



Inspectie Justitie en Veiligheid
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Uit Balans

*Een onderzoek naar de kwaliteit van de taakuitvoering
in zes locaties binnen het Gevangeniswezen*

Inhoudsopgave

	Voorwoord	3
	Samenvatting	5
1	Inleiding	9
1.1	Aanleiding	9
1.2	Afbakening – de drie risicovolle thema's	10
1.3	Onderzoeksmethode	11
1.4	Risico's worden werkelijkheid	12
1.4.1	Leeswijzer	14
2	De personele bezetting	15
3	Borging interne veiligheid	21
4	Omgang met gedetineerden	27
	Bijlagen	
I	Overzicht documenten PI's	30
II	Overzicht functiegroepen interviews	32
III	Afkortingen	33



Voorwoord

Het gevangeniswezen kreeg de afgelopen jaren te maken met een afnemende capaciteitsbehoefte en de opdracht om fors te bezuinigen. De maatregelen die hier uit voortvloeiden leidden tot een versobering van de penitentiaire regimes, de intensivering van het meerpersoonscelgebruik, een ingekort dagprogramma en een neerwaartse aanpassing van de personeelsformatie. Deze maatregelen werden zowel intern als extern met gemengde reacties ontvangen. De aandacht van de media voor het gevangeniswezen nam in negatieve zin toe en ook de bonden lieten van zich horen. Eerdere onderzoeken van de Inspectie JenV wezen uit dat het gevangeniswezen onder druk stond. Deze informatie, in combinatie met de risico's die uit de piketmeldingen naar voren kwamen, was voor de Inspectie aanleiding om de kwaliteit van de taakuitvoering in het gevangeniswezen te onderzoeken op drie risicogebieden: de personele bezetting, het borgen van de interne veiligheid en de omgang met gedetineerden.

In het najaar van 2017 bezoekt de Inspectie een zestal penitentiaire inrichtingen. Tijdens deze bezoeken treft zij overal betrokken en ervaren medewerkers aan die bereid zijn uitleg te geven over hun werkzaamheden en hun verhaal te delen. De interviews geven een duidelijk beeld over het gevangeniswezen, maar soms ook over de wanhoop van het personeel dat zijn vak goed wil uitoefenen, maar daar niet meer altijd de tijd en handvaten voor heeft.

Het werken in het gevangeniswezen vergt veel van de medewerkers. Ze hebben de opdracht om de maatschappij te beveiligen tegen mensen die een bedreiging vormen, daarnaast proberen ze de gedetineerden zover te krijgen dat ze zich aan regels en normen houden en resocialiseren. Tijdens die werkzaamheden kunnen de medewerkers worden geconfronteerd met agressie. Het is dan ook van belang dat er voortdurend aandacht is voor de interne veiligheid in de inrichtingen. Door de hierboven beschreven veranderingen in de personele bezetting zijn de interne veiligheid maar ook de omgang met gedetineerden onder druk komen te staan.

Alhoewel dit onderzoek zich beperkt tot zes inrichtingen van het gevangeniswezen, heeft de Inspectie gerede zorg dat de geschetste risico's ook een rol spelen in andere locaties binnen het gevangeniswezen.

Ik ben blij om te constateren dat er inmiddels verschillende initiatieven zijn opgestart om deze risico's aan te pakken. Zo is DJI een grote wervingscampagne gestart om meer personeel aan te trekken, ook heeft DJI een convenant afgesloten met de bonden en de COR. Een aantal bezochte PI's heeft na de bezoeken van mijn



Inspectie al plannen gemaakt of wijzigingen aangebracht met betrekking tot de door de Inspectie aangegeven risico's voordat het rapport is uitgebracht. De Inspectie juicht deze ontwikkelingen toe. Het is van groot belang dat er perspectief geboden wordt voor met name de medewerkers in het gevangeniswezen. Juist gegeven het feit dat de complexiteit van het werk toeneemt door toename van agressie en/of toenemende ongevoeligheid bij gedetineerden voor gedragsbeïnvloeding, is het wezenlijk dat er geïnvesteerd wordt in risicoreductie.

J.G. Bos

Hoofd Inspectie Justitie en Veiligheid



Samenvatting

De laatste jaren is het gevangeniswezen ingrijpend veranderd als gevolg van bezuinigingen en een afnemende behoefte aan capaciteit. Dit heeft geleid tot onder andere de sluiting van penitentiaire inrichtingen (PI's) met daardoor een gestage uitstroom en overplaatsing van medewerkers. Daarnaast is er sprake van versobering van de penitentiaire regimes, een ingekort dagprogramma en een neerwaartse aanpassing van de personeelsformatie. Op basis van onder andere de bevindingen uit eerder onderzoek¹ ziet de Inspectie JenV aanleiding om nader onderzoek te doen in zes PI's naar de kwaliteit van de taakuitvoering van het gevangeniswezen, gericht op drie risicovolle thema's: de personele bezetting, het borgen van de interne veiligheid en de omgang met gedetineerden.

Onderzoeksopzet

De centrale onderzoeksvraag van de Inspectie JenV in het kader van dit onderzoek luidt:

'Hoe is het in de zes onderzochte PI's gesteld met de risicovolle thema's personeelsbezetting, borging van de interne veiligheid en omgang met gedetineerden? En wat betekent dit voor de kwaliteit van de taakuitvoering in het gevangeniswezen?'

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden hebben de inspecties bij alle onderzochte PI's documentatie opgevraagd en bestudeerd, interviews afgenomen en een schouw uitgevoerd. Na het rapporteren van de bevindingen op themaniveau zijn de rode draden ter validering voorgelegd aan de directies van de PI's en DJI.

Conclusies en aanbevelingen

Hieronder volgen de algemene conclusies waarbij de Inspectie vijf aanbevelingen heeft geformuleerd.

De kwaliteit van de taakuitvoering in de PI's is onder de maat

De Inspectie JenV is van oordeel dat de kwaliteit van de taakuitvoering in het gevangeniswezen in de meerderheid van de onderzochte inrichtingen op dit moment onder de maat is. Voor een verantwoorde taakuitvoering dienen een aantal randvoorwaarden op orde te zijn, te weten de kwantiteit en kwaliteit van het personeel, de interne veiligheid en de omgang met gedetineerden.

¹ Zie het rapport van de Inspectie JenV 'Risico's implementatie Masterplan DJI', april 2016.



