



Wij werken met daders
om slachtoffers te voorkomen

Publieksjaarverslag 2022
Reclassering Nederland

**Al 200 jaar
springlevend!**

Inhoud

Reclassering: al 200 jaar springlevend!

Voorwoord algemeen directeur Johan Bac 3

1. Ons vak

in vogelvlucht de verschillende gebeurtenissen ten aanzien van ons vak in 2022 5

Verhaal: Reclasseren in de PI

Annerie is in een vroeg stadium betrokken 6

2. Onze reclassenten

Hoe ervaren reclassenten het werk wat wij doen? 9

Verhaal: Reclasseren en forensische zorg

Ruud kent beide kanten van de medaille. 12

3. Ons netwerk

Samenwerking is onmisbaar als we recidive willen verminderen. 15

Verhaal: PIJ-maatregel alias jeugd TBS

Als je dag draait rond jeugd-TBS'ers: Selmah is PIJ-specialist 17

4. Onze organisatie

Bevlogen teams zijn wendbaarder en behalen betere resultaten 19

Verhaal: Audits, analyses en kwaliteitsmanagement

Kirsten is kwaliteitsadviseur 20

Feiten en cijfers 2022 22

Verslag Raad van Toezicht 23

Exploitatierkening/Gemiddelde personeelsbezetting 24

Wet normering topinkomens 25



200

© foto: Barbara Kerkhof



Reclassering: al 200 jaar springlevend!

Voorwoord

Reclassering Nederland bestaat dit jaar 200 jaar. Een indrukwekkende mijlpaal. Wij zijn naar alle waarschijnlijkheid de oudste reclassering ter wereld en nog steeds springlevend. In dit jaarverslag over afgelopen jaar leest u meer over onze inzet, uitdagingen, innovaties en onze mensen.

'Zedelijke Verbetering der Gevangenen'

In 1823 hadden de oprichters van onze rechtsvoorganger - Het Genootschap tot Zedelijke Verbetering der Gevangenen - dit niet durven dromen. Tienduizenden vrijwilligers en professionals hebben zich de afgelopen twee eeuwen ingezet voor medeburgers die als verdachte of veroordeelde weer moesten inpassen in de samenleving na een delict en sanctie. Aanvankelijk als onbetaalde, gedreven vrijwilliger. Later als betaalde, goed opgeleide professional. Maar allemaal met een kloppend sociaal hart. 'Om te werken met daders om slachtoffers te voorkomen', zoals ons motto zegt. Dat lees je terug in onze geschiedenis, blijkt uit onderzoek en beluister ik in mijn gesprekken met collega's, elke dag opnieuw, en kunt u lezen in de interviews in dit jaarverslag.

Wij zijn overal en er wordt steeds meer van ons gevergd

Wij vieren ons 200-jarig bestaan met blijdschap. Toch zijn er ook zorgen. Reclassering is óveral in de keten. Wij zijn betrokken vanaf de aanhouding, adviseren rechters, officieren van justitie en gevangeniswezen, laten werkstraffen uitvoeren, geven trainingen, houden toezicht, soms na een lange TBS of gevangenisstraf. Wij participeren in samenwerkingsverbanden met vele partners binnen en buiten de justitieketen. Met zo'n 2.300 mensen bedienen wij 70.000 reclassenten. Helaas hebben wij ook te maken met reclassenten die ons bedreigen, onder druk zetten of die zelf op een dodenlijst staan. We hebben radicalen onder ons toezicht, gewelddadige daders en wanhopige complotdenkers. Dat vergt veel van onze mensen, qua veiligheid, belasting, werkdruk en werkplezier. Bedreigingen horen niet bij ons werk. Net als bij veel ketenpartners zijn ook onze grenzen bereikt. Dat we ons werk goed kunnen doen, is niet langer vanzelfsprekend.



Vaker 'nee' verkopen is het risico en dat kost ons moeite. Want we werken niet voor onszelf, maar hebben een drive voor de veiligheid van de samenleving. Dat betekent dat ook wij een werkwijze, faciliteiten en stabiele financiën nodig hebben om ons werk duurzaam goed te kunnen blijven doen. Ons werk wordt niet eenvoudiger, terwijl elke euro die aan reclassering besteed wordt, de samenleving twee euro oplevert. Dit blijkt uit onderzoek 'Waarde van Reclasseren' van Saxion Hogeschool.



Met elkaar kunnen we slachtoffers voorkomen

Wij kunnen als reclassering alleen bestaan bij gratie van draagvlak van de samenleving, in wiens opdracht wij uiteindelijk werken. Onze reclassenten zitten namelijk niet (meer) vast maar wonen bij u in de straat, sporten bij u op de sportschool, voeren een werkstraf uit bij u om de hoek. En juist daarom kunnen zij niet zonder u en zonder ons. Niet louter omdat ze zielig zijn – hoewel velen echt grote problemen hebben op het gebied van wonen, schulden, stoornissen. Maar omdat een combinatie van begeleiden én begrenzen helpt om nieuwe slachtoffers te voorkomen. Daar zetten onze mensen zich dagelijks met hart en ziel voor in. We snappen best dat mensen niet juichen als een dader terugkeert in de samenleving, dat de inzet van de reclassering niet vanzelfsprekend is. Maar het is wel noodzakelijk en effectief in het voorkomen van nieuwe slachtoffers.

Toekomst

Ik ben trots op onze voorgangers en huidige collega's op wiens schouders wij staan. Onze mensen zijn gedreven tot op het bot, ons vak is complex en mooi, onze positie tussen burger en overheid is uniek. In ons jaarverslag over 2022 leest u er meer over. We zijn oud en springlevend. We plakken er met alle plezier 200 jaar aan vast. Maar vanzelfsprekend is het nooit.

Johan Bac

algemeen directeur



1. Ons vak

2022 was voor Reclassering Nederland een jaar dat vooral in het teken stond van herstel. Hoewel de lockdowns al een tijdje achter ons liggen, merkten we de naweeën ervan. Ook andere maatschappelijke ontwikkelingen raakten ons: een gespannen arbeidsmarkt en de hoge geldontwaarding.

Daarnaast is er een algemene onrust in de samenleving over bijvoorbeeld de oorlog in Oekraïne, de stikstofcrisis en overvolle asielcentra. Toenemende polarisatie is aan de orde van de dag en het vertrouwen in de overheid is ontzettend laag.

Veel medewerkers hebben na de coronacrisis nauwelijks tijd gehad om op adem te komen. Het ziekteverzuim is hoog. Collega's met ervaring weten hun expertise in te zetten bij nieuwe werkgevers. Dat is een compliment voor ons maar stelt ons ook voor een grote opgave. Onze zorgen richten zich niet alleen op werving en behoud van medewerkers maar juist ook op hun vitaliteit en veerkracht.

Desondanks is een belangrijke mate van continuïteit in de uitvoering van ons werk gerealiseerd en zijn ontwikkelingen doorgegaan. In dit hoofdstuk nemen we u in vogelvlucht mee in de verschillende gebeurtenissen ten aanzien van ons vak in 2022.

1.1 Continu verbeteren

Reclassering Nederland investeert in gezamenlijke casuïstiekbesprekingen, kenniskringen en draagt bij aan wetenschappelijk onderzoek naar de uitvoeringspraktijk. In 2022 hebben we veel geïnvesteerd in een doorontwikkeling van casuïstiekbesprekingen. We hebben kritisch gekeken naar methode, organisatie en training. Deze ontwikkeling wordt in 2023 doorgezet en versterkt. De versterking zit er in dat we expliciet capaciteit in de uitvoering van het reclasseringswerk hebben geormerkt om kwaliteitsborging te ondersteunen.

1.2 Werkstraf Futureproof

In laatste maanden van 2022 is de definitieve beslissing genomen om werkstraf Futureproof landelijk gefaseerd in te gaan voeren. Doel van deze nieuwe werkwijze is om de werkstraf snel, zeker en veilig te laten uitvoeren. De voorbereiding voor de transitie naar de werkwijze zijn in volle gang. In 2023 zullen de eerste teams Futureproof gaan werken.

