt ook.

De krapte op de arbeidsmarkt heeft ook ons parten gespeeld: hoe vliegen we alle projecten aan met een onderbezetting in de leiding en ook op de afdelingen EM?

Ik merk dat de collega's veel energie krijgen van 'nieuwe dingen'; als we de basis goed op orde blijven houden, is het een mooie combinatie van werkzaamheden!

Ik ben trots op de medewerkers EM; de mensen op Support, Functioneel Beheer, Supply en Monitoring en natuurlijk niet te vergeten de mensen uit de ziekenhuispool die de aan- en afsluitingen verzorgen. Met z'n allen maken we er ook in 2024 iets moois van.

Linda Hunze, *Manager Elektronische Monitoring*



De ondersteuning door het MC zal vooral gewenst zijn bij een melding 'slachtoffernabijheid' buiten kantoortijd wanneer de reclasseringswerker of collega's niet zijn ingelogd. De melding blijft de verantwoordelijkheid van de reclassering, maar het MC kan hier voor de eerste momenten een rol in hebben totdat de reclassering de melding weer overneemt. Indien nodig kan het MC ook contact zoeken met het slachtoffer of de politie. De DV&O heeft aangegeven dit voor een periode van drie maanden te willen beproeven en hierna te evalueren of deze ondersteuning voortgezet kan worden en wat voor extra inzet dit vraagt bij het MC.

### Uitbreiden naar andere regio's

De afgelopen periode zijn er gesprekken geweest met het ZVH Haaglanden en de gemeente Den Haag over inzet van het slachtofferdevice in deze regio. Zij zijn heel enthousiast over het device. Ook is er met de politie gesproken over het device en de benodigde afspraken met de regionale meldkamer over opvolging. Begin volgend jaar sluiten we aan bij een bijeenkomst met alle betrokken partners uit het straf-, zorg- en sociaal domein om hier verder over van gedachten te wisselen, waarna de voorbereidingen verder kunnen worden opgepakt. Het streven is voornamelijk om vanaf 1 maart 2024 te starten met de mogelijke inzet van het slachtofferdevice in deze regio.

Vanaf oktober voeren we ook verkennende gesprekken in de regio's Hart van Brabant (Tilburg en omliggende gemeenten) en Noord-Nederland (provincies Friesland, Groningen en Drenthe). Dit gaat om gesprekken met alle organisaties die mogelijk betrokken zijn bij de inzet van het slachtofferdevice. Iedereen die we spreken is heel positief over een pilot in hun regio en wil hieraan graag meewerken.

*“Het doel is om slachtoffers meer rust en veiligheid te geven”*

### Voordelen voor slachtoffer en dader

De slachtoffers geven aan dat de inzet van het device hen een veilig en minder onrustig gevoel geeft. Enkele slachtoffers geven ook aan dat zij nu weer op plekken komen waar zij eerder niet durfden te komen; het slachtofferdevice vergroot hun leefwereld.

De inzet van het slachtofferdevice kan ook voordelen hebben voor verdachten en veroordeelden, omdat hiermee het risico op onbedoeld contact (met mogelijke escalatie tot gevolg) zo veel mogelijk wordt voorkomen. Al met al zijn de geluiden over het slachtofferdevice heel positief.

# “Dit is de meest moderne schietbaan van de wereld!”

Vrijdag 29 september 2023 was een historische dag voor de DV&O. De eerste eigen schietbaan werd officieel geopend en vernoemd naar directeur Operatie en plaatsvervangend algemeen directeur Jelte Penninga. “Ik ben blij en voel mij vereerd”, aldus Jelte.

Algemeen directeur Erik de Borst toonde zich bij de opening uiteraard blij met de nieuwe baan. “Om in vervoerstermen te blijven: waar we eerst in een Lada reden, rijden we nu in elektrische Mercedes.”

De schietbanen waar onze collega's trainen moeten voldoen aan strengere eisen, waardoor

veel particuliere banen niet meer voldeden. Met de nieuwe baan heeft de DV&O weer even wat lucht. Maar als het aan de directie ligt, is dit pas het begin van meerdere banen.

Op de nieuwe schietbaan leiden schietbaanbeheerders Nick, Bobby en Ronald alles in goede banen. Via allerlei schermen houden ze in de gaten of de baan werkt zoals het moet werken. Via een tablet kunnen alle functionaliteiten geregeld worden.

“Van de lichten tot de stroboscopen. En van een reguliere schietschijf tot bewegende beelden”, licht Nick een tipje van de sluier

op over wat een druk op een bepaalde knop voor effect heeft. “Van het projecteren van een basisscherm tot een doelwit dat iemand aanvalt”, vervolgt hij. “Of een simulatie dat een schot valt of iemand gaat schreeuwen. Je reageert in elk geval niet meer standaard op het fluitje van de instructeur.”

