

**HIER KOMT  
ALLES SAMEN**

**HU HOGESCHOOL  
UTRECHT**

LECTORAAT WERKEN IN JUSTITIEEL KADER



## ■ Binnen beginnen om buiten te blijven

---

### **DEEL 1**

*Eindrapport Effectieve Praktijken en Selectie Ondersteunend Model.*

© Hogeschool Utrecht, 2021

Bronvermelding is verplicht. Verveelvoudigen voor eigen gebruik of intern gebruik is toegestaan.



## COLOFON

Hoe bouwen we aan een samenleving waarin iedereen kan meedoen, tot zijn recht komt en zich veilig voelt? Hier doen de lectoraten praktijkgericht onderzoek van het Kenniscentrum Sociale Innovatie van Hogeschool Utrecht onderzoek naar, met en voor (aankomend) sociale professionals in het brede sociaal domein. Onze missie is om samen met partners uit praktijk, onderwijs en beleid bij te dragen aan ‘beter samen leven’ en het verkleinen van sociale ongelijkheid. Dit doen wij door praktijkgericht onderzoek, ontwikkeling en agendering van actuele maatschappelijke en sociale vraagstukken op het vlak van participatie, welzijn, zorg en ondersteuning, jeugdhulp, werk en inkomen, schuldenproblematiek, dak- en thuisloosheid, toegang tot recht, reclassering, sociale veiligheid, en deelname aan onderwijs, sport en cultuur.

### **Auteurs**

Marie-José Geenen, Jacqueline Bosker, Marieke Cirkel, Moniek Zuurbier, Donnalee Heij

### **Redactie**

Mirjam Kruisselbrink

### **Lector**

Jacqueline Bosker

### **Jaar van uitgave**

2021

### **Contact en adres**

[Kenniscentrum Sociale Innovatie, Hogeschool Utrecht](#)

[Lectoraat: Werken in Justitieel kader](#)

[Postbus 85397, 3508 AJ Utrecht](#)

[Padualaan 101 – 3584 CS Utrecht](#)

[Telefoon secretariaat: 088 4819222](#)

[Email: socialeinnovatie@hu.nl](mailto:socialeinnovatie@hu.nl)

[www.socialeinnovatie.hu.nl/www.hu.nl](http://www.socialeinnovatie.hu.nl/www.hu.nl)

# Inhoudsopgave

<b>SAMENVATTING .....</b>	<b>4</b>
INLEIDING .....	4
GEZAMENLIJKE WERKWIJZE ONTWIKKELEN (HOOFDSTUK 4) .....	4
SELECTIE ONDERSTEUNEND MODEL ONTWIKKELEN (HOOFDSTUK 5) .....	7
LEERPROCES BEGELEIDEN (HOOFDSTUK 6) .....	8
CONCLUSIES .....	9
AANBEVELINGEN .....	12
<b>1 INLEIDING .....</b>	<b>14</b>
1.1 INLEIDING .....	14
1.2 AANLEIDING .....	14
1.2.1 <i>Relevante ontwikkelingen</i> .....	15
1.3 DOEL .....	17
1.3.1 <i>Effectieve Praktijken</i> .....	17
1.3.2 <i>SOM</i> .....	19
1.4 DOELGROEP .....	19
1.5 OPZET EXPERIMENTEN .....	20
1.5.1 <i>Personele inzet</i> .....	20
1.5.2 <i>Aansturing</i> .....	21
1.5.3 <i>Begeleiding van experimenten door leerprocesbegeleiders</i> .....	21
1.6 TAKEN RECLASSERINGSWERKER EN CASEMANAGER .....	22
1.6.1 <i>De rol van de casemanager</i> .....	22
1.6.2 <i>De rol van de reclasseringswerker</i> .....	25
1.7 LEESWIJZER .....	25
<b>2 THEORETISCHE BASIS .....</b>	<b>26</b>
2.1 INLEIDING .....	26
2.2 DOELGROEP .....	26
2.3 STARTEN EN STOPPEN MET EEN CRIMINELE LOOPBAAN .....	28
2.4 DELINQUENTEN ONDERSTEUNEN BIJ HET STOPPEN MET CRIMINALITEIT .....	29
2.5 CONCLUSIE .....	33
<b>3 METHODE VAN ONDERZOEK .....</b>	<b>35</b>
3.1 INLEIDING .....	35
3.2 EFFECTIEVE PRAKTIJEN .....	35
3.2.1 <i>Onderzoeksvragen</i> .....	35
3.2.2 <i>Onderzoeksmethode</i> .....	35
3.3 SELECTIE ONDERSTEUNEND MODEL (SOM) .....	38
3.3.1 <i>Onderzoeksvragen</i> .....	38
3.3.2 <i>Onderzoeksmethode</i> .....	38
<b>4 ONTWIKKELEN VAN EEN GEZAMENLIJKE WERKWIJZE VOOR RE-INTEGRATIE .....</b>	<b>41</b>
4.1 INLEIDING .....	41
4.2 VORMGEVING VAN DE EXPERIMENTEN .....	41

4.3	GEZAMENLIJK ONTWIKKELEN VAN EEN WERKWIJZE .....	44
4.3.1	<i>Screening en selectie</i> .....	45
4.3.2	<i>Planvorming en -uitvoering</i> .....	47
4.3.3	<i>Reclasseringsinzet</i> .....	48
4.4	CONCLUSIE.....	53
<b>5</b>	<b>ONTWIKKELEN VAN EEN SELECTIE ONDERSTEUNEND MODEL (SOM) .....</b>	<b>57</b>
5.1	INLEIDING .....	57
5.2	TESTEN CONCEPT SOM-CRITERIA .....	57
5.3	BESLISSINGEN OVER SELECTIE EN RECLASSERINGSINZET IN DE SOM EXPERIMENTEN.....	58
5.4	VOORLOPIGE CRITERIA VOOR SOM .....	61
5.5	WERKWIJZE SOM .....	66
5.6	CONCLUSIE.....	67
<b>6</b>	<b>LEREND VERANDEREN .....</b>	<b>71</b>
6.1	INLEIDING .....	71
6.2	OPGAVEGERICHT WERKEN IN DE EXPERIMENTEN .....	71
6.3	DE LEERPROCESBEGELEIDERS.....	74
6.3.1	<i>Rolinvulling en taken</i> .....	74
6.3.2	<i>Beleving van hun rol</i> .....	77
6.3.3	<i>Intervisie</i> .....	78
6.4	CASUSLEERBIJEENKOMSTEN .....	78
6.4.1	<i>Opzet</i> .....	79
6.4.2	<i>Theoretische input</i> .....	79
6.4.3	<i>Verloop van de besprekingen</i> .....	81
6.5	LEREN VAN ANDEREN .....	82
6.6	CONCLUSIE.....	83
<b>7</b>	<b>CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN .....</b>	<b>86</b>
7.1	INLEIDING .....	86
7.2	CONCLUSIES .....	86
7.2.1	<i>Werkinhoud</i> .....	86
7.2.2	<i>Werkproces</i> .....	94
7.3	AANBEVELINGEN .....	96
7.3.1	<i>Werkinhoud</i> .....	96
7.3.2	<i>Werkproces</i> .....	98
	<b>REFERENTIES.....</b>	<b>101</b>
	<b>AFKORTINGEN .....</b>	<b>106</b>
	<b>BELEIDSREACTIE DJI EN 3RO .....</b>	<b>107</b>
	<b>BIJLAGE 1: SELECTIE ONDERSTEUNEND MODEL (SOM), TESTVERSIE (01-03-2021) .....</b>	<b>109</b>
	<b>BIJLAGE 2 METHODE VOOR DE CASUSLEERBIJEENKOMSTEN .....</b>	<b>112</b>
	<b>BIJLAGE 3 BEGELEIDINGSCOMMISSIE EN WETENSCHAPPELIJKE COMMISSIE .....</b>	<b>114</b>

## Samenvatting

### Inleiding

In het kader van het Programma Samenwerking DJI-3RO zijn in 2019-2021 onder de noemer 'Effectieve Praktijken' experimenten uitgevoerd in negen Penitentiaire Inrichtingen (Heerhugowaard, Nieuwegein, Roermond, Schiphol, Veenhuizen, Vught, Zaanstad, Zutphen, Zwolle) en is in 2020-2021 in twee andere Penitentiaire Inrichtingen (Arnhem, Sittard) het project Selectie Ondersteunend Model (SOM) uitgevoerd.

Doel van de experimenten was het betrekken van de specifieke expertise van de reclassering in detentie om zo samen met casemanagers en gemeenten en andere ketenpartners duurzame, integrale, continue re-integratietrajecten voor gedetineerden te realiseren en terugval in delinquent gedrag te helpen voorkomen. Het SOM-project had daarnaast nog tot doel een selectie-instrument te ontwikkelen dat professionals van DJI en reclassering ondersteunt om bij de instroom van gedetineerden te bepalen welke gedetineerde reclasseringsinzet nodig heeft.

Voor de wijze waarop men in de experimenten hiermee aan de slag zou gaan, waren slechts contouren gegeven. Het uitgangspunt was om in experimentteams in de PI (van reclasseringswerkers, casemanagers en soms ook nazorgcoördinatoren) vanuit samen werken en samen leren te komen tot een werkwijze voor het gezamenlijk vormgeven van re-integratietrajecten. Er is gekozen voor zo veel mogelijk diversiteit in experimenten (in doel en doelgroep), zodat een breed scala aan ervaringen opgedaan kon worden. Aan alle teams zijn leerprocesbegeleiders toegevoegd om het proces van lerend veranderen te begeleiden.

In het onderzoek stonden drie vragen centraal. Kort samengevat: 1) Op welke wijze kunnen DJI en 3RO in de PI samenwerken aan duurzame, integrale, continue re-integratietrajecten voor gedetineerden? 2) Welke criteria zijn noodzakelijk en bruikbaar voor een Selectie Ondersteunend Model voor gedetineerden? 3) Op welke wijze is het leerproces van de professionals in de experimenten vormgegeven?

### Gezamenlijke werkwijze ontwikkelen (hoofdstuk 4)

De eerste onderzoeksvraag luidde: *op welke wijze kunnen DJI en 3RO in de PI samenwerken aan duurzame, integrale, continue re-integratietrajecten voor gedetineerden (en op welke wijze kan de specifieke expertise van de reclassering daarin betrokken worden en hoe kan daarin worden samengewerkt met gemeenten en andere ketenpartners).*

Er zijn in alle PI's experimentteams gevormd van reclasseringswerkers, casemanagers en soms nazorgcoördinatoren van gemeenten. Die ondervonden in de experimenteerperiode verschillende belemmeringen. Zo nam de facilitering van de experimenten veel tijd in beslag in de

PI's waar reclasseringswerkers nog niet werkzaam waren. En de corona-maatregelen hebben voor veel vertraging en hindernissen gezorgd, doordat de meeste PI's geruime tijd gesloten waren voor reclasseringswerkers en vaak ook voor de casemanagers.

De werkwijze die gaandeweg vorm heeft gekregen, is op te splitsen in twee fases. Fase 1: screening en selectie, dat wil zeggen het verzamelen van informatie en bepalen van eventuele reclasseringsinzet. En fase 2: het vormgeven en uitvoer geven aan een re-integratietraject.

### ***Screening en selectie***

Screenen, het vergaren van informatie, werd door zowel casemanagers als reclasseringswerkers (en soms ook nazorgcoördinatoren van de gemeente) gedaan. Casemanagers verzamelden via de integrale intake informatie m.b.t de basisvoorwaarden en reclasseringswerkers zochten in Iris naar aanvullende informatie. Zo verwierven zij informatie over de vijf basisvoorwaarden (geldig ID, huisvesting, inkomen, zorg, schuldhulpverlening), criminogene factoren, delictgeschiedenis, hulpverleningsgeschiedenis, ervaringen in reclasseringstrajecten met bijvoorbeeld ingezette gedragsinterventies of met eerdere toezichten en feitelijkheden, zoals eerdere reclasseringscontacten, aard en duur van veroordeling, uitstroomdatum et cetera. Door het samenbrengen van de informatie van DJI, reclassering en gemeente ontstond er een vollediger beeld over het verleden van de gedetineerde, het functioneren van de gedetineerde en soms ook zijn/haar netwerk.

Selectie was in de experimenten Effectieve Praktijken niet zo aan de orde, omdat daar op voorhand al een selectie was gemaakt van een specifieke groep gedetineerden waar het experiment zich op zou gaan richten. Bijvoorbeeld alleen afkomstig uit een bepaalde gemeente (Veenhuizen en Zaanstad), alleen kortgestraften (Roermond), niet behorend tot de top 600 (Schiphol) et cetera. Wel of geen reclasseringsinzet voor de potentiële deelnemers aan het experiment werd bepaald op basis van gezamenlijk overleg tussen casemanagers en reclasseringswerkers (en soms de nazorgcoördinatoren van de gemeente).

### ***Planvorming en -uitvoering***

In dat gezamenlijk overleg werd zowel gekeken naar risico's (op grond van RISC en – nog niet overall effectief – de Risicoscreener Geweld), als naar mogelijkheden (daarbij ook de resultaten van SCIL, Reflector meenemend). De in de screeningsfase verzamelde informatie vormde daarvoor input, soms aangevuld met input van de gedetineerde. Sommige experimenten hielden in dit stadium standaard al een driegesprek (reclasseringswerker, casemanager en gedetineerde) om ook zo veel als mogelijk de wensen van de gedetineerde te betrekken, in andere experimenten werd dat pas later gedaan (als men verwachtte dat de reclasseringswerker een actieve rol zou gaan spelen in het re-integratietraject). Casemanagers registreerden relevante punten en eigen acties in het D&R-plan in TULP, reclasseringswerkers registreerden hun activiteiten in IRIS. Er werd niet één gezamenlijk plan van aanpak op schrift gemaakt.

### ***Toegevoegde waarde van reclasseringsinzet in de PI***

- **Meer en bredere informatie beschikbaar:** Het toevoegen van de expertise en de informatie van de reclassering zorgt ervoor dat breder gekeken wordt dan alleen de leefgebieden bij het vormgeven van het re-integratietraject.
- **Completer en holistischer beeld van gedetineerde:** Door al in de beginfase van detentie informatie uit verschillende bronnen te combineren, ontstaat er een completer en holistischer (minder fragmentarisch) beeld van de gedetineerde, van de problematiek van de gedetineerde en van diens (on)mogelijkheden. Dat maakt het mogelijk om veel beter af te stemmen op wat er voorafging aan detentie, waardoor de aansluiting tussen het leven voor, tijdens en na detentie verbetert en een beter traject op maat te maken is.
- **Snel overleg mogelijk:** Door de fysieke aanwezigheid van de reclasseringswerker is snel en regelmatig overleg met de casemanager en met anderen in de PI mogelijk. Ook dat bevordert het verkrijgen van een completer en actueler beeld van een gedetineerde en maakt, waar nodig, snel handelen mogelijk.
- **Betere werkrelatie met gedetineerde:** Vroegtijdige betrokkenheid van de reclasseringswerker en zichtbare aanwezigheid van de reclasseringswerker in de PI bieden ruimte voor contactopbouw en vertrouwensgroei met de gedetineerde en verlagen ook de drempel naar 'reclassering' in zijn algemeenheid.
- **Expertise m.b.t. motiveren:** Reclasseringswerkers zijn meer dan casemanagers gewend te werken aan motivatie van hun cliënten en zijn daarin ook geschoold. De reclasseringswerker kan juist door diens fysieke aanwezigheid in de PI de gedetineerde steeds informeren over alle stappen die worden gezet in het traject en kleine laagdrempelige gesprekken voeren om zo betrokkenheid en motivatie te vergroten.
- **Meer betrokkenheid en motivatie van gedetineerde:** Door de zichtbare aanwezigheid van de reclasseringswerker in de PI, gedetineerden steeds goed te informeren en mee te nemen in het bepalen van doelen en het uitzetten van acties, vergroot de kans op een goede werkalliantie met gedetineerden. Het actief betrekken van de gedetineerde bij het re-integratietraject draagt bij aan herstel van autonomie, verstevigen van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid en vergroten/in stand houden van motivatie voor re-integratie. Dat zijn belangrijk elementen voor succesvolle re-integratie en vermindering van recidive.
- **Netwerk/contacten reclassering:** Reclassering brengt kennis van de sociale kaart in en contacten met ketenpartners, waardoor zij een belangrijke rol kunnen vervullen in het leggen van contacten met mogelijke vervolgvoorzieningen of behandel mogelijkheden.
- **Goede voorbereiding op buiten:** Door het naar voren halen van het contact met de toezichthouder, met gemeenten of andere ketenpartners en door gedetineerden goed te informeren over bijvoorbeeld de voorwaarden die gelden bij een v.i. of een PP of over wat zij kunnen verwachten als zij doorstromen naar een vervolgvoorziening (begeleid of beschermd wonen, verslavingszorg), worden zij beter voorbereid op het leven na

detentie. Met het tijdig in gang zetten van voorzieningen na detentie wordt voorkomen dat er een gat valt tussen ontslag uit detentie en doorstroom naar een vervolgvoorziening, hulp van gemeente/zorgvoorziening of toezicht door reclassering.

- **Afstemming:** Een goede afstemming tussen reclasseringswerkers en casemanagers voorkomt dat de gedetineerde gaat 'shoppen' en zorgt voor continuïteit in het traject.

### Selectie Ondersteunend Model ontwikkelen (hoofdstuk 5)

De tweede onderzoeksvraag luidde: *welke criteria zijn noodzakelijk en bruikbaar voor een Selectie Ondersteunend Model voor gedetineerden?*

Veel gedetineerden hebben hulp nodig om succesvol te re-integreren in de samenleving. De potentiële doelgroep voor reclasseringsinzet in de PI is daardoor groot. Dat de reclassering niet voor al die gedetineerden actief kan zijn in de PI en dat er dus selectie nodig is, vond wel instemming bij reclasseringswerkers, casemanagers en beleidsmedewerkers van 3RO en DJI. Er is echter nog maar beperkt consensus over de vraag voor welke gedetineerde de reclassering actief zou moeten zijn.

In SOM is geëxperimenteerd met het ontwikkelen van criteria voor het prioriteren van reclasseringsinzet. Over een aantal criteria lijkt er op grond van de testfase relatief veel consensus. Dat betreft:

- Ongewenste vreemdeling: lage prioriteit
- Laag recidiverisico: lage prioriteit
- ISD of TBS opgelegd: lage prioriteit voor fase detentie
- Uitstroom met zorgmachtiging: lage prioriteit
- Lopende adviesvraag: lage prioriteit, reclasseringswerker die advies schrijft is aan zet en kan contact opnemen met de casemanager, zo nodig kan reclassering in PI worden ingeschakeld
- Toezicht na detentie: hoge prioriteit
- Artikel 43.3 plaatsing: hoge prioriteit
- Combinatie van matig/hog risico, veel criminogene factoren, weinig beschermende factoren, lage zelfredzaamheid en te motiveren voor verandering: hoge prioriteit. In de professionele weging worden daarbij ook opgelegde voorwaarden en lopende contacten met hulpverlening meegenomen.
- Niet te motiveren voor verandering: lage prioriteit
- Jongvolwassen en ASR wegingskader nog niet toegepast (preventieve fase): hoge prioriteit

Criteria waarover discussie is, en die nu wel in SOM zijn opgenomen:

- Geen (actuele) informatie bij reclassering
- Verblijfsduur < 4 weken



Mochten bovenstaande voorlopige criteria tot onvoldoende selectie leiden dan kan overwogen worden om een of meer van de volgende criteria toe te voegen: LVB, combinatie van risico op recidive en letsel, hoog risico hoger prioriteren dan medium risico, meervoudige problematiek (bijvoorbeeld in RISC minimaal 3 criminogene factoren vastgesteld), jongvolwassenen.

### **Kanttekeningen bij SOM**

De beschikbare capaciteit van de reclassering in de PI is nog niet bepaald. Daardoor is het lastig vast te stellen of met de huidige criteria voldoende selectie plaatsvindt. Bovendien is de reclasseringsinzet in de PI is nog in ontwikkeling. Het verdient daarom aanbeveling om op termijn de SOM-criteria bij te stellen. Ook omdat de omstandigheden om te testen vanwege de implementatie van de wet S&B en corona-maatregelen niet ideaal waren. Overwogen zou kunnen worden om SOM eerst te digitaliseren, zodat praktijkervaring kan worden opgedaan met een tool die gebruikersvriendelijker is. Daarnaast lijkt het wenselijk om SOM te beschouwen als een dynamisch model waarin criteria worden aangepast op grond van ontwikkelingen in wetgeving, beleid en praktijk.

### **Leerproces begeleiden (hoofdstuk 6)**

*De derde onderzoeksvraag was: op welke wijze is het leerproces van de professionals in de experimenten vormgegeven? (Wat is daarin ondersteunend geweest? Welke rol speelden de leerprocesbegeleiders in dat proces? Welke aanknopingspunten biedt dat voor verduurzaming van deze wijze van werken?)*

In het aanzwengelen en ondersteunen van het leerproces in de experimenten hebben de leerprocesbegeleiders een belangrijke rol gespeeld. Daar was een lange aanloopfase voor nodig. Het organiseren van samenwerking en het regelen van voorwaarden daarvoor, vroeg in eerste instantie tijd en energie en dat ging deels ten koste van het stimuleren van het leerproces. Door kritische vragen te stellen en waar nodig relevante informatie aan te dragen, faciliteerden zij een omgeving van waaruit in co-creatie en samen leren, gewerkt kon worden aan het re-integratieproces.

Casusleerbijeenkomsten (gestructureerde casuïstiekbesprekingen) hebben de leerprocesbegeleiders geholpen om het leren in de experimenten een extra impuls te geven. Het gaf hen een instrument in handen om op een meer methodische manier te werken aan het leren van de experimentleden. Door de bijeenkomsten gingen de reclasseringsswerkers en casemanagers op een methodische wijze met elkaar in gesprek en kwam er ruimte voor kennisuitwisseling, verdiepend leren en gezamenlijke koersbepaling en taakafbakening.

Het leerproces werd hier en daar belemmerd. Ten eerste doordat niet alle experimentleden een lerende en reflectieve houding toonden wat innovatief denken en leren in de weg stond. Er was niet altijd voldoende fundament om met elkaar veiligheid te creëren om te kunnen leren: onder

andere doordat er in de samenstelling van de teams veel wisselingen waren. De hoge werkdruk van de casemanagers stond leren soms in de weg.

Er is ook veel al doende geleerd. Zo leerden reclasseringswerkers en casemanagers ook van elkaar door in elkaars fysieke nabijheid te zijn en te zien hoe bijvoorbeeld de ander een gesprek aanging met een gedetineerde. De aanwezigheid van de leerprocesbegeleider op de werkvloer was daarin ook belangrijk; juist de kleine contactmomenten zijn helpend geweest in het bevorderen van het leren op de werkvloer.

De rol van leerprocesbegeleider is complexer gebleken dan vooraf was ingeschat. Het vraagt niet alleen inhoudelijke expertise met betrekking tot het reclasseringswerk (ook in relatie tot het werken in de PI), maar ook competenties op het gebied van begeleidingskunde: het kunnen inschatten van het proces van het team en daarop aansluiten, het aansturen van veranderingsprocessen, het begeleiden van leerprocessen, het stimuleren van reflectie, het managen van groepsdynamica.

## Conclusies

### *Ten aanzien van de werkinhoud*

- **Informatie delen in startfase:** Reclasseringswerkers kunnen een belangrijke rol vervullen in het verzamelen en delen van relevante informatie over de gedetineerde (m.b.t. recidiverisico, op risico- en beschermende factoren, eerdere begeleiding en zorg inclusief het verloop daarvan, (eerdere) motivatie voor verandering en eventuele beperkingen (LVB, psychiatrische problematiek, verslaving) of omstandigheden waar rekening mee gehouden moet worden). Door deze te combineren met de informatie van casemanagers ontstaat een completer beeld, wat een basis is voor het vormgeven van een goed op de gedetineerde afgestemd re-integratietraject. Dat beeld wordt nog completer als ook gemeenten hun informatie toevoegen.
- **Afstemming en overleg:** Door al in een vroeg stadium met de gedetineerde in gesprek te gaan, verkrijgen reclasseringswerkers en casemanagers meer zicht op diens motivatie en wensen ten aanzien van re-integratie en wordt er ook een appèl gedaan op het eigenaarschap van de gedetineerde. Het biedt de mogelijkheid om meer dan in het verleden tot een re-integratieplan te komen dat is ontwikkeld vanuit een breder perspectief, passend in de levensloop van een gedetineerde. Het biedt tevens de basis voor een actievere rol van de reclassering in de PI en daadwerkelijke betrokkenheid bij de gedetineerde.
- **Gezamenlijke planvorming:** In onderling overleg wordt gezamenlijk een plan gemaakt en worden de taken daarin verdeeld. Dat is tot nu toe niet een gezamenlijk re-integratieplan. Casemanagers schrijven hun plan weg in TULP (D&R plan met een focus op de vijf leefgebieden), de reclassering schrijft haar activiteiten weg in IRIS.

- **Prioritering en selectie:** In de experimenten Effectieve Praktijken was selectie niet per se aan de orde, omdat vooraf gekozen is voor een specifieke groep gedetineerden. Binnen de doelgroep van de experimenten is gezamenlijk bepaald bij welke gedetineerde de reclassering activiteiten zou ondernemen. Hoe die keuze tot stand kwam, bleef echter vaak vrij impliciet. Om willekeur te voorkomen, is het belangrijk dat reclasseringswerkers investeren in het expliciteren van hun overwegingen ten aanzien van reclasseringsinzet. Inzetten van de SOM-criteria kan de eenduidigheid tussen professionals voor wat betreft de criteria die meegenomen worden in de overweging, vergroten en ondersteunt explicitering en daardoor transparantie van de beslissing. De SOM-criteria zullen echter nog wel beter getest moeten worden. En er zijn nog enkele niet opgeloste discussiepunten, zoals inzet voor gedetineerden met een verblijfsduur korter dan een maand en gedetineerden waarover geen reclasseringsinformatie beschikbaar is.
- **Reclasseringsinzet in de PI:** Op basis van de ervaringen in de experimenten zijn in elk geval de volgende reclasseringsactiviteiten in de PI te onderscheiden.

#### Reclasseringsinzet in de PI

- Informatie verzamelen en delen met betrekking tot risico- en beschermende factoren, eerdere begeleiding en zorg inclusief het verloop daarvan, (eerdere) motivatie voor verandering en eventuele beperkingen (LVB, psychiatrische problematiek, verslaving) of omstandigheden waar rekening mee gehouden moest worden.
  - Een schriftelijk reclasseringsadvies uitbrengen op verzoek van OM (schorsingsadvies, advies voor zitting of v.i.-advies) of DJI (D&R-advies of PP-advies).
  - Geven van mondeling advies al dan niet in een Multi-Interdisciplinair Overleg (MDO) of een Traject Bepalings Overleg (TBO).
  - Naar voren halen van toezicht door te zorgen dat de toezichthouder sneller wordt toegewezen en al kennis komt maken met de gedetineerde in de PI.
  - Zorgen dat gedragsinterventies al in de PI starten.
  - Houden van motiverings- en begeleidingsgesprekken.
  - Regelen plaatsing na detentie in zorgvoorziening.
  - Regelen van/bemiddelen bij hulp na detentie.
  - Zorgen voor vrijwillig toezicht na detentie.
- **Grijs gebied:** Bij enkele van bovengenoemde taken is de scheidslijn tussen de taken van de reclasseringswerker en de casemanager dun. Het is belangrijk, zeker in de ontwikkelfase, niet direct strakke afspraken te maken, maar vanuit de situatie van de betreffende gedetineerde en vanuit aanwezige kennis, expertise en contacten bij casemanager, reclasseringswerker en gemeente gezamenlijk te bepalen wie wat gaat bijdragen aan het realiseren van het re-integratietraject. De levensloop van de gedetineerde dient daarbij het uitgangspunt te zijn en niet de taakstelling van de verschillende professionals.

- **Betrekken gemeenten:** Gemeenten kunnen in de beginfase essentiële informatie toevoegen die kan bijdragen aan het vormgeven van re-integratie en een belangrijke rol kan vervullen bij het aanpakken van praktische problemen, zoals huisvesting, schulden of dagbesteding. Het is lastig gebleken om gemeenten actief te betrekken. Een verschil in werkwijze bij gemeenten, beperkte ervaring met nazorg voor gedetineerden in kleine gemeenten en niet regionale plaatsing bemoeilijken het contact tussen PI en gemeenten.
- **Betrekken gedetineerde en diens netwerk:** Live contact, frequent contact en tijd nemen om zaken soms meerdere keren uit te leggen (zeker bij gedetineerden met lvb-problematiek) zijn belangrijke elementen voor het actief betrekken van gedetineerden bij hun re-integratietraject.

### *Ten aanzien van het werkproces*

- **Komen tot gezamenlijke focus:** In de experimenten hebben twee verschillende doelgroepen (casemanagers en reclasseringswerkers) ieder vanuit hun eigen expertise en eigen werkprocessen gewerkt aan een gezamenlijke opgave. Het proces van elkaar vinden in een gezamenlijke opgave, afstemmen op elkaar en de eigen inbreng ondergeschikt maken aan gezamenlijke ambitie, kost tijd maar is nodig om tot een goede afstemming en samenwerking te komen.
- **Capaciteit casemanagers:** Het grote verloop onder de in de experimenten participerende casemanagers en hun werkdruk vormde hier en daar een probleem voor participatie in het experiment als ook voor het uitvoeren van hun reguliere taken (intake, D&R-plan en MDO).
- **Trajectmatig denken:** Op deze manier werken aan het re-integratieproces van gedetineerden vraagt om het centraal stellen van de gedetineerde en van diens levensloop en het inzicht verkrijgen in oorzaken en veranderbaarheid van crimineel gedrag. Dat vraagt loskomen van bestaande werkprocessen en gezamenlijk ontwikkelen van nieuwe. Dat is niet voor elke professional even gemakkelijk en vraagt specifieke competenties zowel van reclasseringswerkers als van casemanagers.
- **Aanwezigheid van reclassering in de PI:** Voor een goede samenwerking is het wenselijk dat de reclasseringwerker op vaste tijdstippen en meerdere dagen in de week aanwezig is op een afdeling in de PI. Het is tegelijkertijd van belang om ook op langere termijn de verbinding te kunnen blijven maken tussen het traject in de PI en daarna. Reclasseringswerkers die in de PI werken, zouden in die zin ook een deel van hun tijd buiten de PI moeten werken.
- **Betrokkenheid en commitment van management:** Het is belangrijk dat de samenwerking tussen DJI en 3RO op alle niveaus wordt gedragen en aandacht krijgt. Dat betekent enerzijds zorgen dat alle praktische voorwaarden geregeld zijn, maar belangrijker nog is zorgen dat commitment wordt getoond en het management van zowel DJI als 3RO actief meedenkt en bijdraagt aan het bepalen van de inhoudelijke richting.


## Aanbevelingen

### *Ten aanzien van de werkinhoud*

- **Doorontwikkelen visie op reclasseringsinzet in de PI:** De experimenten hebben laten zien hoe reclasseringsinzet op verschillende manieren van toevoegde waarde kan zijn voor re-integratietrajecten. Dit zal nog verder doorontwikkeld moeten worden, niet zo zeer naar een vastgesteld kader of concrete producten, maar meer naar een visie die inspireert tot het zo goed mogelijk aansluiten bij wat er nodig is in een specifieke situatie van de gedetineerde en die voldoende ruimte laat voor maatwerk in de taakverdeling tussen casemanagers, reclassering en gemeenten.
- **Zorgen voor uitrollen van ervaringen:** Intussen kan er ook gewerkt worden aan het verder uitrollen van de opgedane ervaringen in de eigen organisaties, DJI en 3RO.
- **Verkennen mogelijkheden voor één gezamenlijk plan:** Aanbevolen wordt om de mogelijkheden van één gezamenlijk schriftelijk plan (PI, 3RO, en liefst ook gemeenten) verder te verkennen. Een plan dat voor alle betrokkenen beschikbaar is, bij voorkeur digitaal en gemakkelijk toegankelijk en te koppelen aan eigen informatiesystemen.
- **Verder ontwikkelen proces van screening en selectie:** Aanbevolen wordt de SOM-criteria in te zetten bij het verzamelen van informatie door reclassering in de eerste fase. Deze kunnen vervolgens ook handvatten bieden voor prioritering van gedetineerden voor reclasseringsinzet.
- **Verder testen SOM-criteria:** Het verdient aanbeveling de SOM-criteria opnieuw te testen, in meerdere locaties, en deze op grond daarvan door te ontwikkelen. Specifieke aandacht zou daarbij besteed moeten worden aan de criteria waarover nog discussie bestaat: gedetineerden met een verblijfsduur < 4 weken en waarover geen reclasseringsinformatie beschikbaar is.
- **Versterken samenwerking met gemeenten:** Het verdient aanbeveling om te investeren in samenwerking met kleinere gemeenten en met gemeenten die verder van de PI zijn verwijderd. Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan intergemeentelijke samenwerking, waarbij de kleine gemeenten leunen op de grotere.
- **Versterken samenwerking met gedetineerde en diens netwerk:** De recent ingevoerde trajectgesprekken kunnen bijdragen aan het betrekken van gedetineerde bij diens re-integratietraject. Het is van belang om daarbij goed af te stemmen op de mogelijkheden en vaardigheden van de gedetineerde. Het verdient aanbeveling ook zo veel als mogelijk vroegtijdig het sociaal netwerk van de gedetineerde te betrekken.

### *Ten aanzien van het werkproces*

- **Investeren in samenwerken:** Het proces van samenwerken vraagt begeleiding en aansturing. De leerprocesbegeleiders hebben daarin een belangrijke rol vervuld als



katalysator en stimulator. Het verdient aanbeveling om, als hun aanstelling ophoudt, de begeleiding van het samenwerkingsproces voorlopig nog te faciliteren.

- **Investeren in trajectdenken:** Het is gewenst door middel van deskundigheidsbevordering en het organiseren van begeleide casuïstiekbesprekingen (zie hierna) te investeren in het bevorderen van trajectdenken bij casemanagers en reclasseringswerkers.
- **Continueren van leren en ontwikkelen op basis van casuïstiekbespreking:** Het verdient aanbeveling om de casuïstiekbesprekingen (casusleerbijeenkomsten) nog een tijd te continueren en deze door een externe te laten begeleiden.
- **Ontwikkelen profiel van reclasseringswerker in de PI:** Werken als reclasseringswerker in een PI t.b.v. het vormgeven van re-integratietrajecten vraagt andere competenties dan die van een toezichthouder of rapporteur. Het verdient aanbeveling deze competenties verder uit te werken tot een profielschets, zodat bij werving van nieuwe reclasseringswerkers in de PI gericht gezocht kan worden naar passende kandidaten.

# 1 Inleiding

## 1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we allereerst in op de aanleiding voor de experimenten Effectieve Praktijken en SOM en staan we stil bij enkele relevante ontwikkelingen die nauw samenhangen met het doel van Effectieve Praktijken en SOM om bij te dragen aan het re-integratieproces van gedetineerden (1.2). Verder komen doel (1.3) en doelgroep (1.4) aan de orde en is weergegeven hoe de projecten werden georganiseerd (1.5). In 1.6 geven we de taakstelling weer van de twee hoofdrolspelers: de reclasseringswerkers en de casemanagers. Tot slot schetsen we in 1.7 wat er beschreven is in de overige hoofdstukken.

### ***N.B.***

We hanteren in dit rapport de term re-integratietraject voor het integrale plan van DJI en reclassering voor een gedetineerde, inclusief de uitvoering daarvan. Binnen de PI wordt de term Detentie- en Re-integratie plan (D&R-plan) gehanteerd, maar deze term blijkt meerdere betekenissen te hebben: voor de casemanager is het D&R-plan dat wat aan activiteiten staat beschreven in TULP. Voor de reclassering is het D&R-plan het advies dat men uitbrengt voor een gedetineerde. Hier gaat het om de integratie van de doelen en activiteiten voor casemanager, gedetineerde, reclassering en eventueel ook gemeente in een aansluitend traject voor de gedetineerde. De focus ligt daarbij op activiteiten in de PI.

## 1.2 Aanleiding

In het kader van het Programma Samenwerking DJI-3RO zijn zomer 2019 onder de noemer 'Effectieve Praktijken' experimenten gestart in negen verschillende Penitentiaire Inrichtingen (Heerhugowaard, Nieuwegein, Roermond, Schiphol, Veenhuizen, Vught, Zaanstad, Zutphen, Zwolle). Daarnaast startte in januari 2020 het project Selectie Ondersteunend Model (SOM) in twee andere Penitentiaire Inrichtingen (Arnhem, Sittard).

De HU heeft van september 2019 tot en met juni 2021 onderzoek gedaan naar het project Effectieve Praktijken en van februari 2020 tot en met juni 2021 naar de ontwikkeling van het SOM.

Doel van beide initiatieven is het betrekken van de specifieke expertise van de reclassering in detentie om zo re-integratietrajecten voor gedetineerden te versterken en terugval in delinquent gedrag te helpen voorkomen. Het (intensiveren van het) samenwerken met gemeenten en met andere ketenpartners ligt hierbij voor de hand. De initiatieven sluiten aan bij enkele recente ontwikkelingen, die in de volgende paragraaf worden toegelicht.

### **1.2.1 Relevante ontwikkelingen**

#### ***Bestuurlijk akkoord***

Effectieve Praktijken en SOM sluiten allereerst aan bij het bestuurlijk akkoord (VNG, 3RO, DJI, 2019) en de daarin verwoorde gezamenlijke maatschappelijke opgave van de drie reclasseringsorganisaties (3RO), de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) en de gemeenten om bij te dragen aan recidivevermindering en samen te werken aan een succesvolle re-integratie van justitiabelen in de maatschappij.

#### ***Visie op gevangenisstraffen***

De initiatieven sluiten eveneens aan op de visie met betrekking tot gevangenisstraffen die is vastgelegd in 'Recht doen, kansen bieden. Naar effectievere gevangenisstraffen' van het Ministerie van Justitie en Veiligheid (2018). Uitgangspunt is dat vrijheidsbeneming niet alleen vergelding tot doel heeft, maar ook moet bijdragen aan een veilige en delictvrije terugkeer van justitiabelen naar de samenleving.

#### ***Wet Straffen en Beschermen***

Een derde belangrijk ontwikkeling in relatie tot Effectieve Praktijken en SOM is de Wet Straffen & Beschermen (S&B) die per 1 juli 2021 wordt ingevoerd en die er onder andere op gericht is om de gedetineerde vanaf dag één in detentie te laten werken aan terugkeer in de samenleving en een delictvrije toekomst. De wet biedt een kader om de tijd in detentie beter te benutten voor het proces van re-integratie. Het doel is gedetineerden meer verantwoordelijkheid te laten dragen voor hun re-integratie en daarbij ook meer hulp te bieden. Daarvoor is onder andere het toetsingskader voor promoveren en degraderen vereenvoudigd (van stoplichtenmodel naar een tweedeling in gewenst of ongewenst gedrag) en meer gekoppeld aan re-integratie inspanningen.