1.3 Reclassen in de PI

De afgelopen periode is de inzet van de reclassering in de PI's blijven groeien. Begin november zijn expertbijeenkomsten DJI-3RO georganiseerd gericht op het uitwisselen van ervaringen in onze samenwerking.

Op basis van het werkproces 'samen starten' wordt voor de gedetineerde bij instroom in detentie vastgesteld of hij in voldoende mate bekend is bij de reclassering om relevante informatie te delen en duiden. Indien dit het geval is, wordt dit middels een aantekening in ons cliëntstelsel geregistreerd.

1.4 Preventie met gezag

In Preventie met Gezag (PmG) levert de reclassering een bijdrage aan het brede offensief tegen georganiseerde ondermijnende criminaliteit dat de Rijksoverheid is gestart om de aanpak tegen de criminele (drugs)industrie te versterken. Het doel van PmG is het aanpakken van de onevenredige grote sociaaleconomische achterstanden in kwetsbare wijken. De focus ligt hierbij op het terugdringen van georganiseerde (drugs)criminaliteit. De Rijksoverheid heeft geprioriteerde wijken en/of stadsdelen in Nederland aangewezen waar PmG dient te starten. De desbetreffende gemeenten hebben een plan uitgewerkt hoe zij, in samenwerking met relevante partijen waaronder de reclassering (3RO), uitvoering geven aan het terugdringen van georganiseerde (drugs)criminaliteit. De reclassering krijgt voor de komende tien jaar middelen van de Rijksoverheid om uitvoering te geven aan PmG.

Lees het interview met *Annerie Buiten*, over haar vak als reclasseringswerker in de PI Zwolle





Reclasseren in de PI

Annerie is in een vroeg stadium betrokken

foto: Arie Kievits

Een tijd waren ze niet vast aanwezig, maar inmiddels zijn ze al enkele jaren terug: reclasseringswerkers in de penitentiaire inrichting (PI). Met de collega's van Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) werkt de reclassering samen aan hetzelfde doel: recidive verminderen en zorgen voor een veiliger samenleving. Annerie Buiten werkt als adviseur voor Reclassering Nederland en doet dit vanuit de PI Zwolle. Wat is eigenlijk de meerwaarde van een reclasseringswerker in de PI? Annerie vertelt er met gedrevenheid over.



Juist deze doelgroep moeten we proberen in beweging te krijgen omdat dat in mijn optiek werken is aan recidivevermindering en een veiliger samenleving

Completer beeld

Dat de reclasseringswerker in de PI echt van meerwaarde is, is inmiddels wel duidelijk. “Je krijgt een completer beeld van iemand als je zelf in de PI aanwezig bent. In een een-op-een gesprek, vanuit een opdracht, kan iemand zich toch op een bepaalde manier voordoen. Maar als ik daarna over een afdeling loop en zie hoe iemand zich daar gedraagt en na gesprek met afdelingspersoneel, mentor of casemanager, kan dat een ander of completer beeld geven. Ook kan ik beter anticiperen op veranderingen, bijvoorbeeld als iemand gewelddadig gedrag laat zien of positieve urinecontroles heeft. Door los te laten wat er op bepaalde punten wordt gevonden, maar door te kijken naar gedrag gedurende een hele detentieperiode kunnen we denk ik echt doen wat nodig is.”



Niet elke gedetineerde zit te wachten op contact met de reclassering. “Doordat mijn collega’s en ik in de PI aanwezig zijn, komen we daar al eerder achter. Wij maken in een vroeger stadium kennis met iemand en hebben daardoor meer tijd om iemand in beweging te krijgen. Zeker de doelgroep die zorgmijndend is of bijvoorbeeld negatieve ervaringen heeft opgedaan met de reclassering moeten we in beeld krijgen. Juist omdat we binnen werken kan op een laagdrempelige manier contact gelegd worden. Als iemand niet in gesprek wil en de risico’s voor recidive groot zijn, dan ga ik de gedetineerde volgende week nog eens bezoeken, de week daarna nog eens. Juist deze doelgroep moeten we proberen in beweging te krijgen omdat dat in mijn optiek werken is aan recidivevermindering en een veiliger samenleving.”

Reclasseringswerkers in de PI werken bij een van de drie reclasseringsorganisaties: Reclassering Nederland, Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering en Stichting Verslavingsreclassering GGZ. Hun aanwezigheid in de PI is onderdeel van het programma Reclasseren in de PI, een 3RO-programma met als doel door intensivering van de samenwerking tussen DJI en reclassering, de re-integratie van gedetineerden na detentie te verbeteren en kans op recidive te verminderen. Voor de reclassent maakt het niet uit welke reclasseringsorganisatie zij voor zich hebben, zij hebben gewoon te maken met ‘de reclassering’.

Forensische scherpte

Hoe ziet het werk van een reclasseringswerker in de PI er dan uit? Wanneer een nieuwe gedeneerde de PI binnenkomt, voert de reclasseringswerker een screening uit. Er wordt gekeken of deze persoon al bekend is bij de reclassering en of er relevante informatie is om te delen met de casemanager. Omdat Annerie in de PI werkt, hoeft ze niet meer te wachten tot de casemanager bij haar op de lijn komt met een vraag of opdracht. Lijntjes zijn kort en zo kan al snel worden ingegrepen of bijgestuurd.

De reclasseringswerker kijkt mee wat nodig is om de kans op recidive zoveel mogelijk te verminderen. “Wij brengen toch een bepaalde forensische scherpte met ons mee. Iemand kan het in detentie nog zo goed doen, maar er is wel een delict gepleegd en daar moet je oog voor houden. Voor dat delictgedrag, bijkomende problematiek, risico-inschattingen en wat dat vraagt aan interventies, daar ligt onze expertise.”

Ook wordt er weleens een beroep gedaan op de expertise van reclasseringswerkers bij het ontwikkelen van bepaald beleid: “Zo heb ik onlangs meegedacht over de vraag of en hoe we onze expertise kunnen inzetten op het Penitentiair Psychiatrisch Centrum.”



Een gezamenlijke visie rondom het inschatten van risicovol gedrag is echt van meerwaarde.

Gezamenlijke visie

Voor de reclasseringswerkers in de PI is geen dag hetzelfde: “De ene dag is er contact met de casemanager en gedetineerde naar aanleiding van de screening. Een casemanager vraagt mij bijvoorbeeld om mee te denken hoe groot risico’s zijn voor recidive, wat voor gevolgen dat kan hebben voor vrijheden en wat dit vraagt aan interventies.



Soms is het ook goed om daar eens over te sparren met elkaar en met elkaar de forensische scherp- te te blijven houden. Een gezamenlijke visie rondom het inschatten van risicovol gedrag is echt van meerwaarde.”

Niet alleen de casemanager heeft snel een vraag gesteld aan de reclassering, maar dat geldt ook voor gedetineerden.



**Als ik op de afdeling loop, krijg ik zeer gere-
geld vragen van gedetineerden, bijvoorbeeld
over hun strafzaak. Dit is ook vaak een start-
punt voor een gesprek en niet zelden dat
hieruit naar voren komt dat die zaak aan-
dacht vraagt.**

Expertise van de reclassering

Inmiddels is Annerie helemaal op haar plek in de PI, maar het is voor reclasseringswerkers in de PI soms nog wel zoeken “Je moet jezelf wel echt positioneren in de PI. Het is niet voor iedereen helder waaraan je kunt bijdragen. Ik ben te gast in de PI en op die manier stel ik me ook op. Het is belang- rijk om duidelijk te maken waar de bijdrage van de reclassering ligt.” In de PI Zwolle is dat goed gelukt. “Ik ben trots op wat we hier de afgelopen jaren hebben neergezet.”