“We hebben een dag uitleg gehad van Autron, de bouwer van de baan. Na twee van de drie onderdelen hadden we al hoofdpijn. Er komt technisch zo ontzettend veel bij kijken. Vanuit het kantoor kunnen we alles regelen en in goede banen leiden.”







### Jaar lang wachten

Nick werkte de afgelopen 10 jaar als complexbeveiligder, toen de overstap naar schietbaanbeheerder zich aandiende. Bobby liet het werk 'op Zoetermeer' achter zich, terwijl Ronald na werk als complexbeveiligder, transportgeleider en commandant IBS nu de stap naar de schietbaan zette.

Het afgelopen jaar was echter anders dan anders. Want waar de trots op de schietbaan nu vooral boven komt drijven, was dat lange tijd anders. De opening van de baan werd uitgesteld. En nog een keer. En nog een keer. "Daar word je moedeloos van", vat Nick samen. Bobby: "Je ziet 'm, maar kunt er niks mee."

"We zijn wel bij de baan wezen kijken als we hier bij het magazijn aan de slag waren", vertelt Ronald. "Maar er stond een groot hek met een ketting omheen en er werd gezegd: je mag er niet op. En we kwamen er inderdaad niet op. Dik drie weken voor de opening konden we eindelijk aan de slag."

*"Hier heb je je eigen plekje"*

De schietbaanbeheerders zonder schietbaan werkten het afgelopen jaar onder andere bij de Vrachtdienst en bij een schietbaan van de politie. De drie zijn blij dat ze nu toch echt kunnen doen waarvoor ze ooit hun sollicitatiebrief schreven.

"Hier heb je je eigen plekje, je eigen toko", zegt Bobby. "Dat vind ik een heerlijk idee." Ronald: "We hebben nu weer regelmaat en dat hadden we afgelopen jaar niet." Nick en Bobby knikken instemmend. Nick: "Dit is meer dan alleen naar je dienst gaan." "Je hebt je routine weer", aldus Bobby.

### Schone en veilige werkomgeving

Ze kijken nu vooral vooruit. In de voorbereiding op de opening van de schietbaan werd deze volledig ingericht. Ook werd gekeken hoe lang bepaalde werkzaamheden duren. Geen overbodige luxe, zo bleek. Ronald: "We zijn gewoon een keer de baan gaan zuigen en schrobben om te kijken hoe lang dat duurt. We gingen uit van een halfuurtje, maar je bent toch gewoon meer dan anderhalf uur bezig om een schone en veilige werkomgeving te maken voor iedereen."

"Hier is alles mooi, schoon, netjes, high tech. Dat geeft een goed gevoel. Dit is het beste van het beste", vertelt Bobby. "Het is de meest moderne baan", vat Ronald samen. "...van de wereld", vult Nick aan.



# De veelzijdigheid van de vrachtdienst

Het begon allemaal in een oude museumhal. Inmiddels is de vrachtdienst uitgegroeid tot een volwaardige afdeling die binnen de DV&O een hele belangrijke rol heeft. Van het vervoeren van goederen, wasgoed, munitie en eigen voertuigen voor onderhoud tot aan de inzet van touringcars en de tandartsbus. De vrachtdienst is overal inzetbaar.

Momenteel zijn er 39 medewerkers werkzaam bij de vrachtdienst en er zijn vier medewerkers in opleiding, zodat meerdere medewerkers kunnen rijden op een touringcar. Alle medewerkers zijn of worden breed opgeleid. “Als we nu nieuwe mensen aannemen dan moeten ze minimaal in het bezit zijn van code 95 en van de rijbewijzen B en CE. Het D-rijbewijs is een prè bij aanname”, zegt afdelingshoofd Robert.

In het magazijn wordt door een team van vier personen de opslag en distributie van diverse goederen beheerd. Een breed scala aan items, variërend van persoonlijke bezittingen van gedetineerden tot de persoonlijke uitrustingen binnen DJI en DV&O en van verhuisdozen tot water. Alles wordt met uiterste zorg behandeld.

“Een kernaspect van ons werk is het beheer van de (IBT) middelen. Na elke passessie worden de orders geïdentificeerd en verzameld, waarbij gestreefd wordt naar onmiddellijke uitgifte aan de werknemers. Indien dit niet haalbaar is, worden de bestellingen verzendklaar gemaakt en naar de desbetreffende Penitentiaire Inrichting (PI) gestuurd waar de werknemer werkzaam is.”