Het voor de personeelsroosters gehanteerde normenkader blijkt in de praktijk onvoldoende toereikend voor het verrichten van de meest wezenlijke taken. Zo geeft het merendeel van het personeel aan voortdurend tijdgebrek te ervaren. Tijd die, bij aanvang van de detentie, nodig is om vast te kunnen stellen 'wat voor vlees men in de kuip heeft' en tijd die door middel van het onderhouden van contact en mentorgesprekken nodig is om te monitoren hoe het detentietraject verloopt. Op basis van dat contact kunnen medewerkers vroegtijdig gedragingen herkennen die een signaal kunnen zijn voor een mogelijke escalatie of andere onveilige situaties. De Inspectie heeft ook tijdens de bezoeken aan de inrichtingen geconstateerd dat de medewerkers te weinig tijd hebben om werkzaamheden zoals celinspecties, rapportage en deelname aan het Multi Disciplinair Overleg (MDO) voldoende uit te voeren.

Daarnaast is vanwege capaciteitstekorten en krapte in het rooster vaak onvoldoende capaciteit om controles en celinspecties uit te voeren om de invoer van contrabande te bestrijden, waardoor het personeel het gevoel heeft alsmaar achter de feiten aan te lopen. Contrabande is volgens de respondenten dan ook onverminderd in de inrichtingen aanwezig, met name de aanwezigheid van (steeds meer) mobiele telefoons in de PI's is een punt van zorg. De mobiele telefoons die de medewerkers opsporen, hebben de grootte van een duim. Dit maakt het makkelijker om ze in te voeren en moeilijker om ze op te sporen. Het ontbreekt de PI's bovendien aan de meest moderne technologische mogelijkheden om er voor te zorgen dat contrabande kan worden opgespoord, terwijl een investering in deze technologische middelen de medewerkers op dit punt nieuw perspectief zou kunnen bieden.

In het algemeen ervaren medewerkers ook meer agressie van gedetineerden en is er een objectiveerbare toename van het aantal incidenten.

Het ontbreken van voldoende toezicht op de gedetineerdenpopulatie ten gevolge van personeelstekorten ondermijnt de interne veiligheid. Het feit dat PIW'ers vrijwel dagelijks vanwege 'onvoorziene' taken hun collega alleen moeten laten op een afdeling met gedetineerden is niet wenselijk en onveilig.

De veranderende doelgroep versterkt de onveiligheid

Naast de hierboven beschreven onveiligheid ten gevolge van personele tekorten huisvesten PI's de laatste jaren meer en meer een veranderende doelgroep die het gevoel van onveiligheid vergroot. Personeelsleden geven aan dat er een toename is van een (verbaal) agressievere doelgroep die ongevoelig lijkt voor grenzen. Daarnaast is er steeds meer sprake van een doelgroep met multi-problematiek. Voor deze doelgroep is regelmatig op korte termijn geen plaats in de PPC's waardoor ze langer op reguliere afdelingen moeten verblijven.

In dezelfde periode waarin de psychiatrische problematiek bij de doelgroep is toegenomen, is de personele bezetting afgenomen. Het vergt van medewerkers van PI's steeds meer inspanning om met deze doelgroep om te gaan. Medewerkers zijn onvoldoende toegerust om deze problematiek te hanteren omdat er, ook vanwege de personeelsbezetting, nauwelijks bijscholing plaatsvindt. Vanwege een krappe bezetting laten medewerkers regelmatig de geplande personeelstrainingen schieten. Trainingen die ze dienen te volgen mede met het oog op het op peil houden van hun professioneel handelen.

Het gevangeniswezen voerde recent een belangrijke beleidskeuze in, namelijk de versterking van de zelfredzaamheid van gedetineerden. Een onderdeel hiervan is



het zelfstandig verplaatsen van gedetineerden door de inrichting. De randvoorwaarden voor deze beleidskeuze zijn echter nog niet volledig op orde. Immers, dit vereist een personeelsformatie op volle sterkte, ondersteund door technische voorzieningen die dit proces in goede banen leiden. Daarnaast is het van belang de doelgroep goed in beeld te hebben, inclusief de mate van vrijheid die elke gedetineerde aan kan. In de praktijk blijkt dat gedetineerden niet altijd in het zicht van personeel zijn. Soms bevinden ze zich niet op de plek waar ze verondersteld worden te zijn. Op die manier hebben gedetineerden de gelegenheid om buiten het zicht van de medewerkers onwenselijke activiteiten te verrichten, zoals handelen in contrabande en bedreigen van medegedetineerden en medewerkers.

De technische voorzieningen om gedetineerden op een gecontroleerde manier te laten bewegen binnen een inrichting zijn nog onvoldoende gerealiseerd.

Alhoewel het zelfstandig verplaatsen van gedetineerden door de inrichting een bijdrage kan leveren aan de zelfredzaamheid van gedetineerden en het uit het zicht zijn van de gedetineerden niet altijd een veiligheidsrisico oplevert, vergroot de uitvoering van het beleid op dit moment in vier van de zes inrichtingen het gevoel van onveiligheid van executieve en niet-executieve medewerkers.

Op de korte termijn leiden deze conclusies tot de volgende constatering:

Binnen organisaties worden ernstige incidenten voorkomen door een systeem van 'checks and balances'. Voor het gevangeniswezen zitten deze 'checks and balances' in begrippen als beheersbare risico's, relationele veiligheid en effectieve controle. Als er meerdere 'checks' tegelijkertijd falen, ontstaan er risico's voor personeel en gedetineerden. Concreet betreffen de risico's in de onderzochte inrichtingen: personeelstekorten, weinig zicht op de gedetineerdenpopulatie, multiproblematiek bij individuele gedetineerden, weinig contactbeveiliging en te weinig tijd om veiligheidsmaatregelen uit te voeren. Inmiddels heeft DJI verschillende initiatieven opgestart om deze risico's aan te pakken. Zo is DJI een grote wervingscampagne gestart om meer personeel aan te trekken, is het project Vakmanschap om het personeel te ontwikkelen van start gegaan en daarnaast heeft DJI een convenant afgesloten met de bonden en de COR over behoud van werkgelegenheid, werkdrukverlichting en vergroting van de veiligheid. Een aantal bezochte PI's heeft na de bezoeken van de Inspectie ook zelf plannen gemaakt of wijzigingen aangebracht met betrekking tot de door de Inspectie aangegeven risico's. De Inspectie ondersteunt deze ontwikkelingen van harte, maar ze bieden nog geen oplossing voor alle door de Inspectie geschetste risico's. Zo ontberen de geworven medewerkers op korte termijn nog kennis en ervaring, kampt DJI met een relatief hoog ziekteverzuim, is het normenkader nog altijd onvoldoende toereikend, komt het project Vakmanschap traag op gang omdat de medewerkers moeilijk vrij kunnen worden gemaakt en zijn de randvoorwaarden voor het project zelfredzaamheid niet op orde. Om deze redenen concludeert de Inspectie in dit rapport dat in de bezochte inrichtingen nog steeds in wisselende mate sprake is van de diverse veiligheidsrisico's. In sommige inrichtingen zijn ze meer aanwezig dan in andere inrichtingen.