In het kader van de invoering van de wet S&B is de werkwijze van de casemanager t.a.v. het D&R-plan verstevigd. Daarover in paragraaf 1.6 meer informatie.

Met de invoering van de wet is ook de Risicoscreener Geweld landelijk geïmplementeerd.<sup>1</sup> Deze wordt afgenomen door de casemanager (de beoordeling vindt plaats in het MDO) en ingezet bij alle gedetineerden om het risico op gewelddadig gedrag tijdens en na detentie in te schatten. De uitkomsten spelen een rol in de besluitvorming over interne veiligheid, de vormgeving van het re-integratietraject en besluitvorming over plaatsing en detentiefasering / vrijheden. De Risicoscreener Geweld gaat in die zin deel uitmaken van het D&R-proces.

---

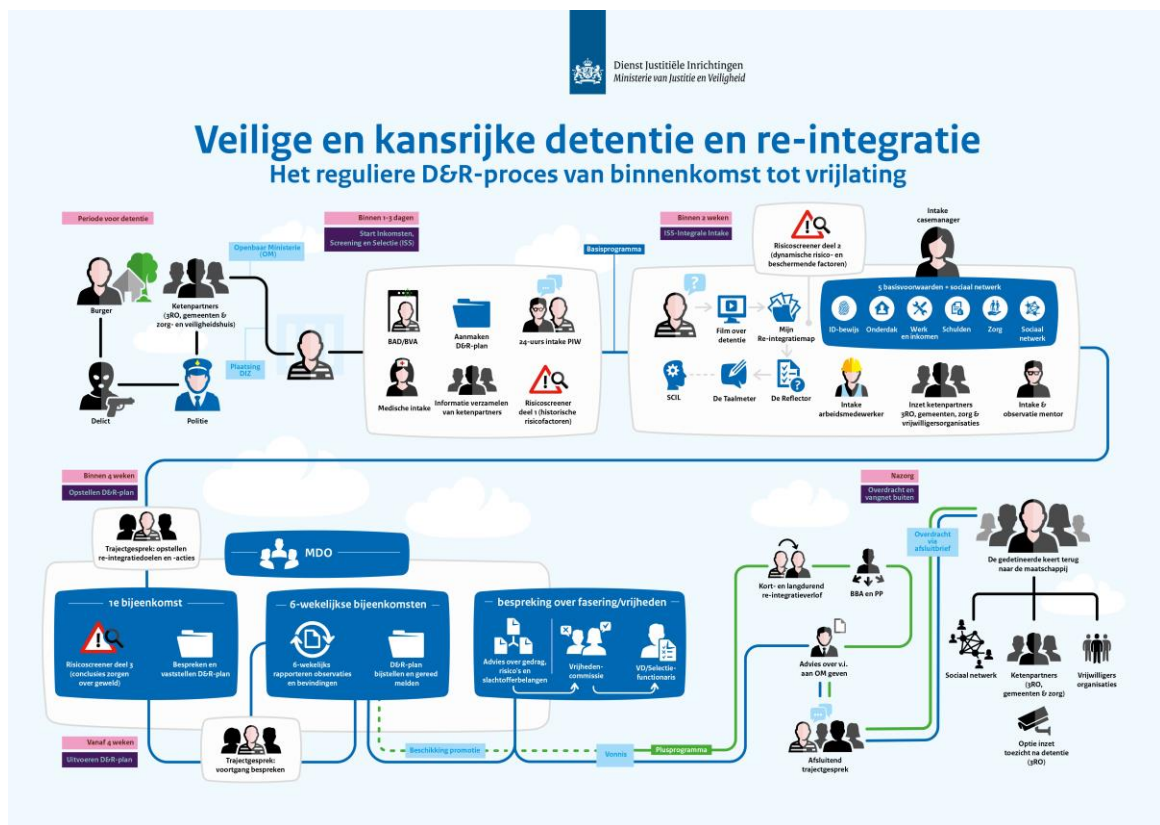
<sup>1</sup> DJI (November 2020). Informatieblad Risicoscreener Geweld – voor medewerkers DJI en ketenpartners.



De wet S&B maakt dat informatie delen gemakkelijker wordt. Gemeenten, 3RO en DJI kunnen met de invoering van deze wet gegevens met elkaar delen over detentieverloop, detentiefasering en het gedrag en motivatie van gedetineerden.<sup>2</sup> Informatiedeling met betrekking tot medische gegevens, vooral van belang in het kader van gedetineerden met psychiatrische problematiek, blijft beperkt mogelijk omdat het gebonden is aan wetten.

Daarnaast leidt de wet S&B tot ingrijpende veranderingen ten aanzien van de voorwaardelijke invrijheidstelling (v.i.), verlofmogelijkheden en het penitentiair programma (PP). Het doel is verlof beter af te stemmen op afwegingen ten aanzien van gedrag, risico's en slachtofferbelangen. 3RO kan een adviserende rol spelen bij het toekennen van re-integratieverlof en een toezichhoudende rol bij het begeleiden daarvan. De werkwijze volgens de wet S&B is verbeeld in figuur 1.

**Figuur 1: Aangepast D&R-proces met de invoering van de wet S&B (bron: DJI)**



<sup>2</sup> DJI. (Januari 2021). Informatieblad Detentie & re-integratieplan – voor ketenpartners.

## ***Visie op reclasseringswerk***

Tot slot sluiten deze initiatieven ook aan bij de (vernieuwde) visie op reclasseringswerk. De 3RO wil werken aan recidivebeperking en re-integratie door integrale, continue en duurzame cliënttrajecten vorm te geven, waarin wordt samengewerkt met professionals uit het justitie-, zorg- en sociale domein en met vrijwilligers en het sociale netwerk van cliënten (3RO, 2019). Door de wet herziening tenuitvoerlegging strafrechtelijke beslissingen (Wet USB) draagt reclassering meer dan voorheen de verantwoordelijkheid om samen met andere organisaties in de executieketen te werken aan het sneller, beter en persoonsgericht uitvoeren van straffen, en aan het goed informeren van slachtoffers, nabestaanden en instanties (zoals gemeenten en zorginstellingen) over de veroordeelde en de straf. Onder het motto 'in de bak aan de bak' wil reclassering, ook in lijn met het bestuurlijk akkoord en de wet S&B, bijdragen aan intensievere samenwerking met gemeenten en met het gevangeniswezen (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2020).

## **1.3 Doel**

### **1.3.1 *Effectieve Praktijken***

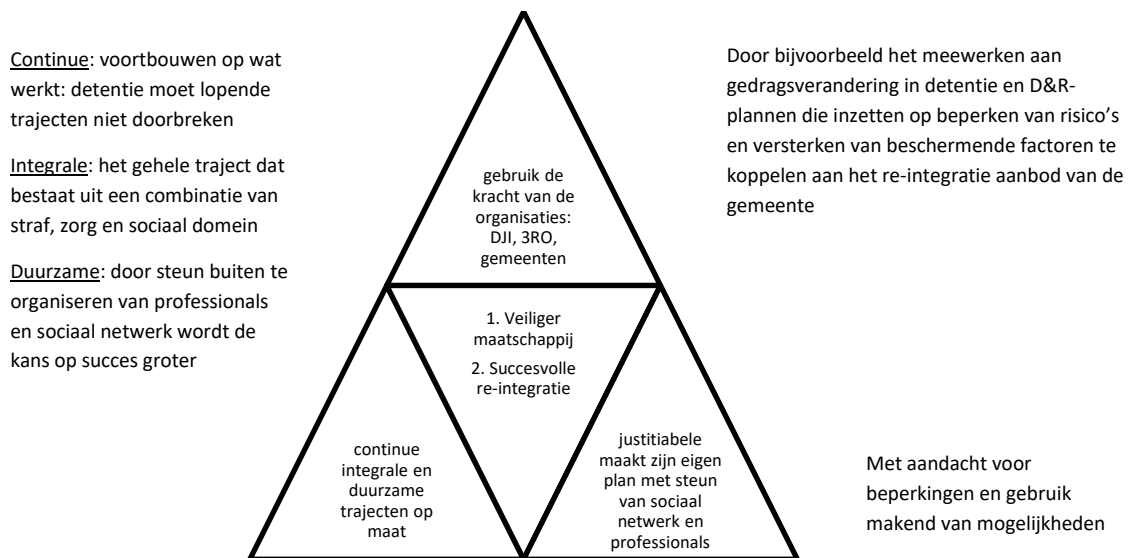
Zoals in voorgaande paragraaf beschreven is het hoofddoel van de in dit rapport beschreven initiatieven het betrekken van de specifieke expertise van de reclassering in detentie om zo duurzame, integrale, continue re-integratietrajecten voor gedetineerden te versterken en terugval in delinquent gedrag te helpen voorkomen. Zowel in de preventieve fase als na het vonnis wordt zo goed mogelijk aangesloten bij de levensloop van de gedetineerde, zodat de periode in detentie gebruikt kan worden om re-integratie en afbouw van delinquent gedrag te ondersteunen. Kernvragen daarbij zijn: wat is voor detentie al aan begeleiding en zorg geboden en hoe is dat verlopen, welke ondersteuning of interventies zijn in de PI aanvullend geboden, hoe zou het traject na detentie er uit kunnen gaan zien en hoe kan dat in de PI zo goed mogelijk worden voorbereid? Het is de bedoeling dat gedetineerden zo veel mogelijk zelf verantwoordelijkheid nemen voor dit traject, en daarbij ondersteund worden door de casemanager en, voor een deel van de gedetineerden, door de reclassering. Daarnaast kunnen gemeentelijke- en zorginstaties betrokken zijn.

Voor de wijze waarop men in Effectieve Praktijken hiermee aan de slag zou gaan, waren slechts contouren geschetst. Er lag niet zo zeer een opdracht, maar eerder de opgave om door te experimenteren te werken aan deze re-integratietrajecten en daarmee bij te dragen aan de maatschappelijke opgave van het realiseren van een veiliger samenleving en een succesvolle re-integratie. Samenwerking van gevangeniswezen, reclassering en gemeenten was daarbij het uitgangspunt. (3RO/DJI, 2019) Ten aanzien van de weg daarnaartoe is gekozen voor 'een 'ontwikkelgerichte benadering. Geen Blauwdruk' (3RO/DJI, 2019). Vanuit de gedachte dat verandering realiseren via innoverend leren leidt tot de grootste vorm van betrokkenheid bij

medewerkers en de hoogste resultaatverwachting (Werkman et al., 2005 in 3RO/DJI, 2019). Samen al werkend leren en al lerend werken was het uitgangspunt, waarbij gekozen is voor zo veel mogelijk diversiteit in experimenten, zodat een breed scala aan ervaringen opgedaan kon worden. Voor dat proces van lerend veranderen zijn aan elk experiment leerprocesbegeleiders gekoppeld (zie daarover 1.4.3).

De opgave van Effectieve Praktijken is door de programmaleiding verbeeld zoals in figuur 2 weergegeven.

**Figuur 2: De opgave van Effectieve Praktijken en hoe deze te bereiken** (bron: PPP landelijke projectleiding Effectieve Praktijken)



In de lijn van de opgave zoals weergegeven in figuur 2 hebben de acht lokale experimenten hun plannen verder aangescherpt en doelen geformuleerd zoals weergegeven in tabel 1.

**Tabel 1: Hoofddoel van de experimenten**

experiment	hoofddoel
Heerhugowaard (locatie Zuiderbos)	Einde detentie en fasering met aandacht voor eigen regie justitiabele en inzet sociaal netwerk, inzet van methodische begeleiding (lvb en verslavingsproblematiek)
Nieuwegein (ISD-afdeling gehuisvest in DC Zeist)	Versterken continuïteit van het traject voor ISD-deelnemers
Roermond	Re-integratie kortgestraften
Schiphol	Integrale intake door één partij namens PI-3RO-Gemeente
Veenhuizen (locatie Esserheem)	Eigen regie in de PI voor alle justitiabelen uit drie Noordelijke Provincies
Vught (PPC)	Continuïteit van zorg/interventies, best passende bij PPC-groep
Zaanstad	Samenwerking met Nazorg-Gemeenten en Voorkantteam t.b.v. (integrale) intake en uitstroom
Zutphen/Zwolle	Risico-inventarisatie en -beïnvloeding bij slachtoffer gerelateerde delicten (VPS), vóór vertrek uit gevangenis met aandacht voor slachtofferrechten/ behoeften

### 1.3.2 SOM

Naast de opgave zoals hierboven weergegeven bij Effectieve Praktijken – het werken aan continue integrale en duurzame trajecten op maat in PI Arnhem en PI Sittard – had het SOM-project nog een tweede doelstelling, namelijk het ontwikkelen van een selectie-instrument dat professionals van DJI en reclassering ondersteunt om bij de instroom van gedetineerden te bepalen welke gedetineerde reclasseringsinzet nodig heeft. Jaarlijks stromen ruim 30.000 gedetineerden in bij de verschillende PI's in Nederland. De capaciteit van de reclassering laat het niet toe om voor al deze gedetineerden actief te zijn, en dat is ook niet nodig. Om daadwerkelijk van meerwaarde te kunnen zijn, moet een selectie gemaakt worden voor welke gedetineerden reclasseringsinzet prioriteit heeft.

## 1.4 Doelgroep

Alle experimenten hebben zich gericht op een deelpopulatie uit de betreffende PI. Sommige alleen op afgestraften, andere op zowel preventief gehechten als afgestraften. Sommige experimenten (Schiphol, Zaanstad, Veenhuizen) zijn gericht op uitstromers naar enkele specifieke gemeenten, anderen maken daarin geen onderscheid. Zie verder tabel 2.

**Tabel 2: Doelgroep per experiment van Effectieve Praktijken en SOM**

	Preventief gehechten	Afgestraften	ISD	PPC	Regiogebonden?
Heerhugowaard	-	ja	-	-	Nee
Nieuwegein	-	-	ja		Ja/nee (in eerste instantie vooral uit regio Utrecht)
Roermond	ja	ja	-	-	Nee
Schiphol	ja	-	-	-	Ja, uitstromend naar Haarlemmermeer, Haarlem, Amsterdam, Kennemerland
Veenhuizen	ja	ja	-	-	Ja, drie noordelijke provincies
Vught	ja	ja	-	ja	Nee
Zaanstad	ja	Ja	-	-	Ja, uitstromend naar Zaanstad en Purmerend
Zutphen/Zwolle	-	Ja	-	soms	Nee
SOM-Arnhem	ja	ja	-	-	Nee
SOM-Sittard	ja	ja	-	-	Nee

## 1.5 Opzet experimenten

### 1.5.1 *Personele inzet*

Voor de uitvoering is overal een experimentteam gevormd bestaande uit reclasseringswerkers en (senior) casemanagers, soms ook nazorgcoördinatoren van een gemeente. Er was budget beschikbaar voor de inzet van reclasseringswerkers: inzet varieerde van 0,8 tot 1,6 fte. In Nieuwegein waren alleen reclasseringswerkers van SVG betrokken, in Heerhugowaard, Schiphol, Vught, Zutphen en Zwolle van RN en SVG en in Veenhuizen (Esserheem), Roermond, Zaanstad, Arnhem en Sittard van alle drie de reclasseringsorganisaties. Zie verder tabel 3.

In alle experimenten waren ook minimaal twee (senior) casemanagers betrokken. Deze hadden voor deelname aan het experiment geen extra uren beschikbaar. In sommige experimenten was wel hun caseload verlaagd.

**Tabel 3: Menskracht in de experimentteams van Effectieve Praktijken en SOM**

	Reclasseringswerkers	casemanagers <sup>3</sup>	gemeente (nazorg)
Heerhugowaard	4 (63% RN, 37% SVG) – <b>1,6 fte</b>	4 <sup>4</sup>	
Nieuwegein	2 (100% SVG) – <b>0,8 fte</b>	2	
Roermond	5 (50% RN, 25% SVG, 25% LJ&R) – <b>0,9 fte</b>	2	
Schiphol	4 (50% RN, 50% SVG) – <b>1 fte</b>	2	6
Veenhuizen	3 (33% RN, 33% SVG, 33% LJ&R) – <b>0,9 fte</b>	2	
Vught	4 (50% RN, 50% SVG) – <b>1,8 fte</b>	2 <sup>5</sup>	
Zaanstad	4 (RN, SVG, LJ&R) – <b>1 fte</b>	2	2
Zutphen	4 (58% RN, 42% SVG) – <b>0,9 fte</b>	2	
Zwolle	2 (58% RN, 42% SVG) – <b>0,9 fte</b>	2	
SOM-Arnhem	6 (15% RN, 56% SVG, 29% LJ&R) – <b>1,5 fte</b>	1	
SOM-Sittard	7 (43% RN, 36% SVG, 21% LJ&R) – <b>1,5 fte</b>	2	

### 1.5.2 Aansturing

De landelijke projectleiding van Effectieve Praktijken lag in handen van een projectleider (afkomstig van een SVG-organisatie) die 3 dagen per week beschikbaar was voor sturing van en advies aan de experimenten. Daarnaast kregen regio-adviseurs van DJI een rol als adviseur toebedeeld in vier experimenten en werd de landelijk projectleider als adviseur aangehaakt bij vier andere experimenten (aan één experiment werd geen adviseur toegewezen). In het tweede experimentjaar is dat veranderd en is de projectleider bij alle experimenten aangesloten. De vier regio-adviseurs van DJI bleven actief in DJI-zaken.

Voor SOM was ook een landelijke projectleider aangesteld die het voorzitterschap van de projectgroep op zich nam en ook deelnam aan de stuurgroep.

Lokaal werden de experimenten van Effectieve Praktijken aangestuurd door een stuurgroep of projectgroep, meestal bestaande uit het (plaatsvervangend) hoofd D&R van de PI en uit een of twee leidinggevenden van de 3RO. Hun rol is vooraf niet beschreven en heeft lokaal een verschillende invulling gekregen.

### 1.5.3 Begeleiding van experimenten door leerprocesbegeleiders

In alle experimenten is vanaf de start een leerprocesbegeleider aangesteld om het experimentteam bij het leer- en veranderproces te ondersteunen. Per experiment was daarvoor acht uur per week beschikbaar. De leerprocesbegeleiders deden dit naast hun andere taken bij de

<sup>3</sup> In de meeste experimenten hebben meer casemanagers met het experiment te maken gehad. In Arnhem en Sittard hadden alle casemanagers met het experiment te maken.

<sup>4</sup> Plus een afgevaardigde PMO (doorzorgfunctionaris).

<sup>5</sup> In het Penitentiair Psychiatrisch Centrum (PPC) in PI Vught namen niet casemanagers maar maatschappelijk werkers deel aan het experiment. NB: gemakshalve spreken we in het rapport verder alleen over casemanagers.

reclassering. Zij zijn aangesteld om het leerproces van het experimentteam te stimuleren door 'vragen te stellen, te reflecteren, te werken vanuit het klantperspectief (de maatschappij en gedetineerde) en onderzoek naar aannames of veronderstellingen te stimuleren' (3RO/DJI, 2019).

Hun taken zijn voor vooraf als volgt benoemd:

1. Samen met het experimentteam begeleiden van het concretiseren van het project.
2. Het begeleiden van samen leren, ontwikkelen en samenwerken.
3. Signaleren van kennistekort/behoefte en zorgen dat hierin wordt voorzien.
4. Bijdragen aan het vormgeven en uitvoeren van praktijkonderzoek.

Taak 4 is gaandeweg het eerste jaar weer losgelaten. We lichten dat in hoofdstuk 2 verder toe. In hoofdstuk 6 beschrijven we de ervaringen met leerprocesbegeleiding in de experimenten.

## 1.6 Taken reclasseringswerker en casemanager<sup>6</sup>

### 1.6.1 De rol van de casemanager

In de experimenten zijn casemanagers en senior-casemanagers actief. PI's kennen deze functies sinds 2013 en deze zijn een vervolg op taken die daarvoor werden uitgevoerd door de Medewerker Maatschappelijke Dienstverlening (MMD), de medewerker Bureau Selectie en Detentie (BSD) en de trajectbegeleider 'Terugdringen Recidive'. De belangrijkste taak van een casemanager is vorm geven van en regie houden op het detentie- en re-integratie proces. Daarbij ligt de focus van de casemanager vooral binnen de inrichting en die van de senior casemanager meer buiten de PI in het contact met gemeenten en voorzieningen. De casemanager biedt gedetineerden hulp bij terugkeer in de samenleving en vormt daarmee een belangrijke schakel in het terugdringen van recidive.

Concreet heeft de (senior) casemanager de taak te zorgen dat inzicht verkregen wordt op de volgende vijf basisvoorwaarden (geldig ID, huisvesting, inkomen, zorg, schuldhulpverlening). Intussen is daar een zesde aandachtspunt bijgekomen: (contact met) het sociaal netwerk.

Dat doen ze op de volgende manier:

- De gedetineerde wordt zo snel mogelijk na binnenkomst gezien en geïnformeerd door casemanager, mentor/PIW-er en medische dienst. Dit wordt de Inkomsten, Screening en Selectie procedure genoemd (ISS).
- In deze fase is er ook ruimte om de Reflector af te nemen (een digitale vragenlijst die gedetineerden motiveert na te denken over zichzelf en hun leven) en de SCIL (een vragenlijst om te screenen op mogelijke licht verstandelijke beperking (LVB) en wordt standaard de Taalmeter afgenomen (een test om het taalniveau te bepalen).

---

<sup>6</sup> Deze paragraaf stond eerder in iets gewijzigde vorm ook in de eerste rapportage m.b.t. SOM (Geenen et al., 2020)

- Casemanagers brengen vervolgens in de eerste fase (tien dagen) de persoonlijke situatie van de gedetineerde m.b.t. de basisvoorwaarden en het sociaal netwerk in kaart. Zij registreren dit op tabblad 11 in Tulp (Re-integratie en resocialisatie - tabblad nazorg). Zij beschrijven hoe het gesteld is met de basisvoorwaarden en welke actie daarop – eventueel – gewenst is. Bijvoorbeeld als er ‘geen ID’ is, dan is het actiepunt dat de gedetineerde aangifte doet van vermissing/een nieuw ID aanvraagt.
- Ook wordt de gedetineerde geïnformeerd over het Re-integratiecentrum (RIC) waar zij zelf kunnen werken aan hun re-integratie(doelen).
- Het verzamelen van al deze informatie is onderdeel van de zogenaamde integrale intake. Deze integrale intake moet leiden tot een SMART geformuleerd (digitaal) persoonsgericht Detentie en Re-integratie-plan (D&R-plan). Dat D&R-plan wordt ook door andere medewerkers uit de PI gevuld, zoals medische dienst/psycholoog, TRA-trainer, arbeid, onderwijs, sport, mentor, medewerkers RIC (die andere tabbladen vullen in Tulp). Volgens de afspraken in het bestuurlijk akkoord (Minister voor Rechtsbescherming, VNG, DJI & 3RO, 2019) wordt in een gezamenlijk overleg tussen casemanager, reclasseringswerker, gemeente en gedetineerde het D&R-plan ontwikkeld. Dat is in de experimenten nog geen standaard praktijk.
- In Tulp worden ook observaties ten aanzien van het gedrag van de gedetineerde op de afdeling geregistreerd. De PI’s kennen sinds maart 2014 een toetsingskader promoveren en degraderen. Observatie en beoordeling van het gedrag van de gedetineerde op de afdeling kunnen leiden tot een promotie naar een plusprogramma of degradatie naar het basisprogramma. Met ingang van 1 oktober 2020 worden re-integratie-inspanningen van de gedetineerde nadrukkelijker meegenomen in het oordeel.
- In het D&R-plan worden op basis van verkregen informatie re-integratiedoelen (bijvoorbeeld zorgen voor een geldig ID bij ontslag) en daarbij behorende acties (aangifte doen van vermissing, zorgen voor pasfoto, regelen betalen van ID et cetera) benoemd. In dit plan worden ook gedragsdoelen opgenomen, waaraan de gedetineerde geacht wordt te werken.
- De casemanager coördineert het uitvoeren van de re-integratiedoelen en acties.<sup>7</sup> Dat betekent niet automatisch ook zelf uitvoeren. Uitgangspunt is dat de gedetineerde zo veel mogelijk zelf doet, daarbij geholpen door verschillende professionals. Bijvoorbeeld in het geval van een ontbrekend ID komt (in sommige PI’s) de gemeente in de PI om dat regelen. Als er met betrekking tot zorg zaken te regelen zijn, kan een sociaal psychiatrisch verpleegkundige (SPV), een psycholoog of medische dienst daarin een taak vervullen. De casemanager kan de gedetineerde ook aanmelden voor deelname aan de training ‘Kies

---

<sup>7</sup> Er zijn handvatten uitgebracht zoals een toolkit om casemanagers te helpen om doelen en acties te formuleren in het D&R-plan die goed aansluiten bij de individuele risico’s, wensen, mogelijkheden en beperkingen van gedetineerden en een toolkit voor het verbeteren van de inhoud van D&R-plannen en van de bespreking daarvan in het Multi Disciplinair Overleg (MDO).



voor Verandering'. Deze wordt vervangen door de basistraining re-integratie 'Aan de bak!'.<sup>8</sup>

- In het eerste multidisciplinair overleg (MDO) na vier weken wordt het concept D&R-plan besproken. In week 9 volgt het tweede MDO, waarin het D&R-plan wordt vastgesteld.
- Daarna volgt minimaal iedere zes weken een MDO<sup>9</sup> waarbij voortgang en eventuele bijstellingen van het D&R-plan worden besproken. Rapportages en observaties van verschillende disciplines (onder andere de leefafdeling, arbeid, sport, medische dienst) worden daarbij betrokken.
- Inmiddels wordt (vooruitlopend op de wet S&B) het trajectgesprek ingevoerd, een meer gestandaardiseerde werkwijze om periodiek de voortgang van het D&R-plan te bespreken met de gedetineerde. Enerzijds bedoeld om het eigenaarschap bij de gedetineerde te stimuleren en meer persoonsgericht te werken, en anderzijds om ketenpartners en andere disciplines actiever te betrekken bij het realiseren van re-integratiedoelen. Het trajectgesprek wordt gevoerd tussen gedetineerde, mentor en casemanager en bij voorkeur schuiven andere partners zoals reclassering, gemeenten en zorgvoorzieningen, daarbij aan. Doel is om in gezamenlijkheid te komen tot re-integratietrajecten met concrete doelen en acties.
- Op het moment dat de gedetineerde gaat faseren<sup>10</sup>, is de casemanager verantwoordelijk voor het opstellen van voorstellen voor re-integratieverlof. Met de invoering van de Wet S&B veranderen de regels en krijgen gedetineerden alleen verlof indien dat gebruikt wordt voor het realiseren van een of meer re-integratiedoelen uit het D&R-plan.

Het D&R-plan vormt dus de leidraad voor de invulling van detentie, de detentiefasering en de continuering van het traject na detentie. Het is tevens een belangrijk document bij overdracht naar een andere inrichting.

### **Aandachtspunten**

In de eerste weken (tot aan het MDO) is er in de huidige structuur nog geen overleg over re-integratie-activiteiten van de gedetineerde. De Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (RSJ, 2017)<sup>11</sup> signaleerde dit eerder al als een knelpunt: kortgestraften die een straf van minder dan vier weken uitzitten (ongeveer de helft van de gedetineerden) worden niet, of slechts ten dele, bereikt met de re-integratie-activiteiten. Voor kortgestraften is het percentage met een reclasseringstoezicht na detentie heel laag - 8 tot 13% (3RO & DJI, 2019a). In een aantal

---

<sup>8</sup> Deze training zal niet verplicht zijn, zoals eerder wel gold voor de KvV-training. Deelname wordt gezien als een positieve indicatie en kan leiden tot promotie naar het plusprogramma.

<sup>9</sup> Bij langgestraften een maal per drie maanden.

<sup>10</sup> Fasering wil zeggen dat de gedetineerde geleidelijk aan meer vrijheden krijgt afhankelijk van goed gedrag.

<sup>11</sup> <https://www.rsj.nl/documenten/rapporten/2017/07/13/advies-van-detineren-naar-re-integreren>

experimenten worden activiteiten ontwikkeld om in deze korte detentiefase wel aandacht te schenken aan re-integratie-activiteiten en te zorgen voor een goede overdracht aan nazorg van de gemeente.

### **1.6.2 De rol van de reclasseringswerker**

Zoals geschetst in 1.2 is de laatste jaren op meerdere plaatsen ervaring opgedaan met een proactieve inzet van reclassering in PI's. Voordat reclasseringswerkers (weer) in de PI gingen werken, beperkten hun activiteiten voor gedetineerden zich tot het schrijven van adviezen (voor schorsing, rechtszitting, detentiefasering, PP, v.i.), het aanbieden van gedragstrainingen of het inrichten van toezicht na detentie. Toen reclasseringswerkers in de PI gingen werken, intensiverde de samenwerking met de casemanagers. Die samenwerking startte in een aantal proeftuinen. Uit de proeftuinen in het kader van Ruim Baan in Sittard en Alphen a/d Rijn die in 2016 werden uitgevoerd, blijkt onder andere dat samenwerking van casemanagers en reclasseringswerkers leidde tot het ervaren van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor (het uitvoeren van) het D&R-plan en dat deze werkwijze leidde tot meer interventies voor gedetineerden dan voorheen en meer doorplaatsingen naar de forensische zorg (Lünnemann et al., 2017). Eveneens als winstpunten van een actieve inzet van reclasseringswerkers in de PI werden in dat kader genoemd: meer maatwerk voor de gedetineerde, meer continuïteit in het traject van de gedetineerde, en betere mogelijkheden om detentieschade te voorkomen. Dat beeld wordt deels bevestigd in de evaluatie van de proeftuinen persoonsgerichte detentiefasering en v.i. in Arnhem en Sittard. Wat uit beide evaluaties niet helder wordt, is wat reclasseringsinzet precies inhield en op grond van welke afwegingen en criteria inzet werd gepleegd.

## **1.7 Leeswijzer**

In de hierna volgende hoofdstukken beschrijven we allereerst in hoofdstuk 2 enkele theoretische uitgangspunten leidend voor het werken aan recidivevermindering en re-integratie. In hoofdstuk 3 schetsen we de gevolgde methode van onderzoek bij Effectieve Praktijken en SOM. Vervolgens geven we in hoofdstuk 4 een beschrijving van de ervaringen opgedaan in de experimenten Effectieve Praktijken en SOM en beschrijven we de opbrengsten ten behoeve van een werkwijze voor het gezamenlijk door DJI en 3RO werken aan re-integratietrajecten voor gedetineerden. Voor een meer uitgebreide beschrijving van de ervaringen en gevolgde werkwijze per experiment verwijzen we naar de aparte rapportage ('Binnen beginnen om buiten te blijven. DEEL 2: Beschrijvingen van de ervaringen uit de experimenten Effectieve Praktijken en Selectie Ondersteunend Model'). In hoofdstuk 5 zijn de bevindingen beschreven van de ontwikkeling van een Selectie Ondersteunend Model. In hoofdstuk 6 staat het proces van lerend veranderen centraal en de rol die de leerprocesbegeleiders daarin speelden. In hoofdstuk 7 tot slot, formuleren we enkele overkoepelende conclusies en doen we op basis daarvan enkele aanbevelingen.

## 2 Theoretische basis

### 2.1 Inleiding

Het doel van zowel Effectieve Praktijken als SOM is bijdragen aan het betrekken van de specifieke expertise van de reclassering in detentie om zo re-integratietrajecten voor gedetineerden te versterken en terugval in delinquent gedrag te helpen voorkomen. Het (intensiveren van het) samenwerken met gemeenten en met andere ketenpartners ligt hierbij voor de hand. In dit hoofdstuk beschrijven we enkele kenmerken van de doelgroep (2.2) en gaan we in op wat er uit de theorie bekend is ten aanzien van het starten en stoppen met een criminele loopbaan (2.3) en het ondersteunen van delinquenten bij het proces van stoppen met criminaliteit (2.4). We sluiten het hoofdstuk af (2.5) met enkele conclusies bruikbaar voor het vormgeven van re-integratietrajecten in Effectieve Praktijken en SOM.

### 2.2 Doelgroep

De doelgroep van de in dit rapport beschreven projecten zijn de ruim 30.000 gedetineerden die jaarlijks instromen in de verschillende PI's in Nederland. Dagelijks verblijven zo'n 9000 gedetineerden in een PI. Van hen staat iets meer dan de helft na een maand weer buiten (DJI, 2020). Ca. 9% verblijft langer dan een jaar in detentie, 16% tussen de drie maanden en een jaar en driekwart verblijft korter dan drie maanden in detentie (3RO, DJI, 2020).

#### ***Voor detentie***

Gedetineerden vormen geen doorsnee van de Nederlandse bevolking. Zij hebben vaak al voor detentie problemen op veel leefgebieden. Bijvoorbeeld op het gebied van werk en huisvesting. Ook heeft de meerderheid schulden en ongeveer een derde heeft geen (legaal) inkomen. Problematisch middelengebruik en verslavingsproblematiek komen veel voor onder de PI-populatie, circa een kwart heeft bij binnenkomst in detentie last van psychische klachten en ongeveer twee derde heeft meerdere psychische stoornissen en/of persoonlijkheidsstoornissen (Appelman et al., 2021). Naar schatting 45% van de gedetineerden heeft een licht verstandelijke beperking (Den Bak et al., 2018).

#### ***Na detentie***

Het merendeel van de gedetineerdenpopulatie heeft dus al voordat zij gedetineerd raken forse problemen op diverse leefgebieden. Daar wordt deels hulp bij geboden tijdens detentie, maar er ontstaan tijdens detentie ook weer nieuwe problemen (Boschman et al., 2020). Vijf basisvoorwaarden vormen een belangrijk onderdeel van re-integratietrajecten, namelijk een geldig identiteitsbewijs, inkomen en dagbesteding, huisvesting, (inzicht in) schulden en (indien

nodig continuïteit van) zorg. Het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) maakt tweejaarlijks met de 'monitor nazorg ex-gedetineerden' de stand van zaken op met betrekking tot de eerste vier basisvoorwaarden (kort) voor en na detentie.<sup>12</sup> Uit de meest recente monitor (Boschman et al., 2020)<sup>13</sup> blijkt onder andere dat van de uitstromende gedetineerden:

- 15% geen geldig ID-bewijs heeft;
- 85% geen dagbesteding (werk of opleiding) heeft;
- 36% geen geregistreerd inkomen heeft (uitwerk, uitkering of pensioen);
- Tweederde geen startkwalificatie heeft;
- 22% niet op een adres ingeschreven staat;
- 26% geregistreerd staat als wanbetaler.

Problemen met betrekking tot deze basisvoorwaarden hangen vaak met elkaar samen: geen ID hebben, hangt vaak samen met geen werk, geen geregistreerd inkomen en niet op een adres ingeschreven staan. Uit eerdere monitoring van het WODC bleek al dat vooral het hebben van stabiel werk leidt tot vermindering van recidive. De meest recente monitor laat zien dat problemen met een geldig ID en huisvesting samenhangen met een kleinere kans op werk (Boschman et al., 2020). Het is dus belangrijk om te investeren in het hebben van een geldig ID, stabiele huisvesting en werk om de kans op recidive te verkleinen. Met name voor het realiseren van een stabiele werksituatie is het belangrijk om ook te werken aan onderliggende problematiek zoals sociaal en cognitief functioneren, pro-criminele attitudes of verslavingsproblematiek. Re-integratieprogramma's die enkel gericht zijn op het verkrijgen van werk blijken weinig effectief, terwijl wel positieve resultaten worden behaald als deze worden gecombineerd met ondersteuning op andere probleemgebieden, zoals verslaving of cognitieve vaardigheden (Newton et al., 2018).

### ***In detentie***

Uit recent onderzoek onder Nederlandse gedetineerden blijkt dat de meeste gedetineerden tijdens detentie wel contact hebben met een casemanager, maar dat een derde van hen in het half jaar voorafgaand aan het onderzoek, vanaf de start van detentieperiode, geen contact had met de casemanager of mentor (Pasma et al, 2021). Over het contact met mentor en casemanager is de meerderheid tevreden. Het contact met externe professionals die een rol kunnen vervullen in het re-integratieproces zoals gemeenten, reclassering, zorginstellingen en vrijwilligersorganisaties, is over het algemeen beperkt en wordt wisselend positief beoordeeld (Pasma et al, 2021). De onderzoekers doen de aanbeveling om het contact sneller na binnenkomst op te starten, gedetineerden actief te benaderen en gedurende de detentieperiode contact te blijven houden, ook al is uitstroom nog niet direct aan de orde. Verder doen zij de aanbeveling meer

---

<sup>12</sup> M.b.t. zorg is geen informatie voorhanden.

<sup>13</sup> Het betreft de situatie van ex-gedetineerden die in 2013, 2014, 2015 en 2016 zijn uitgestroomd.

aandacht te schenken aan gedetineerden in een Huis van Bewaring (HvB) om ad hoc problemen op het gebied van de basisvoorwaarden op te lossen. Ten aanzien van contact met gemeenten en reclassering adviseren Pasma et al. (2021) zo snel als mogelijk op te starten, met name voor de kortverblijvenden (tot drie maanden).

### **Contact met reclassering**

Bijna driekwart van de doelgroep gedetineerden is al vóór detentie bekend bij reclassering<sup>14</sup> en voor een derde geldt dat er een reclasseringsadvies is uitgebracht voor de specifieke zaken waarvoor detentie is opgelegd (3RO/DJI, 2020). Dat betekent dat van veel van de gedetineerden bij aanvang van de detentieperiode dus al informatie beschikbaar is (bijvoorbeeld met betrekking tot risico's en kansen voor gedragsbeïnvloeding).

Tijdens detentie wordt voor ongeveer 1 op de 10 gedetineerden een reclasseringsadvies uitgebracht (met name D&R, PP of v.i.). Dat neemt toe naarmate gedetineerden langer verblijven: zo wordt voor 64% van de gedetineerden die langer dan 1 jaar in detentie verblijven een reclasseringsadvies uitgebracht. De meerderheid van de vrijkomende gedetineerden (in 2019 is dat 82%) verlaat de gevangenis zonder vorm van toezicht door reclassering. Dat zijn met name de kortgestraften. Ook hier geldt dat naarmate de verblijfsduur hoger wordt, ook het aandeel reclasseringsinzet hoger wordt. Van de gedetineerden die een straf hebben uitgezeten van een jaar of meer heeft 81% nog contact met reclassering na detentie, meestal in het kader van v.i. en/of PP (3RO/DJI, 2020).

### **Recidive na detentie**

Werken aan een veiliger samenleving en succesvolle re-integratie is werken aan recidivevermindering. De tweejarige recidive onder ex-gedetineerden vrijgekomen in 2015 bedroeg 47% (Weijters, 2019). De recidive onder ex-gedetineerden bij een ISD-maatregel ligt aanzienlijk hoger: 75% (Drieschner et al., 2018).