2. Onze reclassenten

Hoe ervaren reclassenten het werk wat wij doen? En: hoe gaan we ermee om wanneer zij niet tevreden zijn? Medewerkers van de reclassering zetten zich dagelijks met hart en ziel in om recidive te verminderen. Zij werken met daders en verdachten om slachtoffers te voorkomen. In dit hoofdstuk staan we stil bij onder andere klachten en incidenten.

2.1 Aanzet tot uitgangspunten voor cliëntbeleid

Reclassering Nederland hecht veel belang aan het toetsen en verbeteren van de kwaliteit van haar werk. Wij werken met reclassenten, vaak in complexe situaties met tegenstrijdige belangen. In opdracht van justitie geven we uitvoering aan de vrijheidsbeperkende sancties die hen zijn opgelegd met als doel ander gedrag waardoor zij niet meer met justitie in aanraking komen. Onze ontmoetingen met reclassenten zijn niet vrijwillig en niet vrijblijvend, maar dit betekent niet dat wij geen belang hechten aan hun ervaringen en belevingen met onze bemoeienis.

De werkalliantie tussen reclasseringswerker en reclassent is een belangrijk middel om te werken aan het voorkomen van recidive. Uit diverse onderzoeken blijkt steeds weer dat vertrouwen, naast binding en richting en kaders, uitval helpt voorkomen. Minder uitval leidt tot minder terugval in crimineel gedrag. Dit is een hoopvolle bevinding. Het betekent dat het zinvol is om te investeren in een langdurige werkalliantie waarin duurzame samenwerking plaatsvindt met reclassenten.

Om dit goed te kunnen doen, zoeken we aansluiting bij onze reclassenten. Als we hen vragen naar hun doelen en wensen en beter begrijpen wat hun leefwereld is, kan dat de kwaliteit van ons werk met hen verbeteren. We hechten daarom veel belang aan wat zij van ons vinden. Meer continuïteit in clientreviews realiseren is een van de speerpunten voor ons kwaliteitsbeleid.

Wij hebben oog en oor voor het perspectief van reclassenten op en over ons en ons reclasseringswerk. Daarnaast komen we tegemoet aan een bredere ontwikkeling in de samenleving

waarin het perspectief van cliënten als belangrijk gezien wordt en nadrukkelijker door publieke organisaties betrokken wordt om de kwaliteit van dienstverlening te verbeteren. Als Reclassering Nederland doen we dat op verschillende manieren:

- In de spreekkamers waarin de gesprekken worden gehouden en wordt gelecteerd op de voortgang van de maatregel, de doelen die behaald worden en de werkalliantie
- Driejaarlijks voeren we een cliëntraadpleging uit
- Het ontwikkelen van (technische) mogelijkheden om onze reclassenten structureler om feedback te vragen.

2.2 Agressie

In 2022 zijn er in totaal 137 meldingen van agressie gedaan. Als we naar de afgelopen jaren kijken dan zien we dat het aantal meldingen, met uitzondering van de jaren 2020 en 2019 (resp. 93 en 117), meestal rond de 140 ligt. Vooral binnen de werkstraf hebben we te maken met agressie bijvoorbeeld wanneer een werkstraf niet succesvol wordt afgerond en wij deze retourneren. De reacties van sommige reclassenten zijn in lijn met de maatschappelijke ontwikkeling: hard en tegen het gezag. In 2023 gaan we agressiemeldingen tegen het personeel evalueren.

Verder zien we ook steeds vaker dat reclassenten hun ongenoegen uiten via social media. Dit is belastend voor medewerkers maar legt ook druk in de samenwerking met bijvoorbeeld organisaties die projecten hebben met werkgestraften.

2.3 Incidenten

Reclasseringswerkers werken met ingewikkelde cliënten in complexe situaties. Hierdoor zijn incidenten helaas onderdeel van het reclasseringswerk. Incidenten hebben vaak een grote impact op de betrokken medewerkers. Door deze incidenten te onderzoeken en te evalueren willen wij, zowel op individueel niveau als ook vanuit een organisatieperspectief leren van deze incidenten. Uiteindelijk draagt het evalueren bij aan het verbeteren van de reclasseringspraktijk.

In 2022 zijn 49 incidenten/piketmeldingen aangemeld voor een interne evaluatie. Niet alle piketmeldingen aan het Ministerie van Justitie en Veiligheid zijn of worden geëvalueerd. Soms is de impact voor de werker gering, is de werker uit dienst, of wordt de evaluatie pas na enige tijd gestart als de werker inhoudelijk in staat is het incident te evalueren en is hierdoor de evaluatie nog niet uitgevoerd of afgerond. De analyse, op basis van de afgeronde evaluaties, maakt nog eens duidelijk dat het delen en bespreken van risico's in casuïstiek met collega's en ook ketenpartners (OM, politie, zorg) van essentieel belang is in het identificeren van risico's bij het begeleiden van cliënten.

2.4 Veiligheid en anoniem werken

Zelfs binnen de categorie hoog veiligheidsrisico cliënten, is er een groep reclassenten die een zo hoog risico vormt voor onze medewerkers dat zij niet met de bestaande veiligheidsmaatregelen toe kunnen. Eerder in 2022 heeft de reclassering een proces- en impactanalyse en een businesscase opgesteld voor deze groep. Wij hebben ons uitgesproken om deze zeer gevaarlijke groep cliënten niet uit te sluiten van reclasseringsbemoeienis én besloten om hiervoor de mogelijkheid van Anoniem Werken te willen inrichten (vergelijk bijvoorbeeld met het al langer bestaande Anoniem Werkende Landelijk Expertise Team van Bureau Jeugdzorg).

In afgelopen periode zijn verdiepende gesprekken op zowel directie-, bestuurlijk- als ambtelijk niveau gevoerd ten behoeve van de randvoorwaardelijke politiek-bestuurlijke legitimering en facilitering die hiervoor nodig is. Hier gaan we de komende tijd mee door en streven naar besluitvorming in de eerste helft van 2023.

2.5 Klachten

Reclassenten die ontevreden zijn over Reclassering Nederland kunnen een klacht indienen. De klachtenprocedure bestaat uit twee onderdelen: een interne klachtenregeling, waarin de reclassent een gesprek heeft met zijn of haar contactpersoon en de leidinggevende. Wanneer dat niet tot een oplossing leidt, kunnen reclassenten zich richten tot de Onafhankelijke Klachtencommissie Reclassering.

AANTAL KLACHTEN

In totaal hebben 122 cliënten op grond van deze interne klachtenregeling in 2022 een klacht ingediend. Hierbij is sprake van de volgende verdeling over de regio's:

Regio	Aantal
Midden-Noord	29
Oost	15
Zuid	30
Noord-West	27
Zuid-West	21
Totaal	122

figuur 1: aantal klachten

AARD EN TYPE KLACHT

Naast onderscheid tussen de producten is ook gekeken naar de aard / typering van de klachten. Hierbij zien we het volgende:

Advies

Voor het product advies valt op dat in alle regio's de inhoud van de klachten betrekking hebben op de inhoud van het adviesrapport. Aantal in het oog springende klachten:

- In de regio Oost is twee maal een klacht binnengekomen die betrekking heeft op het niet bespreken/laten lezen van het concept reclasseringsadvies.
- In de regio Midden-Noord valt op dat klachten daarnaast onder andere betrekking hebben op de totstandkoming en afhandeling van het adviesrapport.
- In de regio Noord-West is een klacht binnengekomen die betrekking heeft op het uitnodigingsproces. De brief is verstuurd naar het adres waar de klager een locatieverbod heeft.

Toezicht

Voor het product toezicht valt op dat in alle regio's de inhoud van de klachten betrekking hebben op het contact met de toezichthouder. Dit uit zich in bijvoorbeeld in de manier waarop de klager zich bejegend voelt, het uitblijven van een 'klik', het ontbreken van begrip en een andere toezichthouder willen.

Aantal in het oog springende klachten:

- In de regio Midden-Noord is te zien dat een klacht onder andere gaat over de wijze van afronding van het toezicht en een gegeven berisping.