Risico's voor de lange termijn

Ondanks de initiatieven ziet de Inspectie in het verlengde van deze conclusie voor de lange termijn risico's voor de effectiviteit van de tenuitvoerlegging van gevangenisstraffen in deze PI's en de gevolgen die dit heeft voor het terugdringen van de recidive en het voorkomen van voortgezet crimineel handelen.



Aanbevelingen

De maatregelen die DJI in gang heeft gezet, zijn een mooie aanzet tot verbetering van de door de Inspectie gesignaleerde risico's, maar er is meer nodig. Om deze reden beveelt de Inspectie de volgende maatregelen aan om op onderdelen de onveilige situaties tegen te gaan. De risico's die de Inspectie heeft geïdentificeerd, zijn niet alleen door de directies van de betreffende PI's op te lossen, omdat sommige risico's buiten het bereik van hun mandaat vallen. Zij hebben hierbij ondersteuning van DJI nodig conform de randvoorwaarde die bij de implementatie van het Masterplan DJI is gesteld, namelijk dat de veiligheid van personeel en gedetineerden niet onder druk komt te staan.

1. De Inspectie beveelt DJI aan op korte termijn personele maatregelen te nemen om in de zes onderzochte inrichtingen de door de Inspectie gesignaleerde risico's te minimaliseren.
2. Op basis van de uitkomsten van de zes onderzochte inrichtingen heeft de Inspectie gereede zorg dat de geschetste problematiek zich ook in de andere inrichtingen van het gevangeniswezen voordoet. Om die reden beveelt de Inspectie DJI aan om de overige inrichtingen op de risico's ten aanzien van personeel, veiligheid en omgang met gedetineerden te screenen.
3. De Inspectie beveelt DJI aan te zorgen voor een normeringsystematiek voor personeelsinzet die op orde is en die periodiek wordt geëvalueerd en bijgesteld. De Inspectie geeft DJI daarbij in overweging om de directies van de PI's meer mandaat te geven om locatie- en situatie specifieke aanpassingen door te kunnen voeren.
4. De Inspectie beveelt DJI aan om versneld te investeren in training en scholing, zodat de kwaliteit van de taakuitvoering geborgd is.
5. De Inspectie beveelt DJI aan, ambitieuzer en doelgerichter dan nu gebeurt, te investeren in moderne technologie waarmee op innovatieve 'state of the art' wijze de invoer en bestrijding van contrabande kan worden tegengegaan.
6. De Inspectie beveelt DJI aan om met betrekking tot het beleid 'zelfredzaamheid van gedetineerden' differentiaties in de doelgroepen aan te brengen en dit met (betere) randvoorwaarden te operationaliseren en de uitvoeringspraktijk te controleren.

Monitoring

De Inspectie zal het opvolgen van de aanbevelingen monitoren door middel van het doen van (on)aangekondigde inspectiebezoeken.



1

Inleiding

1.1 Aanleiding

Het gevangeniswezen is de laatste jaren ingrijpend veranderd als gevolg van bezuinigingen en een afnemende behoefte aan capaciteit. Een van de eerste bezuinigingsmaatregelen betreft de implementatie van het Masterplan voor de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) 2013-2018.² De veranderingen bestaan onder andere uit een versobering van de penitentiaire regimes, de intensivering van het meerpersoonscelgebruik (mpc-gebruik), een ingekort dagprogramma en daarmee een neerwaartse aanpassing van de personeelsformatie. Op een aantal plaatsen leidde dit tot de sluiting van penitentiaire inrichtingen (PI's) én/of leegstand van afdelingen. Als gevolg daarvan vindt er sinds 2013 een gestage uitstroom en overplaatsing van medewerkers plaats.

In 2015 onderzoekt de Inspectie JenV de gevolgen van de implementatie van het Masterplan op de als risicovol aangemerkte aspecten detentieklimaat, agressiebeheersing en re-integratie.³ De Inspectie JenV constateert in dit onderzoek dat door een krappere personeelsbezetting concessies zijn gedaan aan de intensiteit van het toezicht door penitentiaire inrichtingswerkers (PIW'ers) op de afdelingen. Tevens constateert de Inspectie JenV dat ten aanzien van het verantwoord toezicht op gedetineerdenbewegingen op zowel de afdelingen als bij de activiteiten, een kritische grens is bereikt. 'Nog meer toegeven aan het inkrimpen van de personele inzet leidt tot meer risico's voor de veiligheid van medewerkers en gedetineerden', zo is het oordeel van de Inspectie JenV.

In 2016 en begin 2017 komen via verschillende kanalen signalen naar voren dat de effecten van de bezuinigingen pijnlijk voelbaar zijn. In de media verschijnen berichten over het feit dat 'gevangenen niet langer veilig zouden zijn' en dat 'de werkdruk te hoog is'.⁴ De Centrale Ondernemingsraad (COR) van DJI schrijft een brief aan de Hoofddirecteur van DJI en mede naar aanleiding van deze brief vindt er op woensdag 19 april 2017 in de Tweede Kamer een plenair debat plaats over de

² Het Masterplan 2013-2018 d.d. 19 juni 2013 beschrijft in de kern verschillende maatregelen die DJI doorvoert om kostenreductie bij de tenuitvoerlegging van sancties en maatregelen te realiseren.

³ Zie het rapport van de Inspectie JenV 'Risico's implementatie Masterplan DJI', april 2016.

⁴ Het ging onder andere over de volgende berichten: *Gevangenis personeel in gevaar door ziekteverzuim*. (de Stentor, 10 februari 2017), *Gevangenen niet langer veilig*. (De Telegraaf, 31 maart 2017), *Personeel zucht onder werkdruk in gevangenen*. (Trouw, 19 april 2017) en *Ex-gevangene doet boekje open over smokkelgeheimen De Karelskamp*. (Tubantia, 24 mei 2017).



veiligheid van het gevangenispersoneel.⁵ Daarnaast geeft de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie in een brief⁶ aan de Tweede Kamer aan dat DJI heeft besloten dat er op korte termijn in drie inrichtingen extra maatregelen nodig zijn om ook daar de veiligheid van het personeel en de gedetineerden te kunnen waarborgen. Ook vertegenwoordigers uit het veld (velddirecteuren, de Klankbordgroep van de Commissies van Toezicht en de COR) voeren tijdens oriënterende gesprekken met de Inspectie JenV aan dat de vele veranderingen waarmee de inrichtingen de afgelopen jaren te maken hebben gehad, gevolgen hebben voor de kwaliteit van de taakuitvoering binnen de inrichtingen.