“Een ander cruciaal aspect van ons takenpakket is het beheer van enkelbanden, inclusief de uitgifte en inname van bijbehorende koffers. De dagelijkse voorbereiding van de koffers met apparatuur voor gebruik wordt verzorgd door een magazijnmedewerker. Hij zorgt voor een efficiënte uitgifte vóór aanvang van de dienst en inname na afloop. De gebruikte apparatuur wordt verwerkt door Supply Assen, terwijl de schone apparatuur terugkeert naar onze voorraad.”

Daarnaast wordt de verantwoordelijkheid genomen voor de inname en uitgifte van munitie, evenals het beheer van voorraden op schietbanen in het hele land. Dagelijks worden munitie-inventarisaties ontvangen van instructeurs op verschillende schietbanen. Als de voorraad onder het vereiste niveau is, wordt gezorgd voor een tijdige aanvulling van munitie, schietschijven en andere benodigdheden.

“Het beheer van de persoonlijke middelen van Specialitische Taken valt eveneens onder onze verantwoordelijkheden. Defecte of beschadigde items van ST-leden en hondengeleiders kunnen bij ons worden ingeleverd of omgeruild en als het nodig is dan sturen we de items op.”

### Chauffeurs

“Dagelijks worden de goederen rond 15.00 uur klaargezet door ons team”, vertelt Robert over de vervoerstaak binnen de Vrachtdienst. “Die worden vervolgens de volgende dag door de chauffeurs van onze vrachtdienst naar diverse locaties in het land worden gebracht. Ondanks dat het werk soms fysiek zwaar is en lange dagen met zich meebrengt, wordt het met toewijding en plezier uitgevoerd.”



## Werkzaamheden

Er zijn op dit moment drie planners werkzaam bij de vrachtdienst. Elke planner heeft zijn eigen rol per week. Eén van de rollen is die van verkeersleider: hij pakt de nieuwe opdrachten op die binnen komen voor die week, verwerkt de annuleringen en is bereikbaar voor de chauffeurs die aan het werk zijn.

De weekplanner pakt de planning op van de week die komen gaat, hij zet de ritten in het systeem, wijst personen aan de ritten toe, plant voertuigen in voor onderhoud, kijkt alvast naar knelpunten die ontstaan en lost deze op. De derde planner is "vliegende keep": hij vervangt één van de andere planners bij afwezigheid. Doet alle administratieve afhandelingen zoals urenverwerking, archiveren van ritgegevens, uitzoeken van boetes etc.

## Divers en uitdagend

"We hebben een erg uitgebreide functie, divers en uitdagend. En dan gaan mijn twee collega's de komende zes weken ook nog eens bezig met het testen van het nieuwe plansysteem. Om het te leren, maar vooral om te kijken of het goed voor ons werkt. Wat kan er allemaal verbeterd worden, wat moet er nog bij, eigenlijk het hele finetunen van het planprogramma zodat het straks goed werkt als het volledig ingezet wordt. Wij zijn ook de eerste afdeling die ermee aan de slag gaat dus dat wordt een mooie klus voor hen."

De planners moeten natuurlijk ritten inplannen voor de DV&O, maar ook andere instanties maken, wanneer mogelijk, graag gebruik van onze vrachtdienst. "Ritten voor InMade, het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), voor het Landelijk Centrum Vluchtelingen Spreiding (LCVS) en voor de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA). Maar ook voor het vervoeren van wasgoed, munitie, wapens, bewijsmateriaal, spullen van gedetineerden, medicinale cannabis en ga zo maar door. Als je kijkt naar wat wij zelf allemaal moeten doen als planners: wagenparkbeheer, contact met de verhuurders, procedures schrijven, adviseren over en controleren van de staat van het magazijn, de jongens van het magazijn helpen bij vragen. Er komt echt veel bij kijken."

Het wagenpark van de vrachtdienst is heel divers door de verschillende werkzaamheden die uitgevoerd worden. "We hebben standaard vrachtwagens, touringcars, pantserwagens voor het vervoer van waardegoederen, maar bijvoorbeeld ook autotrailers. Veel van de DV&O-voertuigen kopen we in bulk in, dus die apk's verlopen ook allemaal rond hetzelfde moment. Al die auto's moeten naar de garage toe voor controle. Wij vervoeren ze zelf op de trailer daarheen. We zijn echt de spin in het web om het zo maar te zeggen."



## One Team, One Goal

Het jaar 2023 is mijn eerste volle jaar bij de DV&O. Onder mijn verantwoording vallen de Vrachtdienst, Magazijnen, Middelenbeheer (inclusief schietbaan), Huisvesting en Wagenpark. Al die onderdelen worden dagdagelijks aangestuurd door professionals die tegen heel veel en zeer diverse uitdagingen aanlopen, zowel intern als extern. Door mijn ervaring bij Defensie als startbaan en nog steeds actief als reservist, politie en 20 jaar in het bedrijfsleven als CEO en algemeen directeur in de logistiek, kan ik mij redelijk snel materie eigen maken en dat helpt in het structureren van zaken.