## **2.3 Starten en stoppen met een criminele loopbaan**

Wat maakt dat mensen begonnen aan een crimineel loopbaan en wat maakt dat ze ermee stoppen? De Levensloopcriminologie geeft ons daarin inzicht. Zo laat het twee-paden-model van Moffit (1993) zien hoe delict-gedrag bij een groot deel over de jaren afneemt, maar dat er ook een groep persistente daders is, waarbij signalen reeds vanaf de kindertijd voorspellend zijn voor delict-gedrag. Laub en Sampson (2003) onderscheiden naast de groep die stopt in de overgang van adolescentie naar volwassenheid ook een groep voor wie het omslagpunt om te stoppen

---

<sup>14</sup> Daarbij is vijf jaar terug gekeken. De beschikbare informatie is dus niet altijd actueel en bruikbaar.

vaak pas achter in de dertig, begin veertigste levensjaar ligt. Hoewel voorzichtig geformuleerd, vinden Laub en Sampson (2003) geen bevestiging dat het volharden in een criminele carrière van jongs af aan te voorspellen is, noch dat persoonlijkheidskenmerken van de dader daarin doorslaggevend zijn. De resultaten van hun onderzoek wijzen eerder in de richting van omgevingsfactoren. Het ontbreken van verbindende structuren en routine-activiteiten zoals dagbesteding, werk en vrijetijdsbesteding, waarbij informele sociale controle en ondersteuning de dader helpen om een pro-sociale koers te houden. De levensloopcriminologie leert ons dat terugval eerder regel dan uitzondering is, omdat de levens van veel delinquenten niet gestructureerd verlopen, noch de voorzieningen ter ondersteuning altijd direct beschikbaar zijn.

Een aanvullende kijk op criminele carrières vinden we in de theorieën over stoppen met criminaliteit (*desistance from crime*). Daaruit leren we dat dat een proces van jaren kan zijn en meestal geen kwestie van een moment of van een of enkele gedragsinterventies (Farrall & Calverley, 2005; Maruna & Mann, 2019). Het beëindigen van een criminele carrière is doorgaans een proces van vallen en opstaan. Besluiten worden genomen en weer ingetrokken, pogingen worden ondernomen, twijfels volgen en men dwaalt af van het voornemen te veranderen en moet weer opnieuw beginnen (Healy, 2010). Onderzoek leert dat afzien van delict-gedrag de meeste kans van slagen heeft als er positieve, sterke banden zijn met familie en sociaal netwerk, als men werk heeft dat als bevredigend wordt ervaren, als er het gevoel is betekenis te hebben voor anderen, als men merkt effectief te zijn in wat men wil bereiken en er hoop gegenereerd wordt om door te gaan (Farrall & Calverley, 2005; Rocque 2017).

## 2.4 Delinquenten ondersteunen bij het stoppen met criminaliteit

Interventies gericht op recidivebeperking zijn het meest effectief als daarbij een gecombineerde aanpak van monitoren en begeleiden wordt gehanteerd. Voor de invulling van die begeleiding bieden het Risk Needs Responsivity-model (RNR model), zogenaamde core correctional practices en een effectieve werkrelatie aanknopingspunten.

### ***RNR-model***

Het Risk Needs Responsivity-model van Bonta & Andrews (2017) en theorieën m.b.t. beschermende factoren (De Vogel et al., 2012) leren ons dat werken aan het stimuleren van stoppen met criminaliteit betekent rekening houden met het recidiverisico, met te beïnvloeden factoren die het delict-gedrag (mede) bepalen, met de motivatie en (leer)mogelijkheden van de gedetineerden.

- Risicoprincipe: zorgen dat de intensiteit van de aanpak aansluit op de hoogte van het recidiverisico. Voor delinquenten met een hoog recidiverisico een intensief aanbod van justitiële interventie(s) en voor delinquenten met een laag recidiverisico beperkt ingrijpen.

- Behoeftepincipe: zorgen dat interventies (vrijheidsbeperking, reclasseringstoezicht, elektronische controle, werkstraf, maar ook een gesprek, therapie, een training of een cursus) aansluiten op de aanwezige criminogene factoren, zoals delictgeschiedenis, pro-criminele houding, criminele vrienden/netwerken, antisociale persoonlijkheidskenmerken, verslaving, instabiele gezinssituatie, afgebroken opleiding, ontbreken van een dagstructuur, instabiele financiële situatie.
- Responsiviteitsprincipe: zorgen dat interventies gericht zijn op cognitief gedragsmatige beïnvloeding en dat ze aansluiten op de mogelijkheden/beperkingen, de motivatie en de leerstijl van justitiabelen.
- Beschermende factoren: investeren in het versterken van beschermende factoren, zoals een steunend netwerk, stabiele dagbesteding, motivatie voor behandeling en voldoende toezicht (voor een volledig overzicht van beschermende factoren zie De Vogel et al., 2012).

Werken volgens deze principes betekent dat een bredere insteek wordt gekozen dan de hierboven beschreven vijf leefgebieden.

### **Core correctional practices**

In de begeleiding van delinquenten richting een delictvrij leven blijkt een combinatie van de volgende werkwijzen van belang (zie Bosker et al., 2020 voor een overzicht van verschillende studies):

- Prosociaal modelleren: een combinatie van voorbeeldgedrag laten zien, positief waarderen van prosociale uitingen en afkeuren van procriminele uitingen.
- Versterken van vermogen om problemen op een adequate wijze op te lossen.
- Inzetten van cognitief-gedragsmatige technieken: verhelderen van de relatie tussen gedachten en gedrag en delinquenten vaardigheden aanleren om belemmerende gedachten om te buigen.
- Effectieve werkalliantie.
- Versterken van motivatie voor interventies en verandering.
- Effectief gebruik van autoriteit: consequent optreden, maar met ruimte en inbreng voor de delinquent.
- Doelgericht en planmatig werken.

### ***Praktische steun én goede werkalliantie***

Uit onderzoek onder reclasseringscliënten blijkt dat in het werken aan rehabilitatie de combinatie van een goede werkrelatie en het bieden van praktische hulp belangrijk is voor het werken aan rehabilitatie en recidivevermindering. Praktische hulp, bijvoorbeeld bij het zoeken naar werk, opleiding of huisvesting of bij het regelen van andere zaken, wordt positief gewaardeerd (McIvor, Trotter, & Sheehan, 2009). Vaak wordt juist een combinatie van praktische hulp en emotionele

ondersteuning gewaardeerd (Holmstrom, Adams, Morash, Smith, & Cobbina, 2017; Hunter et al., 2016).

De laatste jaren wordt in toenemende mate duidelijk hoe belangrijk de interactie tussen justitiabele en professional is in het proces van recidivevermindering en stoppen met criminaliteit. Vooral vertrouwen, binding, richting en kader zijn belangrijke elementen gebleken in de werkalliantie (Menger, 2018; Sturm et al., 2021):

- Vertrouwen: de justitiabele heeft het gevoel zich vrij te kunnen uiten en het gevoel dat de professional hem voldoende vertrouwt.
- Binding: de justitiabele voelt zich voldoende gerespecteerd en ondersteund en de professional vindt dat hij voldoende ondersteuning en respect geeft.
- Richting en kader: het is voor de justitiabele duidelijk wat de doelen van het contact zijn en welke verplichtingen daarbij horen en justitiabele en professional zijn het daar na verloop van tijd voldoende over eens.

In de interactie kan vertrouwen en binding toenemen, maar ook onder druk komen te staan, bijvoorbeeld als afspraken over doelen niet behaald worden. Er kan stroefheid in de relatie optreden. Professional en justitiabele raken het vertrouwen in elkaar kwijt en de effectiviteit van de werkrelatie vermindert, doelen raken steeds meer uit zicht, cynisme en wantrouwen groeit. De werkalliantie vraagt dan ook onderhoud: telkens checken of er voldoende overeenstemming is over de doelen, verwachtingen bijstellen én zorgen dat adequaat met stroefheid wordt omgegaan.

### ***Detentie als fase in de levensloop***

Detentie is voor de een de afronding van een criminele loopbaan, terwijl het voor de ander slechts een onderbreking vormt of zelfs een intensivering daarvan. Het is hoe dan ook belangrijk om detentie als een onderdeel van de levensloop te zien. Een fase waarin de ontwikkeling naar een niet-criminele loopbaan niet stilgezet wordt en de continuïteit van eventueel eerder in gang gezette trajecten naar een proces van stoppen met criminaliteit gewaarborgd dient te worden. Een fase waarin aandacht is voor dynamische criminogene factoren en voor actoren (bijvoorbeeld het sociaal netwerk) die het proces van stoppen kunnen ondersteunen en bijdragen aan het verminderen van recidive.

Ook de omstandigheden in detentie doen ertoe in de weg naar stoppen met criminaliteit. Een goed leefklimaat en correcte en ondersteunende bejegening kunnen bijdragen aan een positievere houding van de gedetineerde en meer motivatie ten aanzien van re-integratie (Boone, Althoff, & Koenraadt, 2016). Een ondersteunende bejegeningstijl draagt bij aan een humaan en een op re-integratie gericht detentiebeleid (Molleman & Leeuw, 2012). Een procedureel rechtvaardig ervaren behandeling draagt bij aan een positievere houding van de gedetineerde ten



opzichte van rehabilitatie. Recente studies laten zien dat dit kan bijdragen aan recidivevermindering (Beijersbergen e.a., 2015; 2016; Auty & Liebling, 2020).

### ***Belang van goede nazorg***

Voorgaande maakt duidelijk dat zowel voor, in als na detentie winst te behalen valt als het gaat om het werken aan recidivevermindering bij justitiabelen. De resultaten van nazorg zijn nog niet altijd hoopgevend (zie Berghuis, 2018). Uit een onderzoek naar een nazorgprogramma in de VS (Duwe, 2012) blijken onder andere de volgende elementen bij te dragen aan goede nazorg voor (ex-)gedetineerden:

- het tijdig starten van reclassering in detentie;
- goede planvorming en begeleiding gebaseerd op dynamische risicofactoren;
- toegang tot werk, scholing, huisvesting;
- het hebben van werk;
- sociale steun vanuit de samenleving;
- deelname aan programma's die aansluiten bij de problematiek.

Ook een onderzoek naar nazorg voor vrouwelijke delinquenten met verslavingsproblematiek (Grace, 2017) laat zien dat het belangrijk is om al tijdens detentie een plan te maken, zodat de overgang naar de maatschappij goed geregeld is. Goede coördinatie en gegevensdeling is daarbij essentieel, evenals actieve betrokkenheid van de gedetineerden om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de behoeften bij vrijlating en in een zo vroeg mogelijk stadium contact met de partners die de nazorg op zich gaan nemen (gemeente, medische-, psychiatrische- en verslavingszorgvoorzieningen). Praktische ondersteuning is daarbij noodzakelijk, gericht op opleiding, werk en huisvesting, opvoedondersteuning en opbouwen van prosociale netwerken (Grace, 2017).

Onderzoek naar enkele nazorgprojecten in Wales en Engeland voor kortgestraften (minder dan twaalf maanden) laat zien dat ondersteunen bij praktische problemen probleemreducerend werkt en een positieve invloed heeft op de houding t.o.v. delictgedrag. Voor de invloed op recidivevermindering was in dit onderzoek weinig bewijs te vinden (Lewis, Maguire, Raynor, Vanstone, & Vennard, 2007).

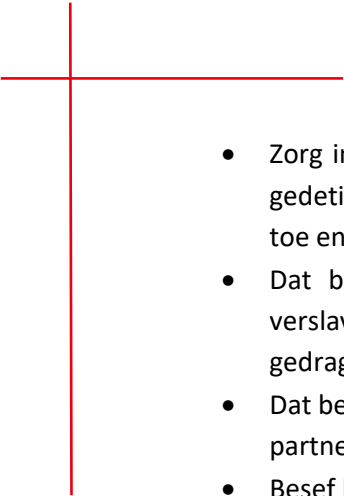
Recent Brits onderzoek onder (ex-)gedetineerden met multi-problematiek laat zien dat een soepele vrijlating voorbereiding vereist in de gevangenis, maar dat daar vaak onvoldoende tijd voor is, vooral bij degenen die korte straffen uitzitten (Welford et al., 2021). Het onderzoek toont verder aan dat door slechte coördinatie tussen diensten en een gebrek aan informatie-uitwisseling mensen vaak niet de zorg krijgen die ze nodig hebben: vaak te fragmentarisch en niet afgestemd op elkaar. Zij pleiten voor het letterlijk aan de poort begeleiden van gedetineerden die de gevangenis verlaten en hen praktische en emotionele ondersteuning bieden bij de stap terug in de samenleving.

Uit een recent experiment voor nazorg ten behoeve van ex-gedetineerden in Tilburg en Breda (Poppens & Pouw, 2019) blijkt dat door het al intensief tijdens detentiefase betrekken van de gemeente er een veel beter beeld verkregen wordt op de vijf basisvoorwaarden en er meer nazorg op maat geleverd kon worden aan ex-gedetineerden. Praktische maatregelen op het gebied van inkomen, zoals re-activeren van de bijstandsuitkering, aanbieden van liquiditeit en doorbetalen van vaste lasten, zorgen voor meer rust in het leven van ex-gedetineerden. Of dat op den duur ook zal bijdragen aan recidivevermindering is op basis van deze experimenten nog niet bekend.

## 2.5 Conclusie

Samenvattend kunnen we stellen dat op grond van bevindingen uit onderzoek naar het realiseren van duurzame, integrale, continue re-integratietrajecten voor gedetineerden rekening gehouden dient te worden met de volgende elementen:

- Besef dat gedetineerden vaak al voor detentie problemen op veel leefgebieden hebben en dat er tijdens detentie ook weer nieuwe problemen kunnen ontstaan.
- Zorg dat tijdens detentie geïnvesteerd wordt in het op orde krijgen van de vijf basisvoorwaarden, want die dragen in belangrijke mate bij aan recidivevermindering.
- Werk daarnaast ook aan onderliggende problematiek op aanwezige criminogene factoren, en hanteer daarbij de RNR-principes, dat wil zeggen: stem de intensiteit af op het risico op recidive, werk aan verbetering van aanwezige dynamische criminogene factoren en houdt daarbij rekening met de motivatie en (leer)mogelijkheden van de gedetineerde.
- Besef dat problematiek op leefgebieden en criminogene factoren nauw met elkaar samenhangen en dat daarom een integrale aanpak belangrijk is.
- Investeer in het opbouwen en onderhouden van een goede werkalliantie, en help gedetineerden om vaardigheden te versterken die pro sociaal gedrag ondersteunen.
- Beschouw motivatie voor verandering als veranderbaar en investeer in het versterken van die motivatie bij gedetineerden.
- Besef dat van een groot deel (bijna driekwart) van de gedetineerden al informatie bekend is uit reclasseringscontacten voorafgaand aan detentie en betrek deze informatie bij het vormgeven van re-integratietrajecten.
- Besef dat uiteindelijk de meerderheid van de vrijkomende gedetineerden de gevangenis verlaat zonder vorm van toezicht door reclassering en ga goed na of begeleiding bij re-integratie op een andere manier gewaarborgd kan worden, bijvoorbeeld door gemeenten.
- Laat trajectdenken leidend zijn. Dat wil zeggen dat je detentie ziet als een onderdeel van de levensloop van de justitiabele en zorg dat de continuïteit in zorg, in werk of dagbesteding en in het contact met het sociale netwerk zo veel als mogelijk gewaarborgd blijft.

- 
- Zorg in dat licht ook dat je beschikt over voldoende en meerzijdige informatie over de gedetineerde, waarmee je een duidelijk beeld krijgt van de levensloop van de cliënt tot nu toe en diens mogelijkheden voor de toekomst.
  - Dat betekent ook zicht hebben op bijvoorbeeld LVB, psychiatrische problematiek, verslaving, maar ook op eerdere contacten met hulpverlening, eventueel eerder gevolgde gedragsinterventies, trouwheid in nakomen van afspraken, et cetera.
  - Dat betekent ook zo veel als mogelijk informatie uitwisselen met verschillende betrokken partners.
  - Besef bij het begeleiden van gedetineerden naar re-integratie dat het om een proces van vallen en opstaan gaat, dat gepaard kan gaan met tegenslagen en teleurstellingen. Begeleiden is dan zoeken en afwegen, samen met de gedetineerde, welke stappen ondersteunend zijn om beoogde doelen toch succesvol te bereiken.

## 3 Methode van onderzoek

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de onderzoeksvragen die zijn geformuleerd voor Effectieve Praktijken en de wijze waarop het onderzoek is ingericht (3.2). Dat zelfde doen we voor het project SOM in 3.3.

### 3.2 Effectieve Praktijken

#### 3.2.1 Onderzoeksvragen

Ten behoeve van het onderzoek naar Effectieve Praktijken zijn de volgende twee onderzoeksvragen geformuleerd (en enkele deelvragen):

1. *Op welke wijze kunnen DJI en 3RO in de PI samenwerken aan duurzame, integrale, continue re-integratietrajecten voor gedetineerden?*
  - Op welke wijze is de specifieke expertise van de reclassering daarin betrokken?
  - En hoe kan daarin worden samengewerkt met gemeenten en andere ketenpartners?
2. *Op welke wijze is het leerproces van de professionals in de experimenten vormgegeven?*
  - Wat is daarin ondersteunend geweest?
  - Welke rol speelden de leerprocesbegeleiders in dat proces?
  - Welke aanknopingspunten biedt dat voor verduurzaming van deze wijze van werken?

#### 3.2.2 Onderzoeksmethode

Onder de noemer 'Lerend Veranderen' is het onderzoek naar de werkwijze en het leerproces in de experimenten in september 2019 gestart. Vanuit de programmaleiding waren<sup>15</sup> twee suggesties aangereikt voor onderzoeksstrategieën, namelijk actieonderzoek en evaluatieonderzoek volgens het concept *Theory of Change*. Beide gaan uit van een actieve betrokkenheid van onderzoekers bij de projecten en het gezamenlijk (onderzoekers en experimentleden) aangaan van een iteratief proces van onderzoeken, leren en veranderen. Ook aspecten van ontwerpgericht onderzoek (Van Aken & Andriessen, 2011) passen daarbij, door startend vanuit een praktijkvraagstuk gezamenlijk op zoek te gaan naar oplossingen. Dit is in het onderzoek naar Effectieve Praktijken vertaald naar het actief ondersteunen van de experimentteams bij het ontwikkelen van een werkwijze door vragen te stellen, de professionals te voeden en de leerprocesbegeleiders op de werkplek te coachen. De onderzoekers hebben in

---

<sup>15</sup> Zie de notitie Veranderstrategie DJI/Reclassering (3RO/DJI, 2019).

dit eerste jaar actief geparticipeerd in de experimenten. Ze namen deel aan bijeenkomsten van experimentteams en soms ook aan die van ondersteunende stuurgroepen/projectgroepen.

Naast het doen van onderzoek heeft Hogeschool Utrecht ook een taak vervuld in het begeleiden van de leerprocesbegeleiders. Van oktober 2019 tot en met april 2021 is intervisie georganiseerd voor de groep leerprocesbegeleiders van Effectieve Praktijken (en later ook SOM). En er is een methode ontwikkeld ten behoeve van meer kennisinput bij begeleiden van casusbesprekingen in casusleerbijeenkomsten. Daarover meer informatie in hoofdstuk 6.

Het onderzoek is in drie fases ingedeeld: in fase 1 is met elkaar de huidige en de gewenste situatie ten aanzien van het vormgeven en uitvoeren van re-integratietrajecten (verder) geconcretiseerd; in fase 2 is deze vervolgens uitgevoerd en bijgesteld. Tot slot zijn in fase 3 de resultaten en leeropbrengsten in kaart gebracht.

### ***Jaar 1: oriënteren en begeleiden***

Fase 1 heeft beduidend langer geduurd dan vooraf was ingeschat. Allereerst nam de facilitering in sommige experimenten veel tijd in beslag, dat wil zeggen het regelen van toegangspassen voor de PI, een pieper, toegang tot digitale systemen, een werkruimte et cetera.<sup>16</sup> Ten tweede waren experimentteam en leerprocesbegeleiders niet betrokken bij het maken van het plan en het formuleren van de doelen<sup>17</sup> waardoor het tijd kostte om zich daartoe te verhouden, een beeld te vormen en gezamenlijkheid te ontwikkelen in een te volgen koers. Om met elkaar een koers te bepalen, is gekozen om te starten met het gezamenlijk in beeld brengen van de cliëntreis, dat wil zeggen het pad dat een gedetineerde bewandelt vanaf binnenkomst in de PI tot aan uitstroom/re-integratie. In die experimenten waar tot dan toe nog geen sprake was van samenwerking, droeg het bij aan het beter leren kennen van elkaars werkzaamheden en elkaars visie. Het vormde ook het startpunt voor de verkenning van de mogelijkheden in het samenwerken aan re-integratietrajecten (in casu de doelen van het projectplan).

De start van fase 2 (actief aan de slag om gezamenlijk te werken aan het vormgeven van re-integratietrajecten) varieerde per experiment. In sommige experimenten (Vught, Roermond, Zwolle, Zaanstad, Heerhugowaard) is men in het najaar van 2019 al van start gegaan met het gezamenlijk vormgeven van re-integratietrajecten. In andere experimenten is meer tijd besteed om in fase 1 de uitgangssituatie en de projectdoelen verder te concretiseren. Begin 2020 waren ook die experimenten klaar om te starten. En toen sloeg de coronapandemie toe. Dat bemoeilijkte de voortgang van de experimenten ernstig, omdat reclasseringswerkers en vaak ook casemanagers niet meer de PI in konden. Zie daarover ook hoofdstuk 4.

---

<sup>16</sup> In enkele experimenten was die facilitering overigens al op orde omdat (een deel van de) reclasseringswerkers al toegang had tot de PI.

<sup>17</sup> Dat plan was (meestal) gemaakt door de eigenaars van de experimenten.

De bevindingen van het eerste experimentjaar zijn in het voorjaar van 2020 vastgelegd in een 'nulmeting' per experiment, waarin het startplan van het experiment verder geconcretiseerd is en de eerste contouren van de werkprocessen bij het vormgeven van re-integratietrajecten zijn beschreven. Verder is er een rapport geschreven met betrekking tot alle experimenten van Effectieve Praktijken, waarin de ontwikkelingen van het leerproces in de experimenten tot dan toe is beschreven en het plan verder is geconcretiseerd en gekoppeld aan theoretische uitgangspunten (Hanrath et al., 2020).

### **Jaar 2: ophalen bevindingen**

Intussen bleek de gekozen onderzoeksmethode, waarbij de HU-onderzoekers op tien locaties overleggen bijwoonden, te ambitieus. Ook het aanvankelijke idee dat leerprocesbegeleiders een actieve rol zouden vervullen in het ophalen van data (middels aantekeningen in een logboek) bleek niet haalbaar: zij hadden hun handen vol aan regelzaken en het bijeenbrengen en bijhouden van het experimentteam. Zie daarover ook hoofdstuk 6.

De HU-onderzoekers hebben in het tweede experimentjaar een stap terug gezet voor wat betreft actief participeren in de experimenten, en de nadruk gelegd op het onderzoeken en beschrijven van ervaringen en opbrengsten van de experimenten. De landelijke projectleiding van SOM en Effectieve Praktijken startte in het tweede jaar een overleg voor leerprocesbegeleiders dat maandelijks bijeenkwam. De intervisie die vanuit de HU werd begeleid, werd ook in het tweede experimentjaar voortgezet. Voor het ophalen van bevindingen is gekozen voor het houden van interviews en focusgroepen, het verzamelen van aanvullend documentatiemateriaal en het bijwonen van relevante bijeenkomsten.<sup>18</sup> Zie tabel 4.

**Tabel 4: Dataverzameling Effectieve Praktijken in fase 3 (juli 2020 – mei 2021)**

<b>periode</b>	<b>dataverzameling</b>
<b>December 2020 – Januari 2021</b>	Interviews per experiment met: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 reclasseringswerker</li> <li>• 1 casemanager (in PI Vught maatschappelijk werker)</li> <li>• de leerprocesbegeleider</li> </ul>
<b>April – Mei 2021</b>	Interviews in alle experimenten met eigenaars (DJI. 3RO)
<b>April – Mei 2021</b>	Focusgroepen in alle experimenten met het (meestal) voltallige experimentteam en de leerprocesbegeleider
<b>April – Mei 2021</b>	Interviews in enkele experimenten met andere betrokkenen, bijvoorbeeld gemeente, doorzorgfunctionaris, behandelcoördinator

<sup>18</sup> Daarvan is eerder al beknopte tussenrapportage verschenen in januari 2021 (Geenen et al., 2021).

<b>Mei 2021</b>	Focusgroep met alle leerprocesbegeleiders
<b>Januari 2021 – Mei 2021</b>	Bijwonen en verslag maken van ontwikkelgroep
<b>Maart 2021 – Mei 2021</b>	Interviews met verschillende reclasseringswerkers over casussen

### ***Dossieronderzoek***

Het plan was in een vijftal PI's van tien in de experimenten participerende gedetineerden dossieronderzoek te doen in TULP en in IRIS/RACHT om zicht te krijgen op de D&R-plannen en rol van de reclassering daarin (zie in kader). Dat is helaas niet gelukt, met name omdat het niet mogelijk was om van voldoende gedetineerden toestemmingsverklaringen te verkrijgen. In plaats daarvan is deze informatie opgehaald in de interviews.

## **3.3 Selectie Ondersteunend Model (SOM)**

### **3.3.1 Onderzoeksvragen**

Ten behoeve van het onderzoek naar SOM zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Welke criteria zijn noodzakelijk en bruikbaar voor een Selectie Ondersteunend Model voor gedetineerden?
2. Welke werkwijze optimaliseert de selectie en re-integratie van gedetineerden?
3. Welke factoren ondersteunen en belemmeren het leerproces van uitvoerend professionals van 3RO en DJI in de ontwikkeling van SOM en een werkwijze om de overgang van detentie terug naar de samenleving te versterken?

### **3.3.2 Onderzoeksmethode**

De ontwikkeling van SOM bestond uit verschillende fases:

- Fase 1: beschrijven concept criteria voor SOM
- Fase 2: testen en bijstellen
- Fase 3: analyse en opleveren voorlopige criteria voor SOM

Voor we deze fases nader toelichten een opmerking vooraf. Vrij snel na de start van het project werden vanwege de coronapandemie ingrijpende maatregelen genomen, waardoor een groot deel van het project via digitale communicatiemiddelen moest plaatsvinden. Binnen die beperkingen is geprobeerd het ontwikkeltraject vorm te geven. Waar nodig is gezocht naar alternatieve werkwijzen, zowel voor de samenwerking tussen reclassering en DJI in het experiment, als voor het onderzoek. In de conclusie en discussie komen we terug op de invloed hiervan op het ontwikkelproces.

### ***Fase 1: beschrijven concept criteria voor SOM (februari – september 2020)***

Om inzicht te krijgen in mogelijke selectiecriteria zijn allereerst drie digitale expertmeetings georganiseerd met in totaal 11 reclasseringswerkers en 8 casemanagers uit de SOM-experimenten en de experimenten Effectieve Praktijken (Sittard, Arnhem, Vught, Zwolle, Heerhugowaard, Zaanstad, Veenhuizen). Daarmee is input opgehaald over een eerste set selectiecriteria. Deze zijn vervolgens nader onderzocht met behulp van een digitale enquête die door 12 reclasseringswerkers en 13 casemanagers is ingevuld.

Daarnaast zijn telefonische interviews gehouden om meer verdiepend inzicht te krijgen in deze criteria en in de context waarin deze gebruikt worden. De interviews vonden plaats met 7 reclasseringswerkers en 5 casemanagers van verschillende PI's:

- Reclasseringswerkers: 2 PI Sittard, 2 PI Arnhem, 1 PI Vught, 1 PI Roermond, 1 PI Zwolle.
- Casemanagers: 2 PI Sittard, 2 PI Arnhem, 1 PI Vught.

Tevens is literatuur geraadpleegd om de keuze voor SOM-criteria en de concretisering daarvan te onderbouwen, en zijn documenten verzameld die in de PI worden gebruikt voor de screening van gedetineerden.

Dit resulteerde in concept criteria voor SOM welke zijn beschreven in de tussenrapportage van 21 september 2020.

### ***Fase 2: testen en bijstellen (oktober 2020 – medio maart 2021)***

Met de lokale projectleiders en leerprocesbegeleider van de SOM experimenten is uitgewerkt hoe de concept criteria voor SOM werden getest. De projectleiders ontwikkelden het werkproces in de experimenten. De onderzoekers zorgden, in afstemming met enkele professionals, in de testlocaties voor een format waarmee de criteria konden worden getest (hierna SOM-formulier). Om de werkbelasting en tijdsinvestering voor de reclasseringswerkers en casemanagers zo laag mogelijk te houden, is afgesproken dat men alleen de informatie invulde die van belang was voor screening en selectie van de betreffende gedetineerde, en dat overige criteria oningevuld mochten blijven.

Vervolgens is het SOM-formulier vanaf eind november 2020 ingezet bij alle nieuwe instroom in PI Sittard en PI Arnhem. De ingevulde en geanonimiseerde formulieren werden periodiek geüpload naar een beveiligde digitale onderzoeksomgeving voor analyse door de onderzoekers. Onderzoekers volgden de ervaringen in de testlocaties via deelname aan de maandelijkse projectgroep, deelname aan een bijeenkomst met betrokken professionals in beide testlocaties en regelmatig contact met de landelijk projectleider en leerprocesbegeleider.

Op grond van ervaringen en tussentijdse analyse van de ingezonden formulieren is het format twee keer bijgesteld (eind december en eind februari). Bij de eerste bijstelling (versie 22-12-2020) zijn concept conclusies opgenomen in het formulier, omdat uit de ingestuurde formulieren bleek dat vaak geen besluit over het vervolg werd beschreven. Tevens is het deel voor de casemanagers



vereenvoudigd vanwege dubbele registratie (in TULP en op het formulier) en is een criterium verwijderd dat lastig is in te schatten (te verwachten verblijfsduur in HvB fase). In de tweede bijstelling (versie 1-3-2021) is afgestapt van een format in tabelvorm, zijn de aparte delen voor huis van bewaring (HvB) en gevangenis meer geïntegreerd en zijn op grond van de tussenevaluatie enkele criteria toegevoegd. In bijlage 1 is de testversie van het SOM formulier opgenomen.

Eind februari 2021 zijn, in samenwerking met de lokale projectleiders en leerprocesbegeleider twee (digitale) focusgroepen per experimenteerlocatie georganiseerd. Aan de focusgroep in Sittard namen 6 reclasseringswerkers, 5 (sr) casemanagers en het hoofd D&R deel. Aan de focusgroep in Arnhem namen 5 reclasseringswerkers, 8 casemanagers en het plaatsvervangend hoofd D&R deel. Per locatie is in twee subgroepen gesproken over de inzet van de reclassering in de PI, de samenwerking tussen reclasseringswerkers en casemanagers en criteria voor SOM om dit te ondersteunen. De focusgroepen gaven duiding aan de bevindingen uit de analyse van SOM-formulieren. Suggesties voor bijstelling van het SOM-formulier zijn besproken en vormden de basis voor de bijgestelde versie van 1 maart.

Parallel aan deze testfase is door bureau WIZZIN een analyse gemaakt van mogelijkheden om informatie voor SOM te ontsluiten met automatisering, het aantal gedetineerden dat geautomatiseerd gescreend kan worden en wat dit betekent voor de workload van reclassering en DJI. Daarover is een separaat rapport opgeleverd door bureau WIZZIN.

### ***Fase 3: analyse en (voorlopig) definitieve SOM-criteria***

Eind maart is een analyse gemaakt van alle ingevulde SOM formulieren. Daartoe zijn alle formulieren verwerkt in een Excel-bestand. De sub-besluiten<sup>19</sup> in het document inclusief toelichtingen daarbij zijn gecombineerd tot één variabele. De analyse is beperkt tot rechte tellingen en een kwalitatieve analyse per formulier over de doorslaggevende argumenten voor reclasseringsinzet.

Tevens zijn bevindingen uit de projectgroepbijeenkomsten, verslagen van bijeenkomsten van de leerprocesbegeleider met de testers en verslagen van de focusgroepen geanalyseerd. Op grond daarvan zijn (voorlopig) definitieve criteria voor SOM beschreven.

---

<sup>19</sup> Om de invultijd zo kort mogelijk te houden wordt in het formulier eerst een besluit over reclasseringsinzet genomen. Indien reclasseringsinzet nodig wordt geacht kan men op grond van aanvullende informatie bepalen welke inzet dat moet zijn.

## 4 Ontwikkelen van een gezamenlijke werkwijze voor re-integratie

### 4.1 Inleiding

In de experimenten Effectieve Praktijken hebben reclasseringswerkers en casemanagers – soms direct samenwerkend met nazorgcoördinatoren van de gemeenten – ervaring opgedaan in het gezamenlijk werken aan duurzame, integrale, continue re-integratie trajecten voor gedetineerden. Dat geldt ook voor de twee SOM-experimenten, die daarnaast hebben gewerkt aan het ontwikkelen van een Selectie Ondersteunend Model (dat is beschreven in hoofdstuk 5). In DEEL 2 (de bijlage bij dit eindrapport) zijn de ervaringen opgedaan in de experimenten uitgebreid beschreven. In dit hoofdstuk zijn deze bevindingen gebundeld en wordt op grond van de ervaringen de eerste onderzoeksvraag beantwoord met betrekking tot de wijze waarop DJI en 3RO in de PI kunnen samenwerken aan duurzame, integrale, continue re-integratietrajecten voor gedetineerden en de wijze waarop de specifieke expertise van reclassering daarin betrokken kan worden. We geven in dit hoofdstuk allereerst een beschrijving van de vormgeving van de experimenten (4.2) en beschrijven vervolgens hoe er in de experimenten gewerkt is aan het gezamenlijk vormgeven van re-integratietrajecten in de fase van screening/selectie en de fase van planvorming/-uitvoering. Tot slot beschrijven we de specifieke reclasseringsinzet die we zijn tegengekomen in de experimenten. Dit vatten we samen in een overzichtelijke visualisatie (4.3). Vervolgens trekken we enkele conclusies ten aanzien van de ontwikkelde werkwijze en de toegevoegde waarde van de inzet van reclassering in de PI (4.4).

### 4.2 Vormgeving van de experimenten

De diversiteit in doelen en doelgroepen van de experimenten was groot. Voor een beknopte beschrijving daarvan verwijzen we naar hoofdstuk 1 en voor een meer gedetailleerde beschrijving per experiment naar DEEL 2.

Alle experimenten zijn vergelijkbaar vormgegeven in die zin dat er een experimentteam was van reclasseringswerkers en casemanagers<sup>20</sup>, in sommige experimenten aangevuld met andere professionals, zoals nazorgcoördinatoren van gemeenten (in Schiphol en Zaanstad) of een doorzorgfunctionaris (in Heerhugowaard). Alle experimenten hadden bovendien een leerprocesbegeleider die het team begeleidde en een projectgroep/stuurgroep.

#### **Facilitering**

Om de fysieke aanwezigheid van de reclasseringswerkers in de PI mogelijk te maken, moest hun toegang tot de PI (pasje, pieper) geregeld worden en een fysieke ruimte gerealiseerd worden. Dat

---

<sup>20</sup> In Vught maatschappelijk werkers i.p.v. casemanagers.

heeft veel tijd gekost en leidde tot een lange aanloopfase voor veel experimenten. Niet voor alle, want in sommige experimenten waren reclasseringswerkers al in de PI werkzaam.

Niet in elke PI kon werkruimte in de nabijheid van de casemanagers gerealiseerd worden. Waar men wel in elkaars nabijheid heeft kunnen werken, is dat de samenwerking ten goede gekomen omdat ad hoc onderling overleg en een snelle informatie-uitwisseling mogelijk was.

### ***Menskracht***

Wat betreft facilitering van de menskracht had reclassering extra capaciteit ter beschikking voor de experimenten, maar DJI niet (in sommige experimenten was wel gezorgd voor een lagere caseload voor de deelnemende casemanagers). Dat heeft de samenwerking bemoeilijkt: casemanagers hadden niet altijd tijd voor afstemming of overleg of om deel te nemen aan casusleerbijeenkomsten. De betrokkenheid van de casemanagers is in sommige experimenten daardoor soms beperkt gebleven.

### ***Begeleiding door leerprocesbegeleider***

Elk experimentteam werd begeleid door een leerprocesbegeleider. Zij zijn pas aangesteld nadat het projectplan was geschreven en het experimentteam was gevormd en hadden tijd nodig om zich daarop in te werken en daartoe te verhouden. Zeker in de beginfase waren de leerprocesbegeleiders druk met het regelen van organisatorische en randvoorwaardelijke zaken en kwamen ze nauwelijks toe aan het geven van input op de te ontwikkelen werkwijze of het initiëren of begeleiden van het leerproces. Dat werd gaandeweg beter (zie daarover verder in hoofdstuk 6).

### ***Aansturing door eigenaren***

De stuurgroep/projectgroep bestond uit een vertegenwoordiger vanuit de PI – meestal een (plaatsvervangend) hoofd D&R – en een of meerdere unitmanagers vanuit 3RO, vaak aangevuld met de landelijk projectleider van Effectieve Praktijken en soms met een regio-adviseur vanuit DJI. Bij de experimenten van SOM in Arnhem en Sittard vervulde de landelijk projectleider de rol van voorzitter van de projectgroep en nam ook deel aan de stuurgroep (waarin ook de directie van de beide PI's zitting hadden).

De 'eigenaren' vanuit DJI en 3RO kwamen soms pas in beeld nadat het projectplan was geschreven en goedgekeurd. Zij hebben moeten wennen aan (het samenwerken met) elkaar. De rol die zij hebben vervuld in de experimenten en de wijze waarop zij betrokken zijn geweest bij de uitvoering, varieert enorm. In het experiment in Roermond heeft de eigenaar vanuit reclassering vanaf het begin direct contact gehad met alle leden van het experimentteam. Daar kwam het experimentteam elke donderdagochtend bij elkaar op het kantoor van RN en de eigenaar bereidde

deze bijeenkomsten samen met de leerprocesbegeleider voor en schoof zelf ook zeer regelmatig aan. In Vught hadden de eigenaren maandelijks (vanaf het tweede jaar tweemaandelijks) een overleg met de participerende reclasseringswerkers en maatschappelijk werkers en de leerprocesbegeleider.

In andere experimenten was er weliswaar direct contact tussen de eigenaren en de experimentleden, maar dan vaak alleen met die van de eigen organisatie: het (plaatsvervangend) hoofd D&R met de eigen casemanagers en de unitmanagers van 3RO met de eigen reclasseringswerkers. De meeste eigenaren hebben zich regelmatig laten bijpraten door de leerprocesbegeleiders, in een bilateraal overleg en/of doordat de leerprocesbegeleider aanwezig was bij een overleg van stuurgroep/projectgroep. De leerprocesbegeleiders vervulden zo de rol van linking pin tussen stuurgroep en experimentteam.

Het experiment in Zwolle had als enige experiment een reclasseringswerker die de rol van projectleider vervulde in het experiment. Hij was kartrekker en aanspreekpunt in de PI, die wanneer dat nodig was kon opschalen naar de eigenaren, zowel die vanuit DJI als vanuit 3RO. De eigenaren in Zwolle geven aan dat zij daardoor met name als troubleshooter konden fungeren; ze hebben het als prettig en heel werkbaar ervaren om iemand in de rol van meewerkend voorman op de werkvloer te hebben.