- In de regio Oost is een klager het niet eens met de werkwijze en is een klager het niet eens met de genomen maatregelen.
- In de regio Zuid heeft een klager onder andere een klacht ingediend inzake de privacywetgeving. Klager is van mening dat er met de gemeente informatie is gedeeld zonder zijn toestemming. Daarnaast zijn er een tweetal klachten inzake het vonnis.
- In de regio Noord-West gaat een klacht onder andere over de retournering van het toezicht, het krijgen van een waarschuwing en ontbreken van vermeende ondersteuning tijdens het toezicht.
- In de regio Zuid-West voelt onder andere een klager zich onvoldoende geholpen en heeft een klacht betrekking op onduidelijkheid in het te lopen proces.

Werkstraf

Voor wat betreft de werkstraf valt op dat in alle regio's vrijwel alle klachten betrekking hebben op:

- Bejegening
- Niet eens met dan wel ontevreden over gegeven waarschuwing en/of berisping
- Niet eens met retourzending of stopzetten werkstraf

AFDOENING KLACHT

Ook is gekeken naar de 'afdoening' van de klacht: is de klacht (deels) gegrond verklaard, ongegrond verklaard of is die informatie over 2022 niet bekend. Op basis van de inventarisatie zien we het beeld in figuur 2.

Het aantal klachten dat (deels) gegrond wordt verklaard is hierbij significant laag. Uit de inventarisatie blijkt dat regionaal niet volledig zicht is op de afdoening van de klachten (en/of registratie hiervan). Dit verklaart een relatief hoog aantal onbekende afdoeningen van 32,8%. In 2023 worden maatregelen getroffen om de registratie te verbeteren.

Regio	(Deels) gegrond	Ongegrond	Onbekend
Midden-Noord	5	22	2
Oost	2	12	1
Zuid	4	12	14
Noord-West	5	2	20
Zuid-West	5	13	3
Totaal	21	61	40

figuur 2: afdoening klachten

Lees het interview met *met Ruud Keijzers*, over zijn werk als eclasseringswerker met taakspecialisatie TBS/PIJ





Reclasseren en forensische zorg

Ruud kent beide kanten van de medaille.

“Als iemand van een kliniek bezorgd belt zeg je niet: ‘Ik kom volgende week woensdag wel even langs.’ Nee, dan gaan we gelijk dezelfde dag nog om tafel.” Dat het helpt als je beide kanten van de medaille kent, blijkt maar weer eens uit het verhaal van Ruud Keijzers. Een jaar of drie terug zegde hij zijn baan op als Psychomotorisch Therapeut in Forensische Psychiatrie Centrum de Rooyse Wissel en ging aan de slag als reclasseringswerker met als taakspecialisatie tbs/pij bij Reclassering



Ruud werkt met een doelgroep die menigeen als lastig of zwaar zou omschrijven.

Door zijn specialisatie werkt Ruud met reclassenten waarbij altijd (zware) psychiatrische problematiek speelt. Daarvoor volgen ze verplicht behandeling om zo via een tbs met voorwaarden of PIJ maatregel (“Zeg maar jeugd tbs”, licht Ruud toe) weer geleidelijk en veilig te kunnen terugkeren in de maatschappij. Ruud werkt daarbij intensief samen met de Forensische Zorg, wat de verzamelnaam is voor de instellingen die mensen behandelen binnen een justitieel kader. Sommigen van Ruuds cliënten volgen ambulante behandeling en hebben een eigen woning, anderen verblijven nog in een forensische Zorginstelling van de Dienst Justitiële Inrichtingen. Dit is afhankelijk van hoe ver hun behandeltraject gevorderd is. Ruud werkt dus met een doelgroep die menigeen als lastig of zwaar zou omschrijven. Ruud lijkt daar met al zijn ervaring net wat anders tegenaan te kijken.



Open blik

“Tsja, lastige cliënten? Ik ben vooral heel nieuwsgierig naar wat het verhaal is achter het strafbaar gedrag dat iemand laat zien. Negen van de tien keer heb je te maken met een heel triest dossier en een heel verwaarloosd persoon. Als je ziet hoe iemand is opgegroeid kun je je soms ook afvragen of iemand überhaupt een eerlijke kans heeft gekregen.” Met die open blik gaat Ruud aan de slag om een band met een client op te bouwen. “Ze zeiden in de kliniek altijd ‘goed contact is 90 procent van de behandeling’. Dat vind ik dus ook bij het reclasseringswerk. Deze cliënten hebben altijd moeite met het in vertrouwen nemen van mij en het justitiewereldje. Daar is veel winst te behalen. Dus moet je investeren in betrokkenheid, echt contact maken, een band opbouwen en er simpelweg er zijn voor de client. Niet veroordelen, maar wel duidelijk zijn over de afspraken en voorwaarden en hem motiveren om zich daaraan te houden. Daarmee valt of staat het resultaat dat je gaat bereiken.”



Als je als reclasseringswerker betrokken bent en iemand kan bewegen om zich te houden aan datgeen waarvan wij hebben bepaald dat het goed voor hem is, dan ben je d'r.

Het kortste eind

Ruud licht toe: “Op die manier is de kans groter dat iemand wel naar je luistert als hij de voorwaarden overtreedt. Bijvoorbeeld als iemand z'n medicatie niet meer wil innemen. Dan kan ik zeggen: ‘Joh, je trekt echt aan het kortste eind, gebruik gewoon je medicatie en luister naar je behandelaar die het goed met je voor heeft.’ En dan nemen ze dat van me aan. Ik heb regelmatig meegemaakt dat ik zo een situatie kon de-escaleren. Dat iemand toch weer in behandeling gaat en zich aan de voorwaarden houdt die door de rechter zijn opgelegd en die de behandelaar graag wil zien. Als je als reclasseringswerker betrokken bent en iemand kan bewegen om zich te houden aan datgeen waarvan wij hebben bepaald dat het goed voor hem is, dan ben je d'r.”

Geheim

“Wat is dan Ruuds geheim voor het opbouwen van een band? Ruud: “Iedereen wil zich gehoord en gezien voelen, dat geldt voor jou, voor mij en ook voor onze cliënten. Dus ga je er naar toe als hij je nodig heeft. Laat je betrokkenheid zien, geef je vertrouwen en laat je zien dat je wilt dat het met hem ook zo goed mogelijk gaat. Zo ben je constant bezig met draagvlak creëren om verder te komen. En niet alleen bij de cliënten, maar ook bij ketenpartners. Als zij vragen of zorgen hebben neem ik dat altijd serieus en zorg dat we snel om tafel gaan zitten.”

Veiligheid serieus nemen

Hoewel Ruud zich overduidelijk inzet om het tbs of PIJ traject te laten slagen, is hij ook nuchter over wanneer dat niet lukt. Ruud: “Er zijn helaas ook gevallen dat het simpelweg niet werkt. Dat je cliënten hebt die niet in de samenwerkingstand willen komen. Die op een afdeling pre-delict gedrag laten zien. Denk aan verbaal of non-verbaal dreigend gedrag waarmee ze een onveilige sfeer creëren. Dan moet je ook voor de medewerkers van de forensische instelling gaan staan en hen laten zien dat we hun veiligheid serieus nemen. Wij zijn tenslotte de verwijzers.”



Dat Ruud zelf in een Forensisch Psychiatrisch Centrum heeft gewerkt draagt hier wellicht ook aan bij. “Ik ken de andere kant van de medaille en weet uit ervaring hoe belangrijk het is om niet te wachten tot er sprake is van een escalatie of crisis, bijvoorbeeld bij agressief gedrag. Je moet daar direct op reageren en tijdig in gesprek gaan om verdere escalatie te voorkomen. Tijdig anticiperen dus en de betreffende medewerkers serieus nemen. Ik zie hen ook als collega’s.