Het afgelopen jaar zijn wij als Bedrijfsvoering integraal druk geweest met de schietbaan Soesterberg. Hier zie je de synergie tussen de onderdelen binnen Bedrijfsvoering en ook het belang van dit onder een leiding te hebben. Leiding van de schietbaan ligt bij Middelen (Petra) en uitvoering bij Auke, die in zijn rol als adviseur ook onder Petra valt, maar uiteraard alle zaken betreffende de bouw bij Huisvesting (Stefan). Daarnaast qua samenwerking, wapenkamer, flexibele personeelsbezetting en nog veel meer de Vrachtdienst en Magazijn (Robert en Ruud). Uiteindelijk heeft het veel te lang geduurd door externe invloeden, maar wat er staat is een aanwinst voor DV&O.

In 2023 is ook aangevangen met de bouw van ons nieuwe steunpunt Zaanstad in een hechte samenwerking tussen Huisvesting DV&O (Stefan), FHI en RvB. Een mooie mijlpaal voor onze dienst.

Naast veel meer projecten binnen Bedrijfsvoering, waarvan ook enkele separaat door mijn team worden beschreven, heb ik ook op verzoek van de Directie voor een periode van zes maanden de leiding van de afdeling Opleidingen op mij genomen. Iets wat onmogelijk zou zijn geweest zonder de inzet van mijn team alsmede van Carola die alles zo wist te plooiën dat het ook nog werkbaar bleef. Wij als Bedrijfsvoering blijven net als heel DV&O constant in beweging en worden iedere dag een beetje beter. Maar niemand is succesvol alleen, dus 'One Team One Goal'.

Jacques Kleinkramer, *Manager Bedrijfsvoering*

# Het overgangsjaar van de OR

De OR van de DV&O zat het afgelopen jaar in een overgangsfase. In oktober werden tijdens de verkiezingen nieuwe leden gekozen voor een termijn van twee jaar. Deze periode overlapt het derde en vierde jaar van de zittende leden.

Na deze periode van twee jaar lopen daarmee alle termijnen tegelijkertijd af. Dan kunnen de leden zich herverkiesbaar stellen voor de volgende zittingsperiode. Die duurt wél weer vier jaar.