### ***Corona-maatregelen***

De meeste experimenten maakten na een voorbereidingsfase hun actieve start aan het begin van 2020 en werden vrij snel daarna geconfronteerd met een lockdown vanwege de coronapandemie. Aanwezigheid van de reclasseringswerkers was om die reden in de meeste PI's niet meer toegestaan en ook voor casemanagers gold dat ze geheel of gedeeltelijk vanuit huis moesten werken, vaak zonder daarvoor toegerust te zijn (bijvoorbeeld geen werktelefoon of laptop om vanuit huis te werken). Daardoor was een driegesprek tussen casemanager, reclasseringswerker en gedetineerde niet meer mogelijk. Gemeenten of andere voorzieningen konden niet meer uitgenodigd worden in de PI. Na een periode van versoepeling rond de zomer van 2020 kwamen er opnieuw restricties in het najaar die tot op heden (juni 2021) voortduren.

Wat opvalt is dat maatregelen heel verschillend zijn toegepast en we horen verschillen in de wijze waarop daarover gecommuniceerd wordt. In PI Zwolle zijn nauwelijks restricties geweest en hebben de reclasseringswerkers steeds toegang gehouden tot de PI. In andere experimenten moesten reclasseringswerkers vooral vanuit hun werkplek buiten de PI samenwerken met casemanagers. In alle experimenten zijn de werkoverleggen, casusleerbijeenkomsten (zie hoofdstuk 6) en andere overleggen zoveel als mogelijk doorgegaan via Webex.

Dankzij de corona-maatregelen zijn er ook nieuwe ervaringen opgedaan en creatieve oplossingen gevonden, waarvan men in de toekomst profijt kan hebben. Zoals het laten maken van een filmpje met een virtuele rondleiding in een voorziening voor beschermd wonen, zodat de gedetineerde

alvast kennis kon maken met de voorziening en zijn toekomstig persoonlijk begeleider. Of een kennismakingsgesprek tussen gedetineerde en gemeentelijk nazorgcoördinator via beeldbellen.

De drempel voor het gebruik van digitale voorzieningen is in deze corona-periode aanzienlijk verlaagd, de faciliteiten in de PI's zijn echter nog niet altijd toereikend. Naar ons idee bieden digitale communicatiemiddelen perspectieven voor de toekomst om gemeenten, zorgaanbieders of andere ketenpartners snel en gemakkelijk te laten aansluiten bij overleg of een gesprek met gedetineerde.

### ***Tijd nodig om elkaar en elkaars werkprocessen te leren kennen***

De eerste stap in de experimenten was elkaar en elkaars visie, taakstelling en expertise beter leren kennen. In sommige experimenten was al sprake van samenwerking tussen reclasseringswerkers en casemanagers, maar voor het merendeel gold dat niet. Het heeft tijd gekost om elkaar te leren kennen en elkaars blikveld te verkennen. Dat gold voor de casemanagers en de reclasseringswerkers en – waar actief in het experiment – de nazorgcoördinatoren van gemeentes. Maar deels ook voor de reclasseringswerkers onderling; immers vaak vanuit verschillende reclasseringsorganisaties afkomstig.

In 3.2.2. beschreven we al hoe het gezamenlijk in beeld brengen van de cliëntreis bijdroeg aan het beter leren kennen van elkaars werkzaamheden en elkaars visie en leidde tot eerste verkenning van de mogelijkheden voor het samenwerken in het vormgeven van re-integratietrajecten. In hoofdstuk 6 staan we stil bij de specifieke rol die de leerprocesbegeleiders hierin hebben vervuld.

### ***Veel veranderingen tegelijkertijd***

Er was sprake van veel veranderingen tegelijkertijd (implementatie wet S&B, bestuurlijk akkoord, pilot artikel 43.3). In de experimenten bleek het voor alle betrokkenen lastig om de verschillende innovaties te verbinden en te zien hoe deze samenhangen en wat dit betekent voor de vormgeving van het eigen experiment.

## **4.3 Gezamenlijk ontwikkelen van een werkwijze**

Nadat de faciliteiten geregeld waren, kon gestart worden met het gezamenlijk ontwikkelen van een werkwijze voor gedetineerden. In sommige experimenten richtte men zich op nieuw instromende gedetineerden, in andere werden ook of alleen gedetineerden die reeds in detentie zaten tot de doelgroep gerekend. Voor beide groepen is in de experimenten gestart met een gezamenlijk proces van screening en selectie, dat wil zeggen het verzamelen van informatie en bepalen van ieders inzet (4.3.1) en vervolgens het vormgeven en uitvoer geven aan een re-integratietraject (4.3.2). Al werkende is zo ervaring opgedaan met de (potentiële) inzet van reclassering in het re-integratietraject (4.3.3).

### **4.3.1 Screening en selectie**

NB: omdat in de SOM-experimenten in de fase van screening en selectie de focus lag op het ontwikkelen van een Instrument voor screening en selectie is men daar anders te werk gegaan dan in de Effectieve Praktijken en laten we de werkwijze van SOM hier buiten beschouwing (zie daarvoor hoofdstuk 5).

#### ***Informatie verzamelen***

In Effectieve Praktijken betekende 'screenen' het vergaren van informatie door zowel casemanagers als reclasseringswerkers (en soms ook nazorgcoördinatoren van de gemeente zoals in het experiment in Schiphol).

Casemanagers verzamelden via de integrale intake informatie over de basisvoorwaarden (geldig ID, huisvesting, inkomen, zorg, schuldhulpverlening - zie daarover ook de beschrijving van de algemene taakinfilling van de casemanager in hoofdstuk 1.6.1.).

Reclasseringswerkers maakten meestal gebruik van een (kleine) checklist bij het verzamelen van de eerste informatie over de gedetineerde. Het experiment Schiphol heeft een uitgebreide checklist ontwikkeld, te gebruiken door zowel reclasseringswerkers als casemanagers en gemeentelijke nazorgcoördinatoren. Deze is (nog) niet uitgebreid getest op bruikbaarheid.

Reclasseringswerkers gingen met name op zoek naar informatie in IRIS en daarnaast in JD-online. Zij vulden die informatie soms aan met gegevens van eigen collega's of ZSM (dat laatste gold expliciet voor het experiment in Zaanstad, waar het gebruik maken van de informatie uit ZSM een van de doelen was).

Doel van deze informatieverzameling was een zo compleet mogelijk beeld te verkrijgen van de situatie van de gedetineerde m.b.t. de vijf basisvoorwaarden, criminogene factoren, delictgeschiedenis, hulpverleningsgeschiedenis, en feitelijkheden zoals eerdere reclasseringscontacten, aard en duur van veroordeling, uitstroomdatum et cetera. In deze fase werden ook eerdere ervaringen in reclasseringstrajecten meegenomen (met bijvoorbeeld ingezette gedragsinterventies of met eerdere toezichten).

Door het samenbrengen van de informatie van DJI, reclassering en gemeente ontstond er een vollediger beeld van het verleden van de gedetineerde, het functioneren van de gedetineerde en soms ook zijn/haar netwerk.

#### ***Wanneer informatie verzamelen***

Men heeft er in alle experimenten voor gekozen om zo vroeg mogelijk te starten met het verzamelen van informatie over de gedetineerde en deze informatie zo snel mogelijk bij elkaar te leggen.

Over wat het goede moment is om reclasseringsinformatie te verzamelen en te delen, verschilden de experimenten van mening. Doet men dat zo snel mogelijk na instroom dan bereikt men een grote groep gedetineerden, waarvan een deel ook weer snel uitstroomt. Voor deze groep zijn er in die korte tijd nauwelijks mogelijkheden om daadwerkelijk begeleiding te bieden. Daarom is er in enkele experimenten voor gekozen om dit niet te doen voor zeer kort gestraften of voorlopig gehechten die snel weer uitstromen (bv door pas na twee weken te starten met het verzamelen van informatie). In andere experimenten koos men juist wel voor kortgestraften als doelgroep (Roermond) en was men er op gericht zo snel als mogelijk informatie te verzamelen.

### ***Registratie deelnemers aan experimenten***

In de meeste experimenten heeft men zelf een Excel-lijst ontwikkeld, waarop genoteerd werd welke gedetineerden deelnamen aan het experiment. Daarop stonden meestal de volgende categorieën: SKN-nummer, naam, datum inkomst, betrokken casemanager, betrokken reclasseringswerker, (soms betrokken gemeente), detentieduur/datum ontslag. In sommige experimenten, zoals in Vught, diende die Excel-lijst ook om meer informatie op te nemen over de door de reclasseringswerkers ondernomen activiteiten voor de gedetineerde. In Roermond was de lijst uitgangspunt voor de wekelijkse bespreking van het experimentteam. Sommige experimenten hielden op de lijst ook bij hoeveel tijd er besteed werd aan casussen. In andere experimenten diende de lijst vooral om bij te houden wie er deelnam aan de experimenten en wie weer uitstroomde. De Excel-lijsten werden beheerd door de reclasseringswerkers en waren niet toegankelijk voor de casemanagers.

### ***Selectie***

In SOM is gewerkt met (het ontwikkelen van) een lijst met criteria ten behoeve van screening en selectie. In de experimenten in Arnhem en Sittard had de informatie die werd verzameld dan ook niet alleen tot doel een beter beeld te krijgen (van de kenmerken) van de gedetineerde, maar diende het ook als input voor het bepalen of reclasseringsinzet wel of niet noodzakelijk was. Zie daarover verder hoofdstuk 5.

In de experimenten Effectieve Praktijken waren op voorhand criteria vastgesteld voor selectie van gedetineerden voor het experiment: bijvoorbeeld alleen afkomstig uit een bepaalde gemeente (Veenhuizen en Zaanstad), alleen kortgestraften (Roermond), niet behorend tot de top 600 (Schiphol), et cetera. Op voorhand werd niemand die tot deze vooraf vastgestelde doelgroep behoorde, uitgesloten van het experiment. Wel of geen reclasseringsinzet voor de potentiële deelnemers aan het experiment werd dan ook niet bepaald op grond van criteria, maar op basis van gezamenlijk overleg tussen casemanagers en reclasseringswerkers (en soms de nazorgcoördinatoren van de gemeente).

### **4.3.2 Planvorming en -uitvoering**

#### ***Gezamenlijk beeld vormen van risico's en mogelijkheden***

De in de screeningsfase verzamelde informatie vormde de input voor het overleg. Op grond van informatie van de casemanager, de reclasseringswerker en soms ook al de gemeente werd een zo compleet mogelijk beeld gevormd van de gedetineerde. Waar nodig werd dat beeld overigens gedurende het traject bijgesteld, op grond van nieuwe informatie en op grond van gedrag van gedetineerde op de afdeling (is ook onderdeel van D&R-traject).

Aansluitend bij de RNR-principes (Bonta & Andrews, 2017) werd zowel gekeken naar risico's (op grond van RISC en soms de Risicoscreener Geweld), naar mogelijkheden (daarbij ook de resultaten van SCIL en Reflector meenemend) en naar wensen.

Sommige experimenten hielden in dit stadium standaard al een driegesprek (reclasseringswerker, casemanager en gedetineerde) om zo veel mogelijk de wensen van de gedetineerde mee te nemen in het bepalen van de uit te zetten acties (Veenhuizen, Roermond). In andere experimenten werd dat pas later gedaan (als men verwachtte dat de reclasseringswerker een actieve rol zou gaan spelen in het re-integratietraject).

De verzamelde informatie vormde de basis voor een gezamenlijk plan dat al startte in detentie en voortgezet zou worden na detentie.

#### ***Bepalen doelen en acties en inzet reclassering***

Het gezamenlijk overleg met betrekking tot doelen en acties kreeg in de experimenten op verschillende manieren vorm. Het experiment Roermond koos een werkwijze die paste bij hun doelgroep kortgestraften: wekelijks werden alle nieuwe inkomende gedetineerden in het hele experimentteam besproken en werden gezamenlijk actiepunten bepaald en verdeeld tussen casemanagers en reclasseringswerkers.

In sommige andere experimenten werden in wekelijkse of tweewekelijkse casusbesprekingen meerdere gedetineerden besproken om vervolgens gezamenlijk actiepunten te bepalen en taken te verdelen.

In andere experimenten werd er al op voorhand een verdeling gemaakt van gedetineerden naar een koppel van casemanager en reclasseringswerker en werd er bilateraal overlegd over gewenste acties.

Actiepunten varieerden van het regelen van praktische zaken, zoals het bellen van een gemeente, kliniek of andere ketenpartner, tot het betrekken en motiveren van de gedetineerde bij het traject.



Was duidelijk dat er een lange detentieduur volgde, dan werden er nog geen concrete acties geformuleerd. Was duidelijk dat al snel weer ontslag zou volgen, dan werd ook vaak geen actie ondernomen.

### ***Gezamenlijk plan maken***

We zien nergens in de experimenten terug dat er één gezamenlijk plan van aanpak werd gemaakt. Casemanagers registreerden relevante punten en eigen acties in Tulp: het D&R-plan volgens de eigen procedure van DJI (zie 1.6.1). De reclasseringswerkers registreerden hun activiteiten in IRIS. Vanaf voorjaar 2020 werd het ook via RACT (met aantekening 'PRW') geregistreerd als het ging om andere activiteiten dan de reguliere reclasseringsproducten. In het laatste geval werden daarin soms ook de activiteiten benoemd die gezamenlijk met casemanagers werden ondernomen. Daarnaast hielden in verschillende experimenten de reclasseringswerkers hun actiepunten bij in een apart bestand, soms het Excel-bestand, soms een Word-document. Deze documenten werden voor eigen gebruik (als reminder) gemaakt en niet om elkaar op de hoogte te houden of gezamenlijke afspraken vast te leggen. Dat gebeurde mondeling.

### ***Samenwerken met gemeenten***

Samenwerking met gemeenten is van essentieel belang voor het creëren van een goede nazorg voor gedetineerden en het regelen van praktische hulp en voorzieningen. In de experimenten in Schiphol en Zaanstad waren gemeenten al vanaf de beginfase (bij de screening) betrokken. In andere experimenten kwamen gemeenten later in beeld. We zien dat de betrokkenheid van gemeenten in de vervolgstappen sterk varieerde. In de meeste PI's bestond al een samenwerking met sommige gemeenten; vooral de grotere gemeenten en de gemeenten uit de omgeving van de PI. Als complicerende factoren voor de samenwerking met gemeenten wordt onder andere door de experimenten genoemd dat het lastig is om te achterhalen hoe de nazorg is georganiseerd, omdat dat in elke gemeente anders is. Nazorg in kleinere gemeenten is vaak minder goed geregeld en gedetineerden stromen vaak uit naar een gemeente die niet in de regio van de PI ligt.

#### **4.3.3 *Reclasseringsinzet***

In de experimenten zijn de volgende reclasseringsactiviteiten in de PI's uitgevoerd.

- **Informatie verzamelen en delen**

Zoals hiervoor beschreven, vervulde reclassering in de experimenten Effectieve Praktijken een belangrijke rol in het verzamelen en verstrekken van informatie over wat er speelde voor detentie, op grond van eerdere reclasseringsadviezen, een recent toezicht of een recente werkstraf. Daarmee ontstond er meer zicht op het recidiverisico, op risico- en beschermende factoren,

eerdere begeleiding en zorg inclusief het verloop daarvan, (eerdere) motivatie voor verandering en eventuele beperkingen (LVB, psychiatrische problematiek, verslaving) of omstandigheden waar rekening mee gehouden moest worden.

Het gezamenlijk vormgeven van re-integratietrajecten leidde tot de specifieke inzet van reclassering op verschillende fronten. We zijn in de experimenten de volgende vormen van reclasseringsinzet tegengekomen.

- **Een schriftelijk reclasseringsadvies uitbrengen**

Voor de groep zittende gedetineerden ligt er voor reclassering vaak al een taak in het schrijven van adviezen.

- Op verzoek van het Openbaar Ministerie (OM):
  - Schorsingsadvies (voorgeleiding rechter-commissaris)
  - Advies voor zitting (raadkamer, rechtszitting)
  - V.i.-advies
- Op verzoek van DJI:
  - D&R-advies
  - PP-advies (en EM)

In de experimenten zocht de reclasseringswerker soms afstemming met het OM om een reclasseringsadvies aan te vragen als dit nog niet was gedaan voor een gedetineerde en men op grond van afstemming in de PI dacht dat dit meerwaarde zou hebben. Vervolgens kon in het advies bijvoorbeeld geadviseerd worden over een justitieel kader, waarin de noodzakelijke hulp en zorg geleverd kan worden.

In enkele PI's waren al reclasseringswerkers werkzaam en was het al gebruikelijk dat binnen-reclasseringswerkers zorgden voor het schrijven van rapportages t.b.v. de zitting, een D&R-advies, een PP-rapport of v.i.-rapport. In de experimentteams hebben de reclasseringswerkers het schrijven van adviezen meestal voor hun rekening genomen als het ging om gedetineerden die binnen de doelgroep van het experiment vielen. We zien dat dit vaak verder gaat dan alleen het schrijven van het advies zoals dat door een buiten-reclasseringswerker zou worden gedaan. Omdat de reclasseringswerker al in een vroegtijdig stadium betrokken is bij de gedetineerde, er informatie-uitwisseling is tussen reclasseringswerker en casemanager en soms ook gemeente, andere ketenpartners of interne disciplines (psycholoog, doorzorgfunctionaris) én er ook informatie en een indruk verkregen wordt vanuit gesprek(ken) met de gedetineerde, kan men een advies schrijven dat veel meer op maat is en beter is afgestemd op risicofactoren en beschermende factoren. Daarmee kan men komen tot een weloverwogen advies dat beter is afgestemd op de actuele situatie en op verleden en toekomst. Het laten verzorgen van de rapportages door reclasseringswerkers in de PI heeft ook als voordeel dat de gedetineerde minder reclasseringswerkers treft, wat het ontwikkelen van een werkalliantie ten goede komt (Sturm et al., 2020).

In de experimenten kwam ook naar voren dat als men wacht op de formele aanvragen er vaak te weinig tijd overblijft om een goed afgewogen advies te schrijven. Zo komt er bijvoorbeeld ten aanzien van de invulling van een v.i. pas 105 dagen voor het einde van de detentie vanuit de Centrale Voorziening voorwaardelijke invrijheidstelling (CVvi) een verzoek aan reclassering voor een v.i.-rapport. In verschillende experimenten heeft men ervoor gekozen dit proces al eerder in gang te zetten om meer tijd te hebben om de voorwaarden goed af te stemmen op de situatie van de gedetineerde én om ook voldoende tijd te hebben om de gedetineerde daarover goed te informeren.

- **Geven van mondelinge adviezen**

De reclasseringswerkers hebben naast het verzorgen van schriftelijke adviezen ook een belangrijke rol vervuld in het geven van mondelinge adviezen. Dat deden zij aan de casemanagers, soms ook aan andere disciplines in de PI. Zo namen in verschillende experimenten de reclasseringswerkers deel aan een MDO of een Traject Bepalings Overleg (TBO) om daar een adviserende rol te vervullen.

- **Naar voren halen van toezicht**

Als een gedetineerde na detentie toezicht heeft en de toezichthouder is nog niet bekend, dan komt het toezicht vaak niet tijdig op gang en is er een risico dat er een gat ontstaat tussen het verlaten van detentie en de start van het toezicht. In veel experimenten heeft men om die reden acties uitgezet om via het instroompunt of management te zorgen dat de toezichthouder snel toegewezen werd (ook voor toezicht in de extramurale fase bij ISD-ers), zodat er al een kennismakingsgesprek gerealiseerd kon worden in de PI. Was dat niet mogelijk, dan werd de toezichthouder in elk geval goed geïnformeerd en werd er zo gezorgd voor een warme overdracht. Het al in de PI opbouwen van een werkalliantie tussen gedetineerde en toezichthouder en het goed voorbereiden van het traject na detentie helpt om het vaak kwetsbare overgangsmoment van binnen naar buiten zo goed mogelijk te begeleiden (Grace, 2017; Welford et al., 2021). We noemden al eerder de positieve bijvangst van de corona-maatregelen waardoor beeldbellen een goede optie is geworden als afstand voor deze kennismaking een probleem vormt.

- **Regelen van gedragsinterventies in de PI**

De intentie van enkele experimenten was om wanneer er gedragsinterventies waren geadviseerd in een recent reclasseringsadvies deze al zo veel mogelijk in detentie te laten starten. We hebben de indruk dat daarmee nog weinig ervaring is opgedaan. In de laatste fase van het experiment Nieuwegein heeft men dat daar wel in gang gezet.

- **Houden van motiverings- en begeleidingsgesprekken**

Reclasseringswerkers hebben in de experimenten, soms samen met casemanagers en soms los van hen, vaak gesprekken met gedetineerden gevoerd om hen te motiveren voor behandeling of begeleiding na detentie.

- **Regelen plaatsing na detentie in zorgvoorziening**

Als iemand na detentie naar bijvoorbeeld een begeleid of beschermd wonen-voorziening of een kliniek dient door te stromen, is het zaak dat z.s.m. te regelen, gezien de soms lange wachttijden, en daarmee te voorkomen dat de gedetineerde naar buiten komt en geen plek heeft om te verblijven. Als er buiten de PI nog geen reclasseringswerker toegewezen is die dat gaat regelen, dan blijft het liggen en ontstaat er vaak een gat tussen ontslag uit detentie en doorstroming naar voorziening of kliniek. In de experimenten heeft de reclasseringswerker dat in verschillende casussen binnen al opgepakt door de gedetineerde op de wachtlijst te laten plaatsen. Daarmee werd de kans vergroot dat de gedetineerde op het moment dat hij vrijkwam ook direct naar kliniek of voorziening kon.

- **Regelen van/bemiddelen bij hulp na detentie**

Als gedetineerden problemen hadden op het gebied van huisvesting, schulden of dagbesteding hebben reclasseringswerkers in diverse casussen samen met de casemanager en vaak ook in samenwerking met gemeenten gezorgd dat de basisvoorwaarden geregeld werden. We zien dat reclasseringswerkers vaak beter op de hoogte zijn van bijvoorbeeld regels bij CJIB of mogelijkheden bij gemeenten of andere ketenpartners en dat zij een breed netwerk aan contacten hebben.

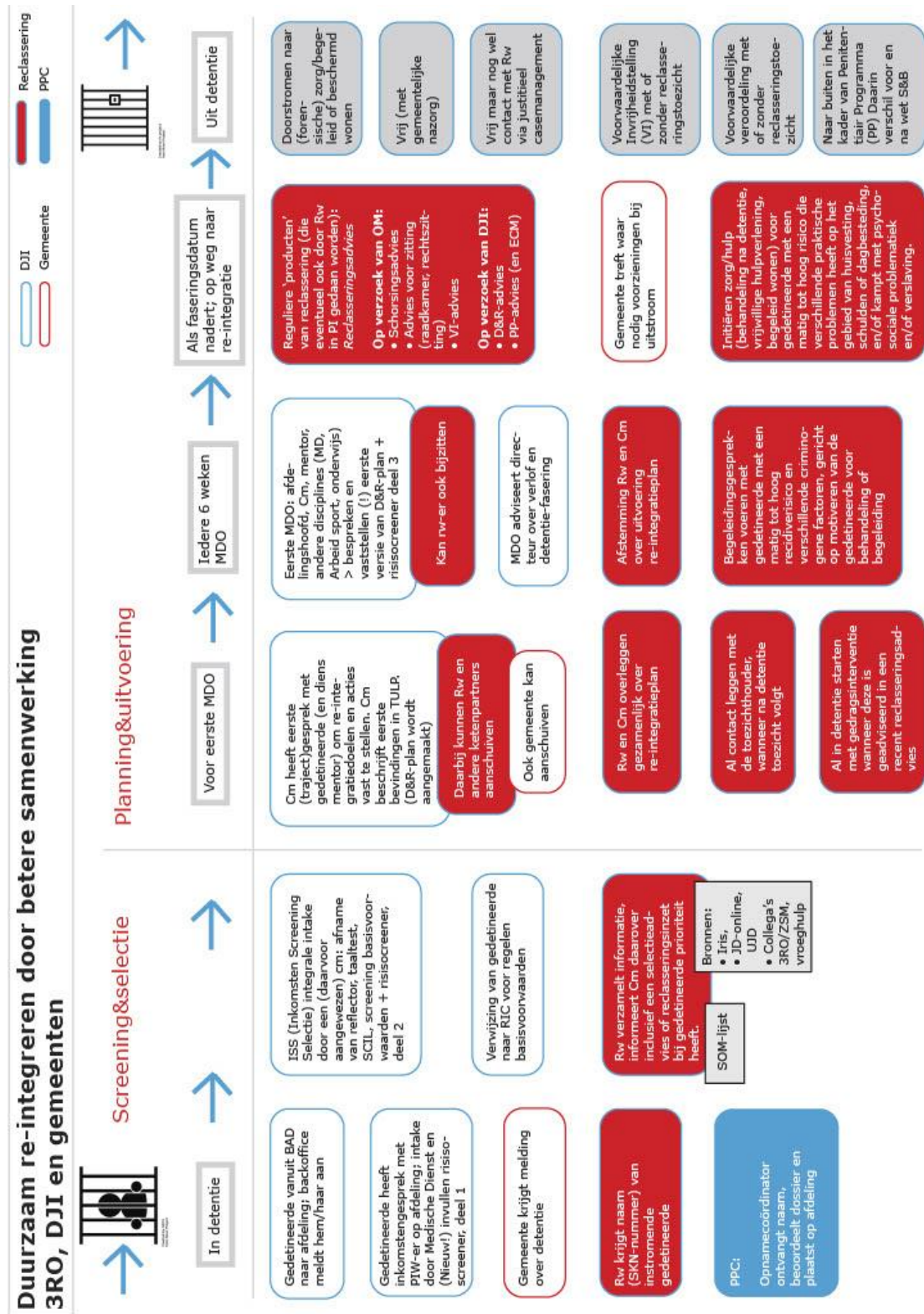
- **Zorgen voor vrijwillig toezicht na detentie**

Indien er geen toezicht volgde na detentie, maar reclassering het nodig achtte dat er nog hulp en begeleiding noodzakelijk was na detentie werd gekeken of dit via de gemeente gefinancierd kon worden.

### ***Toelichting bij figuur 3 op de volgende pagina***

In deze paragraaf zijn de bevindingen uit de experimenten samenvattend beschreven. Daarmee is geïllustreerd hoe DJI en 3RO (en gemeenten) kunnen samenwerken aan het realiseren van re-integratietrajecten voor gedetineerden. Dit beeld zal in de loop der tijd nog verder verfijnd moeten worden en gedifferentieerd naar doelgroepen. Op de volgende pagina is deze werkwijze gevisualiseerd op hoofdlijnen, zowel voor de fase van screening en selectie als de fase van planning en uitvoering.

**Figuur 3: De wijze waarop DJI en 3RO (en gemeenten) kunnen samenwerken aan het realiseren van re-integratietrajecten voor gedetineerden**



## 4.4 Conclusie

De eerste onderzoeksvraag die we beantwoorden is *op welke wijze DJI en 3RO in de PI kunnen samenwerken aan duurzame, integrale, continue re-integratietrajecten voor gedetineerden, op welke wijze de specifieke expertise van de reclassering daarin betrokken kan worden en hoe daarin kan worden samengewerkt met gemeenten en andere ketenpartners.*

Zoals in 4.2 is geschetst waren de omstandigheden voor de experimenten niet bepaald optimaal. Het duurde lang voordat de toegangsfaciliteiten geregeld waren, zodat reclasseringswerkers in de PI konden werken en het bleek niet overal mogelijk te zijn om in de nabijheid van casemanagers te werken, zodat afstemming en overleg, zeker ad hoc, soms lastig was. De samenwerking en afstemming werd ook bemoeilijkt, doordat casemanagers geen extra uren beschikbaar hadden om te participeren in het experiment en daardoor niet optimaal inzetbaar waren. De leerprocesbegeleiders verloren veel tijd in de beginfase aan organisatorische zaken en eigenaren waren zoekende naar hun rol in de experimenten. En tot slot vormde de corona-pandemie een grote hindernis voor het samen experimenteren en het ontwikkelen van een gezamenlijke werkwijze.

Desalniettemin zijn diverse ervaringen opgedaan die meer inzicht geven in hoe vanuit samenwerking tussen reclasseringswerkers en casemanagers gewerkt kan worden aan re-integratie (zie de beschrijving in 4.3.1 en 4.3.2) en wat de specifieke inzet van reclassering daarbij kan zijn (zie 4.3.3).

We beschrijven hieronder de belangrijkste bevindingen ten aanzien van de werkwijze en de toegevoegde waarde van reclasseringsinzet in de PI.

### ***Meer en bredere informatie beschikbaar***

Gebleken is dat de (fysieke) aanwezigheid van de reclasseringswerkers in de PI en hun directe betrokkenheid bij het vormgeven van re-integratietrajecten op meerdere fronten toegevoegde waarde heeft. Het toevoegen van de expertise en de informatie van de reclassering zorgt ervoor dat breder gekeken wordt dan alleen naar de leefgebieden bij het vormgeven van het re-integratietraject. Hoewel het werken aan de leefgebieden belangrijk is voor een goede re-integratie (Boschman et al., 2020), is dat gezien de problematiek van veel gedetineerden vaak niet voldoende. Toevoegen van reclasseringsexpertise in het traject bevordert een goede analyse over risico's en risico- en beschermende factoren. Daarmee kan een plan van aanpak worden ontwikkeld dat nog beter is gericht op het voorkomen van recidive (Bonta & Andrews, 2017; De Vogel et al., 2012).

### ***Completer en holistischer beeld van gedetineerde***

Men verkrijgt een veel completer beeld van de gedetineerde door al in de beginfase van detentie informatie uit verschillende bronnen te combineren. Reclasseringswerkers maken een bredere analyse van risico- en criminogene factoren dan casemanagers. Bovendien hebben zij vaak aanvullende informatie over verstandelijke beperking, psychiatrische problematiek of verslavingsproblematiek. Casemanagers verzamelen op hun beurt een goed beeld van de basisvoorwaarden en verkrijgen inzicht in hoe de gedetineerde zich gedraagt op de afdeling. Gemeenten beschikken over aanvullende informatie over gedetineerden en hun systeem (bijvoorbeeld over schuldhulp, jeugdzorg of andere hulp die gedetineerde of diens netwerk al eerder ontving).

Door uitwisseling van deze informatie ontstaat er een completer en holistischer (minder fragmentarisch) beeld van de gedetineerde, van de problematiek van de gedetineerde en van diens (on)mogelijkheden. Het met elkaar uitwisselen en bespreken van die informatie maakt het mogelijk om het re-integratietraject veel beter af te stemmen op wat er voorafging aan detentie, en op de actuele situatie van de gedetineerde en maatwerk te leveren. Daardoor verbetert de aansluiting tussen het leven voor, tijdens en na detentie (Duwe, 2012; Welford et al., 2021).

### ***Snel overleg mogelijk***

De fysieke aanwezigheid van de reclasseringswerker vergemakkelijkt het overleg met de casemanager alsook met andere disciplines zoals de psycholoog, behandelcoördinator, doorzorgfunctionaris en selectiefunctionaris. De beperkingen door de corona-maatregelen maakten duidelijk hoe belangrijk juist die 'korte lijntjes' zijn: dat de reclasseringswerker informatie kan geven aan de casemanager over een maatregel of over voorwaarden en dat zij elkaar snel een vraag kunnen stellen of even kunnen sparren over wat wijs is in een bepaalde casus. Ook dat bevordert het verkrijgen van een completer en actueler beeld van een gedetineerde en maakt, waar nodig, snel handelen mogelijk.

### ***Betere werkrelatie met gedetineerde***

Vroegtijdige betrokkenheid van de reclasseringswerker en zichtbare aanwezigheid van de reclasseringswerker in de PI bieden ruimte voor contactopbouw en vertrouwensgroei met de gedetineerde en verlagen ook de drempel naar 'reclassering' in zijn algemeenheid. Zeker met gedetineerden die niet op voorhand actief meewerken aan hun re-integratietraject is tijd nemen voor het opbouwen van een werkaliantie belangrijk (Menger, 2018). We zien in de experimenten dat de fysieke aanwezigheid van de reclassering en de mogelijkheid om regelmatig een gesprek te voeren en daarin duidelijkheid te kunnen creëren over kaders en mogelijkheden, de drempel tussen gedetineerde en reclasseringswerker verlaagt. Dit biedt vervolgens een goede basis voor inzetten van interventies in de PI, toeleiding naar zorg of starten van het toezicht.

### ***Meer expertise m.b.t. motiveren***

De aanwezigheid van reclasseringswerkers in de PI werpt zijn vruchten af als het gaat om het motiveren van de gedetineerde. Reclasseringswerkers zijn meer dan casemanagers gewend te werken aan motivatie van hun cliënten. Vaak hebben zij ook meer methodische vaardigheden ontwikkeld, bijvoorbeeld in motiverende gespreksvoering. Gedetineerden die wellicht als niet-willers overkomen, kunnen ook niet-kunners zijn. Gezien het groot aantal gedetineerden met LVB-problematiek (Kaal & De Jong, 2017) lijkt dat zeer aannemelijk. Reclasseringswerkers hebben geleerd rekening te houden met competenties van de gedetineerde (zie responsiviteitsprincipe, Bonta & Andrews, 2017) en een goede inschatting te maken van LVB, psychiatrische en/of verslavingsproblematiek en mogelijke consequenties daarvan voor eigen acties in het re-integratietraject. Ze zijn gewend om daarbij gebruik te maken van de principes van motiverende gespreksvoering (Miller & Rollnick, 2012); daarbij waar mogelijk gebruik te maken van het sociaal netwerk van de gedetineerde dat een rol kan spelen in motivering/motivatie, aan te sluiten bij de doelen en wensen van de gedetineerde en deze te verbinden met het opgelegde kader en met doelen van betrokken professionals, gericht op recidivebeperking (Menger, 2018). De reclasseringswerker kan juist door diens fysieke aanwezigheid in de PI de gedetineerde steeds informeren over alle stappen die worden gezet in het traject en kleine laagdrempelige gesprekken voeren om zo betrokkenheid en motivatie te vergroten.

### ***Meer betrokkenheid en motivatie van gedetineerde***

Door de zichtbare aanwezigheid van de reclasseringswerker in de PI en doorgedetineerden steeds goed te informeren en mee te nemen in het bepalen van doelen en het uitzetten van acties, vergroot de kans op een goede werkalliantie met gedetineerden (Sturm et al., 2020). En daardoor de kans om te werken aan motivatie tot verandering. Het actief betrekken van de gedetineerde bij het re-integratietraject draagt bij aan herstel van autonomie, verstevigen van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid en vergroten/in stand houden van motivatie tot re-integratie. Dat zijn belangrijk elementen voor succesvolle re-integratie en vermindering van recidive (Beijersbergen et al., 2015; Boone et al., 2016).

### ***Netwerk/contacten reclassering kunnen benutten***

In alle experimenten worden ook de kennis van de sociale kaart en de contacten van reclassering met ketenpartners als belangrijke toegevoegde waarde genoemd voor het vormgeven van re-integratietrajecten in de PI. Reclasseringswerkers hebben een groot netwerk en een goed overzicht van de sociale kaart, waardoor zij een belangrijke rol kunnen vervullen in het leggen van contacten met mogelijke vervolgvoorzieningen of behandelmogelijkheden. Reclasseringswerkers behoren bovendien tot een landelijke organisatie, waardoor zij gemakkelijk contact kunnen leggen met collega's in den lande, die weer in contact staan met plaatselijke ketenpartners.



## **Goede voorbereiding op buiten**

In de experimenten is bijgedragen aan een betere voorbereiding op het leven na detentie door het naar voren halen van het contact met de toezichthouder, met gemeenten of andere ketenpartners en door het eerder voorbereiden van PP of v.i. , waardoor een betere afstemming op de (actuele) situatie van de gedetineerde mogelijk was.

Belangrijk is dat de gedetineerde weet wat er volgt na detentie en zich daar ook op kan voorbereiden (praktisch en mentaal). Door de aanwezigheid van de reclasseringswerkers in de PI werden de gedetineerden goed voorbereid op en geïnformeerd over bijvoorbeeld de voorwaarden die gelden bij een v.i. of een PP, of over wat zij kunnen verwachten als zij doorstromen naar een vervolgvoorziening (begeleid of beschermd wonen, verslavingszorg).

Met het tijdig in gang zetten van voorzieningen na detentie wordt voorkomen dat er een gat valt tussen ontslag uit detentie en doorstroom naar een vervolgvoorziening, hulp van gemeente / zorgvoorziening of toezicht door reclassering.

## **Afstemming**

De experimentteams bestonden uit een kleine groep reclasseringswerkers en casemanagers. Vaak vormden zij een vast koppel voor de gedetineerde dat vanaf het begin samenwerkte en afstemde in het vormgeven van het re-integratietraject. Dat droeg bij aan de herkenbaarheid voor de gedetineerde, zorgde voor korte lijnen tussen reclasseringswerker en casemanager in de samenwerking en voorkwam dat de gedetineerde ging 'shoppen'.

Dat proces van samenwerken en afstemmen heeft er ook voor gezorgd dat reclasseringswerkers en casemanagers veel van elkaar hebben kunnen leren. Casemanagers leerden van de reclasseringswerkers m.b.t. reclasseringsmaatregelen, zorgvoorzieningen et cetera. Reclasseringswerkers leerden van elkaar, doordat zij gezamenlijk casussen bespraken, elkaar aanvulden en daardoor versterkten.

## **Tot slot**

Resumerend kunnen we stellen dat door relevante informatie bij elkaar te brengen en gezamenlijk te werken aan een re-integratietraject dat aansluit bij wat aan de detentie vooraf ging en voorbereid op de fase na detentie, een werkwijze is ontwikkeld waarmee duurzaamheid van re-integratietrajecten (geen kortetermijnoplossingen, maar acties die voor de langere termijn oplossingen/mogelijkheden bieden), continuïteit (in lijn met de levensloop van de gedetineerde en voortbordurend op wat aan detentie vooraf is gegaan) en integratie (goede afstemming van de diverse activiteiten op elkaar) wordt gerealiseerd. Een dergelijke samenwerking en een goede onderlinge afstemming van activiteiten rond een (ex)gedetineerde van alle betrokken instellingen is essentieel om de combinatie van hulp en zorg te kunnen bieden die nodig is voor een goede re-integratie (Welford et al., 2021).

## 5 Ontwikkelen van een Selectie Ondersteunend Model (SOM)

### 5.1 Inleiding

In de experimenten in PI Sittard en PI Arnhem is gewerkt aan de ontwikkeling van een Selectie Ondersteunend Model (SOM). Daarbij is ook input meegenomen uit enkele experimenten Effectieve Praktijken. SOM moet reclasseringswerkers en casemanagers in de PI ondersteunen bij de vraag voor welke gedetineerde reclasseringsinzet, in aanvulling op de re-integratieactiviteiten van casemanagers en gemeente, van meerwaarde is. SOM ondersteunt zowel bij het in kaart brengen van de beschikbare informatie bij reclassering en gevangeniswezen over een gedetineerde (screening), als bij het prioriteren voor welke gedetineerde reclasseringsinzet gewenst is (selectie).