Ingrijpen

Wanneer dan de conclusie is dat tbs met voorwaarden niet meer verantwoord of haalbaar is, is het tijd om in te grijpen. Ruud licht toe: “Kijk, het uiteindelijke doel is niet het contact maken maar het monitoren van verminderen van het recidive risico. Persoonlijk vind ik dat heel leuk, maar tegelijkertijd ook het ingewikkelde ‘spel’ in ons werk. Enerzijds ben je bezig met het opbouwen van een band om zo mensen beter te kunnen te motiveren om te veranderen. Anderzijds ben je constant kritisch op risico’s en signalen en handel je daar naar. Het kan moeilijk zijn daar de balans in te vinden. Wanneer er geen sprake meer is van een gedegen risicomangement en de risico’s op recidive toenemen, gaan we onder andere in overleg met de officier van Justitie en Divisie Individuele Plaatsingen (DIZ). Een omzetting van de maatregel naar een tbs met dwangverpleging is dan vaak onvermijdelijk om de risico’s te kunnen controleren.”



Het uiteindelijke doel is niet het contact maken maar het monitoren van verminderen van het recidive risico.

Energie

Dat Ruud de veiligheid van de samenleving serieus neemt mag duidelijk zijn. Uiteindelijk zijn het de succesvolle trajecten waar hij zijn energie uit haalt. “Ik hoor mensen wel eens klagen over tbs. Gewoon opsluiten die hap! Maar die zien niet hoe waardevol dit systeem is. In Nederland hebben we ervoor gekozen om mensen niet allemaal levenslang op te sluiten. Dat lijkt me een teken van beschaving. Maar dan moet je wel iets met de mensen die de samenleving blijven verstoren. Die proberen we dus te helpen met behandeling en toezicht. Er zijn toch echt meer succesverhalen dan andersom. Daar doen we het toch voor?”

Gelukt

Ruud ten slotte met een glinstering in zijn ogen: “Ik heb veel cliënten gekend en begeleid die weer goed terecht zijn gekomen. Die de reclassering en de forensische zorg dankbaar zijn voor het vertrouwen en de hulp die ze hebben gekregen en maken dat ze weer kunnen lachen en een goede kwaliteit van leven hebben zonder in de problemen te komen met justitie of politie. Dat was zonder onze inzet nooit gelukt. Hoe mooi is dat?”



3. Ons netwerk

Samenwerking met onze partners in de strafrechterketen is onmisbaar als we recidive willen verminderen. Op veel vlakken wordt de samenwerking steeds verder geïntensiveerd.

3.1 Ketensamenwerking in de adviesfase

De reclassering heeft afspraken gemaakt met het Openbaar Ministerie om in reclasseringsadviezen context informatie op te nemen. Dit is relevante informatie van ketenpartners en organisaties die betrokken zijn bij de verdachte alsook de informatie van het maatschappelijk netwerk van de reclassent. Deze informatie kan worden meegewogen in een betekenisvolle strafrechtelijke afhandeling van een zaak. Daarnaast is de inzet van de reclassering op ZSM, waarbij sneller duidelijkheid is over een strafzaak, geïntensiveerd. Juist in deze fase kan de keten het verschil maken door zaken betekenisvol en snel af te handelen. Daarom is het extra zorgelijk dat capaciteitsproblemen van onze ketenpartners kunnen leiden tot verminderde inzet op ZSM.

3.2 Adolescentenstrafrecht

Naar aanleiding van onder andere het WODC-onderzoek 'Evaluatie van het adolescentenstrafrecht' (2021) en de Expertmeeting ASR in de Praktijk (2021) is een ketenbrede projectgroep ASR opgericht, onder leiding van het ministerie van JenV. De drie reclasseringsorganisaties zijn hierin vertegenwoordigd en er zijn gezamenlijk knelpunten geïdentificeerd. In negen werkgroepen zijn startnotities opgesteld, met daarin een probleemdefinitie, oplossingsrichting en planning.

3.3 Aanpak huiselijk geweld

De drie reclasseringsorganisaties investeren en participeren op landelijk niveau actief in de ketensamenwerking binnen de ontwikkelagenda 'Veiligheid voorop'. Er is een werkplan 2023 opgesteld en er zijn afspraken gemaakt over aansluiting bij het Toekomstscenario Jeugd en Gezin.

Het afgelopen jaar zijn werkprocessen en werkspraken over de gezamenlijke aanpak huiselijk geweld Veilig Thuis en ZSM verder geconcretiseerd. In de praktijk vraagt dit om aandacht en scherpte op elkaars taak, rollen en verantwoordelijkheid binnen de keten. In december 2022 is de landelijk projectgroep weer opgestart nadat de gegevensdeling helderheid heeft gegeven over de samenwerking met Veilig Thuis.

Lees het interview met reclasseringswerker *Selmah* die werkt met jongeren met een PIJ-maatregel.





PIJ-maatregel alias jeugd TBS

Als je dag draait rond jeugd-TBS'ers: Selmah is PIJ-specialist

Ben je bekend met de term 'PIJ-maatregel'? Of zegt misschien de in de volksmond bekendere term 'jeugd-TBS' je iets? Het is een maatregel (Plaatsing in een Instelling voor Jeugdigen) die wordt opgelegd aan jongeren met complexe psychische problematiek die een ernstig delict hebben gepleegd. Denk aan gewapende overvallen, straatroven, woninginbraken met geweld. Dit soort jongens vormen het dagelijks werk van PIJ-specialist Selmah. Een reclasseringswerker met meer passie voor het werk is niet te vinden. Maar wat zorgt er nou voor dat Selmah elke dag weer haar tanden zet in de begeleiding van deze ingewikkelde doelgroep?



Dat ik mijn steentje kan bijdragen aan hoe hun terugkeer verloopt vind ik bijzonder boeiend.

“Wat ik zo interessant vind aan mijn werk”, begint Selmah haar verhaal, “is dat deze jongens op papier heel eng zijn, maar in het echt gewoon mensen van vlees en bloed. Met zoals iedereen hun angsten, ideeën en opvattingen, passies en verwachtingen. Plus dat deze jongens na hun detentieperiode weer terug moeten in de maatschappij en dan jouw of mijn buurman kunnen zijn. Dat ik mijn steentje kan bijdragen aan hoe hun terugkeer verloopt vind ik bijzonder boeiend.”

PIJ-traject

Hoe ziet dat steentje er dan uit? Laten we beginnen met een beknopte tijdlijn: een PIJ-maatregel kan maximaal zeven jaar duren en is naast detentie ook een behandelmaatregel.



Zodra een gedragsdeskundige in de jeugdgevangenis denkt: deze jongen kan op termijn terug naar de samenleving, wordt Selmah erbij gehaald. Zij schrijft een rapport namens de reclassering, vanuit de jeugdgevangenis (JJ) wordt er ook één opgesteld. Daarin wordt opgenomen onder welke voorwaarden zo'n jongen mag vrijkomen. Selmah: "Standaard voorwaarden zijn bijvoorbeeld dat hij minstens 26 uur per week dagbesteding moet hebben, het land niet mag verlaten en onder toezicht komt te staan van de reclassering. Andere voorwaarden die we kunnen opleggen zijn bijvoorbeeld een enkelband, een drugs- en/of alcoholverbod, een gebiedsverbod, behandeling, begeleid wonen, dat soort dingen."

Vervolgens controleert Selmah op die voorwaarden. En dat gaat wel anders dan vroeger. "Je ziet een verharding in de delicten, en een verharding van de jongens zelf. Waar we vroeger vooral instaken op begeleiding, zijn we nu veel meer aan het controleren en ook sanctioneren. Houdt een cliënt zich niet aan de voorwaarden en de afspraken, dan kunnen de consequenties groot zijn en kan het zijn dat iemand al dan niet tijdelijk wordt teruggeplaatst in de jeugdgevangenis. Dus we kijken: is de cliënt waar hij moet zijn, houdt hij zich aan alle afspraken, bekijk ook eens zijn bankrekening en als de cliënt dat niet wil, bespreek dan waarom niet. In sommige gevallen plannen we een afspraak in met een officier van justitie op het Paleis van Justitie of de rechtbank. Bij sommige jongens maakt dat indruk en kan dat een zaadje planten. Anderen hebben een andere aanpak nodig."