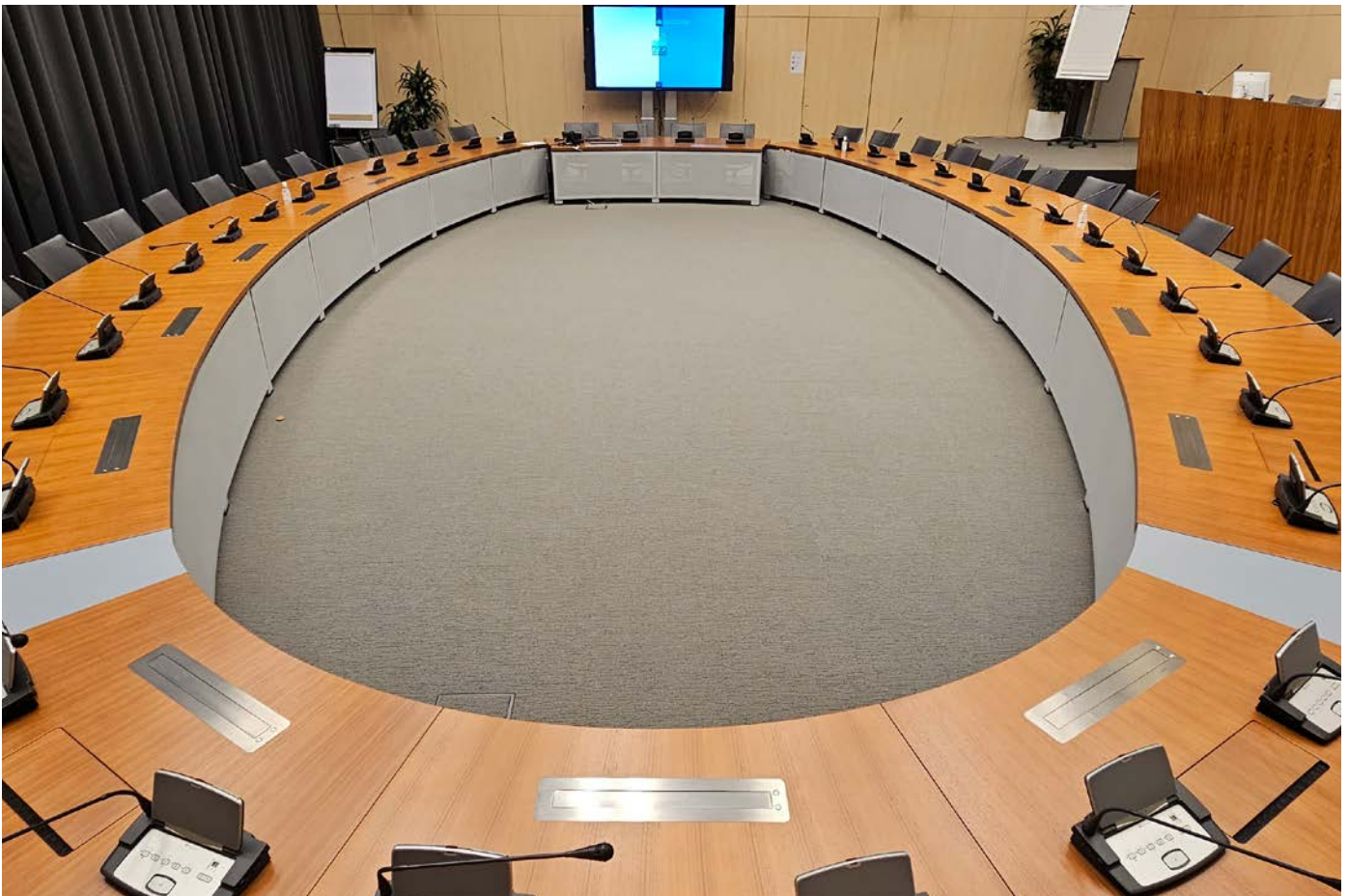
De OR vertegenwoordigt de gehele organisatie, behalve de bestuurder en diens vervanger. Maar wat doet het orgaan nou precies? De OR heeft instemmingsrecht en adviesrecht op bepaalde zaken die in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) zijn vastgesteld. Deze onderwerpen worden ingebracht door de directie als voorgenomen besluiten. Vervolgens wordt dit samen door de OR/bestuurder besproken en afgestemd.

Maar ook brieven of vragen vanuit de achterban worden behandeld. Het is wel zo dat mensen die een vraag aan de OR stellen, dit eerst via de lijn moeten doen. Kom je er dan niet uit, dan kom je bij de OR terecht.

De missie van de OR is om meer bekendheid te krijgen binnen alle lagen van de DV&O en idealiter een diverse vertegenwoordiging. "Bij de transportgeleiders zie je vaak een wat oudere garde. Die weten wat de OR doet", zegt OR-lid Jeroen. "Ik zit zelf bij de divisie Beveiliging, waar ook veel mensen uit de jongere generatie rondlopen. Ik stelde mij verkiesbaar en ze stemden op mij, omdat ze me kennen, maar ik moest eerst uitleggen wat de OR deed."

## Cyclus van de OR

De ondernemingsraad werkt telkens met een cyclus van ongeveer zes weken. De eerste stap is het verdelen van binnengekomen stukken over de commissies. Deze commissies adviseren de OR over de verdere behandeling. Tijdens de beraadvergadering worden de stukken besproken, waarna het dagelijks bestuur een agendaoverleg heeft met de directie voor de overlegvergadering. Uiteindelijk wordt de cyclus afgesloten met deze overlegvergadering, waar instemming of akkoord gegeven kan worden op stukken in aanwezigheid van de directie.







# InPlanning, het roostersysteem dat steeds beter zijn plek vindt

Een jaar van wennen. Zo mag je 2023 voor InPlanning binnen de DV&O wel noemen. Het nieuwe roostersysteem moest nog landen binnen de organisatie. “Het kostte tijd voor iedereen om zijn weg te vinden”, aldus adviseur Roostermanagement Dennis.

“Aan het einde van het jaar was alles ingedaald. Dat zie je terug bij personele planners, maar ook bij medewerkers. De grootste verandering is dat het net even wat anders werkt dan het vorige systeem. Normaal klik je links, nu is dat rechts. En er is nu de mogelijkheid om de planning via een app te benaderen.”

De huidige fase van InPlanning is het optimaliseren van data en gebruikersgemak. Denk daarbij aan het verminderen van het aantal bronssystemen die nu gekoppeld zijn aan InPlanning. In 2023 zijn dergelijke doorontwikkelingen bewust bevroren, zodat iedereen kon wennen zonder dat er wekelijks weer iets werd aangepast. “Je hebt geen opleiding voor InPlanning, je leert het door ermee aan de slag te gaan. We wilden geen gevoel van (werk)druk geven”, aldus Dennis.