In dit hoofdstuk beschrijven we eerst de bevindingen uit de testfase, gevolgd door de voorlopige definitieve criteria en wijze waarop deze gebruikt kunnen worden.<sup>21</sup>

### 5.2 Testen concept SOM-criteria

Zoals in hoofdstuk 2 is beschreven, zijn op grond van een inventarisatie onder reclasseringswerkers en casemanagers concept criteria voor SOM beschreven, welke zijn getoetst aan de literatuur. Deze concept criteria zijn met behulp van een SOM formulier (format in WORD) getest.

In de periode december 2020 tot en met 15 maart 2021 zijn over 157 gedetineerden SOM formulieren geüpload naar de beveiligde onderzoeksomgeving. Daarvan zijn er 18 niet meegenomen in de analyse, omdat er bijna niets ingevuld was (waarschijnlijk betrof het formulieren waar men nog mee bezig was) of omdat ze dubbel waren aangeleverd. Tabel 5 geeft een overzicht van de herkomst van de 139 bruikbare SOM formulieren. Daaruit blijkt dat SOM vooral is getest in het huis van bewaring (HvB) en maar beperkt in de gevangenis. Reden daarvoor is een hogere instroom in het HvB en verwarring in de startfase over de aparte onderdelen in het SOM formulier voor de fase gevangenis, waardoor de informatie een enkele keer ten onrechte is ingevuld bij fase HvB.

---

<sup>21</sup> De inhoud van dit hoofdstuk is eerder beschreven in een tussenrapportage voor het project SOM, zie Bosker et al., 2021.

**Tabel 5: Herkomst SOM formulieren**

Locatie	Huis van bewaring	Gevangenis	Totaal
PI Sittard	69	4	73
PI Arnhem	47	19	66
<b>Totaal</b>	116	23	139

Voor gedetineerden in de preventieve fase (HvB) kon op het SOM formulier worden aangegeven of er al een datum voor de rechtszitting bekend was, en of er een adviesrapport bij de reclassering was aangevraagd. Deze informatie is relevant, omdat zowel de zitting als het adviesrapport nieuwe informatie oplevert die van invloed kan zijn op een re-integratietraject. Deze informatie bleek echter vaak nog niet bekend. Voor de 116 gedetineerden in het HvB was bij 80 personen geen zittingsdatum ingevuld en bij 79 personen niet aangegeven of een reclasseringsadvies was aangevraagd. Het is goed mogelijk dat in een deel van die 79 casussen in een latere fase alsnog een advies wordt gevraagd.

In 51 van de 139 casussen bleek geen actuele informatie beschikbaar bij de reclassering. In de casussen waarin wel informatie beschikbaar was, werden vooral actuele rapportages ten behoeve van voorpleiding aan de Rechter Commissaris, raadkamerzitting of rechtszitting benoemd. Het recidiverisico was in 71 van de 139 casussen niet bekend (of ingevuld). Ook beschikbare informatie over criminogene en beschermende factoren, zelfredzaamheid en motivatie voor verandering / interventies varieerde per casus.

Casemanagers konden op het formulier relevante bevindingen uit de intake beschrijven. Dat is bij 41 van de 139 casussen gedaan. In de meeste gevallen wordt de situatie van de gedetineerde op de verschillende leefgebieden toegelicht. Ook wordt motivatie voor en behoefte aan begeleiding beschreven. Gedurende het testen gaven casemanagers aan geen tijd te hebben voor deze toelichting en het te ervaren als dubbele registratie, omdat reclasseringsswerkers deze informatie ook in Tulp kunnen inzien. Daarom is dit in een meerderheid van de casussen niet gedaan.

Tevens bleek uit de analyse van de ingestuurde formulieren dat informatie die wel beschikbaar zou moeten zijn, zoals datum binnenkomst en het primaire delict waarvan iemand wordt verdacht of waarvoor iemand is veroordeeld, in zo'n 25% van de casussen niet was ingevuld door de casemanager.

### **5.3 Beslissingen over selectie en reclasseringsinzet in de SOM experimenten**

In tabel 6 wordt een overzicht gegeven van de beslissingen die in de SOM experimenten zijn genomen in de 139 casussen. De optionele conclusies zijn in afstemming met de testlocaties in de

SOM-formulieren opgenomen en kunnen aangekruist worden waarna eventueel nog een toelichting wordt gegeven.

Uit tabel 6 blijkt dat in 33 van de 139 casussen reclasseringsinzet niet nodig wordt geacht. Met name in de preventieve fase (HvB) is in een groot aantal casussen (65 van de 116) besluitvorming uitgesteld. In totaal wordt voor 101 (73%) gedetineerden besloten (voorlopig) geen reclasseringsinzet te adviseren.

**Tabel 6: Beslissingen in SOM experimenten over noodzakelijke reclasseringsinzet**

Conclusie	Huis van bewaring	Gevangenis	Totaal
(voorlopig) geen reclasseringsinzet	93 gedetineerden	8 gedetineerden	101 gedetineerden
- Geen reclasseringsinzet nodig	28	5	32
- Besluit uitstellen en SOM later herhalen	65	3	68
Reclasseringsinzet <sup>22</sup>	12 gedetineerden	12 gedetineerden	24 gedetineerden
- Re-integratieplan aanvragen	2	3	5
- Toezicht voorbereiden	3	6	9
- Gedragsinterventie	3	0	3
- Begeleidingsgesprekken	2	0	2
- Initiëren zorg/hulp	3	4	7
Overig	3 gedetineerden	1 gedetineerden	4 gedetineerden
Geen conclusie	8 gedetineerden	2 gedetineerden	10 gedetineerden

### ***Besluitvorming uitstellen***

In een groot aantal zaken is besluitvorming over reclasseringsinzet uitgesteld. De beperkte aanwezigheid van reclasseringswerkers in de PI vanwege de corona-maatregelen is daarop van invloed geweest. Reclasseringswerkers willen eerst kunnen overleggen met de casemanager en eventueel de gedetineerde spreken, voor men een besluit neemt over reclasseringsinzet. Dat overleg vond nauwelijks plaats gedurende de pilot.

Als een adviesaanvraag is uitgezet door het OM en het advies is nog niet uitgebracht, dan vinden veel reclasseringswerkers en casemanagers dat daarop gewacht moet worden. Immers, dat advies geeft een actueel zicht op risico's en problematiek, en vormt daarmee een belangrijke basis voor

<sup>22</sup> Bij 1 gedetineerde in het HvB en 1 gedetineerde in de gevangenis zijn 2 soorten reclasseringsinterventies geadviseerd. Daarom tellen de activiteiten in dat cluster op tot 13.

een plan van aanpak. De informatie die al aanwezig is, ook als die vrij recent is, vind men dan onvoldoende om een besluit op te baseren. Bovendien is, in het geval van een lopende adviesaanvraag, de reclassering bij de gedetineerde betrokken, al is dat vaak een collega die niet in de PI werkt. Een deel van de professionals wil ook eerst duidelijkheid over het vonnis dat snel na het uitgebrachte advies volgt en waarmee duidelijk wordt hoe het justitiële kader eruit ziet. Dat is een belangrijke basis voor het re-integratietraject, aldus een deel van de reclasseringswerkers. Anderzijds wordt ook opgemerkt dat zo'n rapport lang op zich kan laten wachten en het in de beginfase van de hechtenis niet altijd duidelijk is of er een advies wordt aangevraagd. In de tussentijd kan wel aan urgente problematiek worden gewerkt. Voor het regelen van (klinische) behandeling is vaak een advies en vonnis nodig, maar andere problemen zoals het oplossen van schulden kunnen al heel goed in de preventieve fase worden opgepakt.

Gebrek aan actuele informatie bij de reclassering is vaak aanleiding om SOM uit te stellen. Gedetineerden waarover bij de reclassering nog weinig informatie beschikbaar is, behoren wel tot de potentiële doelgroep voor reclasseringsinzet, vindt men. Casemanagers willen over deze groep kunnen sparren met de reclassering en zien het als hun taak om de reclassering in te schakelen als zij dat nodig achten. Ter illustratie wordt de volgende casus beschreven:

*Een gedetineerde met een lange delictgeschiedenis die moeilijk te motiveren was voor hulp is enkele jaren geleden 'opgegeven' door de reclassering. Sindsdien is er geen advies meer uitgebracht aan het OM en is er geen nieuwe dossieropbouw bij reclassering. In een gesprek met de casemanager geeft de gedetineerde aan problemen te ervaren met middelengebruik en agressie en daar hulp bij te willen. De casemanager haalt de reclassering erbij die vervolgens via het OM regelt dat er dit keer wel een adviesrapport wordt aangevraagd, zodat een nieuwe analyse gemaakt kan worden van risico's, problematiek en interventiemogelijkheden.*

Veel testers kunnen zich vinden in de lijn dat de casemanager in deze zaken een signalerende functie heeft naar de reclassering. Anderen zijn van mening dat de reclassering zelf een mening zou moeten vormen over deze groep, bijvoorbeeld door met de gedetineerde in gesprek te gaan.

### **Reclasseringsinzet in PI geen prioriteit**

Reclasseringsinzet in de PI heeft volgens professionals geen prioriteit indien er sprake is van een laag recidiverisico, geen verblijfsstatus, zeer kort verblijf (< 4 weken), niet te motiveren of zaken waarin de gedetineerde zelf of eventueel met hulp van eigen netwerk, casemanager of gemeentelijke nazorg kan re-integreren. Deze argumenten sluiten aan bij de concept criteria in SOM.

Een combinatie van matig of hoog risico, meervoudige problematiek en beperkte zelfredzaamheid wordt veel genoemd als reden om reclasseringsinzet te prioriteren. Nadere prioritering kan

volgens professionals gezocht worden in: een combinatie van hoog recidiverisico met ernstig delictgedrag (gewelddelicten), te motiveren voor verandering, LVB, dak- en thuislozen, gedetineerden met verslavingsproblematiek, zorgmijders, jongvolwassenen (vanwege een eventuele doorplaatsing naar een justitiële jeugdinstelling).

### **Reclasseringsinzet in PI prioriteit**

In de zaken waarin reclasseringsinzet nodig wordt geacht, varieert de aard van de inzet: al in de PI het toezicht voorbereiden, een gedragsinterventie in de PI, begeleidingsgesprekken om bijvoorbeeld de gedetineerde te motiveren voor een interventie of het voorbereiden van hulp of zorg na detentie. Ook wordt, vanwege het ontbreken van actueel onderzoek, geadviseerd aan de PI om een advies re-integratieplan aan te vragen, waarin reclassering nader onderzoek doet en op grond daarvan adviseert welke interventies kunnen bijdragen aan recidivebeperking. Het aantal besluiten tot een vorm van reclasseringsinzet is met name in het HvB laag (voor 12 van de 116 gedetineerden in het HvB, oftewel 10%). Voor gedetineerden in de gevangenis wordt in de helft van de casussen (12 van de 23) een vorm van reclasseringsinzet geadviseerd.

Enkele SOM-criteria kwamen in de testfase niet of nauwelijks voor: TBS of ISD opgelegd, artikel 43.3 plaatsing en doorplaatsing met een zorgmachtiging.

Overigens vinden sommige professionals het maken van een selectie sowieso moeilijk: *“Ik wil me inzetten voor alle gedetineerden. Bij iedereen zijn eigen specifieke risico- en beschermende factoren aanwezig.”*

## **5.4 Voorlopige criteria voor SOM**

Op grond van de ontwikkel- en testfase lijken de in tabel 7 beschreven criteria inhoudelijk van meerwaarde voor SOM. In figuur 4 wordt dit nader toegelicht in een procesbeschrijving.

**Tabel 7: (Voorlopig) definitieve criteria voor SOM**

<b>Criteria</b>	<b>Toelichting:</b>
<b>Criteria voor geautomatiseerde prioritering /selectie, generiek dus zowel preventieve fase als na vonnis</b>	
1. Geen verblijfsstatus	Reclasseringsinzet heeft geen prioriteit, omdat gedetineerde na detentie geacht wordt Nederland te verlaten / niet re-integreert in de NL-samenleving.

2. Laag recidiverisico (recente RISC in IRIS niet ouder dan 1 jaar <sup>23</sup> )	Reclasseringsinzet heeft geen prioriteit. Op grond van risicobeginsel (RNR model, Bonta & Andrews, 2017) geen reclasseringsinzet nodig. Ook een systematisch literatuuronderzoek van Bosker et al. (2020) laat zien dat reclasseringsinzet voor delinquenten met een laag recidiverisico geen meerwaarde heeft. Eventuele hulp bij re-integratie wordt gedaan door casemanager en gemeente.
3. Geen informatie bij reclassering (RISC, adviesrapport, of gespreksverslagen toezicht, of info over uitvoering werkstraffen, of info over uitvoering gedragstraining)	Prioriteit reclasseringsinzet is lastig te bepalen voor reclasseringswerkers, tenzij ze met de gedetineerden in gesprek gaan. Het gaat om een aanzienlijke groep gedetineerden <sup>24</sup> Vanwege beperkte capaciteit bij de reclassering zou de werkwijze kunnen zijn dat reclassering bij deze groep wordt ingeschakeld op grond van zorgen bij casemanager. Om vervolgens op grond van contact met gedetineerde (bv driegesprek) mee te beslissen over re-integratietraject.  NB: als richtlijn kan worden aangehouden informatie ouder dan een jaar. Dit kan eventueel verder genuanceerd worden, bijvoorbeeld als oudere informatie aangeeft dat er sprake is van een hoog recidiverisico dan wel professioneel wegen.
4. Verblijfsduur < 4 weken	Reclasseringsinzet heeft geen prioriteit. De korte verblijfsduur maakt reclasseringsinzet lastig. Dit is primair een groep voor de casemanager in samenwerking met de gemeente. Bij zorgen kan de casemanager alsnog reclassering inschakelen.  Dit criterium kan in de PI toegepast worden op grond van het vonnis in eerste aanleg. In de preventieve fase zou SOM ingezet kunnen worden in de 3 <sup>e</sup> of 4 <sup>e</sup> week, net voor het eerste MDO, zodat reclassering, indien gewenst, kan deelnemen aan het trajectgesprek met gedetineerde en mee kan denken over invulling eerste D&R-plan.
<b>Criteria voor geautomatiseerde prioritering /selectie, specifiek voor preventieve fase</b>	
5. Lopende adviesvraag	Besluit over reclasseringsinzet in de PI uitstellen. Adviesrapport levert actuele analyse over risico, criminogene factoren en noodzakelijke interventies. Wel is er, indien relevant, contact tussen de reclasseringswerker (die het advies schrijft) en de casemanager. De gedetineerde komt weer naar voren in SOM als advies is uitgebracht /vonnis is uitgesproken. Dan opnieuw prioriteren.  Kanttekening: adviesaanvraag pas 8 tot 10 weken voor zitting bij reclassering bekend, dus bij deel preventief gehechten is deze informatie er nog niet in week 3 of 4 na binnenkomst.

<sup>23</sup> De Risicoscreener Geweld die in de PI wordt gebruikt volstaat niet omdat deze alleen het risico op geweld in detentie inschat.

<sup>24</sup> Reclassering heeft over ongeveer een kwart van de gedetineerden geen informatie (vijf jaar terugkijkend; 3RO/DJI, 2020), bureau WIZZIN (2021) komt tot een schatting van 13.000 gedetineerden en heeft daarbij een strengere norm aangehouden over hoe oud informatie mag zijn.

6. Jongvolwassen (18 – 23 jaar) + ASR wegingskader nog niet ingezet	Reclasseringsinzet heeft prioriteit. Alsnog ASR-wegingskader inzetten voor bepalen noodzaak overplaatsing naar JJI en toepassing jeugdstrafrecht. ASR-wegingskader zou moeten worden ingezet bij advisering aan de Rechter Commissaris, maar dit lijkt niet standaard te gebeuren.
<b>Criteria voor geautomatiseerde prioritering /selectie, specifiek voor fase na vonnis</b>	
7. Toezicht na detentie	Reclasseringsinzet heeft prioriteit. Gezamenlijk bepalen re-integratietraject en tijdig toezichthouder aanwijzen die al in PI toezicht voorbereidt. Gezamenlijke voorbereiding van het toezicht in de PI door reclassering en casemanager vergroot de kans op een succesvolle terugkeer (Duwe, 2012).
8. Artikel 43.3 plaatsing	Reclasseringsinzet heeft prioriteit (is verplicht). Reclassering heeft volgens de beleidsafspraken altijd een rol bij de plaatsing, in de vorm van een advies en toezicht.
9. ISD of TBS opgelegd	In de periode dat advisering is afgerond, de gedetineerde nog in (reguliere) detentie verblijft en de uitvoering van de maatregel nog niet is gestart, heeft reclasseringsinzet geen prioriteit. Reclasseringsinzet is standaard onderdeel van het traject gedurende de uitvoering van de maatregel.
10. Uitstroom met zorgmachtiging	Reclasseringsinzet heeft geen prioriteit (tenzij criterium 7). Gedetineerde stroomt door naar zorg waar behandeling wordt gestart / voortgezet.
<b>Criteria voor professionele weging en prioritering</b>	
<b>Criterium 11 t/m 17 worden getoond en in combinatie gewogen door reclasseringswerker en casemanager.</b>	
11. Risico recidive en letsel	Matig of hoog recidiverisico is een reden voor inzetten interventies gericht op recidivebeperking. Risico op letsel kan extra aanleiding zijn voor reclasseringsinzet, vanwege de potentiële ernst van een recidive. Omdat de ernst van het delictgedrag niet samenhangt met recidive (Van Horn et al., 2016) is dit op zichzelf geen criterium voor SOM. Ernst van het delict moet altijd gewogen worden in combinatie met de kans op recidive.
12. Criminogene factoren	Criminogene factoren zijn problemen die samenhangen met delinquent gedrag. Vooral een weging van de combinatie van criminogene factoren is relevant om op grond daarvan te bepalen hoe een re-integratietraject er uit zou moeten zien. Het is van belang om alle factoren waarvan bekend is dat deze samen kunnen hangen met delinquent gedrag (Bonta & Andrews, 2017; Van Horn et al. 2016) te beoordelen. Dat vraagt een bredere (meer factoren) en specifiekere (concrete problematiek op een factor) analyse dan de standaard screening van 5 leefgebieden door de casemanagers.
13. Beschermende factoren	De aard en hoeveelheid beschermende factoren worden gewogen in combinatie met de criminogene factoren. Hierbij zou gebruik gemaakt moeten worden van een gevalideerde screeningslijst zoals de SAPROF (De Vogel et al., 2012)



14. Zelfredzaamheid	Beperkte zelfredzaamheid prioriteert ondersteuning bij re-integratie, indien er sprake is van noodzakelijke hulp of zorg: kan gedetineerde de hulp of zorg zelf genereren of is daar ondersteuning bij nodig (Fassaert et al., 2013). Mogelijke indicatoren: LVB, laaggeletterdheid, psychiatrische problematiek, (gebrek aan) sociale steun, vrijheden binnen detentie (Van Ginneken, 2018; WRR, 2017).
15. Motivatie / te motiveren voor verandering	Te motiveren voor interventie is, in combinatie met risico en criminogene factoren, reden voor reclasseringsinzet. De groep die niet te motiveren is (bv kiezen voor criminaliteit) krijgt lage prioriteit. Historische informatie is relevant (bv eerdere onttrekkingen aan zorg of voorwaarden), maar een actuele inschatting is zeker zo belangrijk. Motivatie is immers veranderlijk en kan met de juiste benadering beïnvloed worden (Burrowes & Needs, 2009) Dit kan primair een taak voor de casemanager zijn die daar eventueel reclassering in kan betrekken.
16. Opgelegde bijzondere voorwaarden	Mogelijk kan een bepaalde voorwaarde al in detentie uitgevoerd of voorbereid worden.
17. Lopende contacten met hulpverleners	Beoordelen of behouden van continuïteit in die contacten is van belang voor succesvolle re-integratie.

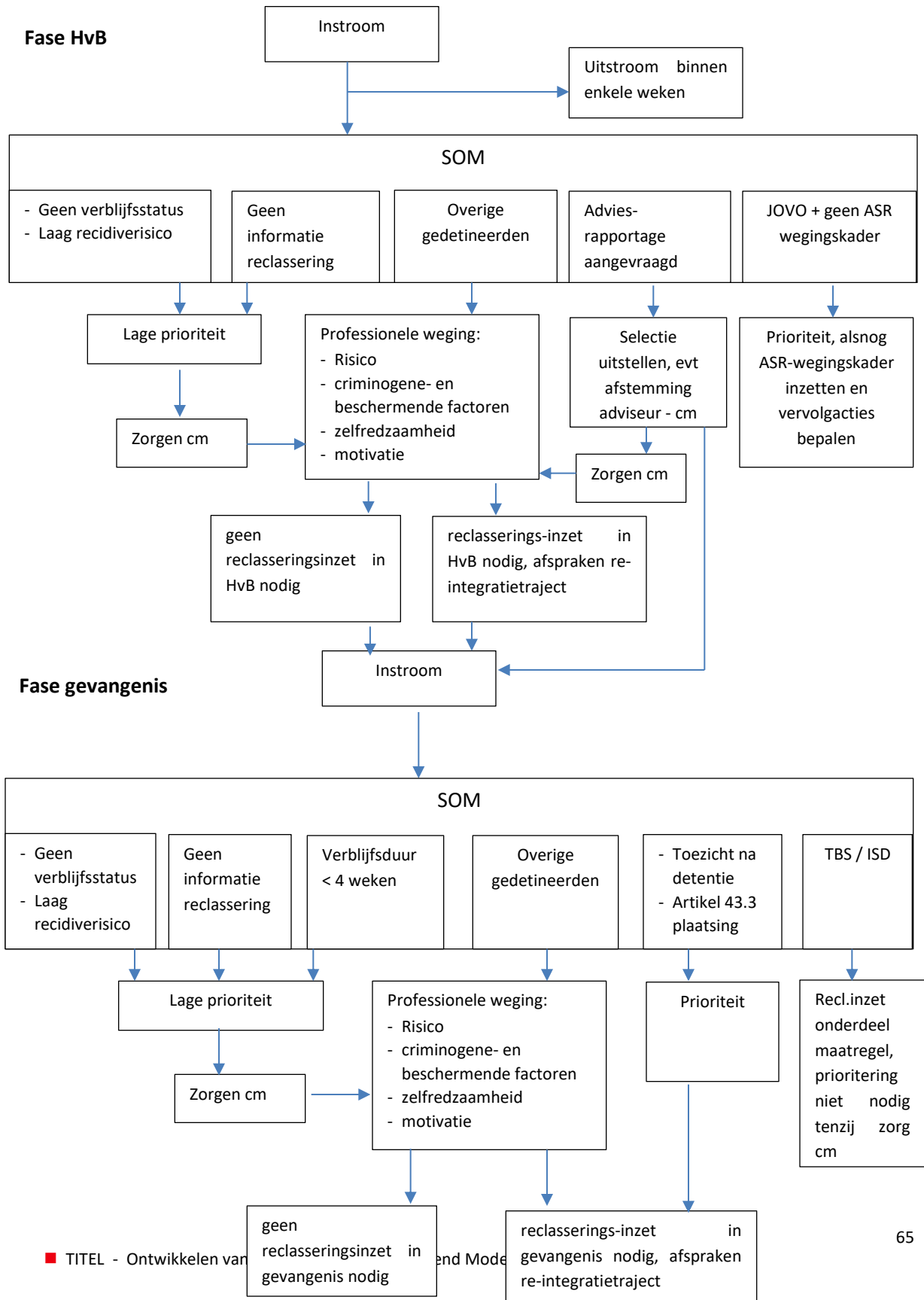
Casemanagers spreken in principe alle gedetineerden. Als zij op grond van deze contacten zorgen hebben over gedetineerden waarover op grond van bovengenoemde criteria wordt gesteld dat reclasseringsinzet geen prioriteit heeft, dan kunnen zij alsnog de reclassering betrekken.

Indien het aantal gedetineerden voor professionele weging nog te omvangrijk blijkt, zou een extra prioritering ingebouwd kunnen worden. Dan zou bijvoorbeeld een extra opsplitsing kunnen worden aangebracht tussen gedetineerden waar in ieder geval naar gekeken moet worden en een tweede groep waarnaar gekeken wordt indien daar voldoende tijd voor beschikbaar is. Mogelijke criteria voor prioritering:

- LVB, vanwege lage zelfredzaamheid (te bepalen op grond van SCIL).
- Indien er sprake is van een recidivekans, plegers van geweldsdelicten hoger prioriteren vanwege de ernst van een potentiële recidive (bepalen op grond van artikelcode actuele delict).
- Hoog risico hoger prioriteren dan medium risico.
- Meervoudige problematiek (bijvoorbeeld in RISC minimaal 3 criminogene factoren vastgesteld, of eventueel expliciet verslaving of dakloosheid).
- Jongvolwassenen, omdat die groep nog in ontwikkeling is en extra vatbaar voor negatieve beïnvloeding in de PI (bepalen op grond van leeftijd).

De in tabel 7 genoemde criteria voor selectie van gedetineerden voor reclasseringsinzet in de PI worden in figuur 4 visueel weergegeven. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen HvB en gevangenis. SOM zou zowel in het HvB als de gevangenis ingezet moeten worden.

**Figuur 4: Selectieproces met SOM**



## 5.5 Werkwijze SOM

In SOM worden screening en selectie gecombineerd. Dit houdt in dat het niet alleen gaat om criteria die nodig zijn om te selecteren voor welke gedetineerde de reclassering van meerwaarde kan zijn, maar dat deze ook input bieden voor de invulling van het re-integratietraject en eventuele reclasseringsinzet in de PI bij vormgeving en uitvoering daarvan. Bijvoorbeeld: de aanwezigheid van criminogene factoren is mede bepalend voor de vraag of reclasseringsinzet nodig is, maar biedt tevens aanknopingspunten voor noodzakelijke activiteiten of interventies (voor casemanager of reclasseringswerker).

Een aantal concept criteria lijken goed meetbaar en kunnen bijdragen aan een digitale selectie, maar een deel van de criteria moet in samenhang professioneel worden gewogen. Daarom is voorgesteld SOM uit twee delen te laten bestaan: een eerste deel waarin digitaal een eerste grove selectie plaatsvindt, en een tweede deel waarin voor de overgebleven gedetineerden een combinatie van criteria professioneel wordt gewogen door reclasseringswerker en casemanager, resulterend in een definitieve selectie inclusief aanknopingspunten voor de aard en inhoud van mogelijke reclasseringsinzet. (Of SOM daadwerkelijk te digitaliseren is, wordt momenteel onderzocht.)

Met behulp van een digitale tool zou over elke nieuwe gedetineerde de beschikbare informatie automatisch verzameld worden. Op grond daarvan wordt:

1. een prioritering aangebracht: voor welke gedetineerden zou reclasseringsinzet prioriteit kunnen hebben. Deze gedetineerden worden vervolgens professioneel beoordeeld.
2. een dashboard getoond met de beschikbare informatie over de (alle) gedetineerde(n) ten aanzien van de SOM-criteria. Op grond van professionele weging kan besluitvorming over een re-integratietraject en reclasseringsinzet in de PI ondersteund worden.

Alle gedetineerden zijn in SOM zichtbaar, ook degenen met een lage prioriteit of die nog niet geprioriteerd zijn. Reclasseringswerker en casemanager kunnen dus ook gedetineerden met een lage prioriteit voor reclasseringsinzet bekijken en zo nodig beslissen dat reclasseringsinzet gewenst is.

SOM ondersteunt besluitvorming over reclasseringsinzet in de PI door:

- op grond van criteria gedetineerden te selecteren voor wie reclasseringsinzet geen prioriteit heeft;
- op grond van criteria gedetineerden te selecteren voor wie reclasseringsinzet in de PI wel prioriteit heeft / zou kunnen hebben;
- een restgroep in beeld te brengen over wie op grond van beschikbare informatie een professionele weging gemaakt moet worden, om te bepalen of reclasseringsinzet prioriteit heeft.

Welke informatie beschikbaar is, verschilt per gedetineerde en per detentiefase. In de fase na het vonnis in eerste aanleg is meer informatie beschikbaar en kan een beter onderbouwd besluit worden genomen. 3RO en DJI hebben de wens om ook in de preventieve fase al een start te maken

met het ondersteunen van re-integratie en recidivebeperking. SOM kan daarbij ook in die fase behulpzaam zijn, met de kanttekening dat bepaalde informatie dan nog ontbreekt. Vonnis en verblijfsduur zijn dan bijvoorbeeld nog onbekend, waardoor het lastig is om een traject uit te zetten. Desondanks kan wel gestart worden met bijvoorbeeld motiverende gesprekken of voorbereiden van noodzakelijke hulp of zorg. SOM ondersteunt dit besluit door te laten zien voor welke gedetineerden dergelijke inzet prioriteit zou kunnen hebben, en door de relevante en beschikbare informatie te tonen, zodat casemanager en reclasseringswerker snel tot een besluit kunnen komen. Indien over een gedetineerde nieuwe relevante informatie beschikbaar komt, geeft SOM een signaal, en wordt zo nodig de prioritering aangepast.

## 5.6 Conclusie

Jaarlijks raken ruim 30.000 mensen gedetineerd (sommige mensen meerdere keren per jaar, dus het aantal unieke personen is iets lager). Een groot deel van de gedetineerden kampt met problemen. Zo'n 60% heeft psychische problemen, zo'n 50% kampt met een verslaving en zo'n 45% heeft een verstandelijke beperking. 47% van alle gedetineerden recidiveert binnen twee jaar.<sup>25</sup> Veel gedetineerden hebben hulp nodig om succesvol te re-integreren in de samenleving. De potentiële doelgroep voor reclasseringsinzet in de PI is daardoor groot.

Uit discussies met reclasseringswerkers, casemanagers en beleidsmedewerkers van 3RO en DJI blijkt dat men het eens is over het uitgangspunt van SOM dat de reclassering niet voor al die gedetineerden actief kan zijn in de PI en dat er dus selectie nodig is. De reclassering kan meer van betekenis zijn indien zij voor een wat kleinere groep de tijd kan nemen om te werken aan re-integratie. Er is echter nog maar beperkt consensus over de vraag voor welke gedetineerde de reclassering actief zou moeten zijn. Selectie betekent immers ook dat voor bepaalde gedetineerden geen reclasseringsinzet wordt geleverd, terwijl ook zij mogelijk ondersteuning kunnen gebruiken. Voor die groep zijn echter wel de casemanagers en eventueel gemeentelijke nazorg actief.

In de SOM experimenten is gewerkt aan het ontwikkelen van criteria voor selectie. Niet voor niets spreken we inmiddels liever over prioritering. Dat doet meer recht aan het feit dat de potentiële groep voor reclasseringsinzet groot is, en biedt flexibiliteit ten aanzien van de vraag voor wie de reclassering zich moet inzetten. Bij voldoende capaciteit kunnen dat ook gedetineerden zijn die wat lager zijn geprioriteerd.

In de testfase bleek het voor betrokken reclasseringswerkers en casemanager met name in het HvB lastig om te beslissen over de noodzaak voor reclasseringsinzet. Voor een groot aantal preventief gehechten werd besluitvorming uitgesteld. Daar waren een aantal oorzaken voor: 1) reclasseringswerkers konden het grootste deel van de testfase niet in de PI werken en daardoor

---

<sup>25</sup> Dienst Justitiële inrichtingen (2020). Infographic Gevangeniswezen 2020. Geraadpleegd op [dji.nl/feiten-en-cijfers/documenten](https://dji.nl/feiten-en-cijfers/documenten)

geen contact hebben met gedetineerden, 2) omdat men niet in de PI kon werken, was er ook maar heel beperkt contact met casemanagers waardoor men niet gezamenlijk tot een besluit kwam, 3) veel reclasseringswerkers wachten op een nog uit te brengen adviesrapport en het vonnis alvorens een besluit te nemen en 4) een deel van de reclasseringswerkers werkte nog vanuit de bestaande reclasseringsproducten en oude taakverdeling tussen reclassering en gevangeniswezen. Het beseft dat er meer mogelijk is aan reclasseringsinzet in de PI groeit, maar is nog geen gemeengoed en ook de specifieke invulling daarvan is nog in ontwikkeling. Het lage aantal beslissingen voor reclasseringsinzet in een HvB is mogelijk vertekend (lager uitgevallen in de testfase) door genoemde oorzaken.

Over een aantal criteria lijkt er op grond van de testfase relatief veel consensus. Dat betreft:

- Ongewenste vreemdeling: lage prioriteit
- Laag recidiverisico: lage prioriteit
- ISD of TBS opgelegd: lage prioriteit voor fase detentie
- Uitstroom met zorgmachtiging: lage prioriteit
- Lopende adviesvraag: lage prioriteit, reclasseringswerker die advies schrijft is aan zet en kan contact opnemen met de casemanager, zo nodig kan reclassering in PI worden ingeschakeld
- Toezicht na detentie: hoge prioriteit
- Artikel 43.3 plaatsing: hoge prioriteit
- Combinatie van matig/hog risico, veel criminogene factoren, weinig beschermende factoren, lage zelfredzaamheid en te motiveren voor verandering: hoge prioriteit. In de professionele weging worden daarbij ook opgelegde voorwaarden en lopende contacten met hulpverlening meegenomen.
- Niet te motiveren voor verandering: lage prioriteit
- Jongvolwassen en ASR wegingskader nog niet toegepast (preventieve fase): hoge prioriteit

Criteria waarover discussie is, en die nu wel in SOM zijn opgenomen:

- Geen (actuele) informatie bij reclassering: richtlijn in SOM is geen prioriteit omdat lastig te bepalen is welke inzet nodig is. Op grond van dit criterium vallen zo'n 13.000 gedetineerden af (Wizzin, 2021). Zou reclassering wel zelf willen overwegen of inzet nodig is, dan zou zij in gesprek moeten met de gedetineerde wat een aanzienlijke capaciteit vraagt. Daarom is voorgesteld dat de reclassering dit alleen doet op grond van signalen van de casemanager.
- Verblijfsduur < 4 weken: richtlijn in SOM is geen prioriteit omdat de verblijfsduur te kort is om daadwerkelijk actief te worden. Ook dit betreft een grote groep gedetineerden, zo'n 10.000, waarvan een groot deel arrestanten (de groep zal deels overlappen met de groep waarover weinig informatie beschikbaar is, maar cijfers daarover zijn niet bekend, Wizzin, 2021). Ondersteuning aan deze groep wordt geboden door casemanagers en gemeentelijke nazorg. De wijze waarop deze richtlijn vorm kan krijgen (met name voor

preventief gehechten waarvoor verblijfsduur nog niet duidelijk is), is SOM inzetten in de 3<sup>e</sup> of 4<sup>e</sup> week na instroom. Dit criterium is eenvoudig aan te passen door het moment van inzetten SOM naar voren te schuiven, waardoor er automatisch meer gedetineerden voor professionele weging in aanmerking komen.

Mochten bovenstaande voorlopige criteria tot onvoldoende selectie leiden, dan kan overwogen worden om een of meer van de volgende criteria toe te voegen: LVB, combinatie van risico op recidive en letsel, hoog risico hoger prioriteren dan medium risico, meervoudige problematiek (bijvoorbeeld in RISC minimaal 3 criminogene factoren vastgesteld), jongvolwassenen.

Een aanzienlijke groep gedetineerden stroomt meerdere keren per jaar in (Wizzin, 2021). Vooral nog gaat het beschreven model er van uit dat zij bij elke nieuwe binnenkomst opnieuw gescreend worden, omdat een nieuw delict kan leiden tot een andere weging. Overwogen kan worden om hierin keuzes te maken en daarvoor een criterium toe te voegen aan SOM.

### ***SOM en Risicoscreener Geweld***

In de inleiding beschreven we dat in de afgelopen periode de Risicoscreener Geweld is geïmplementeerd binnen DJI. Daarmee wordt het risico op gewelddadig gedrag tijdens en na detentie ingeschat. Ten tijde van de SOM experimenten werd de Risicoscreener Geweld nog niet gebruikt in de betrokken PI's. Als deze is geïmplementeerd, dan kan de inschatting meegenomen worden als input voor SOM, naast de informatie uit de risicotaxatie door de reclassering. RISC wordt door de reclassering gebruikt voor een inschatting op de kans op recidive en de risicofactoren die daaraan ten grondslag liggen. De Risicoscreener Geweld kent een ander doel en is daarmee een aanvulling op de informatie van de reclassering. Zowel RISC als de Risicoscreener Geweld kunnen input vormen voor de SOM-criteria 'risico recidive en letsel', 'criminogene factoren' (in de Risicoscreener Geweld risicofactoren genoemd) en 'beschermende factoren'.

### ***Kanttekeningen bij de ontwikkeling van SOM***

De ontwikkeling van criteria voor SOM kent een aantal kanttekeningen die van invloed zijn op de resultaten.

- SOM selecteert voor reclasseringsinzet in de PI. Wat die inzet zou kunnen zijn, is nog volop in ontwikkeling. In het project Effectieve Praktijken wordt hiermee geëxperimenteerd. Al jaren biedt de reclassering in de PI advisering voor DJI en gedragstrainingen. Een deel van de betrokken professionals heeft dat beeld nog voor ogen. In de SOM-experimenten, maar zeker ook in het project Effectieve Praktijken, worden andersoortige activiteiten verkend, zoals motiverende gesprekken met gedetineerden of ondersteuning bij toeleiding naar zorg of hulp. Het verdient daarom aanbeveling om op termijn de SOM-criteria bij te stellen.

- De beschikbare capaciteit van de reclassering in de PI is nog niet bepaald en kan variëren op grond van (toekomstige) beleidsmatige/politieke beslissingen. Daardoor is het lastig te bepalen of met de huidige criteria voldoende selectie plaatsvindt.
- In de periode waarin de SOM-criteria werden getest, was het grotendeels onmogelijk voor reclasseringswerkers om in de PI te werken. Bovendien waren casemanagers belast met de implementatie van de wet S&B en het opvangen van de gevolgen van de corona-maatregelen. Als gevolg daarvan bleek er weinig te worden samengewerkt tussen reclassering en casemanager en vond er weinig overleg plaats over en met gedetineerden. Mede daardoor werd relatief weinig besloten tot reclasseringsinzet in de PI. Dit heeft de analyse van bruikbaarheid van SOM-criteria beperkt. Daarom spreken we in deze rapportage over voorlopige criteria en verdient het aanbeveling om de criteria nogmaals te testen als coronamaatregelen zijn opgeheven en er voldoende tijd en ruimte is voor samenwerking tussen casemanagers en reclasseringswerkers.
- De SOM-criteria zijn getest met een format in WORD. Dit betekende veel extra administratieve handelingen en een omslachtig werkproces. Dat werd zowel door reclasseringswerkers als casemanagers als lastig ervaren. Daardoor ontstond bij hen geen goed beeld over de mogelijke meerwaarde van SOM. Indien mogelijk verdient het aanbeveling om een nieuwe test uit te voeren met een gedigitaliseerde versie, zodat daadwerkelijk kan worden ervaren of SOM de besluitvorming ondersteunt.