Niet altijd ga je hét verschil maken. En je moet je realiseren dat ze niet altijd eerlijk tegen je zijn.

Op kraamvisite of naar een bokswedstrijd

Het contact met haar cliënten is intensief. Ze spreekt hen sowieso eens per week, maar houdt verder ook een lijntje door bijvoorbeeld naar een diploma-uitreiking te gaan of op kraamvisite, en met ouders te spreken. Zo probeert ze een beter beeld te krijgen van de leefwereld van haar cliënten, maar hen ook te laten zien dat het normaal is om interesse te tonen in de mensen om je heen.

Selmah: "Beslissingen nemen vanuit een pedagogisch oogpunt, direct handelen op basis van risicofactoren of kiezen voor het hoogst haalbare, onze insteek verschilt per casus en per moment. De cliënten, veelal jongemannen, maken fouten en dat calculeren we in. Niet dat we de jongens niet verantwoordelijk houden voor hun daden want dat zijn ze, maar ze zijn jong, moeten nog veel leren, en zo benaderen we hen ook. Zo was een cliënt van mij geslaagd voor zijn MBO en stuurde ik hem een kaartje om hem te feliciteren. Zo hoopte ik hem te leren dat je stil mag staan bij overwinningen in het leven en dat je je successen mag vieren. De keer dat ik hem daarna weer zag, vroeg ik of hij mijn kaartje had gehad. Hij vertelde dat hij nog nooit eerder in zijn leven een kaartje had ontvangen en het heel bijzonder had gevonden. Top, denk ik dan."

Ze zullen niet eerlijk zijn

Het is een ingewikkelde doelgroep, dat beaamt Selmah direct. Ze is dan ook nuchter over wat ze kan bereiken met deze jongens. "Soms heb je een grote impact op iemands leven, soms minder groot. Niet altijd ga je hét verschil maken. En je moet je realiseren dat ze niet altijd eerlijk tegen je zijn. Maar ik ben ervan overtuigd dat hun eerlijkheid niet per se nodig is om toch dat zaadje te planten, en om toch dat stukje gedragsverandering te kunnen bewerkstelligen."



En als je dan ziet dat iemand eerder continu geweldsdelicten pleegde maar nu alleen nog maar heel boos wordt en mensen uitscheldt, dan is dat nog steeds niet goed maar al wel een hele grote stap in de goede richting, en soms ook gewoon het hoogst haalbare voor een cliënt.” Daarbij zien haar cliënten wel degelijk dat ze bij Selmah dicht bij hun doel zijn, namelijk vrijheid en weer een leven opbouwen. “Als ze bij ons komen is het einde van de maatregel in zicht. Als ze het dan verknallen, kan dat enorme consequenties hebben voor de toekomst, misschien zelfs linea recta terug naar de jeugdinstelling of gevangenis. En tegenwoordig is zelfs een omzetting in een volwassen TBS maatregel in sommige gevallen optioneel. De meesten zullen er heel wat voor doen om dat scenario te voorkomen.” Dat zorgt voor een bijzonder interessante dynamiek, waaruit Selmah veel energie haalt.



Ondanks dat onze levens in niets op elkaar lijken en we ver van elkaar af staan, leer ik van hen en zij van mij.

De lessen die je leert

Wat ze het allermooiste vindt aan haar vak? “Ik mag heel dicht bij deze mensen staan gedurende hun traject. Ondanks dat onze levens in niets op elkaar lijken en we ver van elkaar af staan, leer ik van hen en zij van mij.” De grootste les die ze heeft geleerd, is tevens een groot cliché: doe wat je zegt, en zeg wat je doet. Selmah: “Ik heb nog nooit een boze cliënt tegenover mij gehad die mij ervan beschuldigde dat ik ‘hem een kunstje had geflikt.’ Ze weten bij mij wat ze aan me hebben. Ik ben duidelijk over alles: waarom ik de beslissingen neem die ik neem, wat de consequenties zijn van hun gedrag en dat er ondanks de talloze onmogelijkheden nog veel kansen liggen voor ze. Ik heb een lastige positie omdat ik soms word gezien als ‘handlanger van justitie’ zoals zij dat noemen. Maar hoe complex ook, de combinatie van onderzoeken en adviseren, begeleiden en controleren maakt dit werk enorm uitdagend. En de doelgroep natuurlijk, met hen hoef ik me geen moment te vervelen.”



4 Onze organisatie

In 2022 zijn we verdergegaan op de ingeslagen weg van 'bevlogen teams in buurt & bajes'. Bevlogen teams zijn wendbaarder en passen zich daardoor gemakkelijker aan veranderingen in de omgeving aan en behalen betere resultaten. Dit helpt de reclassering de doelstellingen te bereiken om meer in samenwerking met de omgeving en nabij de reclassant te werken aan integrale trajecten.

De keuze om teams meer samen de verantwoordelijkheid te geven voor de kwaliteit van het werk, het leren en ontwikkelen, de resultaten en de organisatie van het werk past hierbij. Leidinggevend zijn vanuit hun rol continu in gesprek met medewerkers over hun werk, richting en kaders, resultaten en verantwoordelijkheden. Zij faciliteren teams om het lerend en veranderend vermogen te versterken, talenten en diversiteit te benutten. Zo proberen we met elkaar sterk te blijven staan en de veranderingen en druk om te gaan.

We zien in het afgelopen jaar dat het ziekteverzuim is toegenomen en ook de uitstroom van collega's. Dit is een breed maatschappelijk beeld, maar afwezigheid door ziekte en het inwerken van nieuwe collega's vraagt extra inzet van aanwezige medewerkers. Daarom hebben we het afgelopen jaar extra ingezet op vitaliteit en beheersing van de werkdruk.

4.1 Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt was krap in 2022: er waren meer vacatures dan werklozen. Door de krapte op de arbeidsmarkt, duurde het langer voordat vacatures werden ingevuld. Dit gold met name voor de functies van werkmeester, medewerker logistieke administratie en administratief medewerker. Voor moeilijk in te vullen specifieke staffuncties, zoals IT-specialist, hebben we een extern bureau ingeschakeld.

Vanwege de situatie op de arbeidsmarkt heeft Reclassering Nederland in 2022 geprobeerd de arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker te maken.

Denk daarbij aan een minimaal aantal werkuren van 24 in plaats van 32, direct bij indiensttreding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de mogelijkheid om tijdelijk meer dan 36 uur per week te werken (maar nooit meer dan 40 uur per week). Deze wijzigingen worden in 2023 geëvalueerd.

4.2 Ziekteverzuim

Het verzuimpercentage in 2022 is 7,2 procent. Dat is een stijging ten opzichte van het percentage in 2021, dat toen 6,1 procent was. Met name onder de werkmeesters is het verzuimpercentage met 13,18 procent, hoog te noemen. Datzelfde geldt voor medewerkers van de administratie (10,21 procent).

4.3 Leren en ontwikkelen

Zodat medewerkers van Reclassering Nederland zich blijven ontwikkelen, zijn de trainingen die worden aangeboden door de Reclasseringsacademie in 2022 geactualiseerd. Daarnaast zijn er negen nieuwe leerinterventies ontwikkeld.

De meest afgenomen (online) trainingen waren: in gesprek met je LVB-client, radicalisering en extremisme, optreden als getuige/deskundige, beschermende factoren, omgaan met agressie, stalking en de basistrajecten advies en toezicht voor nieuwe reclasseringswerkers.

In 2022 hebben meer medewerkers van Reclassering Nederland kennisgemaakt met talentgericht werken. Talentgericht werken draagt in hoge mate bij aan vitaal, met plezier en voldoening samen goede resultaten behalen. Afgelopen jaar hebben alle leidinggevend (110) en meer dan 500 geïnteresseerde collega's kennisgemaakt met talentgericht werken. Dit bestaat uit het maken van een talentvragenlijst en een individueel talentgesprek waarin de uitkomsten geduid worden.