Patrick is een van de personele planners die nu met InPlanning werkt. “De overgang van het oude systeem SPX naar InPlanning heeft enorm

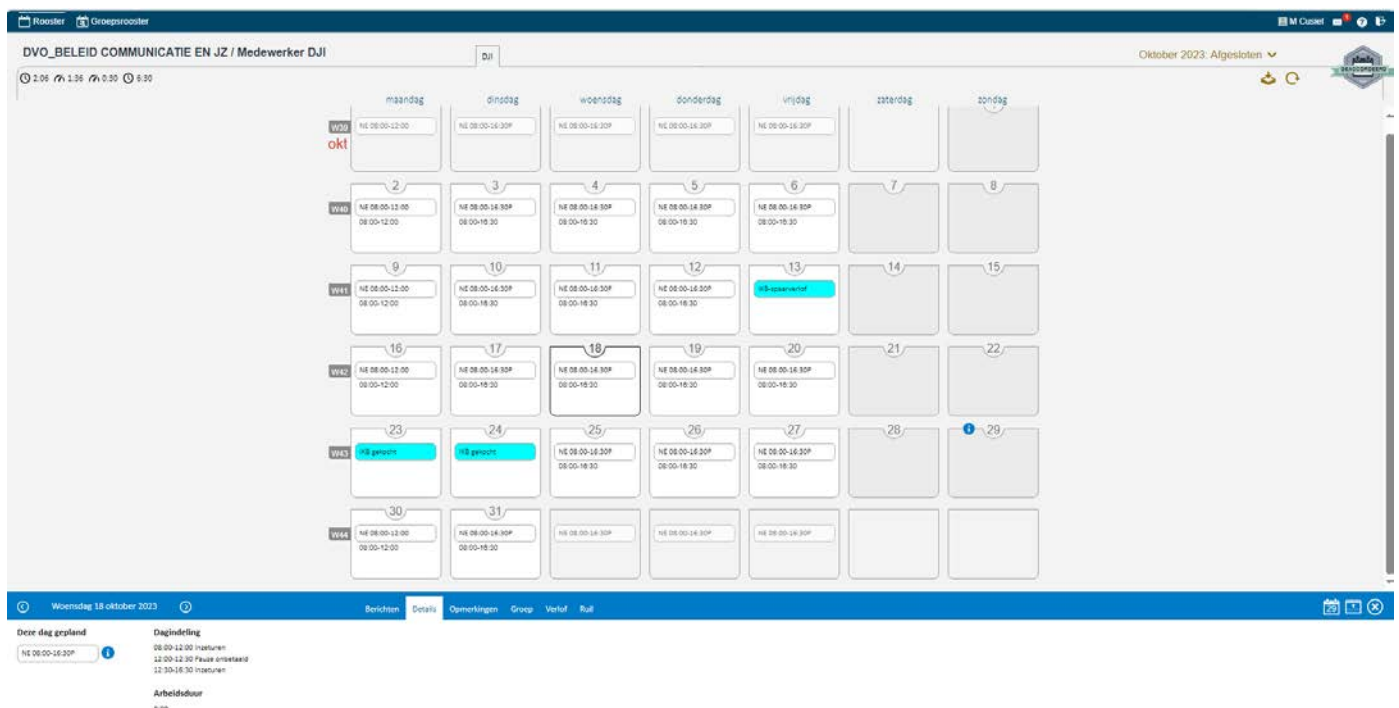
veel impact gehad op de gehele afdeling personele planning”, blik hij terug. “Het is een totaal ander systeem. De eerste drie maanden waren heel intensief om het systeem te leren kennen.”

Maar ook daarna bleef het ‘aldoende leert men’. “Tot op de dag van vandaag leren we nog regelmatig nieuwe functies, waardoor we efficiënter kunnen worden.”

“Voorheen moesten we in SPX tijdig een conceptrooster aanleveren, zodat de medewerkers hier en daar nog wat diensten konden schuiven. Dat was een enorme klus. Met de komst van InPlanning werkt de medewerker een handje mee door het zelf invullen van diensten in diverse rondes.”

## Ik-, wij- en organiseronde

Bij de eerste ronde van dit zogenaamde meeroosteren kunnen medewerkers zelf aangeven welk rooster ze willen aan de hand van de diensten die er in een bepaalde periode gevuld moeten worden. Dat is de ik-ronde.







In de wij-ronde worden alle persoonlijk ingevoerde roosters uit de ik-ronde samengevoegd. Knelpunten die er dan nog zijn, zoals onbezette diensten of dubbel bezette diensten, worden binnen het team opgelost.