Om bovenstaande redenen moeten we concluderen dat de SOM-criteria maar beperkt getest zijn. Het verdient daarom aanbeveling deze in een latere fase – als reclasseringswerkers weer in de PI mogen – opnieuw te testen. Daarbij zou overwogen kunnen worden om SOM eerst te digitaliseren, zodat praktijkervaring kan worden opgedaan met een tool die gebruikersvriendelijker is. In een nieuwe test zou met name gekeken moeten worden naar gedetineerden in een HvB, met een korte strafduur, en waarover weinig reclasseringsinformatie beschikbaar is. Over die groep bestaat nog veel discussie. Resultaten in de experimenten van het project Effectieve Praktijken, waar men specifiek naar deze groepen kijkt, zouden daarin meegenomen moeten worden.

Daarnaast lijkt het wenselijk om SOM te beschouwen als een dynamisch model, waarin criteria worden aangepast op grond van ontwikkelingen in wetgeving, beleid en praktijk. Te denken valt bijvoorbeeld aan veranderende visies ten aanzien van de aard van de reclasseringsinzet in de PI, of veranderingen in beschikbare capaciteit voor de reclassering.

## 6 Lerend veranderen

### 6.1 Inleiding

Zoals in hoofdstuk 1 beschreven is in Effectieve Praktijken en SOM gekozen voor een ontwikkelingsgerichte benadering. 'Lerend veranderen' was daarin de kern, dat wil zeggen dat de leden van het experimentteam werkenderwijs van elkaar leerden én bijdroegen aan de ontwikkeling van een werkwijze voor het gezamenlijk vormgeven van re-integratietrajecten voor gedetineerden. Alle experimentteams zijn daarin begeleid door een leerprocesbegeleider. In dit hoofdstuk beschrijven we allereerst de context van waaruit de leerprocesbegeleiders hun werk hebben gedaan, namelijk die van het opgavegericht werken (6.2). Vervolgens gaan we in op de rol van de leerprocesbegeleiders en de ervaringen die zij hebben opgedaan in de experimenten van Effectieve Praktijken en SOM (6.3). In 6.4 beschrijven we de ervaringen met casusleerbijeenkomsten, een methode die speciaal voor Effectieve Praktijken en SOM is ontwikkeld. In 6.5 gaan we kort in op het leren van experimenten onderling en het leren van de eigenaren. In 6.6 gaan we tot slot in op de vraag hoe het proces van lerend veranderen in Effectieve Praktijken en SOM is verlopen en wat voor inzichten dat heeft opgeleverd.

### 6.2 Opgavegericht werken in de experimenten

De experimenten Effectieve Praktijken en SOM hadden geen opdracht met een duidelijk format of richtlijn hoe deze in te vullen, maar een opgave, namelijk om met alle participerende medewerkers gezamenlijk (!) re-integratietrajecten voor gedetineerden vorm te geven.<sup>26</sup> Er zitten twee kanten aan de medaille in de vrije ruimte die opgavegericht werken met zich meebrengt, en dat blijkt in retrospectief door alle betrokkenen (projectleiding, eigenaren, leerprocesbegeleiders en de leden van de experimentteams) ook zo ervaren te zijn.

Aan de ene kant vond men het lastig dat er geen duidelijke opdracht plus voorgestelde werkwijze lag waarmee men aan de slag kon gaan. Casemanagers en reclasseringswerkers weten wel wat de opgave is in hun eigen werk (zie daarover paragraaf 1.6), maar het gezamenlijk vormgeven van het re-integratieproces stelde hen voor nieuwe vragen (wie doet wat, hoe overleg je met elkaar, hoe kom je tot gezamenlijke bepaling van doel en richting, hoe kom je tot samenwerking met gemeenten en andere ketenpartners?).

Aan de andere kant is men de ruimte die opgavegericht werken geeft steeds meer gaan waarderen. De ruimte om te experimenteren, om op zoek te gaan naar creatieve oplossingen, daarover met elkaar te 'sparren' (een woord dat we veel gehoord hebben) en niet bezig te zijn met een product, maar met een traject.

---

<sup>26</sup> Het project SOM had daarnaast nog de opdracht om een Selectie Ondersteunend Model te ontwikkelen. Dat is beschreven in voorgaand hoofdstuk.



Bij opgavegericht werken past afstemmen op de situatie en uitproberen wat werkt in die situatie. 'Dat is altijd maatwerk en dus onontgonnen terrein' (Houtkamp et al., 2019, p. 9). In de nulmeting (Hanrath et al., 2020) schetsten we al dat een dergelijke manier van werken enkele interessante patronen oplevert (zie Van der Steen, Van Delden & Van Schaik, 2020). We laten deze hieronder opnieuw de revue passeren en koppelen deze aan de ontwikkelingen in de experimenten over de totale periode.

1. *Uitwisselen van waarden, belangen, overtuigingen.* Ook al werd de opgave (samen vormgeven van re-integratietrajecten) door eenieder omarmt, dat wilde nog niet zeggen dat iedereen vanuit dezelfde overtuigingen of vanuit dezelfde visie in het experiment stapte. Dat werd in de eerste fase al duidelijk bij het gezamenlijk maken van een cliëntreis, waarmee gekeken werd hoe het huidige pad dat een gedetineerde bewandelt op weg naar buiten eruit ziet, welke hiaten daarin zitten en wat de mogelijkheden zijn voor samenwerken aan het vormgeven van re-integratie trajecten.<sup>27</sup> Dat schiep ruimte om niet alleen elkaars werkwijzen te leren kennen, maar ook onderliggende beweegredenen, standpunten, waarden en opvattingen. In het tweede experimentjaar boden de casusleerbijeenkomsten een basis voor deze uitwisseling van waarden, belangen en overtuigingen (daarover in 6.4 meer).
2. *Gedeeld eigenaarschap:* We schetsten in de nulmeting al (Hanrath et al., 2020) dat het zich eigen maken en het zich eigenaar voelen van de opgave een lastige start had, doordat de leden van het experimentteam niet betrokken waren geweest bij de planvorming. Dat leverde bijvoorbeeld in het experiment Zaanstad weerstand op: men was daar met een grote groep reclasseringswerkers al geruime tijd actief in de PI en voelde zich niet verbonden aan de opgave die in het projectplan was geformuleerd.

Het gezamenlijk maken van de cliëntreis hielp in sommige experimenten om zich meer eigenaar te voelen van de opgave. Maar meer nog kreeg eigenaarschap vorm door daadwerkelijk gezamenlijk aan de slag te gaan met het re-integratieproces van gedetineerden.

3. *Inzoomen en uitzoomen:* Opgavegericht werken vereist af en toe even uitzoomen op de dagelijkse praktijk, niet verzuipen in uitvoerend werk, maar tijd blijven nemen om met wat meer afstand naar het werk te kijken. De casusleerbijeenkomsten hebben bijgedragen aan het creëren van die ruimte. In eerste instantie ging het in die bijeenkomsten nog vooral over praktische zaken, maar vervolgens zagen we ruimte ontstaan om meer verdiepend en op afstand te kijken naar casussen en het eigen handelen en daarvan te leren voor eigen inzet en voor de werkwijze in het vormgeven aan re-integratietrajecten.

---

<sup>27</sup> In vier experimenten van Effectieve Praktijken is dat zeer uitgebreid gedaan (meerdere bijeenkomsten aan besteed), in andere experimenten is dat klein gebleven (een bijeenkomst) of niet gedaan (SOM).

De 'uitzoom-tijd' voor de leerprocesbegeleiders lag vooral in de intervisiebijeenkomsten (zie daarover paragraaf 6.3.3) en de overleggen met de landelijke projectleiders van Effectieve Praktijken en SOM.

4. *Vertrouwen*: Een goede samenwerking staat of valt met het vertrouwen van de verschillende partijen in elkaar. Daarin spelen openheid en een goede communicatie een rol, enerzijds tussen experimentteam en stuurgroep en anderzijds tussen experiment en landelijke projectleiding. Het is lastig om er een eensluidende conclusie over te trekken, maar korte lijnen lijken helpend te zijn geweest voor het vertrouwen in elkaar en in de opgave. De leerprocesbegeleiders hebben vaak als brug gefungeerd tussen stuurgroep/projectgroep en experimentteam en op die manier gezorgd voor informatie over en weer. In SOM en in verschillende experimenten Effectieve Praktijken zat de landelijke projectleiding direct aan tafel met experimentteam en/of stuurgroep wat de informatiestroom verkortte.
5. *Rekening houden met ondersteunende systemen*: Casemanagers en reclasseringswerkers hebben ieder hun eigen systemen, waarin zij hun eigen activiteiten registreren: respectievelijk TULP en IRIS. Vanaf november 2019 zijn de reclasseringswerkers uit de experimentteams hun activiteiten<sup>28</sup> gaan registreren bij 'Reclasserings-activiteiten' (RACT) in Iris. In het werken aan de opgave werd een gezamenlijk systeem gemist, waarin zowel casemanagers als reclasseringswerkers hun doelen en acties konden noteren en wederzijds de ontwikkelingen konden volgen.
6. *Niet kijken naar de opgave als begin maar als vervolg*: Werken aan de opgave ontstond niet vanuit een blanco situatie. 3RO en DJI hadden al een rol in het vormgeven van re-integratietrajecten en hadden daarin ook al hun eigen werkprocessen ontwikkeld. In verscheidene PI's waren reclasseringswerkers al actief, vaak in het kader van de uitvoering van reguliere producten (advies voor OM of voor DJI), soms ook al met een wat ruimere taakstelling (vanuit Ruim Baan). Toch gaf dat in het begin verwarring, zeker ook door het ontbreken van een duidelijke koersbepaling voor Effectieve Praktijken en SOM. Bij sommige reclasseringswerkers leverde dat de reactie op: maar wat gaan we dan anders doen? We doen dit toch al?

Reclasseringswerkers waren – zeker in de beginfase – geneigd om vooral aan hun reguliere producten te denken. Gaandeweg ontstond in de experimenten bij verschillende experimentleden meer oog voor trajectdenken.

De experimenten waren weliswaar een 'organisatorische buitenboordmotor' (Van der Steen, Van Delden en Van Schaik, 2020, p. 26) maar konden niet losgezien worden van andere activiteiten in de PI of bij de 3RO. Er is in diverse experimenten aandacht geweest

---

<sup>28</sup> Dat wil zeggen alle inhoudelijke reclasseringsactiviteiten die niet vallen onder het reguliere werk zoals reclasseringsadvies, toezicht, werkstraf, justitiële interventies of EC.

voor het houden van verbinding met collega's (reclasseringswerkers buiten de PI en collega's van de casemanagers in de PI). Dat gebeurde onder andere door het organiseren van voorlichtende bijeenkomsten, zowel in de PI's als voor de eigen reclasseringsorganisatie. Door corona-maatregelen zijn deze nog niet altijd van de grond gekomen.

7. *Rekening houden met kaders*: Werken aan een opgave betekent dat er veel ruimte en vrijheid is om activiteiten te ontplooiën, maar het betekent niet dat er geen kaders zijn. Reclasseringswerkers en casemanagers zullen zich moeten verhouden tot bestaande kaders vanuit de eigen taakstelling. Daarnaast (zie ook hoofdstuk 1) zijn er diverse nieuwe landelijke kaders van invloed op de experimenten, zoals het bestuurlijk akkoord en de Wet S&B. Beide zijn ondersteunend voor de opgave waar Effectieve Praktijken en SOM voor staan. Het BA stimuleert samenwerking tussen DJI, 3RO en gemeenten. Door de wet S&B komt er meer aandacht voor een persoonsgericht re-integratietraject, is er een steviger kader gecreëerd voor de rol van casemanagers in het vormgeven van re-integratietrajecten (bijvoorbeeld door het invoeren van trajectgesprekken, benoemen van doelen en acties, verplichten van een grotere betrokkenheid van gedetineerde) en wordt gegevensuitwisseling tussen 3RO, PI en gemeenten eenvoudiger.

### 6.3 De leerprocesbegeleiders

In de zomer van 2019 zijn zeven bevlogen reclasseringswerkers geworven om de rol van leerprocesbegeleider te vervullen in Effectieve Praktijken en in het voorjaar van 2020 is een achtste leerprocesbegeleider aangenomen voor het begeleiden van de SOM-experimenten in Arnhem en Sittard. De taak van de leerprocesbegeleiders was het leerproces van het team te stimuleren 'door vragen te stellen, te reflecteren, te werken vanuit het klantperspectief (maatschappij en gedetineerde) en onderzoek naar aannames of veronderstellingen te stimuleren' (3RO/DJI, 2019, p. 2).

Het concept en deze rol van leerprocesbegeleider is nieuw. Noch 3RO, noch DJI had daar voorafgaand aan de experimenten ervaring mee opgedaan. Voor het vormgeven van deze rol in de experimenten kon ook niet teruggevallen worden op ervaringen uit andere sectoren.<sup>29</sup> In die zin vormde de inzet van leerprocesbegeleiders een experiment binnen de experimenten.

#### 6.3.1 Rolinvulling en taken

Zeker in de beginfase waren de leerprocesbegeleiders – evenals het experimentteam en de eigenaren – zoekende naar hun rol. Sommige lieten zich verleiden om in de rol van kartrekker of projectleider te stappen en waren druk met het regelen van organisatorische en

---

<sup>29</sup> Wel zijn nagenoeg tegelijk met de Effectieve Praktijken buurtprojecten gestart vanuit Reclassering Nederland, waarin ook leerprocesbegeleiders zijn ingezet (Hinssen et al., 2021).

randvoorwaardelijke zaken. De invulling van die rol hing uiteraard ook samen met capaciteiten en persoonlijkheid van de leerprocesbegeleider, maar ook met de aard van het team, het stadium waarin het team zat, de aansturing en betrokkenheid van eigenaren, de aard en grootte van het experiment en de eerdere aanwezigheid van reclasseringswerkers in de PI. Een team waarin een duidelijke kartrekker of meewerkend voorman zit, heeft minder behoefte aan leiding en sturing van een leerprocesbegeleider dan een team dat nog in een fase van verkennen verkeert en elkaar leren kennen. En een team waarin veel verloop is, vraagt een andere leiding dan een team dat stabiel van samenstelling is.

Het was achteraf gezien beter geweest als vooraf een inschatting was gemaakt van wat nodig was in elk experiment, en daar een leerprocesbegeleider aan te trekken met competenties die daarmee matchten.

### **Taken**

Zoals in hoofdstuk 1 al beschreven was hun taak om:

1. Samen met het experimentteam het project te concretiseren.
2. Het experimentteam te begeleiden in hun leerproces.
3. Eventueel kennistekort/-behoefte te signaleren en te zorgen dat hierin werd voorzien.

#### **6.3.1.1 Concretiseren project**

De leerprocesbegeleiders zijn later aangehaakt en waren in die zin niet betrokken bij het maken van het projectplan en ook het experimentteam was al samengesteld toen zij startten. Zij moesten zelf eerst een plekje zien te vinden in het experiment en zich verhouden tot de doelen van het experiment en de mensen die het zouden gaan uitvoeren. De leerprocesbegeleiders hebben vervolgens meegedacht en advies gegeven bij het ontwikkelen van een werkwijze. Ze hielden de doelen in het vizier en dachten mee over invulling van de verschillende activiteiten in het ontwikkelen van re-integratietrajecten. De een had daarin een meer sturende rol, bijvoorbeeld door het voorzitten van de bijeenkomsten van het experimentteam. Een ander was daarin meer op afstand in een adviserende rol.

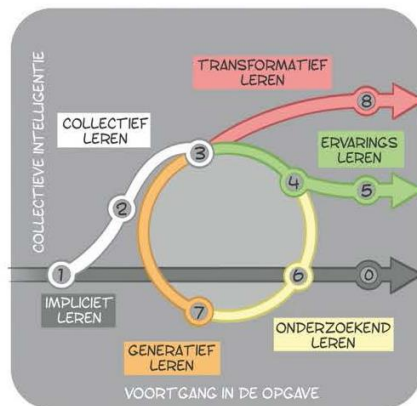
De leerprocesbegeleiders hebben verder een belangrijke rol vervuld bij het ondersteunen van het team in het uitvoeren van hun taken door hen te informeren, te enthousiasmeren, te zorgen voor vertrouwen en een goede sfeer in het team (veel persoonlijk contact houden) en door te investeren in het verbinden van de verschillende meningen/culturen/opvattingen.

#### **6.3.1.2 Begeleiden van het samen leren**

Samen werken aan een opgave vraagt om vanuit een open houding gezamenlijk te komen tot meerwaarde, met inzet van ieders kwaliteiten en talenten en vooral ook de bereidheid om van

elkaar en met elkaar te leren. Dat is geen gemakkelijke opgave voor professionals uit organisaties die vaak eerder belerend (met veel protocollen en richtlijnen) zijn dan lerend (vgl. Wierdsma & Swieringa, 2017). Als leidraad voor het (begeleiden van het) leerproces in Effectieve Praktijken en SOM zijn de principes van het opgabegericht teamleren als uitgangspunt genomen (Houtkamp, Ruijters & De Vries, 2019). Houtkamp en collega's (2019) onderscheiden verschillende fases met ankerpunten die ieder een andere vorm van leren vragen (zie figuur 5).

**Figuur 5: Ankerpunten en leertheoretische grondtonen van het leren achter elk ankerpunt in het model voor opgabegericht teamleren (Houtkamp et al., 2019, p. 53).**



**Ankerpunten:**

- 0 vernieuwen onder druk
- 1 wat hebben we te doen?
- 2 wat is onze ambitie?
- 3 wat is onze norm?
- 4 hoe doen we het nu?
- 5 wat oogsten wij?
- 6 waarom werkt het (niet)?
- 7 hoe geven we nieuwe inzichten vorm?
- 8 hoe ontwikkel ik nieuw perspectief

**Grondtonen van leren:**

- Grijs: impliciet leren
- Wit: collectief leren
- Groen: ervaringsleren
- Geel: onderzoekend leren
- Oranje: generatief leren
- Roze: transformatief leren

In het gezamenlijk vormgeven van re-integratietrajecten voor gedetineerden zijn in de eerste fases vooral de verschillende ambities en ieders normen verkend (ankerpunt 1 en 2 in figuur 5), onder andere door het gezamenlijk beschrijven van de cliëntreis. In enkele experimenten heeft dat positief uitgedrukt voor het leerproces: er zat veel spirit in die bijeenkomsten en impliciet leren [grijs] ging zo over in collectief leren [wit]. Men kreeg een gezamenlijke focus met de re-integratie van de gedetineerde als stip op de horizon.

In de volgende fase, bij het vormgeven van de processen van screening en selectie en het voorbereiden en uitvoeren van re-integratietrajecten, is steeds gekeken naar waar men nu staat en is getoetst wat wel en niet werkt en waarom dat zo is (ankerpunten 4 en 5). We kunnen stellen dat dat niet altijd even bewust en gestructureerd is gebeurd, waardoor het leerrendement daarvan onduidelijk en ongrijpbaar bleef. Er was in die fase wel ruimte voor ervaringsleren [groen] en onderzoekend leren [geel], maar dat kreeg pas echt handen en voeten in het werken met casusleerbijeenkomsten (die 6.4).

In enkele experimenten zijn opgedane ervaringen met elkaar geëvalueerd en beschreven (ankerpunt 6), wat tot meer verdiepend onderzoekend leren leidde. In enkele experimenten zoals Zwolle en Zaanstad heeft men ook al geïnvesteerd in het gezamenlijk benoemen van inzichten die zijn opgedaan en het maken van een vertaling naar een werkwijze voor de toekomst (ankerpunt 7). Daarmee is een begin gemaakt met generatief leren [oranje].

Op individueel niveau zal het participeren in het experiment zeker ook geleid hebben tot transformatief leren [roze], waarbij 'oude ontoereikende manieren van kijken' vervangen worden door 'nieuwe bredere, betere manieren' van kijken (Houtkamp et al., 2019, p. 210). We schatten in dat dat op teamniveau nog niet zo is.

De leerprocesbegeleiders concluderen dat zij minder hebben kunnen bijdragen aan het leerproces van de experimentleden dan dat ze gewild hadden. 'Het leren is nog klein gebleven' zegt een van de leerprocesbegeleiders. Er is zeker op individueel niveau geleerd door de deelnemers, maar dat heeft nog niet altijd en overal geleid tot een collectief leerproces of tot een proces van generatief of transformatief leren. Als redenen voor het stagneren van het leerproces noemen ze onder andere de lange aanloop die de experimenten nodig hadden en vervolgens de coronamaatregelen, waardoor fysiek bij elkaar komen niet meer mogelijk was. De leerprocesbegeleiders merken ook op dat lang niet alle experimentleden in staat waren om zich lerend op te stellen. Wat we ook terughoren, is dat allerlei belemmeringen en praktische vraagstukken steeds naar voren werden schoven en zo het leerproces in de weg zaten. Zo kwam bijvoorbeeld in een van de experimenten steeds naar voren dat de reclasseringswerkers zich te gast voelden in de PI en lastig aansluiting vonden met de medewerkers in de PI.

### **6.3.1.3 Kennis inbrengen**

Zeker in de casusleerbijeenkomsten hebben de leerprocesbegeleiders een actieve rol gehad in het inbrengen van kennis (zie 6.4). Daarnaast gebeurde dat ook ad hoc op basis van vragen van experimentleden. De leerprocesbegeleiders merkten dat casemanagers daar behoefte aan hadden. Juist de ruimte om even tussendoor vragen te stellen, was belangrijk voor het overbrengen van kennis. Ook daarin zijn de corona-maatregelen een spelbreker geweest.

### **6.3.2 Beleving van hun rol**

De leerprocesbegeleiders hebben het niet gemakkelijk gehad in het vormgeven van hun rol in de experimenten. Desalniettemin bliken ze ook met voldoening en trots terug op wat ze hebben bereikt. Dat zijn bijvoorbeeld producten die ze achterlaten. Zo zijn er verschillende powerpointpresentaties gemaakt door een leerprocesbegeleider met betrekking tot de theoretische onderwerpen die in de casusleerbijeenkomsten aan de orde kwamen. Ook andere leerprocesbegeleiders hebben daarvan gebruik gemaakt. Een andere leerprocesbegeleider heeft filmpjes ten behoeve van de casusleerbijeenkomsten gemaakt, die ook prima voor andere doelen gebruikt kunnen worden. De leerprocesbegeleiders werkzaam in de drie experimenten in Noord-Holland zijn trots op de inspiratie-ochtend die ze voorjaar 2021 hebben georganiseerd voor de deelnemers van de drie experimentteams in Noord-Holland.

Verder zijn de leerprocesbegeleiders er ook trots op dat ze de boel draaiende hebben weten te houden, ondanks dat het team soms het bijtje erbij neer wilde gooien, zeker toen restricties door

corona-maatregelen het fysiek werken in de PI onmogelijk maakten. Ze zijn er ook trots op dat ze het zelf hebben volgehouden, ondanks de vele tegenslagen en teleurstellingen die ze tegenkwamen, zoals een groot verloop in de experimentteams, niet altijd gemakkelijke communicatie met eigenaren en het zoeken naar de eigen taak- en rolinvulling.

Nu het einde van de experimenten nadert en hun taak als leerprocesbegeleider per 1 oktober gaat stoppen, horen ze meer en meer wat hun meerwaarde is geweest en krijgen ze te horen (van eigenaren en experimentteam) dat men graag die rol van leerprocesbegeleider wil behouden.

### **6.3.3 Intervisie**

Enkele maanden na de start van Effectieve Praktijken is intervisie gestart voor de leerprocesbegeleiders, begeleid door de HU. Gekozen is voor een bijeenkomst van 1,5 uur, die de leerprocesbegeleiders vooraf voorbereidden door een inbreng (met een vraag/vragen) toe te sturen aan de intervisiebegeleider en de collega leerprocesbegeleiders.

De groep is in de periode oktober 2019 tot en met april 2021 dertien keer bijeen geweest. Voor de lockdown min of meer maandelijks en fysiek in Utrecht, vanaf de zomer van 2020 via beeldbellen.

Het was een illusie om te denken dat in anderhalf uur acht inbrengen besproken konden worden. Het werkte echter goed dat iedereen voor elke bijeenkomst de eigen ervaringen op papier zette, waardoor men op de hoogte bleef van ieders zoektocht, hindernissen en successen. Dat gaf steun en het gevoel er niet alleen voor te staan. Per bijeenkomst is zo veel als mogelijk ingegaan op wat er op tafel kwam. Een enkele keer aangevuld met wat theoretische input (met betrekking tot de casusleerbijeenkomsten, vragen stellen).

Vergelijkbaar met wat in de casusleerbijeenkomsten gebeurde, schoof het ingaan op praktische thema's, frustraties en ervaren belemmeringen soms ook voor het uitwisselen van ervaringen en het met elkaar leren. Dat leidde dan tot energieverlies. Maar al met al kunnen we constateren dat intervisie bij de leerprocesbegeleiders heeft gezorgd voor verbinding, voor een gevoel van solidariteit en voor steun.

## **6.4 Casusleerbijeenkomsten**

In de zomer van 2020 is gekozen om vanaf het tweede experimentjaar in alle experimenten de methode 'casusleerbijeenkomst' in te voeren. In Vught en in Zwolle hadden de leerprocesbegeleiders ook al in het eerste experimentjaar casusbesprekingen gehouden en in Vught organiseerde de leerprocesbegeleider daarnaast in het eerste jaar met regelmaat intervisie voor het team van reclasseringswerkers. In de andere experimenten was men tot dan toe nog niet toegekomen tot casusbesprekingen. De methode van de casusleerbijeenkomst is door ons (HU) beschreven in een beknopte handleiding en een hand-out voor de deelnemers. Grootste verschil

met bestaande vormen van casuïstiekbesprekingen is dat er theoretische kennis wordt aangereikt bij het bespreken van de casus.

#### **6.4.1 Opzet**

De casusleerbijeenkomsten dienden de volgende doelen:

- werken aan het verbeteren van het individueel handelen, het handelen van het experimentteam en het (samen)werken en daarmee;
- het vergroten van de kwaliteit van duurzame, integrale re-integratietrajecten.

De methode houdt het volgende in<sup>30</sup>:

Een casusleerbijeenkomst start vanuit een ingebrachte ervaring (casus), die voorafgaand aan de bijeenkomst wordt beschreven door een van de leden van het experimentteam (een hand-out geeft een instructie voor het schrijven van 'een inbreng op papier'). De leerprocesbegeleider of iemand uit het team zoekt daar passende theorie bij (daarover maakt het experimentteam onderling afspraken).

Vervolgens worden casus en theorie besproken in een casusleerbijeenkomst, volgens een uitgeschreven methode die bestaat uit de volgende stappen:

- Inbreng.
- Verheldering (van de kwestie en van de vraag).
- Ordening en analyse - met aandacht voor eigen rol professional(s).
- Oplossingen.
- Evaluatie en vertaling naar handelen en naar leren.

Aan de casusleerbijeenkomst namen meestal reclasseringswerkers en casemanagers deel, soms ook nazorgcoördinatoren van de gemeente (Zaanstad) en soms schoof er een gast aan (bijvoorbeeld in Heerhugowaard een selectiefunctionaris).

#### **6.4.2 Theoretische input**

De opzet was om voorafgaand aan de bijeenkomst theorie te zoeken passend bij de casus die werd ingebracht. Dat bleek lastig, omdat lang niet altijd voldaan werd aan het verzoek om tijdig een casus aan te leveren. Dat betekende dat de leerprocesbegeleider soms *last minute* op zoek moest naar passende theorie. Het vinden van passende theorie was meestal geen probleem. Theorie die o.a. is aangereikt in de casusleerbijeenkomsten:

- RNR-model (Bonta & Andrews, 2017).
- Good Lives Model (Ward, 2002).

---

<sup>30</sup> Zie voor een wat uitgebreidere beschrijving bijlage 2.



- Cirkel van gedragsverandering (Prochaska & DiClemente, 1982).
- Motivational Interviewing (Miller & Rollnick, 2012).
- Meerdere hoofdstukken uit het methodiekboek Werken in gedwongen kader (Menger, Krechtig & Bosker, 2016).
- De recente literatuurstudie van de HU naar effectieve werkwijzen in reclasseringstoezicht (Bosker et al., 2020).
- Interne beleidsstukken en stukken van digiplein en intranet van 3RO.

Verder zijn er door leerprocesbegeleiders filmpjes gemaakt en powerpointpresentaties over diverse onderwerpen.

Knelpunten die leerprocesbegeleiders ervoeren in het koppelen van theorie aan de dagelijkse praktijk in het experiment: verschil in kennisniveau, moeite van sommigen om theorie te koppelen aan de eigen praktijk en weerstand tegen theoretische input (variërend van 'dat weten we toch al' tot 'dat hoeven we toch niet te weten'). De leerprocesbegeleiders stuitte hierbij ook op eigen ongemakkelijkheden of onvermogen: een korte introductie geven over een onderwerp was niet zo moeilijk (al voelden sommigen zich in die rol soms iets te veel een 'juf') maar dit vervolgens ook tijdens de bespreking adequaat koppelen aan de casus was een tweede.

Op grond van opgedane ervaringen opperen zij twee andere manieren voor theoretische input die de moeite van het uitproberen waard zijn:

- Eerst de casus bespreken en daarna passende theorie daarbij zoeken en beschikbaar stellen.
- Eerst theorie zoeken en op basis daarvan een passende casus zoeken.

### ***Onderwerpen***

De onderwerpen die werden ingebracht in de casusleerbijeenkomsten waren zeer uiteenlopend. Aanvankelijk waren de onderwerpen erg praktisch van aard. Hoe pak ik het in deze casus aan? Wie doet wat? Welke procedures gelden in deze situatie? Gaandeweg kwamen er meer inhoudelijke onderwerpen op tafel. Zie kader.

#### **Enkele onderwerpen die zijn ingebracht in casusleerbijeenkomsten:**

- Motiveren van een gedetineerde (als veel (nog) onduidelijk is of als deze niet naar delictgeschiedenis wil kijken).

- Organiseren eigenaarschap van gedetineerde.
- Dilemma: reclasseringswerker wil klinisch traject, psycholoog wil ambulant traject.
- Dilemma: advies selectiefunctionaris wijk af van reclasseringsadvies.
- Re-integratie van hoogopgeleide zedendelinquent.
- Dakloosheid.
- Lvb-problematiek.
- Delen informatie NIFP en privacy.
- Door positieve UC niet kunnen faseren; hoe verder?

### 6.4.3 *Verloop van de besprekingen*

Er is bewust gekozen voor een methode waarmee uitgenodigd wordt om niet meteen in een oplossing te schieten, maar de casus vanuit verschillende perspectieven te bekijken. Waar de ene deelnemer dat erg strak of rigide vond en het lastig vond om niet direct naar een oplossing te gaan, vond de ander dat juist weer prettig. De structuur van de methode bood houvast - al werd er soms ook (creatief) van afgeweken.

Helpend was ook dat de leerprocesbegeleiders een onafhankelijke positie konden innemen en geen partij hoefden te kiezen in de verschillende standpunten in een casus, maar juist een bemiddelende rol konden innemen en uitnodigen om elkaar te verstaan in verschillende standpunten, daarover in gesprek te gaan en te komen tot gezamenlijkheid in een plan van aanpak.

Voor de leerprocesbegeleiders was het soms lastig om voldoende diepgang te genereren in de besprekingen en de deelnemers aan te zetten tot het stellen van open en reflectieve vragen. Deels was het verloop onder de deelnemers daar debet aan: steeds weer een andere samenstelling van de groep betekende steeds weer opnieuw investeren. Deelname van casemanagers aan de casusleerbijeenkomsten was lastig vanwege de hoge werklast. Het waren vaak dezelfde casemanagers die deelnamen en die er tijd voor vrij wilden maken. Die bespraken het wel met collega's, maar of dat invloed had op het werkproces van de casemanagers die er niet bij waren, is de vraag.

Nadat de PI's op slot gingen, zijn de casusleerbijeenkomsten voortgezet via Webex of in een hybride vorm (een deel in een ruimte in de PI, een deel via Webex) met alle hobbels vandien, zoals haperen van geluid of beeld, niet online kunnen komen et cetera.

Alle hobbels ten spijt, de casusleerbijeenkomsten zijn door de leerprocesbegeleider unaniem als waardevol ervaren en passend in hun taakstelling, fijn om te doen en nuttig voor de experimenten. 'Ik heb me in deze rol kunnen onderscheiden', zegt een van de leerprocesbegeleiders. Anderen geven aan zich comfortabel te hebben gevoeld in deze rol, die hen plezier gaf, uitdaagde en waarin ze zelf ook leerden.

In het uitvoeren van de casusleerbijeenkomst hadden de leerprocesbegeleiders een duidelijke positie en voerden ze een taak uit die naar hun gevoel tot de kern van hun taak als leerprocesbegeleider hoorde en waarin ze zich door het experimentteam ook gezien en gewaardeerd voelden.

## **6.5 Leren van anderen**

### ***Leren van andere experimenten***

De intentie was dat ook experimenten onderling elkaar zouden inspireren en van elkaar zouden leren. Daar is op verschillende manieren vorm aan gegeven. Voorafgaand aan de start (juli 2019) was er een tweedaagse waarbij zowel eigenaren als (enkele) reclasseringswerkers aanwezig waren en de contouren van het programma zijn uitgelegd. In februari 2020 volgde een bijeenkomst ('expertmeeting') voor eigenaren en leerprocesbegeleiders waarin de landelijk projectleider, een beleidsadviseur DJI en twee HU-onderzoekers een presentatie hebben gegeven en waarin per experiment de stand van zaken is besproken.

Op 9 juli 2020 volgde een digitale bijeenkomst voor de medewerkers uit alle experimenten. Er waren presentaties over Effectieve Praktijken en SOM, een meet-up met schrijfster Christine Otten en ex-gedetineerde Khalil en er waren workshops waarin uitgewisseld werd hoe 'levensloop centraal' vorm kon krijgen in de experimenten.

Vanaf december 2020 is er door de projectleiding van Effectieve Praktijken en SOM een ontwikkelgroep in het leven geroepen bestaande uit een aantal vertegenwoordigers (meestal een, soms twee - reclasseringswerker of casemanager) per experiment. Vanuit de HU is advies gegeven over de invulling en is voor de verslaglegging gezorgd.

De ontwikkelgroep lijkt te voorzien in de behoefte om van elkaar te horen en leren en vooral ook elkaar te inspireren. Lastig is wel dat het niveau per deelnemer. Zo zijn sommigen pas net ingestroomd in het experimentteam en zich vooral nog aan het oriënteren, terwijl anderen zelfs al voor de start van het experiment zeer actief waren in het gezamenlijk vormgeven van re-integratietrajecten.

### ***Leren van eigenaren***

We hebben ook de eigenaren gevraagd naar hun eigen leerervaringen. Verscheidene eigenaren (zowel van 3RO als DJI) geven aan van elkaar te hebben geleerd en dat als een verrijking voor hun functioneren te ervaren. Anderen zijn minder enthousiast en vonden het samenwerken/afstemmen soms moeizaam verlopen.

'Een les in geduld' zo noemt een van de eigenaren zijn ervaring met het experiment. Ook andere eigenaren geven aan dat ze achteraf gezien soms harder wilden lopen dan in de praktijk mogelijk bleek. Sommigen tonen in retrospectief wel begrip voor de tijd die kennelijk nodig was om te

wennen aan elkaar en om oude kaders en denken in producten los te laten en te gaan experimenteren. Anderen laten ook ongeduld zien en vinden dat er meer resultaten mogelijk waren geweest dan nu bereikt.

Een van de eigenaren ziet wel een parallel tussen het leren van de eigenaren en dat van professionals op de werkvloer die meer sturing verwachtten en daardoor te weinig toekwamen aan uitproberen en daarvan leren. Dat gold in hun ogen ook voor hen als eigenaar: zij moesten ook wennen aan elkaar en zaten wellicht ook te veel te wachten op sturing van buiten.

## 6.6 Conclusie

Voor wat betreft het proces van lerend veranderen stond de volgende onderzoeksvraag centraal:

*Op welke wijze is het leerproces van de professionals in de experimenten vormgegeven? (Wat is daarin ondersteunend geweest? Welke rol speelden de leerprocesbegeleiders in dat proces? Welke aanknopingspunten biedt dat voor verduurzaming van deze wijze van werken?)*

### **De leerprocesbegeleiders**

De leerprocesbegeleiders hebben een belangrijke rol gespeeld in het aanzwengelen en ondersteunen van het leerproces in de experimenten. Zoals hiervoor geschetst is dat niet zonder slag of stoot gegaan en was het zeker in de beginfase zoeken naar de in te nemen positie. Het organiseren van samenwerking en het regelen van voorwaarden vroeg tijd en energie en dat ging deels ten koste van het stimuleren van het leerproces.

Gaandeweg hebben de leerprocesbegeleiders echter steeds meer de rol van facilitator voor het leerproces op zich genomen (vgl. Homan, 2005). Ze hebben gewerkt aan het 'dezelfde kant op krijgen van de handen' zoals Wierdsma & Swieringa (2017) dat noemen. Dat wil zeggen, zorgen dat ondanks alle diversiteit in opvattingen, ervaringen, kennis en cultuur er gezamenlijkheid ontstond bij de casemanagers en reclasseringswerkers (en nazorgcoördinatoren van gemeenten) om aan de slag te gaan met het vormgeven van re-integratietrajecten. Dat deden ze door aanwezig te zijn, in gesprek te gaan met individuele professionals, door kritische vragen te stellen en waar nodig relevante informatie aan te dragen. Zo faciliteerden zij een omgeving van waaruit in co-creatie en samen leren gewerkt kon worden aan het re-integratieproces. De leerprocesbegeleiders vervulden daarbij over het algemeen ook de rol van hoeder van de leerdoelen, die bij aanvang van de experimenten waren geformuleerd, als deze door de experimentteams uit het oog werden verloren.

De casusleerbijeenkomsten hebben de leerprocesbegeleiders geholpen om het leren in de experimenten een extra impuls te geven. Het gaf hen een instrument in handen om op een meer methodische manier te werken aan het leren van de experimentteamleden. Door aan de hand van concrete ervaringen in casussen op een methodische wijze met elkaar in gesprek te gaan, kwam

er ruimte voor meer bewust en verdiepend leren. Deze bijeenkomsten vervulden een belangrijke rol in kennisuitwisseling, maar ook in niet casus-specifieke koersbepaling en taakafbakening; aan de hand van concrete casussen werd de opgave (gezamenlijk vormgeven van re-integratietrajecten) verder aangescherpt evenals de werkwijze die daarvoor nodig is.

### ***Lerende professionals***

Voor een proces van lerend veranderen is het nodig dat professionals een lerende/reflectieve houding kunnen aannemen en gericht zijn op innovatie. De leerprocesbegeleiders constateren dat dat voor diverse experimentteamleden niet gemakkelijk was. Zij zijn ook niet bewust daarop geworven. In enkele experimenten werkte dit belemmerend. Daar kwamen professionals niet gemakkelijk tot innovatie, omdat men sterk bleef denken vanuit bestaande kaders en werkwijzen. Professionals die het lastig vonden om zonder een afgebakende opdracht te werken, zijn om die reden soms ook weer afgehaakt in de experimentteams. Anderen worstelden met de vrijheid van de opgave waarin experimenteren gewenst was en die vroeg om daarvan te leren en bij te dragen aan het gezamenlijk ontwikkelen van een werkwijze.