1.2 Afbakening – de drie risicovolle thema's

De uitvoering van het Masterplan vraagt, zoals DJI zelf schrijft, om goedkoper werken zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van de tenuitvoerlegging van straffen en maatregelen. Daarbij vormen veiligheid, zelfredzaamheid, menswaardigheid en werken aan een verantwoorde terugkeer naar de samenleving de kernbegrippen die in onderlinge balans het detentieklimaat bepalen.

Op basis van de bevindingen uit het eerdere onderzoek van de Inspectie en de signalen ziet de Inspectie JenV aanleiding om nader onderzoek te doen naar de kwaliteit van de taakuitvoering van het gevangeniswezen, gericht op drie risicovolle thema's: de personele bezetting, het borgen van de interne veiligheid en de omgang met gedetineerden. Deze thema's sluiten aan bij de kernbegrippen die het detentieklimaat bepalen.⁷

De centrale onderzoeksvraag van de Inspectie JenV binnen dit onderzoek luidt:

'Hoe is het in zes onderzochte PI's gesteld met de risicovolle thema's personele bezetting, borging van de interne veiligheid en omgang met gedetineerden? En wat betekent dit voor de kwaliteit van de taakuitvoering in het gevangeniswezen?'

De Inspectie JenV onderzoekt de kwaliteit van de uitvoering op basis van de thema's die in de centrale onderzoeksvraag worden benoemd.

1. Is de wijze waarop de PI's invulling geven aan de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbezetting op orde?
2. Is de interne veiligheid voor medewerkers en gedetineerden binnen de PI's geborgd?
3. Is de omgang met gedetineerden in de PI's in voldoende mate georganiseerd?

De beantwoording van deze deelvragen geeft in combinatie een antwoord op de centrale onderzoeksvraag.

⁵ Brief COR *Appel voor Veiligheid*, d.d. 30 maart 2017, Kenmerk COR DJI 17/161.

⁶ Kamerstukken II 2016-2017, 24587, nr. 693.

⁷ Het kernbegrip 'verantwoorde terugkeer naar de samenleving' is in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten maar ook hierover heeft de Inspectie informatie opgehaald zonder dit specifiek te onderzoeken. Dit wordt waar nodig benoemd.



1.3 Onderzoeksmethode

Selectie inrichtingen

De Inspectie JenV koos er voor om 6 PI's van de 24 PI's in het kader van het onderzoek te bezoeken. Bij de selectie van inrichtingen is rekening gehouden met verschillende factoren, omdat de omstandigheden van een organisatie zoals bijvoorbeeld regio, type gebouw en type gedetineerden van invloed kunnen zijn op de kwaliteit van de taakuitvoering.⁸ Ook keek de Inspectie welke inrichtingen in het kader van eerdere inspectie-onderzoeken of in het kader van lopende onderzoeken niet (recent) zijn bezocht of niet op de planning staan om te bezoeken en naar welke inrichtingen te maken hebben gehad met sluiting van een locatie of samenvoeging van personeel van reeds gesloten inrichtingen. Na weging van deze factoren selecteerde de Inspectie JenV de volgende inrichtingen:

- PI Arnhem
- PI Krimpen a/d IJssel
- PI Nieuwersluis
- PI Sittard
- JC Zaanstad
- PI Zwolle

Documentstudie

De Inspectie JenV vroeg bij DJI en de geselecteerde PI's diverse documenten op die betrekking hebben op de drie risicovolle thema's (onder andere beleidsstukken, cijfers, survey's, checklists). Voor een overzicht van de opgevraagde documenten bij de geselecteerde inrichtingen wordt verwezen naar bijlage I.

Interviews

De Inspectie JenV hield per inrichting een dertiental interviews met medewerkers op uitvoerend niveau (executieve medewerkers), medewerkers in de ondersteunende (niet-executieve) diensten en met het management. Voor het uitnodigen van de executieve medewerkers is door de Inspectie het dienstrooster van de dag van het interview opgevraagd. De Inspectie maakte zelf een selectie van de medewerkers die zij willen spreken. Voor een volledig overzicht wordt verwezen naar bijlage II.

Schouw

Om de informatie die de Inspectie JenV uit de interviews ophaalde van context te voorzien, schouwde de Inspectie in alle inrichtingen in ieder geval de verblijfsafdelingen, de visitatieafdeling en de arbeidszalen. Tijdens iedere schouw sprak de Inspectie met 20 tot 25 medewerkers en gedetineerden. Deze respondenten waren ter plekke aanwezig en zijn niet van te voren geselecteerd.

Terugkoppeling directie

De Inspectie startte ieder onderzoek in de afzonderlijke PI's met een interview met de directie gericht op de drie thema's. De Inspectie vroeg de directies naar de stand van zaken rondom de thema's in hun inrichting. Na afloop van het inspectiebezoek koppelde de Inspectie op hoofdlijnen de eerste indruk van de bevindingen aan de directies terug.

⁸ Molleman, T (2013). *Benchmarking in het gevangeniswezen*. Een onderzoek naar het vergelijken en verbeteren van prestaties.



Analyse en validering resultaten

De Inspectie analyseerde de bevindingen en toetste en beschreef de patronen en de rode draden themagewijs. Hierna valideerde de Inspectie de resultaten. In een plenaire bijeenkomst in februari 2018 is het conceptrapport voor wederhoor aangeboden en besproken met de (plaatsvervangend) vestigingsdirecteuren van de zes bezochte PI's. In dit overleg gaven de directeuren aan dat inmiddels op diverse locaties maatregelen zijn getroffen ter verbetering van de door de Inspectie geschetste risico's.

1.4 Risico's worden werkelijkheid

De Inspectie bezoekt in de periode september tot en met november de zes geselecteerde inrichtingen. Na de analyse is in december gestart met de rapportage. Bij de opstelling van de rapportage betreft de Inspectie ook de hieronder beschreven signalen.

Toename van meldingen van ernstige incidenten

De afgelopen jaren stijgt landelijk het aantal meldingen van incidenten binnen het gevangeniswezen bij een teruglopend aantal gedetineerden.