Komt het team er niet uit, dan worden knelpunten weggenomen door leidinggevendenden in de organisatie-fase. Op basis van gemaakte afspraken en met het advies van een planner worden keuzes gemaakt. In deze fase kunnen roosters nog wijzigen.

Patrick is blij met deze manier van roosteren. “Hierdoor hoeft de planner gezamenlijk met de leidinggevende nog maar een aantal wijzigingen hoeft te doen. SPX was enorm verouderd en onoverzichtelijk. InPlanning is veel overzichtelijker en gebruiksvriendelijker.”

Toch zijn er in zijn ogen ook nog verbeterpunten. “Het wordt naar mijn mening nog veel te weinig gebruikt door medewerkers en leidinggevendenden. Nu het nieuwe plansysteem More Optimal (voor Logistiek) online is, wordt het nog belangrijker om goed te weten wat wij als planners allemaal met InPlanning kunnen vanwege de juiste koppelingen. Het is essentieel dat alles goed staat aan ‘de voorkant’ voor de dag van uitvoering. Wellicht is een jaarlijkse opfriscursus een idee om dit beter te krijgen.”

## Wat is InPlanning?

InPlanning is de personeelsplanning-software die het roosterproces binnen heel DJI ondersteunt. Met InPlanning kun je je verlof aanvragen, roosters controleren en andere diensten ruilen. Daarnaast ondersteunt InPlanning de methodiek van meeroosteren. Alle executieve medewerkers van de DV&O zijn opgenomen in de roosterapplicatie.



## Samen

**H**et afgelopen jaar stond in teken van een veranderende vraag naar veiligheid en schaarste in de keten. In deze omstandigheden zie je de kracht van de DV&O. Ik ben er trots op dat de logistieke professionals er dagdagelijks weer in slagen om een juiste planning op te leveren.

Of het nu gaat om het plannen en plaatsen van beveiligers, het plannen van de specialistische opdrachten of de vervoersaanvragen: het is iedere keer weer gelukt om de complexe puzzel, binnen de beperkingen, op de best mogelijk manier op te lossen. Het oplossen van de puzzel doe je als logistiek niet alleen, maar doe je samen.

Het afgelopen jaar is er grote vooruitgang geboekt in de samenwerking met onze collega's van de operatie alsook in de samenwerking met ketenpartners en klanten. Naast het borgen van de going concern zijn er grote stappen gezet in de realisatie en ingebruikname van de nieuwe planapplicatie van More Optimal. Het wordt tijd dat de planners, onze executieve medewerkers, het logistieke proces en de DV&O worden ondersteund met een goede plantool voor de gehele producten- en dienstencatalogus van de DV&O.

Op dit moment zijn we live met twee plancategorieën: beveiliging en vrachtovervoer. Volgend jaar staat de livegang van personenvervoer en Specialistische Taken gepland. Betreffende het personele planningsproces werken we al vanaf eind vorig jaar met de nieuwe rijksroosterapplicatie waarbij we gelijktijdig de filosofie van meeroosteren hebben omarmd.

Rob Geraets, *Manager Logistiek*

# De DV&O in cijfers 2023

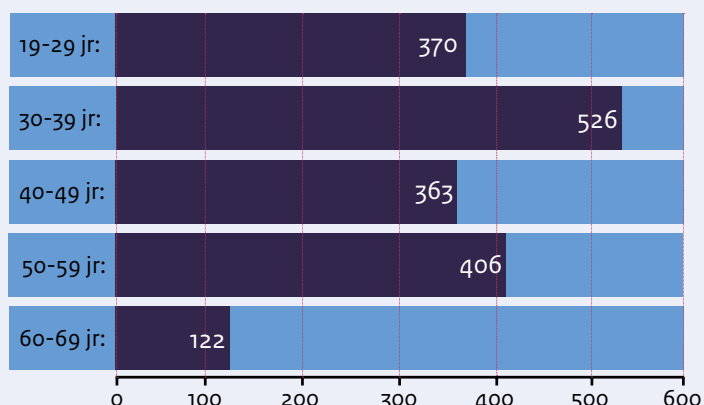
## Onze medewerkers

Eind 2023 werkten er **1.787** medewerkers bij de DV&O. We huurden gemiddeld per maand zo'n **188** beveiligers in via onze externe beveiligingspartners.

## Leeftijdsoopbouw DV&O-medewerkers

De jongste medewerker is **19** jaar jong. De oudste is **67** jaar oud.

**370** medewerkers zijn 20 tot 29 jaar jong en **122** medewerkers zijn 60 jaar of ouder.



## Divisie Vervoer

De witte zevenpersoons cellenbus is het meest zichtbare onderdeel van de DV&O. Maar we doen meer. We reden **20.710** medische transporten, zoals ziekenhuisbezoeken.