Om je lerend op te kunnen stellen, is er ook een veilige en vertrouwde ruimte nodig. Leren en jezelf lerend opstellen is immers ook spannend. Zeker als het gaat om transformationeel leren betekent dat het opgeven en herzien van bestaande opvattingen, waarden en oriëntaties en ruimte maken voor nieuwe (Van de Loo, 2010). Een veilige ruimte waarin je je kwetsbaarheid mag laten zien en het gevoel hebt fouten te mogen maken, is daarvoor belangrijk. In de experimentteams die langzaam op gang kwamen en waarin veel wisselingen zijn geweest, is niet altijd voldoende fundament geweest om met elkaar die veiligheid te creëren.

Om te kunnen leren is ook erkenning en ruimte voor experimenteren en leren van belang. De hoge werkdruk van de casemanagers stond dat in de weg. De reclasseringswerkers voelden daarin meer ruimte en werden over het algemeen ook door hun leidinggevenden gestimuleerd om de ruimte op te zoeken, te ontdekken, out of the box denken en creatief te werk te gaan en daarvan te leren.

Veel experimentteamleden leken vooral te leren door te doen. In die zin was het maken van de cliëntreis (die in sommige experimenten vrij veel tijd in beslag heeft genomen), achteraf gezien minder helpend voor het proces van leren dan vooraf was ingeschat. In veel experimenten kwam de energie pas los toen men concreet aan de slag ging met gedetineerden. Reclasseringswerkers en casemanagers hebben veel van elkaar geleerd door in elkaars fysieke nabijheid te zijn en te zien hoe bijvoorbeeld de ander een gesprek aanging met een gedetineerde.

De aanwezigheid van de leerprocesbegeleider op de werkvloer was daarin ook belangrijk; juist de kleine contactmomenten zijn helpend geweest in het bevorderen van het leren op de werkvloer. De leerprocesbegeleiders fungeerden op die manier als een rolmodel door het stellen van kritische vragen en namen zo de leden van het experimentteam mee in een meer lerende houding. Daarnaast hebben de casusleerbijeenkomsten een goede impuls gegeven aan het leren van die

concrete ervaringen op de werkvloer door er op een methodische manier onder begeleiding van de leerprocesbegeleider met wat meer afstand op te reflecteren en daarvan te leren.

### ***Verduurzamen rol van leerprocesbegeleider***

We concluderen dat de rol van leerprocesbegeleider complexer is dan vooraf was ingeschat. Het vervullen van een dergelijke rol vraagt niet alleen inhoudelijke expertise met betrekking tot het reclasseringswerk (ook in relatie tot het werken in de PI), maar ook competenties op het gebied van begeleidingskunde. Dat wil zeggen: kunnen inschatten van het proces van het team en daarop aansluiten, het aansturen van veranderingsprocessen, het begeleiden van leerprocessen, het stimuleren van reflectie, het managen van groepsdynamica. Daar is bij aannahme van de leerprocesbegeleiders zeker aandacht voor geweest, maar in de praktijk bleek het complexer dan verwacht. Dat heeft hier en daar ook geleid tot teleurstellingen. Het verdient aanbeveling om op basis van de opgedane ervaringen tot een meer verfijnde profielschets van een leerprocesbegeleider te komen. En daarbij ook in acht te nemen dat afstemmen op de aard van het team, de fase waarin dat team verkeert en de voorwaarden rondom dat team, mede bepalend zijn voor de invulling van die rol.

## 7 Conclusies en aanbevelingen

### 7.1 Inleiding

In de projecten Effectieve Praktijken en SOM hebben DJI en de 3RO geëxperimenteerd met het vormgeven van duurzame, integrale, continue re-integratietrajecten voor gedetineerden. In elf experimenten zijn verschillende werkwijzen ontwikkeld en uitgetoetst, waarbij reclasseringswerkers en casemanagers (soms ook met nazorgcoördinatoren van gemeenten) in de PI samenwerkten aan re-integratie. Deze experimenten verschilden weliswaar van elkaar in doelstelling en de gedetineerden waarop ze gericht waren (zie hoofdstuk 1), maar er zijn zeker verschillende rode draden te ontdekken die een aanzet geven tot een breed inzetbare werkwijze.

In de hoofdstukken 4 en 5 hebben we deelconclusies beschreven over de ontwikkelde werkwijzen in Effectieve Praktijken (hoofdstuk 4) en over het Selectie Ondersteunend Model (SOM) dat is ontwikkeld (hoofdstuk 5). Tevens zijn in hoofdstuk 6 conclusies beschreven over het gezamenlijk leren, dat een expliciet doel was in de experimenten.

In dit afsluitende hoofdstuk trekken we conclusies over wat de experimenten hebben opgeleverd (7.2) en sluiten we af met enkele aanbevelingen (7.3).

### 7.2 Conclusies

De inzet van de experimenten was om door middel van samenwerking tussen casemanager en reclasseringswerker (en gemeente) in de PI en door middel van reclasseringsinzet in de PI, een betere verbinding te maken tussen de periodes voor, tijdens en na detentie en gedurende de detentie gedetineerden beter te ondersteunen bij het traject naar buiten. Hieronder beschrijven we wat daarin is gerealiseerd. We maken daarin een onderscheid tussen werkinhoud (7.2.1) en werkproces (7.2.3).

#### 7.2.1 Werkinhoud

##### *Informatie delen in startfase (screenen)*

Reclasseringswerkers in alle experimenten hebben een belangrijke rol vervuld in het verzamelen en delen van relevante informatie over de gedetineerde, ook wel screening genoemd. De reclassering heeft (voor een aanzienlijk deel van de gedetineerden) zicht op het recidiverisico, op risico- en beschermende factoren, eerdere begeleiding en zorg inclusief het verloop daarvan, (eerdere) motivatie voor verandering en eventuele beperkingen (LVB, psychiatrische problematiek, verslaving) of omstandigheden waar rekening mee gehouden moet worden.

De aanwezigheid van reclasseringswerkers in de PI zorgde ervoor dat informatie uit het voortraject gelegd kan worden naast de informatie die casemanagers in de PI verzamelen uit de intake en uit het gedrag van een gedetineerde in detentie. Zo ontstond een completer beeld, wat een basis was voor het vormgeven van een goed op de gedetineerde afgestemd re-integratietraject.

Welke informatie er werd gedeeld, verschilde per experiment. In alle experimenten bestonden lijstjes met kenmerken waarover de reclasseringswerkers informatie verzamelden, maar die waren soms vrij globaal uitgewerkt. Een goede checklist kan het verzamelen en delen van informatie ondersteunen en waarborgen dat de relevante onderwerpen daarin aan de orde komen. Om effectief te kunnen werken aan recidivebeperking is een actueel beeld nodig van risico's, risico- en beschermende factoren en relevante responsiviteitsaspecten, zoals de bereidheid tot verandering of een verstandelijke beperking (Bonta & Andrews, 2017). De in de experimenten gehanteerde lijsten voldoen daar vaak maar gedeeltelijk aan. In de SOM experimenten is een lijst met criteria uitgewerkt die mede is gebaseerd op criteria die volgens de literatuur van belang zijn voor re-integratie (zie hoofdstuk 5). Op grond van de ervaringen in de SOM experimenten concluderen we dat deze lijst bruikbaar is voor screening.

Daar waar ook gemeenten deel uitmaakten van de experimentteams werd in de eerste fase ook informatie van gemeenten betrokken. Voor het verkrijgen van een zo volledig mogelijk beeld over de problematiek, (eerdere of actuele) hulpverlening en over de mogelijkheden voor hulp binnen de gemeente heeft dit grote meerwaarde. Indien over gedetineerden een reclasseringsadvies voor de rechtszitting gemaakt moest worden, bleek informatie van de gemeente ook voor het advies van grote waarde. Al in deze fase gemeenten betrekken heeft dus duidelijk meerwaarde (zie ook verderop).

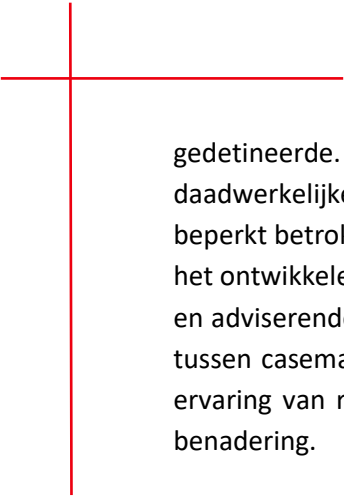
### ***Afstemming en overleg***

Voor elke gedetineerde wordt in de weken na binnenkomst een D&R-plan ontwikkeld door de casemanager, in samenwerking met de gedetineerde. Het is de ambitie van DJI om veel meer dan in het verleden daar ook relevante partners bij te betrekken, zoals reclassering, gemeente of zorgverleners.<sup>31</sup> Daartoe zijn recent trajectgesprekken geïntroduceerd. Daadwerkelijk deelnemen aan deze gesprekken door reclasseringswerkers is nog geen standaard praktijk. In enkele experimenten is wel al geëxperimenteerd met driegesprekken tussen casemanager, reclasseringswerker en gedetineerde in de beginfase van detentie. Soms was daar ook al een nazorgcoördinator van de gemeente bij aanwezig. Door al in een vroeg stadium met de gedetineerde in gesprek te gaan, verkrijgen betrokkenen meer zicht op diens motivatie en wensen ten aanzien van re-integratie en wordt er ook een appèl gedaan op het eigenaarschap van de gedetineerde. Het biedt de mogelijkheid om meer dan in het verleden tot een re-integratieplan te komen dat is ontwikkeld vanuit een breder perspectief, passend in de levensloop van een

---

<sup>31</sup> DJI. (Januari 2021). Informatieblad Detentie & Re-integratieplan – voor ketenpartners.





gedetineerde. Het biedt tevens de basis voor een actievere rol van de reclassering in de PI en daadwerkelijke betrokkenheid bij de gedetineerde. Daar waar reclasseringswerkers niet of beperkt betrokken waren bij deze gesprekken is wel informatie van de reclassering gebruikt voor het ontwikkelen van een re-integratietraject. Hoe dan ook had de reclassering een consulterende en adviserende rol in alle experimenten en ervoer men de meerwaarde van gezamenlijk overleg tussen casemanager en reclasseringswerker over een gedetineerde. De toegevoegde kennis en ervaring van reclasseringswerkers resulteerde volgens betrokkenen in een meer trajectmatige benadering.

### ***Gezamenlijke planvorming***

In de experimenten werd geen gezamenlijk re-integratieplan gemaakt met een beschrijving van alle doelen, activiteiten en een taakverdeling voor alle betrokkenen. Casemanagers schrijven hun plan weg in TULP en dat heeft een focus op de vijf leefgebieden. Het D&R-plan in TULP is ook het plan van de gedetineerde. De reclassering schrijft haar activiteiten weg in de eigen systemen. Afspraken over doelen en acties en ieders taken werden mondeling gemaakt. Dat brengt het risico met zich mee dat informatie verloren gaat, en dat betrokkenen geen volledig beeld hebben over de doelen, activiteiten en taakverdeling daarbij. Hoewel we in de experimenten geen signalen hoorden dat dit tot problemen leidde, zou dat bij een schaalvergroting naar alle gedetineerden in de PI wel kunnen gaan gebeuren. Een gezamenlijk plan beschrijven wordt op dit moment niet gefaciliteerd door de registratiesystemen. Digitale ondersteuning bij het verzamelen en delen van informatie en bij gezamenlijke planvorming en -uitvoering kan tijdswinst opleveren en is vooral ook belangrijk voor het waarborgen van de continuïteit in een traject. Dat er met name mondeling wordt uitgewisseld en afspraken worden gemaakt in de fase van planvorming en -uitvoering, brengt het risico met zich mee dat informatie verloren gaat, en dat betrokkenen geen volledig beeld hebben over de doelen, activiteiten en taakverdeling. Dit kan ten koste gaan van de consistentie en continuïteit (Krechtig & Bosker, 2016).

### ***Prioritering en selectie***

In de experimenten Effectieve Praktijken is soms vooraf gekozen voor een specifieke groep gedetineerden (kortgestraften, geweldsdelinquenten, gedetineerden met psychiatrische problematiek). In andere experimenten behoorden alle gedetineerden van een of enkele afdelingen tot de potentiële doelgroep. Een benadering waarin op voorhand voor bepaalde doelgroepen wordt gekozen op grond van strafduur of detentieregime, zoals nu bij de experimenten Effectieve Praktijken is gedaan, bevat waarschijnlijk een mix van gedetineerden met meer en minder problematiek.

Binnen de doelgroep van de experimenten Effectieve Praktijken werd vervolgens bepaald bij welke gedetineerde de reclassering activiteiten zou ondernemen. Hoe die keuze tot stand kwam, bleef echter vaak vrij impliciet. In de SOM experimenten zijn criteria ontwikkeld voor prioritering

(zie hoofdstuk 5). De noodzaak voor begeleiding van de gedetineerde (bv risicofactoren, zelfredzaamheid), praktische mogelijkheden voor begeleiding (bv detentieduur) en opgelegde sanctie (bv wel of geen toezicht na detentie) waren daarbij leidend. Dit biedt meer mogelijkheden om die gedetineerden te prioriteren die de grootste zorgbehoefte hebben.

### **Criteria voor prioritering**

Het lijkt gewenst om te komen tot prioritering van gedetineerden voor wie reclasseringsinzet (het meest) noodzakelijk is. Het aantal mensen dat jaarlijks gedetineerd raakt, is immers groot (ruim 30.000). De beschikbare reclasseringscapaciteit lijkt niet groot genoeg om zich met al die gedetineerden bezig te houden. Dat betekent hoogstwaarschijnlijk dat er keuzes gemaakt moeten worden: welke taken wel en niet en voor welke gedetineerden? Bij prioritering spelen verschillende vragen een rol. Ten eerste de vraag voor welke gedetineerden reclasseringsinzet meerwaarde heeft, in aanvulling op het delen van beschikbare informatie. Voor een deel van de gedetineerden volstaat begeleiding door de casemanager en gemeentelijke nazorg. Ten tweede is de vraag relevant hoe reclasseringscapaciteit wordt ingezet. Als alle reclasseringscapaciteit wordt inzet op informatie delen, eventueel gevolgd door een kort advies, kan men dit wellicht voor een aanzienlijk aantal gedetineerden doen. Voor een deel van de gedetineerden zal dat ook volstaan. Maar voor anderen is het bieden van begeleiding door reclasseringswerkers in de PI en in de overgang naar buiten van belang (Duwe, 2012; Grace 2017). Ten derde is de vraag hoeveel reclasseringscapaciteit beschikbaar zal zijn. Voor de periode van de experimenten was budget beschikbaar in de vorm van reclasseringsuren (zie hoofdstuk 1). Hoeveel capaciteit er na afloop van de experimenten beschikbaar komt, is nog niet duidelijk, en zal mogelijk periodiek opnieuw bepaald worden. Dat vraagt om een flexibel selectiemodel.

De SOM-criteria sluiten deels aan bij selectiecriteria die ook in andere experimenten zijn gebruikt, zoals risico op (gewelddadige) recidive of gedetineerden die doorstromen naar reclasseringstoezicht. Er zijn in SOM ook criteria opgenomen waarover nog discussie bestaat en waarover in de experimenten Effectieve Praktijken andere keuzes werden gemaakt.

- Gedetineerden met een verblijfsduur < 1 maand: In de SOM experimenten en sommige andere experimenten is om praktische redenen geen prioriteit aan deze groep gegeven; vanwege de korte verblijfsduur is het bijna onmogelijk om te inventariseren of er reclasseringsondersteuning nodig is en daar ook uitvoering aan te geven. Het risico is dat regelmatig onnodig geïnvesteerd wordt in screening, omdat een gedetineerde in de tussentijd alweer uitstroomt. In het experiment Roermond stonden de kortgestraften juist centraal. Door snel te handelen en goed samen op te trekken als casemanager en reclasseringswerker is voor verschillende kortgestraften tijdig de noodzakelijke hulp buiten de PI geregeld.
- Gedetineerden waarover geen informatie beschikbaar is bij de reclassering: In de SOM experimenten is in dat geval ervoor gekozen dat de casemanager, die deze gedetineerden spreekt, de reclassering erbij haalt indien daar aanleiding voor is. In sommige experimenten gingen reclasseringswerkers als er geen voorinformatie was, al

dan niet samen met de casemanager, in gesprek met de gedetineerde om zelf een inschatting te maken van de noodzaak tot en mogelijkheden voor ondersteuning van de reclassering. Vanwege de specifieke reclasseringsexpertise kunnen zij tot een andere inschatting komen dan de casemanagers was daarbij het argument.

- Gedetineerden waarvoor een adviesvraag loopt: Als er voor gedetineerden in voorlopige hechtenis door het OM nog een reclasseringsadvies ten behoeve van de rechtszitting was aangevraagd, stelden de reclasseringswerkers in SOM eigen bemoeienis vaak uit. En dan werd over eventuele reclasseringsinzet in de PI pas besloten nadat het advies was uitgebracht. In verschillende experimenten van Effectieve Praktijken zijn deze reclasseringsadviezen juist wel gemaakt door de reclasseringswerkers in de PI. Op grond van de gesprekken en informatie over de gedetineerden (bijvoorbeeld ook van de gemeente) kon het advies meer op maat gemaakt worden. Door verschillende reclasseringstaken te combineren, kan zo meer continuïteit in het contact gerealiseerd worden wat de werkaliantie ten goede komt (Sturm et al., 2019) en sneller de nodige hulp of zorg in gang gezet worden.

### ***Keuze expliciteren***

Het maken van een selectie voor welke gedetineerden reclasseringsinzet prioriteit heeft, blijft voor veel professionals lastig. Een groot deel van de gedetineerden kampt met diverse problemen (Boschman et al., 2020; Den Bak et al., 2018). Dan is het lastig om binnen die groep onderscheid te maken, zo bleek zowel in de experimenten van SOM als in die van Effectieve Praktijken. In Effectieve Praktijken werden keuzes vaak impliciet gemaakt en waren geen concrete criteria afgesproken. Reageren op wat zich voordoet, resulteert ook in selectie. Bijvoorbeeld omdat men op een bepaald moment de handen vol heeft en daarom geen nieuwe gedetineerden benadert. Deze impliciete vorm van selectie is gemakkelijker, omdat de focus ligt op de vraag wie wel reclasseringsondersteuning nodig heeft. Gedetineerden die deze ondersteuning ook zouden kunnen gebruiken, maar niet krijgen, blijven enigszins uit beeld. Men hoeft dus niet expliciet te beslissen wie niet. 'Voor wie wel' is een gemakkelijkere vraag voor professionals die hulp willen verlenen dan de vraag 'voor wie niet' (Kahneman, 2016). Toch kan een dergelijke werkwijze ook tot willekeur leiden. De beschikbare reclasseringscapaciteit wordt dan niet perse ingezet voor gedetineerden waarvoor de nood(zaak) het hoogst is. Bovendien betekent geen reclasseringsinzet bij een gedetineerde niet dat deze geen hulp krijgt. De casemanager en eventueel gemeentelijke nazorg bieden hulp op de basisvoorwaarden. Daarom heeft naar onze mening expliciteren van de keuze voor welke gedetineerde reclasseringsinzet prioriteit heeft de voorkeur. SOM kan daarbij ondersteunen. Inzetten van SOM als een hulpmiddel voor besluitvorming over reclasseringsinzet vergroot de eenduidigheid tussen professionals voor wat betreft de criteria die meegenomen worden in de overweging, en ondersteunt explicitering en daardoor transparantie van de beslissing.

## **Reclasseringsinzet in de PI**

De reclasseringsinzet in de PI kan op verschillende manieren vorm krijgen in de PI:

- **Informatie verzamelen en delen:** verzamelen van informatie uit Iris, JD-online en andere bronnen m.b.t. recidiverisico, risico- of beschermende factoren, delictgeschiedenis, hulpverleningsgeschiedenis, eerdere adviezen, eerdere ervaringen in reclasseringstrajecten (inclusief eerder ingezette gedragsinterventies, werkstraffen of eerdere toezichten), eventuele beperkingen (LVB, psychiatrische problematiek, verslaving) of omstandigheden waar rekening mee gehouden moet worden.
- **Een schriftelijk reclasseringsadvies uitbrengen:** Het vroegtijdig starten met het voorbereiden van een D&R-advies of PP-advies of v.i.-advies door een reclasseringswerker in de PI op grond van informatie-uitwisseling tussen reclasseringswerker en casemanager (soms ook gemeente, andere ketenpartners of interne disciplines) in combinatie met indrukken verkregen uit gesprek(ken) met de gedetineerde, zorgt voor een rijker beeld van de gedetineerde, waardoor er een beter afgewogen advies kan worden gegeven.
- **Geven van mondelinge adviezen:** Reclasseringswerkers hebben een brede kennis van zaken (zowel van straffen, maatregelen en andere wettelijke zaken, als ook van ontwikkeling en achtergronden van criminaliteit en van problematieken waarmee gedetineerden te maken kunnen hebben). Zij kunnen in die zin in de PI een belangrijke rol vervullen in het geven van mondelinge adviezen aan casemanagers, aan andere disciplines in de PI, maar ook aan de gedetineerden zelf.
- **Toezicht al in de PI voorbereiden:** Door de gedetineerde al in de PI kennis te laten maken met de toekomstige toezichthouder wordt enerzijds al gewerkt aan het opbouwen van een werkalliantie tussen gedetineerde en toezichthouder en anderzijds een start gemaakt met het voorbereiden van het traject na detentie. Dat helpt om het vaak kwetsbare overgangsmoment van binnen naar buiten zo goed mogelijk te begeleiden (Grace, 2017; Welford et al., 2021).
- **Regelen vrijwillig toezicht na detentie:** Indien er geen toezicht volgt na detentie, maar hulp en begeleiding na detentie noodzakelijk wordt geacht, wordt vrijwillig toezicht en financiering daarvan geregeld.
- **Gedragsinterventies in de PI aanbieden:** De betrokkenheid van de reclassering resulteert in een bredere analyse van mogelijke problemen en risico's. Dit biedt de mogelijkheid om in detentie zo nodig ook interventies daarop te bieden. Voor een effectieve re-integratie is vaak meer nodig dan het regelen van hulp op de vijf basisvoorwaarden. Interventies zouden ook gericht moeten zijn op het versterken van vaardigheden of bewerken van motivatie of pro-criminele attitudes (Bonta & Andrews, 2017; Trotter, 2015).
- **Motiverings- en begeleidingsgesprekken voeren:** De detentiefase biedt goede mogelijkheden om reclasseringswerkers ook een-op-een te laten werken aan het

versterken van vaardigheden of bewerken van antisociale attitudes zoals dit in toezicht wordt gedaan (zie Bosker et al., 2020).

- **Regelen van/adviseren over vervolgvorzieningen na detentie:** Reclasseringswerkers kunnen hulp en advies bieden met betrekking tot huisvesting, schuldhulpverlening of dagbesteding en bij het al in gang zetten van de voorbereidingen voor een noodzakelijk traject van hulp en begeleiding na detentie. Reclassering heeft een groot netwerk van contacten met ketenpartners en vaak een goed overzicht van de sociale kaart.

### ***Grijs gebied***

We zagen in Effectieve Praktijken ook dat er een grijs gebied is, waarin het zoeken is wie de eerst aangewezen professional is om bepaalde taken op zich te nemen. Bij enkele van bovengenoemde taken is de scheidslijn tussen de taken van de reclasseringswerker en de casemanager dun. Beide kunnen een taak vervullen in het voeren van motiverings- en begeleidingsgesprekken en dat geldt ook voor het zorgen voor een soepele doorstroming naar vervolgvorzieningen. We kunnen ons voorstellen dat de rol van casemanagers op den duur hierin zal toenemen; in Effectieve Praktijken zagen we al dat de input van reclasseringswerkers en het gezamenlijk maken van een plan voor de gedetineerde het inzicht en de expertise van casemanagers vergrootte. Wanneer casemanagers meer trajectmatig gaan denken en vaardiger worden in het inschatten van en anticiperen op problematiek, zullen zij hierin ook een prominentere rol gaan innemen. Zeker in de ontwikkelfase is het belangrijk niet direct strakke afspraken te maken, maar vanuit de situatie van de betreffende gedetineerde en vanuit aanwezige kennis, expertise en contacten bij casemanager, reclasseringswerker en gemeente gezamenlijk te bepalen wie wat gaat bijdragen aan het realiseren van het re-integratietraject. De levensloop van de gedetineerde dient daarbij het uitgangspunt te zijn en niet de taakstelling van de verschillende professionals.

### ***Betrekken gemeenten***

De start van Effectieve Praktijken viel samen met de ondertekening van het bestuurlijk akkoord (VNG, 3RO, DJI, 2019) waarmee een intensieve samenwerking tussen 3RO, DJI en VNG werd bekrachtigd. In de experimenten is het actief betrekken van gemeenten maar ten dele gelukt. In twee experimenten zijn vanaf de start nazorgcoördinatoren van enkele gemeenten actief betrokken, in andere experimenten bleek het soms lastig om gemeenten actief te betrekken. Terwijl gemeenten in de beginfase essentiële informatie kunnen toevoegen die kan bijdragen aan het vormgeven van re-integratie, bijvoorbeeld over problematiek in het gezinssysteem – zoals contacten met (jeugd)zorg – of over de eigen problematiek van de gedetineerde (m.b.t. schulden, huisvesting, zorg). Daarnaast kunnen zij een belangrijke rol vervullen bij het aanpakken van praktische problemen zoals huisvesting, schulden of dagbesteding. Het kunnen bieden van praktische hulp is een belangrijk onderdeel in de re-integratie van gedetineerden (Holmstrom et al., 2017; Hunter et al., 2016). Samenwerking met gemeenten werd in de experimenten

bemoeilijkt onder andere door een verschil in werkwijze bij gemeenten, door beperkte ervaring met nazorg voor gedetineerden in kleine gemeenten en doordat niet-regionale plaatsing het contact tussen PI en gemeenten bemoeilijkt.

### ***Betrekken gedetineerde en diens netwerk***

Uitgangspunt van de wet S&B is onder andere om de gedetineerde vanaf dag één te betrekken bij diens re-integratietraject en de tijd in detentie beter te benutten voor het proces van re-integratie.<sup>32</sup> Doel is enerzijds gedetineerden meer verantwoordelijkheid te laten dragen voor hun re-integratie en anderzijds daarbij ook meer hulp te bieden. Daarvoor is onder andere het toetsingskader voor promoveren en degraderen vereenvoudigd (van stoplichtenmodel naar een tweedeling in gewenst of ongewenst gedrag) en meer gekoppeld aan re-integratie inspanningen. Het risico daarvan, zoals eerder door Van Ginneken (2018) verwoord in relatie tot het stoplichtenmodel, is dat 'niet meewerken' wordt beschouwd al ongewenst gedrag, terwijl dat ook kan duiden op een gebrek aan zelfredzaamheid.

Het is belangrijk dat gedrag goed te leren duiden en 'niet willen' van 'niet kunnen' te onderscheiden en ook tijd daarvoor te nemen. Zeker met gedetineerden die niet op voorhand actief meewerken aan hun re-integratietraject, is tijd nemen voor het opbouwen van een werkalliantie belangrijk (Menger, 2018). We hebben in Effectieve Praktijken mooie voorbeelden gehoord van gedetineerden die, doordat zij goed geïnformeerd werden, regelmatig in contact waren met reclasseringswerker en/of casemanager en de tijd kregen om hun vragen te stellen, hun gedrag veranderden van weerstand naar coöperatie. Live contact, frequent contact en tijd nemen om zaken soms meerdere keren uit te leggen (zeker bij gedetineerden met lvb-problematiek) waren daarin bepalend. Door gedetineerden actief te betrekken bij het vormgeven van hun re-integratietraject wordt hun motivatie daarvoor vergroot, maar het draagt ook bij aan het verstevigen van hun zelfstandigheid en verantwoordelijkheid, wat hen zal helpen in het re-integratieproces.

Er zijn in de experimenten Effectieve Praktijken goede ervaringen opgedaan – zij het nog klein – met het betrekken van het netwerk van de gedetineerde bij het vormgeven van het re-integratieproces. Dat betrekken van het sociaal netwerk verdient echter nog meer aandacht en kan zowel bij de reclasseringswerker als bij de casemanager en/of gemeente belegd worden, afhankelijk van de situatie. Een ondersteunend netwerk is immers een belangrijke beschermende factor (De Vogel et al., 2012) die kan bijdragen aan het proces van stoppen met criminaliteit (Farrall & Caverley, 2005). Het netwerk kan een uiteenlopende rol vervullen: inzicht geven in het sociaal netwerk van de gedetineerde, inzicht geven in de geschiedenis van gedetineerde en in diens (on)mogelijkheden, motiveren van gedetineerde voor deelname aan een gedragsinterventie of beschermd of begeleid gaan wonen, meedenken wat nodig is voor succesvolle re-integratie en

---

<sup>32</sup> DJI. (Januari 2020). Informatieblad Wet Straffen en Beschermen.

vermindering van recidive na ontslag uit detentie. Uiteindelijk zal vaak het sociaal netwerk voor directe opvang en ondersteuning zorgen na detentie en het draagt bij aan de kwaliteit daarvan als zij zo vroeg mogelijk hierbij worden betrokken en daarop voorbereid.

### **7.2.2 Werkproces**

#### ***Komen tot gezamenlijke focus***

In de experimenten hebben twee verschillende doelgroepen (casemanagers en reclasseringswerkers) ieder vanuit hun eigen expertise en eigen werkprocessen gewerkt aan een gezamenlijke opgave. Dat proces van samenwerken en afstemmen kostte tijd en verliep in stappen zoals Tuckman (1965) onderscheidt in de ontwikkeling van teams. Bij de start, in de vormingsfase, bestond de groep nog uit een verzameling losse individuen, die in de stormingsfase de grenzen aftastten en discussies voerden. In de fase van 'norming' kwam er meer samenhang en eenheid in de groep en ontstond er een gezamenlijke focus op de opgave, het samen vormgeven van het re-integratieproces. Men kan stellen dat men in de meeste experimenten in elk geval is toegekomen aan die derde fase van het elkaars normen leren kennen, en dat hier en daar in verschillende experimenten ook de fase van 'performing' is bereikt, waarin er gezamenlijk normen zijn ontwikkeld voor het vormgeven van re-integratietrajecten. Een lastige factor in dit proces was het grote verloop onder professionals (met name casemanagers en in sommige experimenten ook reclasseringswerkers). Daardoor moest het proces van forming, storming en norming soms opnieuw doorlopen worden. Dit proces van elkaar vinden in een gezamenlijke opgave, afstemmen op elkaar en de eigen inbreng ondergeschikt maken aan gezamenlijke ambitie is noodzakelijk voor een goede samenwerking. Op het punt van gezamenlijkheid aangekomen, genereerde de samenwerking energie en enthousiasme.

#### ***Capaciteit casemanagers***

We benoemden hiervoor al het grote verloop onder de in de experimenten participerende casemanagers. Ook de werkdruk van casemanagers vormde een probleem voor participatie. We zagen ook dat het casemanagers nog niet altijd lukt om intake, D&R-plan en MDO zoals bedoeld (zie 1.6.1) uit te voeren vanwege een volle caseload (zie daarover ook Hanrath, van Asch, Talan & de Vogel, 2019).

#### ***Trajectmatig denken***

Op deze manier werken aan het re-integratieproces van gedetineerden vraagt om het centraal stellen van de gedetineerde en van diens levensloop. Het vraagt om inzicht verkrijgen in oorzaken en veranderbaarheid van crimineel gedrag en dus weten wat er voor detentie was, in detentie is en na detentie zal moeten zijn. Het vraagt loskomen van bestaande werkprocessen en gezamenlijk ontwikkelen van nieuwe. Dat vraagt om loslaten van denken vanuit procedures en producten. We

zagen dat casemanagers vaak een sterke focus hebben op het traject binnen de muren. De aanwezigheid van de reclassering en de samenwerking met reclassering hielp hen om hun focus te verbreden. We zagen ook dat een deel van de reclasseringswerkers geneigd is vooral te denken vanuit de bestaande producten en verlot, v.i. of einde detentie centraal te stellen. Het in een breder perspectief plaatsen van het traject en de levensloop van de gedetineerde daarin centraal stellen, vraagt nog nadere investering, zowel bij reclasseringswerkers als bij casemanagers.

### ***Competenties casemanagers en reclasseringswerkers***

Het werken in de experimenten heeft meer inzicht gegeven in de competenties die belangrijk zijn in dit gezamenlijk werken van reclasseringswerkers en casemanagers aan duurzame, integrale, continue re-integratietrajecten voor gedetineerden.

Casemanagers moeten in staat zijn om:

- De situatie op de vijf leefgebieden in kaart te brengen, te analyseren en te duiden.
- Doelgerichte plannen te maken en uit te voeren in samenwerking met de gedetineerde en andere partners waaronder reclassering.
- Met behulp van de Risicoscreener Geweld het risico op geweld in detentie in te schatten.
- Gedetineerden te motiveren en stimuleren tot verandering.
- Gedrag van gedetineerden te observeren om op grond daarvan een onderbouwde afweging te maken over vrijheden.
- Trajectmatig te denken, dat wil zeggen vanuit de levensloop van de gedetineerde zowel gericht op hoe het was voor detentie, wat gebeurt in detentie als wat nodig is na detentie.
- Samen te werken met andere disciplines.

Reclasseringswerkers moeten in staat zijn om:

- Een goede inschatting te maken van risico's (recidive, letsel, onttrekking), criminogene en beschermende factoren.
- Hun kennis over de ontwikkeling en afbouw van delinquent gedrag te delen.
- Methodische vaardigheden in te zetten die kunnen helpen om ongewenst gedrag om te buigen of voorkomen en te motiveren tot gedragsverandering.
- Oude taakopvattingen (en denken in producten) los te laten en innovatief te denken.
- Trajectmatig te denken, dat wil zeggen vanuit de levensloop van de gedetineerde zowel gericht op hoe het was voor detentie, wat gebeurt in detentie als wat nodig is na detentie.
- Samen te werken met andere disciplines.

### ***Aanwezigheid van reclassering in de PI***

Gebleden is dat fysieke aanwezigheid van de reclasseringswerker in de PI van belang is voor het adequaat kunnen uitvoeren van de taken. En dat dan bij voorkeur gekoppeld aan een afdeling, in fysieke nabijheid van de werkplek van de casemanagers en liefst in de nabijheid van de



gedetineerden. Zo is er ruimte voor de reclasseringswerker om de casemanagers en ander disciplines te leren kennen op de afdeling (en omgekeerd) en de reclasseringswerker heeft de mogelijkheid om op de afdeling af te spreken met gedetineerden.

Voor een goede samenwerking is het wenselijk dat de reclasseringswerker op vaste tijdstippen en meerdere dagen in de week aanwezig is op een afdeling in de PI. Het is tegelijkertijd van belang om als reclassering de brug van binnen naar buiten te blijven, en niet de focus op enkel het proces binnen de PI te hebben. Om ook op langere termijn de verbinding te kunnen blijven maken tussen het traject in de PI en daarna, verdient het aanbeveling dat reclasseringswerkers die in de PI werken ook de verbinding met buiten houden door een deel van hun tijd buiten de PI te werken.

### ***Betrokkenheid en commitment van management***

De experimenten hebben aangetoond dat een goede samenwerking tussen DJI en 3RO alleen kans van slagen heeft als dit op alle niveaus wordt gedragen en aandacht krijgt. Dat betekent enerzijds zorgen dat alle praktische voorwaarden geregeld zijn, maar belangrijker nog is zorgen dat commitment wordt getoond en het management van zowel DJI als 3RO actief meedenkt en bijdraagt aan het bepalen van de inhoudelijke richting.

## **7.3 Aanbevelingen**

De experimenten Effectieve Praktijken en SOM hebben duidelijk gemaakt op welke wijze casemanagers en reclasseringswerkers in de PI kunnen samenwerken aan het realiseren van re-integratietrajecten voor gedetineerden. Tevens geven de experimenten inzicht in de toevoegde waarde die reclassering heeft door in de PI aanwezig te zijn en al in een vroeg stadium betrokken te zijn bij het vormgeven van het re-integratietraject, informatie te verzamelen en met de casemanagers te delen, een gezamenlijk plan van aanpak te formuleren en op specifieke onderdelen reclasseringsinzet te plegen. Ons advies is deze bevindingen te gebruiken voor landelijke implementatie en tegelijk ook te werken aan versterking en verfijning op een aantal punten. Daarvoor doen we hieronder enkele aanbevelingen zowel ten aanzien van het doorontwikkelen van de werkwijze (7.3.1) als ten aanzien van het verstevigen en consolideren van het proces van samenwerken (7.3.2).

### **7.3.1 Werkinhoud**

#### ***Doorontwikkelen visie op reclasseringsinzet in de PI***

De experimenten hebben laten zien hoe reclasseringsinzet op verschillende manieren van toevoegde waarde kan zijn voor re-integratietrajecten. Er zijn zeker ook nog punten die vragen om verdere doorontwikkeling. De begeleidende rol van de reclassering in de periode van detentie zou bijvoorbeeld nog verder versterkt kunnen worden, door al te starten met het werken aan

gedragsverandering in de PI. We raden aan hierop nog verder te investeren en te werken aan het verder ontwikkelen van een visie op de reclasseringsinzet in de PI. Daarbij denken we niet aan een vastgesteld kader of aan concrete producten, maar meer aan een visie die inspireert tot het zo goed mogelijk aansluiten bij wat er nodig is in een specifieke situatie van de gedetineerde. Een visie die richting geeft en tegelijkertijd voldoende ruimte voor maatwerk in de taakverdeling tussen casemanagers, reclassering en gemeenten.

### ***Zorgen voor uitrollen van ervaringen***

Intussen kan er ook gewerkt worden aan het verder uitrollen van de opgedane ervaringen in de eigen organisaties, DJI en 3RO. In enkele experimenten zijn er al wat eerste stappen gezet om ervaringen te delen met collega-casemanagers en -reclasseringswerkers. Door de coronamaatregelen is dat echter uitgesteld. Dit najaar zou geïnvesteerd kunnen worden, nu de experimentteams nog actief zijn en de corona-restricties weer verdwijnen.

### ***Verkennen mogelijkheden voor één gezamenlijk plan***

Aanbevolen wordt om de mogelijkheden voor één gezamenlijk schriftelijk plan (PI, 3RO en liefst ook gemeenten) verder te verkennen. Een plan dat voor alle betrokkenen beschikbaar is, bij voorkeur digitaal en gemakkelijk toegankelijk en te koppelen aan eigen informatiesystemen. In dat plan kunnen afspraken over doelen, activiteiten en taakverdeling worden beschreven.

### ***Verder ontwikkelen proces van screening en selectie***

We hebben in 7.2 beschreven dat de experimenten Effectieve Praktijken geen eenduidige criteria hebben opgeleverd voor het verzamelen van informatie door reclassering, die relevant is in de eerste fase en vervolgens handvatten bieden voor bewuste selectie van gedetineerden voor reclasseringsinzet. De SOM-criteria geven een redelijk onderbouwde aanzet en zouden daarvoor gebruikt kunnen worden.