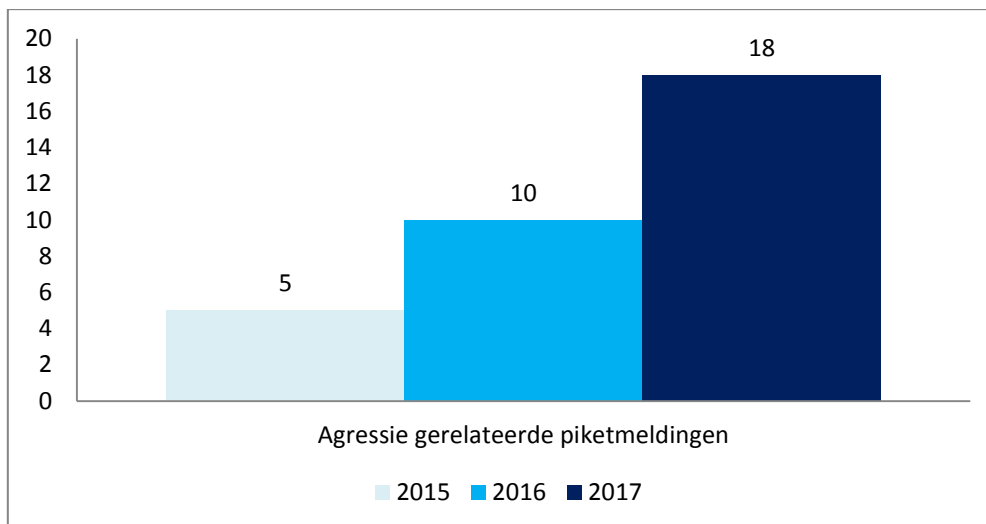
Bij agressief gedrag van gedetineerden maken de medewerkers rapporten op die de directie van de PI afhandelt door het al dan niet opleggen van straffen en maatregelen aan de gedetineerden. Ernstige agressie meldt de directie van de PI aan de Divisiedirectie conform de meldingsprocedure.⁹ Voor de zeer ernstige incidenten, bijvoorbeeld indien medewerkers of gedetineerden letsel oplopen waar medische behandeling voor nodig is, stelt de Divisiedirectie een piketmelding op. Door middel van deze piketmeldingen stelt DJI de Minister en ook de Inspectie JenV op de hoogte van incidenten.

De meldingen van agressie-gerelateerde incidenten zijn landelijk van 5 in 2015, naar 10 in 2016 en naar 18 in 2017 significant gestegen. Deze toename van de agressie gerelateerde piketmeldingen staat weergegeven in de onderstaande grafiek.

⁹ In de meldingsprocedure is bepaald welk type melding aan wie dient plaats te vinden en op welke manier (telefonisch en/of door het opstellen van een melding bijzonder voorval).



Grafiek 1 Piketmeldingen



Daarnaast heeft DJI in 2017 een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Dit is voor DJI een instrument om te monitoren hoe het personeel de werkomstandigheden ervaart. Op de onderwerpen verbale agressie en intimidatie/bedreiging scoren de medewerkers hoger ten opzichte van 2015. Op het onderdeel fysiek geweld scoort het personeel in vergelijking met 2015 iets lager.

DJI in de media

Op 11 september 2017 geeft de hoofddirecteur DJI een interview in het televisieprogramma Nieuwsuur waarbij hij de politiek oproept om snel duidelijkheid te geven over de toekomst van het gevangeniswezen. De hoofddirecteur geeft in dit interview aan dat hij de veiligheid in het gevangeniswezen niet meer kan garanderen omdat veel personeel, vanwege dreigende sluitingen van PI's in de toekomst, op zoek is naar een andere baan. Daarnaast verschijnen er verschillende berichten in de media over de werkdruk en onveiligheid in de gevangenissen die opnieuw leiden tot Kamervragen.¹⁰

De FNV luidt de noodklok

De FNV heeft een onderzoek gedaan naar de werkdruk binnen DJI¹¹. Hieruit blijkt dat het DJI-personeel vier keer zoveel werkdruk ervaart als de rest van Nederland. Ruim de helft van de respondenten geeft aan dat de veiligheid afneemt door de werkdruk. De resultaten van het onderzoek zijn gepresenteerd aan de leiding van DJI, de Secretaris Generaal van het Ministerie van JenV en de Tweede Kamercommissie van JenV.

Convenant DJI en de bonden

Op 28 november 2017 sluit DJI met de bonden en de Centrale Ondernemingsraad een convenant waarin ze onder andere afspraken maken over behoud van werkgelegenheid, werkdrukverlichting en vergroting van de veiligheid. Met

¹⁰ 'Antwoorden van de minister voor Rechtsbescherming op schriftelijke vragen van het lid Van Nispen (SP) over cipers die ziek van angst zouden zijn door onveilige situaties in de gevangenissen (ingezonden 7 november 2017). Kamerstukken II 2017–2018, Aangangsel, nummer 537.'

¹¹ Onderzoek werkdruk bij Dienst Justitiële Inrichtingen, 'Op te veel plekken te weinig zicht', september 2017.



betrekking tot de werkdruk spreekt men af dat alle eerder overeen gekomen normen en richtlijnen met betrekking tot de personele inzet van toepassing blijven tot partijen nieuwe normen en richtlijnen afspreken. Deze nieuwe afspraken kunnen pas gemaakt worden zodra een onderzoek dat DJI door de Universiteit Leiden laat uitvoeren, is afgerond.¹²

Gesprek FNV

Naar aanleiding van het onderzoek van de FNV en het afgesloten convenant spreekt de Inspectie in december 2017 met een vijftal door de FNV geselecteerde leden van de FNV en de bestuurder van de Sector Overheid FNV. Tijdens dit gesprek geven de respondenten aan dat de risico's met betrekking tot de personele bezetting, interne veiligheid en de omgang met de gedetineerden nog onverminderd aanwezig zijn. Ondanks dat de aanwezigen verheugd zijn dat er een convenant is gesloten, is men ook bezorgd. Het is voor de respondenten onduidelijk wanneer DJI het normenstelsel voor de personeelsbezetting aanpast omdat (nog) niet bekend is wanneer het onderzoek hiernaar wordt afgerond. DJI moet de uitwerking en uitvoering van het convenant naar mening van de respondenten snel ter hand nemen.

1.4.1 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken beschrijft de Inspectie de bevindingen per thema. Waar nodig zullen voorbeelden gegeven worden ter illustratie. In hoofdstuk 2 beschrijft de Inspectie de bevindingen over de personele bezetting, hoofdstuk 3 geeft de bevindingen over de borging van de veiligheid weer en in hoofdstuk 4 worden de bevindingen over de omgang met gedetineerden beschreven.

Tijdens de bezoeken aan de PI's heeft de Inspectie JenV ook methodes en activiteiten aangetroffen die de betreffende PI als oplossing voor een gesignaleerd probleem heeft ingezet en deze als succesvol ervoer. Door deze te beschrijven als good practice kunnen andere PI's hier mogelijk een voordeel mee doen.