Er kwamen in 2023 **154.088** aanvragen binnen op onze afdeling Logistiek. Woensdag was de drukste dag.



We hebben in 2023:



**35.892** unieke personen vervoerd met de witte cellenbus.

## Divisie Beveiliging

Onze beveiligers werkten samen **544.122** uren op meer dan **62** verschillende locaties.

In 2023 zijn er **4.303** zittingen via Telehoren uitgevoerd.

## Divisie Specialistische taken

Er is **338** keer het zwaarste niveau van beveiligd vervoer ingezet. Dit komt onder andere door grote processen. Deze bijzondere beveiligingsopdrachten worden uitgevoerd door het Bijzonder Ondersteuningsteam met gepantserde wagens.

Het Extra Beveiligd Vervoer heeft **4.620** verplaatsingen uitgevoerd.

Er zijn **461** opdrachten uitgevoerd voor de internationale tribunalen in Den Haag door het team Beveiligd Vervoer Internationale Strafhoven van de DV&O.

De DV&O verzorgt de eerste vijf keer het beveiligd verlof van tbs-patiënten. We zijn **587** keer met een tbs-patiënt gaan fietsen, naar het winkelcentrum gegaan of elders op bezoek geweest.

De speurhonden hebben samen **1.798** controles uitgevoerd op bezoekers, leveranciers en gedetineerden.

## Elektronische Monitoring

We hebben **2.494** mensen een enkelband omgedaan om op verlof te gaan, hun straf thuis af te wachten of bijvoorbeeld de laatste periode van de detentie thuis uit te zitten.





### Incidenten

III

Er is **2** keer  
gepoogd te  
ontvluchten  
en er zijn **4**  
ontvluchtingen  
geweest

!

Burgers hadden  
in totaal **15**  
klachten.  
**5** waren licht  
verwijtbaar en **2**  
waren verwijt-  
baar aan de  
DV&O

II

Ketenpartners  
hadden **114**  
klachten over  
de dienstver-  
lening. **12** licht  
verwijtbaar en  
**21** verwijtbaar  
aan de DV&O

### Aantal greden kilometers



**8.4**  
miljoen

## Twee van onze socialmedia-ambassadeurs in het zonnetje gezet!



### Beveiligers Jay.

Hoewel Jay er nooit aan dacht om voor Justitie te werken, is hij inmiddels al 3 jaar een echte DV&O'er. Als beveiligers werkt hij op verschillende plekken en met verschillende collega's. "Die afwisseling maakt het juist zo spannend en leuk. Elke keer is het een verrassing waar ik kom te werken."

Heb jij het verhaal nog niet gelezen? Deze kan je vinden op de website van Werken bij DJI.

DJI heeft een speciale website waarop geïnteresseerden ons werk en hun mogelijkheden bij DJI kunnen ontdekken. Een belangrijk onderdeel hiervan zijn de persoonlijke verhalen van onze collega's. De ervaringen onze collega's en ambassadeurs Jay en Lisette zijn twee van de tientallen verhalen die op de website te vinden zijn.

Lisette werkt als beveiligers en transportgeleider. Haar enthousiasme en doorzettingsvermogen zorgden ervoor dat ze zich in korte tijd heeft opgewerkt tot senior. Ze voelt zich helemaal thuis bij DV&O: "Je bent hier echt een collega, geen nummertje."



## Hans Franke (niet) met stille trom weg

Op 1 november verliet Hans Franke na jarenlange trouwe dienst de DV&O 'in stilte'.

Hans kwam in september 2005 bij de DV&O waar hij zich onder andere bezig hield met de professionalisering van het BOT. Op 1 januari 2011 stapte hij over als divisie manager Beveiliging. Een afdeling die onder zijn leiding is uitgegroeid tot één van de grootste binnen onze dienst.

Hans heeft na zijn pensioengerechtigde leeftijd nog drie jaar bijgetekend en vanaf januari 2021 is hij geplaatst op het project OBE (Operationele Basis Eenheid). Helaas is dit project nooit van de grond gekomen.

Hij werd gewaardeerd door de medewerkers en op handen gedragen door zijn plaatsvervangers, afdelingshoofden en managementassistente. De afgelopen jaren hebben vele medewerkers en leidinggevendenden van Hans zich doorontwikkeld en zijn uitgevlogen over de DV&O en verder daarbuiten. Hans is vertrokken op een manier die bij hem past: met weinig bombarie maar wat ons betreft niet met stille trom.



## Jaaroverzicht 2023

Dienst Vervoer en Ondersteuning