Daarnaast hebben meer dan 65 teams een talentworkshop gevolgd. Het gaat steeds om het benoemen, waarderen en benutten van talent, zowel op individueel- als teamniveau. De effecten zijn meer energie in het werk, meer begrip en het positief labelen van eigenschappen.

Lees het interview met *Kirsten Hunik*, over haar werk als kwaliteitsadviseur bij Reclassering Nederland.





Werkzaam op kantoor

Passie voor nieuwe functie: Kirsten is kwaliteitsadviseur

Audits, rapportages, analyses en kwaliteitsmanagementsysteem. Niet iedereen heeft daar kaas van gegeten, maar Kirsten Hunik wel. Deze kwaliteitsadviseur, die binnenkwam als reclasseringswerker, is al negen jaar actief op de afdeling Control & Auditing. Met veel passie en kennis deelt zij haar ervaringen om meer mensen enthousiast te maken voor het werk van een kwaliteitsadviseur.



Het sprak mij zo aan en ik kreeg er energie van, waardoor ik nu werkzaam ben als kwaliteitsadviseur.

Netjes gekleed loopt Kirsten de afdeling van Media & Communicatie op. Ze straalt zelfverzekerdheid en vriendelijkheid uit. Sinds ze bijna 25 jaar geleden is begonnen bij de organisatie, heeft ze meerdere functies bekleed. Van het schrijven van adviesrapportages, het uitvoeren van kwaliteitsmeters tot aan het ondersteunen en adviseren van de directie en het management. “Vanuit mijn studie ben ik bij de Reclassering terechtgekomen. Er hingen affiches op de Haagse Hogeschool, waarop stond dat de reclassering op zoek was naar personeel. Ik heb daar op gesolliciteerd en zo ben ik hier binnengekomen. Waar de Reclassering voor staat, dat is betekenisvol. Daar kan ik volledig achterstaan. Ik heb als reclasseringswerker verschillende taken uitgevoerd, van advies tot tbs zaken.” Eén van de functies die ze vervulde, was als werkbegeleider bij advies. “Op een gegeven moment verviel de functie van werkbegeleider, vanwege een reorganisatie. Ik heb toen gesolliciteerd voor de functie van kwaliteitsfunctionaris.”



Nieuwe uitdaging

Na acht jaar tijd werkzaam als kwaliteitsfunctionaris, werd het tijd voor een nieuwe uitdaging. Kirsten begon aan een intern opleidingstraject tot kwaliteitsadviseur. “Ik was op zoek naar meer uitdaging. Als kwaliteitsadviseur kijk je op een meer strategisch niveau naar het kwaliteitsmanagementsysteem. Ik wilde weten hoe ik hier een bijdrage aan zou kunnen leveren. Wat zou ik kunnen betekenen in het ontwikkelen en onderhouden van het kwaliteitsmanagementsysteem? In het opleidingstraject heb ik mij hier mee bezig gehouden. Het sprak mij zo aan en ik kreeg er energie van, waardoor ik nu werkzaam ben als kwaliteitsadviseur.”

Serius met kwaliteit bezig

Sinds Kirsten werkzaam is als kwaliteitsadviseur heeft ze verschillende taken vervuld en een paar mooie mijlpalen behaald. “Ik houd mij onder andere bezig met het coördineren en ondersteunen van de HKZ-r audit. Het kwaliteitsmanagementsysteem wordt door middel van de HKZ-r audit getoetst door een externe organisatie. Ik ben er trots op dat wij als organisatie opnieuw dit jaar het certificaat hebben behaald. Het laat zien dat wij als organisatie serieus met kwaliteit bezig zijn en dat wij voldoen aan de eisen die daarvoor gesteld worden.”



Kwaliteit is niet alleen gericht op primair proces, het is breder dan dat.

In de kinderschoenen

Ondanks dat de afdeling Control & Auditing al even bestaat, is de functie van kwaliteitsadviseur nog vrij nieuw. “We proberen de functie vorm en inhoud te geven. Wat valt nou precies onder de functie van kwaliteitsadviseur en wat hoort onder de functie van kwaliteitsfunctionaris. Dat zijn vragen waar wij ons onder andere mee bezig houden. Omdat het een nieuwe functie is, weet je niet altijd of datgene wat je doet, ook het goede is. Door daar met elkaar over in gesprek te gaan, door feedback te vragen en dit te omarmen, lukt het ons toch wel aardig om de functie op poten te zetten.”

Doelen

“Vanuit onze afdeling hebben we in eerste instantie de focus gelegd op het primair proces. Onze focus is nu breder, omdat we ook het kwaliteitsbeleid in ondersteunende diensten willen borgen.” Tegenwoordig heeft Kirsten daar meer mee te maken dan voorheen. “Als kwaliteitsadviseur heb je een veel meer landelijke, coördinerende en ondersteunde rol.” Momenteel is het nog niet voor iedereen duidelijk wat een kwaliteitsadviseur precies doet. “Negen jaar geleden zijn we ons team gestart met uitsluitend kwaliteitsfunctionarissen. Toen wist eigenlijk niemand in de organisatie wat een kwaliteitsfunctionaris deed en wat ze eraan hebben. Na verloop van tijd is de functie stevig neergezet en weet men inmiddels wel de kwaliteitsfunctionaris te vinden. Ik hoop dat dat met de kwaliteitsadviseur ook zo is. Wie weet helpt dit interview daar ook bij.”

Kwaliteit zoekt kwaliteit

Op het moment van schrijven zoekt het team naar een nieuwe collega voor de functie van kwaliteitsadviseur. “We zoeken iemand die ervaren is. Die het team Control & Auditing kan meenemen in haar ervaring met betrekking tot het doorontwikkelen, onderhouden en ondersteunen van het kwaliteitsmanagementsysteem. Zodat we ons verder door kunnen ontwikkelen als team. Het team bestaat uit collega's die gedreven zijn en voor kwaliteit staan.” Voor de belangstellende ligt een baan vol interessante uitdagingen klaar. “Kwaliteit is niet alleen gericht op primair proces, het is breder dan dat. Het heeft betrekking op alle niveaus in de organisatie. Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid leveren we als afdeling een bijdrage aan de missie van de reclassering.”



Feiten en cijfers 2022

Hoeveel werkgestraften begeleidt Reclassering Nederland jaarlijks? Hoe vaak adviseren wij justitie en gevangeniswezen over verdachten en veroordeelden? Hoeveel toezichten voeren wij uit? Enkele cijfers en feiten uit 2022 op een rij.

Bron: team Statistische Informatievoorziening en Beleidsanalyse (SIBa) Reclassering Nederland

Reclasseringstaken

Uitgebrachte reclasseringsadviezen

23.830

Reclassenten onder toezicht

14.363

Gedragstrainingen

921

Werkstraffen

25.099

tabel 1

Hoofddelict

Van de cliënten van Reclassering Nederland* die een werkstraf of een toezicht opgelegd kregen, pleegde het grootste deel een aan agressie gerelateerd delict tegen personen (28%) of een verkeersdelict (27%).

Agressie tegen personen	28%
Vermogensdelict	14%
Drugsdelict	10%
Vermogensdelict met geweld	2%
Seksuele delicten	3%
Verkeersdelicten	27%
Overige	16%

*Unieke parketnummers van instroom 2022 op toezicht of werkstraf, dus alleen de veroordeelde reclassenten.

tabel 2



Verslag raad van toezicht

De raad van toezicht kwam in 2022 vijfmaal bijeen voor reguliere vergaderingen. Tevens vond een strategiesessie plaats. De raad laat zich breed informeren door regelmatig met de ondernemingsraad te spreken en voert jaarlijks een gesprek met de regiodirecteuren. Op verschillende thema's heeft de raad nadere verdieping gezocht: werkstraf Futureproof, de inzet op 'slimmer straffen', reclasseren in de PI en de verbinding tussen wetenschap en reclassering.