De Inspectie benoemt in dit rapport niet specifiek bij welk van de individuele inrichtingen risico's in meer en/of mindere mate spelen. Het doel van dit onderzoek is om risico's te identificeren en de PI's die niet in deze ronde onderzocht zijn de kans te geven om zich te spiegelen aan de genoemde bevindingen. De focus leggen op een aantal inrichtingen door het noemen van de inrichtingen bij naam kan daarnaast gevolgen hebben voor de interne veiligheid in de inrichting. De PI's worden daarom genummerd weergegeven daar waar nodig.

Een overzicht van de afkortingen is te vinden in bijlage III.

¹² Dit onderzoek (uitgevoerd door de VU in samenwerking met Universiteit Leiden) gaat over de psychosociale en criminogene factoren en neurobiologische kenmerken van mannelijke gedetineerden en wordt in het voorjaar van 2018 opgeleverd.



2

De personele bezetting

Door de genomen maatregelen in het gevangeniswezen staan verschillende interne processen onder druk. Het goed verlopen van die processen is mede afhankelijk van een kwantitatief en kwalitatief goede personeelsbezetting. Zo is het voor een veilig leefklimaat van belang dat de bezetting van de executieve en niet-executieve functies in alle penitentiaire inrichtingen op orde is. Naast het feit dat er in een PI formatief voldoende medewerkers aanwezig zijn, is het ook relevant dat de vastgestelde norm die aangeeft welke werkzaamheden die medewerkers dienen te verrichten, volstaat. Ook is het van belang dat het personeel goed opgeleid en toegerust is om hun werk te kunnen doen. Elementen als vakmanschap en bejegening spelen hierbij een betekenisvolle rol. Alle vaardigheden dienen periodiek onderhouden te worden.

In dit hoofdstuk onderzoekt de Inspectie of de wijze waarop de PI's invulling geven aan de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbezetting op orde is.

De kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbezetting is niet op orde.

Alle onderzochte PI's zetten in de executieve dienst vanwege een hoog aantal vacatures, hoog ziekteverzuim en uitvoering van personeelsbeleid, zoals de PAS-regeling, ingehuurde medewerkers in om de personele bezetting te garanderen. Toch blijkt het regelmatig niet mogelijk om alle posten in de PI's te bezetten. Een bijkomend probleem is dat medewerkers niet vrijgesteld kunnen worden om opleidingen en trainingen te volgen.

De extern ingehuurde medewerkers zijn onvoldoende allround opgeleid en daardoor onvoldoende toegerust voor het vervullen van functies met direct gedetineerden contact.

In de niet-executieve dienstvakken biedt tijdelijke inhuur van externe krachten vaak geen oplossing.

Medewerkers krijgen de hen toebedeelde werkzaamheden niet gedaan binnen de gegeven tijd omdat de dagelijkse taken zijn toegenomen. Deze taken zijn niet allemaal opgenomen in het normenstelsel dat berekent hoeveel personeel nodig is per dag.



Het komt vrijwel dagelijks voor op de reguliere afdelingen dat medewerkers voor korte periodes alleen op grote groepen gedetineerden staan.

Door deze factoren is de werkdruk bij het personeel verhoogd.

In 4 van de 6 onderzochte PI's zijn op dit onderwerp risico's aanwezig.

Bezetting komt niet rond

De meeste bezochte PI's hebben vacatures open staan. Een tweetal PI's heeft een vacaturegehalte van boven de 10% van het totaal aantal medewerkers in de executieve dienst.

De respondenten geven aan dat het aantal vacatures niet de enige reden is voor het inzetten van ingehuurd medewerkers om de bezetting rond te krijgen. De noodzaak hiervoor komt ook door een hoog ziekteverzuim, vanwege een verbouwing¹³ en het feit dat veel medewerkers gebruik maken van personele regelingen zoals Ouderschapsverlof en de Partiële Arbeidsparticipatie Senioren Regeling (PAS-regeling).

Wanneer een medewerker gebruik maakt van de PAS-regeling vermindert het wekelijks te werken aantal uren van een medewerker, maar blijft de formele arbeidsduur gelijk. PI's met een ouder personeelsbestand hebben hier last van in de formatieberekening. Deze is volgens de respondenten niet aangepast aan de feitelijk te werken uren waardoor tekorten ontstaan.¹⁴ Dit speelt met name in twee onderzochte PI's met een ouder personeelsbestand.

Het ziekteverzuim is in de meeste PI's over het geheel genomen 6,1 % tot 9,9 % (zie onderstaande grafiek).¹⁵ De Verbaannorm¹⁶ voor het gevangeniswezen is vastgesteld op 4,9%. In sommige inrichtingen zijn er uitschieters naar 23% voor afdelingen van executieve medewerkers zoals PIW'ers, beveiliging en arbeidsmedewerkers.

¹³ In een PI vinden verbouwingen plaats. Hierdoor is extra toezicht nodig door medewerkers van de beveiliging.

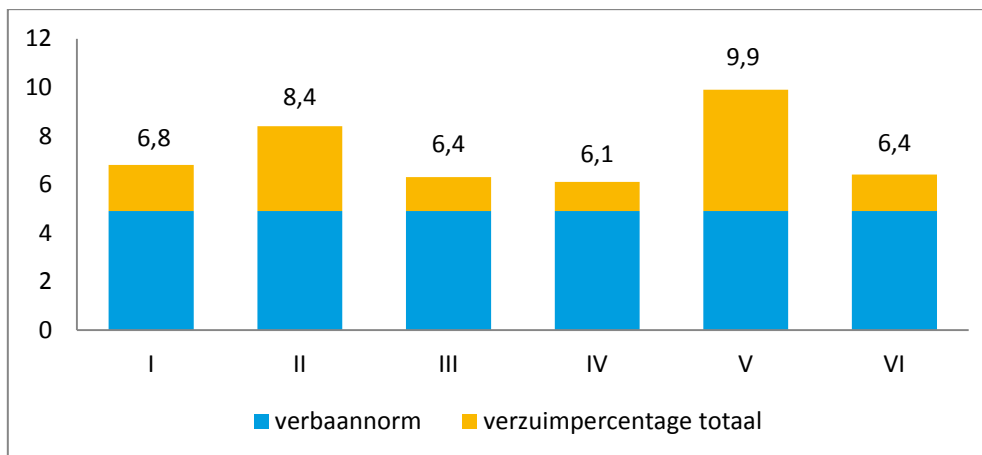
¹⁴ In de Normprijzen Gevangeniswezen is in de loonkosten voor medewerkers een compensatie voor Ouderschapsverlof en PAS-verlof opgenomen. DJI geeft aan dat zij in 2017 een onderzoek heeft gedaan naar de Netto Personele Inzet. In dit onderzoek keken zij onder andere of de verhouding tussen het aantal medewerkers die gebruik maken van de PAS-regeling en de beschikbare financiering in balans is. Het onderzoek verschijnt in het voorjaar van 2018.