### ***Verder testen SOM-criteria***

Het verdient aanbeveling de SOM-criteria opnieuw te testen, in meerdere locaties, en deze op grond daarvan door te ontwikkelen. Specifieke aandacht zou daarbij besteed moeten worden aan de criteria waarover nog discussie bestaat: gedetineerden met een verblijfsduur < 4 weken en waarover geen reclasseringsinformatie beschikbaar is. Daarnaast zou getest kunnen worden om voor gedetineerden in voorlopige hechtenis de adviesvraag te laten schrijven door reclasseringswerkers die in de PI werkzaam zijn, waarmee het criterium 'lopende adviesvraag' in SOM kan vervallen. Dat biedt mogelijkheden om naast het uitbrengen van een advies zo nodig ook al hulp of zorg in gang te zetten. Tevens wordt aanbevolen om SOM te beschouwen als een

dynamisch model, waarin criteria worden aangepast op grond van ontwikkelingen in wetgeving, beleid en praktijk. Dat vraagt een periodieke herijking van de criteria.

### ***Versterken samenwerking met gemeenten***

Uit de experimenten is gebleken dat het lastig is om de ambitie van het bestuurlijk akkoord ten aanzien van samenwerking tussen DJI, 3RO en gemeenten ten behoeve van re-integratie waar te maken. Terwijl gemeenten een belangrijke rol kunnen vervullen zowel voor wat betreft het delen van informatie om tot een zo goed mogelijk plan te komen, als voor het bieden van (praktische) hulp op de verschillende leefgebieden. Het verdient aanbeveling om te investeren in samenwerking met kleinere gemeenten en met gemeenten die verder van de PI zijn verwijderd. Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan intergemeentelijke samenwerking waarbij de kleine gemeenten leunen op de grotere.

### ***Versterken samenwerking met gedetineerde en diens netwerk***

De recent ingevoerde trajectgesprekken kunnen bijdragen aan het betrekken van gedetineerde bij diens re-integratietraject. Het is van belang om daarbij goed af te stemmen op de mogelijkheden en vaardigheden van de gedetineerde. Het streven naar zo veel mogelijk eigen regie van gedetineerden moet niet resulteren in het overvragen en daardoor falen van gedetineerden die kampen met een diversiteit aan problemen. Het is ook belangrijk om zo veel als mogelijk vroegtijdig het sociaal netwerk van de gedetineerde te betrekken. Dat netwerk kan ondersteuning bieden aan de gedetineerde tijdens detentie (motiveren, stimuleren, soms ook regelen van praktische zaken op zich nemen) en vooral ook meedenken over de opties voor re-integratie en het leven na detentie.

## **7.3.2 Werkproces**

### ***Investeren in samenwerken***

De experimenten hebben laten zien dat komen tot gezamenlijk werken aan re-integratie tijd en investering kost en dat fysieke nabijheid daaraan bijdraagt. Gezamenlijk werken aan een opgave en daarmee vormgeven van een nieuwe werkwijze vraagt ook specifieke competenties van betrokkenen. We hebben dat in 7.2 beschreven. En dat proces van samenwerken vraagt begeleiding en aansturing. In de experimenten zijn de leerprocesbegeleiders een belangrijke katalysator en stimulator geweest voor het proces van samenwerken, innoveren en leren van elkaar. Dat samenwerkingsproces vraagt in elk geval voorlopig nog facilitering. Dat kan zijn vanuit de rol van een leerprocesbegeleider of vanuit een meewerkend voorman zoals we in het Zwolse experiment hebben gezien of mogelijk ook vanuit een andere rol. We raden aan daarover op korte termijn met de experimenten te overleggen en te onderzoeken wat daarin mogelijk en haalbaar is.

### ***Investeren in trajectdenken***

Werken aan re-integratietrajecten vraagt om het centraal stellen van de levensloop van de gedetineerde en diens wensen en mogelijkheden en vooral ook aandacht hebben voor oorzaken en veranderbaarheid van crimineel gedrag om recidive te voorkomen. Dat vraagt om een integrale aanpak en focus op het maken van een aanpak op maat. Het is gewenst door middel van deskundigheidsbevordering en het organiseren van begeleide casuïstiekbesprekingen (zie hierna) hierin te investeren.

### ***Continueren van leren en ontwikkelen op basis van casuïstiekbespreking***

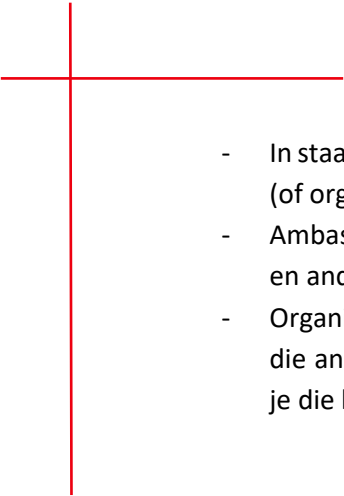
Er is in de experimenten een begin gemaakt met het op een gestructureerde wijze met elkaar in gesprek gaan aan de hand van concrete casuïstiek, en zo ruimte te nemen voor het expliciteren van het eigen professioneel handelen, daarop te reflecteren en daarvan te leren. Dat heeft geleid tot: a) verdieping van de casus en het met elkaar komen tot een bredere visie en daarmee zien van meer mogelijkheden; b) een betere afstemming van activiteiten op elkaar; c) het vergroten van de deskundigheid, doordat betrokkenen beter geïnformeerd raken en d) meer inzicht in de onderliggende theoretische en methodische basis voor het vormgeven van het re-integratieproces. De leerprocesbegeleiders kunnen deze casusleerbijeenkomsten nog tot aan 1 oktober 2021 begeleiden. Daarna houdt hun functie op. Het verdient aanbeveling om dit ook voorbij die datum te continueren om daarmee de ontwikkeling van de werkwijze en van de samenwerking nog een tijd een extra impuls te geven en te laten beklijven in het handelen van de deelnemende professionals.

### ***Ontwikkelen profiel van reclasseringswerker in de PI***

Werken als reclasseringswerker in een PI t.b.v. het vormgeven van re-integratietrajecten vraagt andere competenties dan die van een toezichthouder of rapporteur. Het verdient aanbeveling deze competenties verder uit te werken tot een profielschets zodat bij werving van nieuwe reclasseringswerkers in de PI gericht gezocht kan worden naar passende kandidaten.

We denken we aan de volgende elementen voor deze profielschets:

- Innovatief (out of the box) denken.
- Lerend en reflectief kunnen opstellen.
- Al wat ruimere ervaring hebben in reclasseringswerk. Zowel goed thuis zijn in het hanteren van RISC en het inschatten van risico- en beschermende factoren, als in het begeleiden van delinquenten.
- In staat zijn tot integraal en trajectmatig werken en in die zin all round reclasseringswerker zijn, dat wil zeggen bekend met zowel toezicht als adviestaken, om te voorkomen dat men teveel vanuit een bepaalde taak denkt en werkt.

- 
- In staat zijn theorie te betrekken in het gezamenlijk vorm geven van een nieuwe werkwijze (of organiseren dat die rol door iemand wordt genomen, bv een leerprocesbegeleider).
  - Ambassadeur zijn van de eigen organisatie, uitdragen waar je van bent en waarvan niet, en anderen daarin kunnen meenemen en overtuigen.
  - Organisationsensitiviteit hebben en verbinding kunnen maken met andere professionals die andere opvattingen hebben. Positie kunnen en willen veroveren. Niet afwachten tot je die krijgt.

## Referenties

- 3RO (2019). *3RO Visie op reclasseren in 2020*. Utrecht: Reclassering Nederland.
- 3RO/DJI. (2019). *Programmanotitie veranderstrategie Samenwerking DJI/reclassering 2019-2021*.
- 3RO/DJI. (2020). *Klantreis DJI- reclassering: de uitgangssituatie voor de samenwerking tussen DJI en 3RO in beeld. (inclusief infographic)*
- Appelman, J. Dirkwager, A. & Vander Laan, P. (2021). *Kenmerken van justitiabelen, een systematisch literatuuronderzoek*. Amsterdam: NSCR.
- Auty, K. M., & Liebling, A. (2020). Exploring the relationship between prison social climate and reoffending. *Justice Quarterly*, 37(2), 358-381.
- Berghuis, M. (2018). Reentry programs for adult male offender recidivism and reintegration: A systematic review and meta-analysis. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 62(14), 4655-4676.
- Beijersbergen, K. A., Dirkwager, A. J., Molleman, T., van der Laan, P. H., & Nieuwbeerta, P. (2015). Procedural justice in prison: The importance of staff characteristics. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 59(4), 337-358.
- Beijersbergen, K. A., Dirkwager, A. J., & Nieuwbeerta, P. (2016). Reoffending after release: does procedural justice during imprisonment matter?. *Criminal Justice and Behavior*, 43(1), 63-82.
- Bonta J. & Andrews, D.A. (2017). *The psychology of criminal conduct (sixth edition)*. New Providence NJ: Lexis Nexis.
- Boone M., Althoff, M., & Koenraadt, F. (2016). *Het leefklimaat in justitiële inrichtingen*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Boschman, S. Teerlink, M. & Weijters, G. (2020). *Monitor nazorg ex-gedetineerden - 6e meting. Problemen op de basisvoorwaarden voor re-integratie en de relatie met recidive*. Den Haag: WODC.
- Bosker, J., Heij, D., Zuurbier & M.-J. Geenen, M.-J. (2021). *Criteria voor een Selectie Ondersteunend Model (SOM) voor gevangeniswezen en reclassering. Tweede tussenrapportage*. Utrecht: Hogeschool Utrecht, Lectoraat Werken in Justitieel Kader.
- Bosker, J., Monnee-van Doornmalen, J., Henskens, R., & Van der Plaat, D. (2020). *Effectieve werkwijzen in reclasseringstoezicht. Een systematisch literatuuroverzicht*. KFZ.
- Burrowes, N., & Needs, A. (2009). Time to contemplate change? A framework for assessing readiness to change with offenders. *Aggression and Violent Behavior*, 14(1), 39-49.
- Buysse, W. Van Dijk, B. Hofstra, D. & Szytniewski, B. (2018). *Procesevaluatie pilot Doorzorgfunctionaris PI*. Amsterdam: DSP-groep.

- Den Bak, R.R., Popma, A., Nauta-Jansen, L., Nieuwebeerta, P. & Jansen, J.M. (2018). *Psychosociale criminogene factoren en neurobiologische kenmerken van mannelijke gedetineerden in Nederland*. WODC, Universiteit Leiden en VUmc.
- De Vogel, V., De Ruiter, C., Bouman, Y. & De Vries Robbé, M. (2012). *SAPROF. Richtlijnen voor het beoordelen van beschermende factoren voor gewelddadig gedrag*, 2<sup>e</sup> editie. De Forensische Zorgspecialisten.
- DJI. (2020). *Dit is DJ in Cijfers en feiten*. Den Haag: DJI/Ministerie van Justitie en Veiligheid.
- Drieschner K, Hill, J. Weijters, G. (2018). *Recidive na tbs, ISD en overige forensische zorg*. Den Haag: WODC
- Duwe, G. (2012). Evaluating the Minnesota comprehensive offender reentry plan (MCORP): Results from a randomized experiment. *Justice Quarterly*, 29(3), 347-383.
- Fassaert, T., Lauriks, S., van de Weerd, S., de Wit, M., & Buster, M. (2013). Ontwikkeling en betrouwbaarheid van de Zelfredzaamheid-Matrix. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 91(3), 169-177.
- Farrall, S. & Calverley, A. (2005). *Understanding desistance from crime*. McGraw-Hill Education (UK).
- Geenen, M.-J., Bosker, J., Monnee-van Doornmalen, J. Heij, D. (2020). *Naar een Selectie Ondersteunend Model (SOM) voor gevangeniswezen en reclassering. Tussenrapportage*. Utrecht: Hogeschool Utrecht, Lectoraat Werken in Justitieel Kader.
- Geenen, M.-J., Bosker, J., Zuurbier, M., Cirkel, M., Heij, D. (2021). *Tussenbalans Effectieve Praktijken. Onderzoek lerend veranderen*. Utrecht: Hogeschool Utrecht, Lectoraat Werken in Justitieel Kader.
- Grace, S. (2017). Effective interventions for drug using women offenders: A narrative literature review. *Journal of Substance Use*, 22(6), 664-671.
- Hanrath, J. Geenen, M.-J. & Bosker, J. (2020). *Nulmeting onderzoek Lerend Veranderen. 8 experimenten in programma samenwerking DJI-3RO*. Utrecht: Hogeschool Utrecht, Lectoraat Werken in Justitieel Kader.
- Hinssen, A., Keuning, B. & Nieuwland, M. (2021). *Procesevaluatie Buurt*. Interne notitie RN.
- Holmstrom, A. J., Adams, E. A., Morash, M., Smith, S. W., & Cobbina, J. E. (2017). Supportive messages female offenders receive from probation and parole officers about substance avoidance: Message perceptions and effects. *Criminal Justice and Behavior*, 44(11), 1496-1517.
- Homan, T. (2005). Leren samenwerken faciliteren. *Opleiding & Ontwikkeling, Tijdschrift voor Human Resource Development*, 3(18), 17-21.

- Houtkamp, B. Ruijters, M., de Vries, C.A. (2019). *Opgavegericht teamleren. Samen werken aan een groter goed*. Deventer: Management Impact.
- Hunter, B. A., Lanza, A. S., Lawlor, M., Dyson, W., & Gordon, D. M. (2016). A strengths-based approach to prisoner reentry: The fresh start prisoner reentry program. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 60(11), 1298-1314.
- Kaal, H. & De Jong, B. (2017). *Registratie van LVB-problematiek in het justitiële domein. Onderzoek naar de haalbaarheid van en mogelijkheden voor het schatten van de prevalentie van LVB binnen het justitiële domein op basis van bestaande registraties*. Den Haag: WODC, Ministerie van Veiligheid en Justitie.
- Kahneman, D. (2016). *Ons feilbare denken. Thinking, fast and slow*. Uitgeverij Business Contact.
- Keuning, B., Schaecken, M., Van den Ende, T., Teunissen, R. & Verhoef, S. (z.d). Procesevaluatie proeftuinen Sittard en Arnhem. "Persoonsgerichte detentiefasering en VI". DJI & 3RO (intern document).
- Krechtig, L. & Bosker, J. (2016). Regie op de casus: de regulatieve cyclus. In A. Menger, L. Krechtig & J. Bosker. *Werken in gedwongen kader. Methodieboek voor het forensisch sociaal werk* (pp 259-264). SWP.
- Laub, J.H., RJ Sampson, R.J. (2003). *Shared beginnings divergent lives. Delinquent boys to age 70*. Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press.
- Lewis, S., Maguire, M., Raynor, P., Vanstone, M., & Vennard, J. (2007). What works in resettlement? Findings from seven Pathfinders for short-term prisoners in England and Wales. *Criminology & Criminal Justice*, 7(1), 33-53.
- Lünnemann, K. Bosker, J. van Dijk, M., Doornebal., M. & Broekhuizen, J. (2017). *'Ruim baan' voor betekenisvol reclasseren. Van systeemgestuurd naar inhoudgestuurd*. Utrecht: Kenniscentrum Sociale Innovatie/Hogeschool Utrecht, Verwey-Jonker Instituut.
- Maruna, S., & Mann, R. (2019). Reconciling 'Desistance' and 'What Works''. *HM Inspectorate of Probation Academic Insights Series*, (February), 1–12.
- Menger, A. (2018). *De werkalliantie in het gedwongen kader*. Utrecht: Eburon.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2012). *Motivational interviewing: Helping people change*. Guilford press.
- Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2018). Recht doen, kansen bieden.
- Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2020). Reclasseren: grenzen stellen, krachten benutten.
- Ministerie van Veiligheid en Justitie. (2017). Koers & Kansen. Withepaper. Over de toekomst van de sanctie-uitvoering.
- Moffit, T.E. (1993). Adolescence-Limited and Life-Course-Persistent Antisocial Behavior: A Developmental Taxonomy. *Psychological Review* 100 (4) 674-701.



- Newton, D., Day, A., Giles, M., Wodak, J., Graffam, J., & Baldry, E. (2018). The impact of vocational education and training programs on recidivism: A systematic review of current experimental evidence. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 62(1), 187-207.
- Pasma, A., Van Ginneken, E., Bosma, A., Palmen, H. & Nieuwbeerta, P. (2021). Het contact tussen gedetineerden en interne en externe re-integratieprofessionals in Nederlandse penitentiaire inrichtingen. *Tijdschrift voor Veiligheid* (20)1, 23-51
- Poppens, M., Pouw, M. (2019). *Eindrapportage experiment 'Re-integratie ex-gedetineerden'. Onderdeel van de City Deal Zorg voor Veiligheid in de Stad*. Tilburg/Breda: gemeente Tilburg, gemeente Breda.
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1982). Transtheoretical therapy: toward a more integrative model of change. *Psychotherapy: theory, research & practice*, 19(3), 276-288.
- Rocque, M. (2017). *Desistance from crime: new advances in theory and research*. New York: Springer.
- Sturm, A., Menger, A., de Vogel, V., & Huibers, M. J. (2020). Predictors of Change of Working Alliance Over the Course of Probation Supervision: A Prospective Cohort Study. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 64(8), 753-773.
- Sturm, A., De Vogel, V., Menger, A., & Huibers, M.J.H. (2021). Changes in offender-rated working alliance in probation supervision as predictors of recidivism. *Psychology, Crime & Law*, 27(2), 182-200.
- Trotter, C. (2015). *Working with involuntary clients: A guide to practice*. Routledge.
- Tuckman, B.W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.
- Van Aken, J. E., & Andriessen, D. (2011). *Handboek ontwerpgericht wetenschappelijk onderzoek: wetenschap met effect*. Boom Lemma uitgevers.
- Van Ginneken, E. (2018). Zelfredzaamheid in detentie: Kritische kanttekeningen bij het systeem van promoveren en degraderen. *Proces, Tijdschrift voor strafrechtspleging*, 97(2), 113-129.
- Van Horn, J., Bogaerts, S., Eisenberg, M., Van der Put, C., Dekker, J., Van den Hanenberg, F., & Bouman, Y. (2016). Kernset K-factoren voor het ambulante forensische veld: Een multi-method onderzoek naar risico-en beschermende factoren in relatie tot algemene recidive, geweldsrecidive en seksuele recidive.
- Van de Loo, E. (2010). Waarom leren gevaarlijk is. *Management & Organisatie*, (4), 52-65.
- Van der Steen, M., Van Delden, M., Van Schaik, E. (2020). *De opgave aan tafel. De praktijk van werken vanuit maatschappelijke opgaven*. Den Haag: Nederlandse School voor Openbaar Bestuur (NSOB).

VNG, 3RO, DJI. (2019). 'Kansen bieden voor re-integratie'. Bestuurlijk Akkoord. Re-integratie van (ex-)justitiabele burgers.

Ward, T. (2002). Good lives and the rehabilitation of offenders: Promises and problems. *Aggression and Violent Behavior*, 7(5), 513-528.

Weijters, G., Verweij, S., Tollenaar, N. & Hill, J. (2019). Recidive onder justitiabelen in Nederland. Verslag over de periode 2006-2018. WODC Cahier 2019-10

Welford, J., Milner, C. & Moreton, R. (2021). Improving service transitions for people experiencing multiple disadvantage: Prison release. Evaluation of Fulfilling Lives: Supporting people experiencing multiple disadvantage. CFE Research and The University of Sheffield, with the Systems Change Action Network.

Wierdsma, A. & Swieringa, J. (2017). *Lerend organiseren*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.

WIZZIN. (2021). *Rapportage onderzoek automatisering Selectie Ondersteunend Model*.

WRR (2017). *Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op zelfredzaamheid*. WRR.

## Afkortingen

3RO	de drie Reclasseringsorganisaties, RN, SVG en LJ&R
ASR	Adolescenten Straf Recht
BSD	Bureau Selectie en Detentie
CVvi	Centrale Voorziening voorwaardelijke invrijheidstelling
D&R	Detentie en Re-integratie
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
EM	Elektronische Monitoring
GGZ	Geestelijke Gezondheids Zorg
HvB	Huis van Bewaring
ISD	Inrichting voor Stelselmatige Daders
ISS	Inkomsten, Screening en Selectie
JOVO	Jong Volwassenen
LVB	Licht Verstandelijke Beperking
LJ&R	Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering
MDO	Multidisciplinair Overleg
MMD	Medewerker Maatschappelijke Dienstverlening
OM	Openbaar Ministerie
PMO	Psycho-Medisch Overleg
PI	Penitentiare Inrichting
PIW-er	Penitentiare Inrichtingswerker
PP	Penitentiair Programma
PPC	Penitentiair Psychiatrisch Centrum
RIC	Re-integratie Centrum
RN	Reclassering Nederland
RNR	Risk Needs and Responsivity
SCIL	Screeener voor intelligentie en licht verstandelijke beperking
SOM	Selectie Ondersteunend Model
SVG	Verslavingsreclassering GGZ
TBO	Traject Bepalings Overleg
TBS	Terbeschikkingstelling
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
V.i.	Voorwaardelijke Invrijheidstelling
S&B	Straffen en Beschermen

## Beleidsreactie DJI en 3RO

### Beleidsreactie van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) en de Reclassering (3RO)

In 2019 zijn de reclassering en DJI samen het programma *Samenwerking DJI – Reclassering* gestart. Doel van het programma was te bepalen op welke wijze de specifieke expertise van de reclassering in detentie kan worden toegevoegd en hoe gezamenlijk invulling te geven aan de ambities zoals neergelegd in de Wet Straffen en Beschermen en het Bestuurlijk Akkoord. Dat wil zeggen, samen met ook de gemeente zorg dragen voor, zoveel als mogelijk, continue integrale trajecten, om zo de kans op recidive verder terug te dringen.

Om de samenleving te beschermen tegen criminaliteit moet zo veel mogelijk worden voorkomen dat gedetineerden na detentie in herhaling vallen. De gezamenlijke maatschappelijke opgave van de Dienst Justitiële Inrichtingen, de gemeenten en de reclassering is om samen te werken aan een succesvolle re-integratie van justitiabelen om hen optimaal voor te bereiden op terugkeer naar de maatschappij.

In twee projecten, waarbinnen verschillende experimenten plaatsvonden, zijn inhoudelijke criteria voor de inzet van de reclassering ontwikkeld (project Selectie Ondersteunend Model – SOM) en is gezocht naar effectieve werkwijzen (project Effectieve Praktijken). Tot slot is de HU gevraagd te onderzoeken op welke wijze het leerproces van de professionals is vormgegeven en welke aanknopingspunten dit biedt voor de verduurzaming van werken. De projecten, evenals het veranderproces, zijn begeleid en onderzocht door de Hogeschool Utrecht. In de zomer heeft de HU haar eindrapportage opgeleverd.

Voor DJI en 3RO zijn de belangrijke conclusies en aanbevelingen van de HU:

- Het toevoegen van de expertise en informatie van de reclassering in het begin van de detentie heeft meerwaarde. Deze informatie betreft informatie over recidive-risico, risico- en beschermende factoren, eerdere begeleiding en zorg inclusief het verloop daarvan, (eerdere) motivatie voor verandering en eventuele beperkingen.
- Het toevoegen van reclasseringsexpertise draagt bij aan een completer beeld van de gedetineerde en aan trajectmatig denken en een eenduidig en samenhangend re-integratieplan.
- Voor een goede samenwerking is het essentieel dat reclasseringswerkers op meerdere dagen, vaste tijdstippen aanwezig zijn in de PI.

- Om willekeur te voorkomen is het belangrijk dat reclasseringswerkers investeren in het expliciteren van hun overwegingen ten aanzien van reclasseringsinzet.
- Tevens blijkt volgens het onderzoek de meerwaarde om al tijdens de detentie te beginnen met de voorbereiding van begeleiding en toezicht na detentie.
- Het proces van samenwerking vraagt begeleiding en aansturing.
- Het is wenselijk dat er door middel van deskundigheidsbevordering, gedeelde casuïstiek geïnvesteerd wordt in trajectmatig handelen.
- Ontwikkel een profiel van reclasseringswerker in de PI.

Op basis van de uitkomsten van de HU-rapportage, de wet S en B en het Bestuurlijk Akkoord is de samenwerking van DJI en reclassering uitgewerkt in een businesscase. Elementen hierin zijn:

- Hoe het samen starten vorm te geven, zodat het passend is bij het DJI-proces en de reclasseringsexpertise vroegtijdig in het D&R traject zijn plek kan krijgen.
- Hoe de inzet van de reclassering er idealiter uitziet in de detentie bij die gedetineerden bij wie de reclassering tijdens of na detentie al een (wettelijke) rol heeft.
- Hoe in geval van ernstige problematiek (en het ontbreken van een – wettelijk – kader) inzet van de reclassering op verzoek van DJI vorm zou kunnen krijgen.

Op basis van deze uitwerking zal met het departement gesproken gaan worden over de financiering van de samenwerking DJI en reclassering in de PI per 2022.

## Bijlage 1: Selectie Ondersteunend model (SOM), testversie (01-03-2021)

### Deel 1: casemanager

SKN gedetineerde:

naam gedetineerde:

Datum binnenkomst:

Status gedetineerde: Preventief / veroordeeld (in eerste aanleg)

(indien preventief) Zittingsdatum:

Verwachte verblijfsduur / einddatum detentie:

Actueel delict (artikelcode):

Naam casemanager:

Datum screening casemanager:

SCIL uitgevoerd: ja / nee

Indien ja, conclusie SCIL:

Sprake van (*kruis aan indien van toepassing*)

- Reclasseringstoezicht na detentie
- Artikel 43.3 plaatsing
- Geen verblijfsstatus
- TBS dwang opgelegd
- ISD opgelegd
- Uitstroom met zorgmachtiging

Aandachtspunten voor reclassering (bv op grond van screening leefgebieden of zorgen over geweld):

### Deel 2: reclasseringswerker

Naam reclasseringswerker:

Datum screening reclasseringswerker:

Actuele informatie (minder dan jaar oud) beschikbaar:

Reclasseringsadvies voor zitting aangevraagd:

Verzoek OM onderzoeken ISD of TBS:

Inschatting risico (max 1 jaar oud):

- Recidive:
- Letselschade:
- Onttrekking:

Problematiek criminogene factoren:

Beschermende factoren:

Zelfredzaamheid (denk aan LVB, laaggeletterdheid, psychiatrische problematiek, sociale steun):

Te motiveren voor verandering:

JOVO, ASR wegingskader nog niet ingezet:

Opgelegde bijzondere voorwaarden:

Lopende contacten met hulpverleners:

Overige relevante informatie:

### ***Deel 3: Besluit SOM (casemanager en reclasseringswerker)***

- Reclasseringsinzet in PI geen prioriteit
- Te weinig info voor besluit reclasseringsinzet, SOM herhalen na vonnis
- Te weinig info voor besluit reclasseringsinzet, overleg om reclasseringsadvies (OM) of re-integratieadvies (DJI) aan te vragen
- Reclasseringsinzet gewenst: voorbereiden toezicht
- Reclasseringsinzet gewenst: inzetten gedragstraining in PI, te weten ...
- Reclasseringsinzet gewenst: begeleidingsgesprekken met gedetineerde, gericht op .....
- Reclasseringsinzet gewenst: Reclasseringsinzet gewenst: ondersteunen artikel 43.3 plaatsing
- Reclasseringsinzet gewenst: initiëren zorg of hulp na detentie (door reclassering), te weten ...
- Reclasseringsinzet gewenst: (alsnog) schorsing voorlopige hechtenis initiëren
- Overig, namelijk ..

Toelichting besluit:

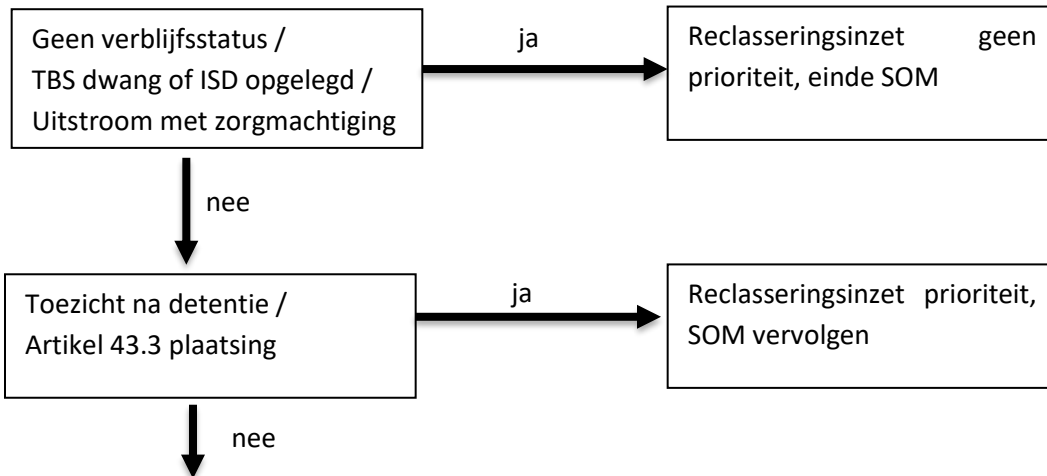
#### **Toelichting gebruik SOM formulier**

SOM wordt ingezet rond de 3<sup>e</sup> week na binnenkomst van de gedetineerde.

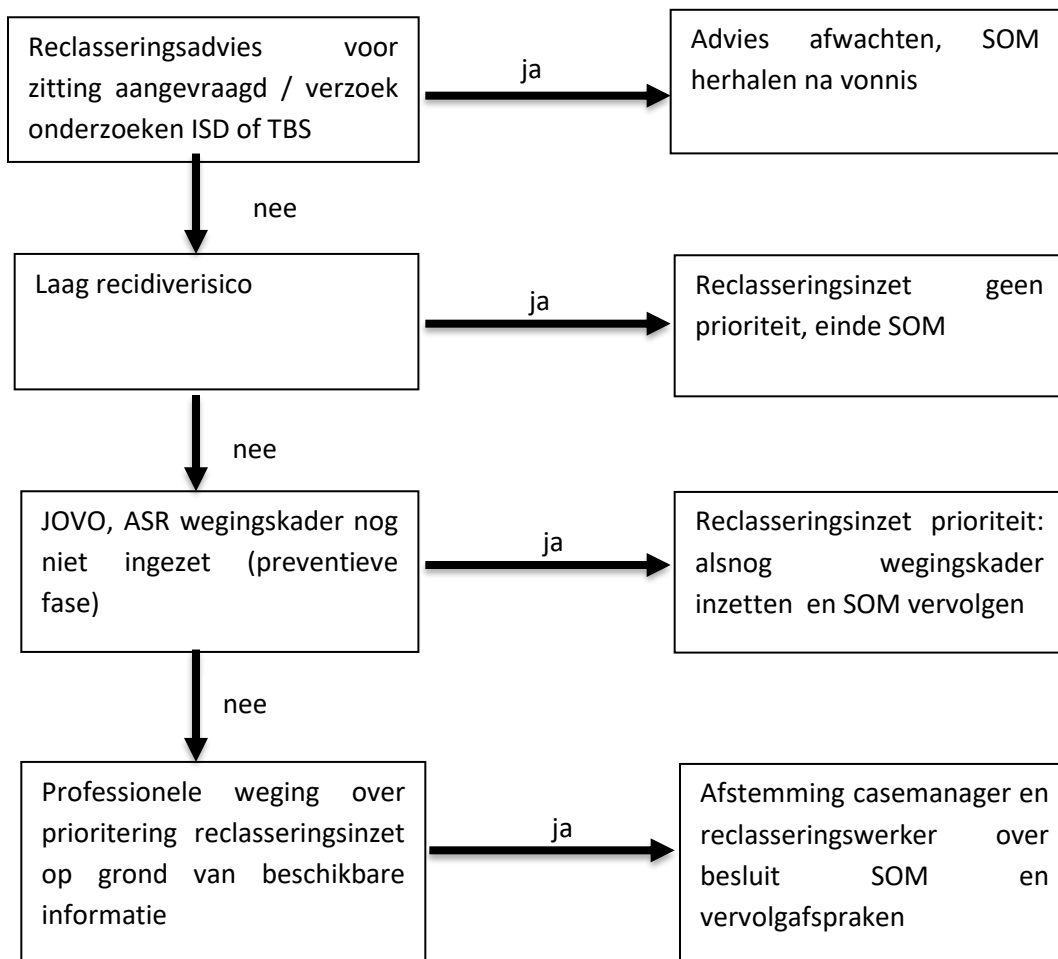
Casemanager en reclasseringswerker vullen op grond van eigen screening onderdelen van SOM in. Idealiter start de casemanager en stuurt het formulier vervolgens door naar de reclassering.

Richtlijn voor besluitvorming, gemotiveerd afwijken kan

## Deel 1: Casemanager



## Deel 2: Reclasseringswerker





## Bijlage 2 Methode voor de casusleerbijeenkomsten

*De casus is van tevoren al kort op papier gezet en door de inbrenger aan iedereen gestuurd. De voorzitter of een van de groepsleden heeft bij de casus passende kennis opgezocht.*

### **Stap 0: Korte inleiding m.b.t. theorie** (5 minuten)

Voorafgaand aan de bespreking van de casus geeft de voorzitter of een van de groepsleden een korte inleiding op het onderwerp van de casus aan de hand van recente theoretische inzichten en beleidsmaatregelen.

*Let op bij het presenteren van de theorie: houd het kort, pak de essentie en zorg eventueel voor een hand-out of verwijzing waar deelnemers meer informatie over de aangeboden theorie kunnen vinden.*

Doel: *ieder heeft zicht op theoretische basiskennis die relevant is in de ingebrachte casus.*

### **Stap 1: De inbreng introduceren** (5 minuten)

De voorzitter nodigt de inbrenger uit om kort nog even te vertellen waar de casus over gaat en de vraag nog eens te formuleren.

Doel: *ieder heeft een beeld van casus en van de vraag van de inbrenger.*

### **Stap 2: Vragen stellen** (10 minuten)

Om meer inzicht te krijgen in de casus neemt elke deelnemer een kort moment om voor zichzelf (maximaal) drie vragen op te schrijven die verduidelijkende informatie over de casus opleveren: wie, wat, waar hoe, waarom, waardoor.

Deze vragen worden vervolgens gesteld aan de inbrenger en deze geeft antwoord op de vragen.

*Let op, het is de bedoeling dat er feitelijke vragen worden gesteld en dat er – in dit stadium – nog niet inhoudelijk op de casus wordt ingegaan.*

Doel: *ieder heeft een goed beeld van alle aspecten die van belang zijn in deze casus.*

### **Stap 3: Bespreken van ieders analyse** (15 minuten)

Er mogen geen vragen meer worden gesteld aan de inbrenger en de inbrenger mag in deze fase niet reageren. De inbrenger blijft er wel bij zitten, maar mag alleen luisteren, niet reageren.

De groepsleden bespreken met elkaar hoe zij de situatie zien.

*Het is goed dat iedereen zich realiseert dat dit spannend is voor beide 'partijen'. Zorg dat het bespreken respectvol gebeurt.*

Doel: *ruimte nemen om vrijuit associëren over wat de kern zou kunnen zijn van de inbreng en van een mogelijk antwoord op de vraag.*

### **Stap 4: Advies formuleren** (15 minuten)

Iedere deelnemer neemt de tijd om na te denken over een advies aan de inbrenger en schrijft dat in enkele steekwoorden op. (5 minuten)

De adviezen worden vervolgens voorgelezen aan de inbrenger. Daar wordt niet op gereageerd, noch door de inbrenger, noch door de andere groepsleden. (10 minuten)

*Betrek waar mogelijk ook de aan het begin weergegeven kennis daarbij!*

Doel: *beeld krijgen van opties voor anders handelen en denken.*

### **Stap 5: De volgende stap(pen) (15 minuten)**

De inbrenger krijgt het woord en vertelt welke aspecten in de adviezen hem/haar aanspreken en waarom en hoe hij/zij dat zou kunnen vertalen naar deze of een soortgelijke toekomstige casus.

*Doel: inbrenger zo concreet mogelijk laten formuleren wat hij/zij leert uit deze bespreking en hoe hij/zij dat vertaalt naar handelen in deze en/of toekomstige casussen.*

### **Stap 6: Evalueren en leren (20 minuten)**

**6a:** Tot slot krijgt eerst de inbrenger de gelegenheid om aan te geven wat hij/zij meeneemt uit de casus (wat is geleerd voor de praktijk, wat neem je mee uit de theorie).

**6b:** Vervolgens evalueren jullie gezamenlijk wat de opbrengst is van deze casusleerbijeenkomst voor het experiment aan de hand van onder andere de volgende vragen:

- Wat is het resultaat van de bijeenkomst voor de inbrenger?
- Wat is het resultaat van de bijeenkomst voor het experiment?
- Wat is hiervan te leren voor het experiment?

*Doel: afronden van de bespreking en met elkaar formuleren van leerpunten die meegenomen worden voor het verder vormgeven van het experiment.*

### **Tot slot**

De inbrenger zet deze leerpunten (beknopt geformuleerd) op de mail voor alle deelnemers bij wijze van verslag van de bijeenkomst.

## Bijlage 3 Begeleidingscommissie en wetenschappelijke commissie

### *Begeleidingscommissie/wetenschappelijke commissie*

Marleen Brouwer	Beleidsadviseur Reclasseringsacademie
Saskia Capello	Directeur Stichting Verslavingsreclassering GGZ (SVG)
Monique Dijkstra	Staffunctionaris ketensamenwerking voor Noord-Nederland, Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI)
Yvonne Driesen	Manager Stichting Verslavingsreclassering GGZ (SVG) Fivoor
Esther van Ginneken	Universitair docent criminologie Universiteit Leiden
Arie van den Hurk	Adviseur wetenschappelijk onderzoek, Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI)
Geert Mol	Manager Statistische Informatievoorziening & Beleidsanalyse, Reclassering Nederland
Amanda Pasman	Promovendus criminologie Universiteit Leiden
Loes Schoenmaker	Directie Beleid en Bestuursondersteuning, coördinator beleid (DJI)
Vivienne de Vogel	Lector Werken in Justitieel Kader, Hogeschool Utrecht
Maurice Wackers	Unitmanager Advies & Toezichtunit Roermond, Reclassering Nederland
Hellen Zwanenburg	Hoofd Detentie & Re-integratie, JC Zaanstad

### **Programmateam**

Mireille Bouchoms	Projectleider Selectie Ondersteunend Model
Roel Hartong	Programmamanager
Donna Kloeze	Projectleider Effectieve Praktijken
Jolanda Moonen	3RO projectsecretaris
Nienke Tenneij	Directie Beleid en Bestuursondersteuning, coördinator beleid (DJI)
Margot Suijkerbuijk	Hoofd Beleid landelijke kantoor, Reclassering Nederland



 **KSI\_HU**

 **SOCIALEINNOVATIE@HU.NL**

 **BIT.LY/AANMELDENKSI**