De gevolgen van de coronacrisis en de maatregelen die in de bestrijding daarvan zijn opgelegd, maakten dat ook in 2022 de uitvoering van het reclasseringswerk centraal stond. De raad heeft zich hierover uitgebreid laten informeren. Gelet op de (potentiële) effecten daarop, kregen de begroting, productie en het resultaat ook in 2022 bijzondere aandacht van de raad. Onderwerpen op het terrein van control en auditing zijn voorafgaand aan behandeling in de raad besproken in de vijf vergaderingen van de auditcommissie. Zoals elk jaar heeft de remuneratiecommissie een voortgangsgesprek gevoerd met de bestuurder/algemeen directeur.

De raad is verheugd dat door inhoudelijk én financieel meerdere jaren vooruit te kijken, ingezet wordt op stabiliteit en continuïteit in een onzekere periode. De ontwikkelingen op dit vlak blijft de raad intensief volgen. Reclassering Nederland werkt intensief samen met de twee andere reclasseringsorganisaties, Stichting Verslavingsreclassering GGZ en Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering. De raad is op verschillende momenten betrokken bij de uitwerking van de toekomstige vormgeving van de samenwerking van de 3RO in de context van de visie 'Grenzen stellen, krachten benutten' die de minister voor Rechtsbescherming in 2020 aan de Tweede Kamer zond.



prof. dr. T.L.C.M.
(Tom) Groot

Hoogleraar
Management
Accounting
Vrije Universiteit
Amsterdam



mr. M.W.
(Marieke) Koek

President
gerechtshof
Den Haag



M. (Mardjan)
Seighali

Directeur
bestuurder
Stichting
Vluchteling
Studenten
UAF



mr. drs. J.W.E.
(Liesbeth) Spies
Voorzitter

Burgemeester
Alphen a/d Rijn



prof. dr. P.E.W.M.
(Pieter) Tops

Bijz. hoogleraar
ondermijningsstudies
(Universiteit Leiden);
Lector Politie &
Openbaar Bestuur
(Politieacademie);
Directeur Stichting
Maatschappij &
Veiligheid



Exploitatierkening 2022

		2022	BEGROTING 2022	2021
	<i>Noot</i>	€ x1.000	€ x1.000	€ x1.000
Baten				
Subsidie Ministerie van Justitie en Veiligheid	8	161.415	162.400	160.025
Overige overheidsbijdragen	9	2.802	2.396	2.400
Overige baten	10	6.232	7.435	8.931
Totaal baten		170.449	172.231	171.356
Lasten				
Personele lasten	11	141.166	137.241	140.477
Afschrijvingen	1,2	2.523	2.742	2.843
Huisvestingslasten	12	8.122	9.411	7.378
Overige instellingslasten	13	9.436	10.567	9.435
Projectbestedingen	14	12.714	15.780	12.259
Totaal lasten		173.961	175.741	172.392
Resultaat uit reguliere bedrijfsvoering		-3.512	-3.510	-1.036
Financiële baten/lasten				
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten		163	3	-
Rentelasten en soortgelijke kosten		-	-	-
Exploitatieresultaat		-3.349	-3.507	-1.036
Voorstel Resultaatsbestemming (verwerkt in algemene reserve)		-3.349	-3.507	-1.036

De begrote opbrengsten van het gedragsinterventies (ad €2,1 miljoen) zijn verplaatst van de overige baten naar de baten M.JenV. Dit om aan te sluiten bij de verantwoording in de jaarrekening en de cijfers goed te kunnen vergelijken.

GEMIDDELDE PERSONEELSBEZETTING

In de volgende tabel is de ontwikkeling weergegeven van de formatie in fte's over 2022 ten opzichte van 2021. In totaal is de formatie gestegen met 3 fte. Binnen de categorieën is er sprake van een grotere mutatie. Zo zijn er in 2022 bijna 20 FTE minder medewerkers werkstraffen en circa 8 meer FTE reclasseringswerkers dan in 2021. Dit komt doordat in 2021 vol is ingezet op het wegwerken van de werkstraffen. Binnen de ondersteuning op het landelijk kantoor is er sprake van een groei door het kunnen invullen van openstaande vacatures.

	2022	2021	verschil	In %
Reclasseringswerkers	1.351	1.363	-12	-1%
Directe overhead	197	195	2	1%
Indirecte overhead	269	256	13	5%
Totaal	1.817	1.814	3	0%

Wet normering topinkomens

Deze verantwoording 2022 is opgesteld op basis van de op Reclassering Nederland van toepassing zijnde regelgeving. Het bezoldigingsmaximum dit jaar voor Reclassering Nederland is € 216.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband.

Bezoldiging topfunctionarissen	Directie			
	Naam	Dhr. J.R. Bac	Mevr. M.A. van Walt van Praag	Dhr. E.W.M. Corten
Functie	Algemeen directeur	Directeur bedrijfsvoering	Directeur operatie	Plaatsvervangend algemeen directeur
Aanvang en einde dienstvervulling in 2022	1 jan. t/m 31 dec.	1 jan. t/m 31 dec.	1 jan. t/m 31 dec.	n.v.t.
Omvang dienstverband 2022 (in fte)	1,1	1,0	1,0	n.v.t.
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	n.v.t.
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	177.916	115.285	115.869	n.v.t.
Beloningen betaalbaar op termijn	23.953	21.260	21.887	n.v.t.
Bezoldiging	201.869	136.545	137.756	n.v.t.
Individueel WNT-maximum	216.000	216.000	216.000	n.v.t.
Onverschuldigd betaald	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Motivering indien overschrijding maximum	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2021				
Aanvang en einde dienstvervulling in 2021	1 jan. t/m 31 dec.	1 mrt. t/m 31 dec.	1 mrt. t/m 31 dec.	1 jan. t/m 31 aug.
Omvang dienstverband 2021 (in fte)	1,1	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja	ja	ja
Beloning plus Belastbare onkostenvergoedingen	175.479	93.029	95.949	86.189
Beloningen betaalbaar op termijn	23.458	16.757	17.333	14.793
Bezoldiging	198.938	109.786	113.282	100.982
Individueel WNT-maximum	209.000	174.167	174.167	139.333

Wet normering topinkomens

Bezoldiging topfunctionarissen	Raad van Toezicht				
	Mevr. J.W.E. Spies	Dhr. T.L.C.M. Groot	Dhr. P.W.E.M. Tops	Mevr. M.W. Koek	Mevr. M. Seighali
Naam	Mevr. J.W.E. Spies	Dhr. T.L.C.M. Groot	Dhr. P.W.E.M. Tops	Mevr. M.W. Koek	Mevr. M. Seighali
Functie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde dienstvervulling in 2022	1 jan. t/m 31 dec.	1 jan. t/m 31 dec.	1 jan. t/m 31 dec.	1 jan. t/m 31 dec.	1 jan. t/m 31 dec.
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	15.000	10.000	10.000	8.000	8.000
Beloningen betaalbaar op termijn	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	15.000	10.000	10.000	8.000	8.000
Individueel WNT-maximum	32.400	21.600	21.600	21.600	21.600
Onverschuldigd betaald	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Motivering indien overschrijding maximum	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2021					
Aanvang en einde dienstvervulling in 2021	1 jan. t/m 31 dec.	1 jan. t/m 31 dec.	1 jan. t/m 31 dec.	1 jan. t/m 31 dec.	1 jul. t/m 31 dec.
Beloning plus Belastbare onkostenvergoedingen	18.150	10.000	€ 10.000	8.000	8.000
Beloningen betaalbaar op termijn	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	18.150	10.000	10.000	8.000	8.000
Individueel WNT-maximum	31.350	20.900	20.900	20.900	20.900



Colofon

Uitgave: © 2023 Reclassering Nederland
Redactie en opmaak: afdeling Media & Communicatie