¹⁵ De cijfers zijn afkomstig uit de prestatie indicatoren van DJI, periode januari t/m oktober 2017.

¹⁶ De Verbaannorm geeft een indicatie van het haalbare verzuimniveau binnen een organisatie, afgezet tegen het ingeschatte, haalbare verzuim in heel Nederland.



Grafiek 2 Verzuimpercentage



Bij het opstellen van een rooster maken de PI's in het algemeen gebruik van reservediensten. Een reservedienst kan uitval van medewerkers op de korte termijn door bijvoorbeeld ziekte opvangen. Omdat de PI's door bovengenoemde factoren te weinig medewerkers beschikbaar hebben om in te roosteren, vullen sommige PI's de reservediensten niet altijd in. Het is hierdoor moeilijker voor de PI's om tekorten door onvoorziën verzuim op te vangen. Ze lossen dit probleem vaak op door het niet bemensen van toezicht posten¹⁷ of door een beroep te doen op de medewerkers om over te werken. Een negatief gevolg voor de medewerkers is dat ze daardoor zelden ruim van te voren de garantie krijgen verlof op te nemen.

Inval van (ingehuurde) medewerkers

Alle PI's huren medewerkers in van G4S of de Dienst Vervoer & Ondersteuning (DV&O) om de bezetting rond te krijgen. Deze medewerkers beschikken over beperkte kennis van de dagelijkse gang van zaken op de afdeling waar zij moeten invallen. Zo zijn medewerkers van G4S minder allround opgeleid voor het penitentiaire werk en mogen ze afhankelijk van hun opleiding wel of niet ingezet worden voor taken die direct contact met gedetineerden vereisen. Dit maakt dat de PI's deze medewerkers met name inzetten op statische posten.¹⁸ Meer ervaren medewerkers van de beveiliging of PIW'ers van andere afdelingen worden vervolgens als invaller ingezet op de leefafdelingen. Dit heeft dan weer tot gevolg dat de vaste medewerkers van de afdeling meer taken moet uitvoeren omdat de invallers onbekend zijn met het reilen en zeilen van die specifieke afdeling. Daarnaast hebben de medewerkers van de beveiliging die invallen niet altijd tijd om hun eigen werkzaamheden te verrichten en schieten sommige taken er bij in, zoals bijvoorbeeld het houden van toezicht of celinspecties.

In niet-executieve dienstvakken blijven bij onderbezetting vaak taken liggen of raken medewerkers overbelast. Het inhuren van externe medewerkers is voor deze dienstvakken moeilijk te realiseren.

PIW'er staat alleen op de afdeling

Een bijkomend gevolg van de bezettingsproblematiek is dat medewerkers vrijwel dagelijks enkele momenten alleen op een afdeling zijn met gedetineerden vanwege

¹⁷ Vaste plaatsen in een PI van waaruit medewerkers toezicht houden op de gedetineerden.

¹⁸ Het observeren vanaf een vaste plek, waarbij de medewerker weinig contact heeft met gedetineerden.



situaties waardoor de PIW'er tijdelijk de afdeling moet verlaten terwijl er gedetineerden op de afdeling rondlopen. Voorbeelden hiervan zijn, het begeleiden van een gedetineerde naar een advocatenbezoek en het ophalen van etenskarren. Andere voorvallen die de respondenten noemen, zijn alarmsituaties op andere afdelingen. Tijd om de aanwezige gedetineerden in te sluiten is er niet als een PIW'er gaat assisteren bij dit alarm. De andere medewerker blijft regelmatig alleen achter. De Inspectie heeft tijdens de bezoeken meermaals zelf waargenomen dat PIW'ers alleen op de afdeling staan.

Medewerkers hebben meer taken dan genormeerd

De inrichtingen plannen de roosters volgens de Optimale Personeelsinzet die gebaseerd is op het 'Model voor Analyse van de Kwaliteiten en Kwantiteiten'. Dit noemt men het OPI/Makki systeem. DJI hanteert een norm van 2 personeelsleden op 24 gedetineerden. Ondanks dat het streven is om optimaal te plannen, geven de medewerkers van vrijwel alle PI's aan dat ze niet aan alle taken toekomen mede omdat ze meer taken hebben dan in het OPI/Makki systeem is opgenomen, zoals bijvoorbeeld het verstrekken van medicatie.

Invloed van regimes op het aantal taken

In het gevangeniswezen bestaat onderscheid tussen verschillende regimes. Het huis van bewaring (HvB) hanteert een basisprogramma waarbij gedetineerden vaker zijn ingesloten. De gevangenisafdelingen hanteren een basis- en een plusprogramma. Het plusprogramma verschilt aanzienlijk van het basisprogramma op het gebied van vrijheden. Wanneer er geen activiteiten zijn, kunnen de gedetineerden namelijk buiten de cel op de afdeling verblijven. Op basis van het dagprogramma vindt er meer PIW inzet plaats op de gevangenisafdelingen dan op de HvB-afdelingen.

Echter door het hoge verloop van gedetineerden op de HvB-afdelingen moeten PIW'ers vaker intakes en administratieve taken verrichten dan op de gevangenisafdelingen. Daarnaast is er op de HvB-afdelingen meer sprake van in- en uitsluiten, deuren openen en, in de beperkte tijd dat gedetineerden zijn uitgesloten, is er een concentratie van het gebruik van de aanwezige faciliteiten zoals de telefoon en de keuken.

De PIW'ers die werkzaam zijn binnen een HvB-regime hebben om die reden meer praktische taken dan PIW'ers die werkzaam zijn bij het gevangenisregime maar zijn met minder medewerkers per dienst aanwezig. Zij ervaren dan ook een hoge werkdruk.

Invloed van meerpersoonscellen op het aantal taken

In het masterplan van DJI staat het voornemen om het gebruik van de meerpersoonscellen te intensiveren. Alle PI's in dit onderzoek op één PI na hebben meerpersoonscellen in gebruik. Waar ze in gebruik zijn, neemt het aantal taken voor de medewerkers toe. Deze toename van aantal gedetineerden en het daaraan verbonden werk is weliswaar opgenomen in het OPI/Makki systeem, maar levert volgens de respondenten een werkdrukverhoging op.

Centraal aangestuurd winkelsysteem

Naast een aantal structurele taakuitbreidingen is er ook sprake van verstoringen van het werkproces die direct invloed hebben op de taakuitvoering. Een nieuwe bron van werk en onrust in 2017 is het centraal aangestuurde winkelsysteem waar het



gevangeniswezen mee is gestart.¹⁹ Naast klachten over hoge prijzen en administratieve problemen, zijn er ook problemen met de levering van producten. Gedetineerden klagen er over dat ze de verkeerde of geen bestelde producten ontvangen. Die producten worden wel van de rekeningen van gedetineerden afgeschreven. De geïnterviewde PIW'ers in de bezochte inrichtingen geven aan dat zij er een dagtaak aan hebben om zo goed mogelijk deze problemen op te lossen met het oog op het in goede banen leiden van alle frustraties van de gedetineerden hierover.

Medewerkers zijn minder goed toegerust

Door de sluiting van PI's zijn veel medewerkers vertrokken of verplaatst naar andere PI's. Dit heeft tot gevolg dat er verschillende 'bedrijfsculturen' in een PI naast elkaar werken. De medewerkers moeten elkaar leren kennen, de nieuwe medewerkers moeten worden ingewerkt en mogelijk nog opleidingen volgen die nodig zijn voor het regime waar ze werkzaam in zijn. Hier is niet altijd tijd voor.

Daarnaast is het voor de medewerkers van de PI's lastig om de veranderingen door maatschappelijke ontwikkelingen of een veranderende doelgroep (hierover later meer in hoofdstuk 4) in het vak bij te houden. DJI is in 2017 het project 'Vakmanschap' gestart waar medewerkers vaardigheden kunnen leren die nodig zijn om hun werk uit te voeren. Door de krapte in de personele bezetting komt dit in de bezochte PI's nog niet volledig van de grond.

Een toegankelijke methode om opleidingen te volgen is e-learning. Verschillende PI's bieden deze mogelijkheid. Het is echter lastig om deze modules te volgen in de PI zelf omdat de DJI-computeromgeving geen audio bij video's toestaat.

Medewerkers moeten ook fysiek toegerust zijn om hun functie te kunnen uitoefenen. In de meeste inrichtingen heeft het merendeel van de executieve medewerkers een fysieke vaardigheidstest afgelegd. De training Praktisch Penitentiair Optreden (PPO), om in te kunnen grijpen bij incidenten met geweld, wordt niet in alle PI's even goed gevolgd. Vaak slaan de medewerkers trainingen over vanwege de werkdruk. Dit blijkt uit documentatie die door de inrichtingen is aangeleverd en uit interviews. Ook valt op dat leidinggevenden onvoldoende sturen op de aanwezigheid bij deze trainingen. Het gevolg hiervan kan zijn dat medewerkers bij calamiteiten niet goed zijn getraind om op een correcte manier op te treden.

Good practice

Eén PI heeft een persoonlijk 'paspoort' ontwikkeld voor iedere medewerker. In dit paspoort kunnen de medewerkers zelf bijhouden welke trainingen en opleidingen zij volgen en welke testen ze hebben afgelegd. Dit paspoort wordt afgetekend door de leidinggevende.

Het gebruik van het paspoort doet een beroep op de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker om opleidingen en fysieke weerbaarheidstrainingen te volgen.

¹⁹ Voorheen werden de boodschappen geleverd door lokale winkeliers en kon de PI zelf afspraken maken en klachten sneller oplossen. Tegenwoordig organiseert DJI de winkel zelf vanuit een aantal centrale punten in het land, de PI's hebben minder eigen zeggenschap.



In de selectieprocedure van DJI is het opvragen van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) een vereiste. Uit deze verklaring moet blijken dat het gedrag van een toekomstige medewerker in het verleden, geen bezwaar vormt voor het vervullen van de functie. Wanneer iemand in het verleden strafbare feiten heeft gepleegd, ontvangt hij geen VOG. Op deze manier heeft DJI controle op welke medewerkers zij aanneemt. Integriteit is een belangrijke pijler van de gedragscode van DJI. Wanneer medewerkers eenmaal in dienst zijn van DJI, vindt er nooit meer een controle op de VOG criteria plaats. In het rapport 'Binnen de muren niet toegestaan' deed de Inspectie JenV in 2017 de aanbeveling om te onderzoeken of periodieke herziening van de screening van medewerkers in het gevangeniswezen mogelijk is. Inmiddels is gebleken dat deze periodieke screening wettelijk niet mogelijk is. DJI heeft een werkgroep 'periodieke screening' ingesteld met vertegenwoordigers van het ministerie van Binnenlandse Zaken, de dienst Justis, de COR en de vakbonden die de invoering van de periodieke screening bij DJI gaat voorbereiden. Onderdeel van de voorbereiding is het aanpassen van het Algemeen Rijkambtenarenreglement met de mogelijkheid dat het bevoegd gezag na een bepaalde periode de medewerker kan verzoeken opnieuw een VOG te laten verstrekken. Het streven is invoering van dit nieuwe beleid op 1 januari 2019. De Inspectie zal deze ontwikkeling blijven monitoren.



3

Borging interne veiligheid

‘Borging van de interne veiligheid’ richt zich in dit onderzoek vooral op het beheersen van de risico’s die de veiligheid van medewerkers en gedetineerden binnen de PI’s kunnen bedreigen. Bij binnenkomst in de PI zijn een goede intake en screening (ten behoeve van onder meer de plaatsing in een meerpersoonscel of toeleiding tot zorg) van belang voor de start van de detentie. Onder het beheersen van risico’s wordt voorts verstaan: het voeren van een actief beleid om geweld, bedreiging en intimidatie te voorkomen en in voorkomende gevallen te beheersen. Ook het actief bestrijden van de invoer van contrabande valt onder het beheersen van risico’s.

In dit hoofdstuk onderzoekt de Inspectie of de interne veiligheid voor medewerkers en gedetineerden binnen de PI’s geborgd is.

De medewerkers die in contact komen met gedetineerden ervaren in de afgelopen jaren meer agressie en incidenten. Dit komt tot uiting in het overzicht van piketmeldingen.

De contactbeveiliging, het inbouwen van veiligheid door het onderhouden van contact met gedetineerden, is sterk verminderd omdat er te weinig tijd is om de gedetineerden te leren kennen. Gebrekkige voorinformatie leidt tot een beperking in de vorming van het eerste beeld van een gedetineerde. In combinatie met onvoldoende (toe)zicht op de gedetineerden is het lastig om risicovolle situaties te detecteren en er naar te handelen.

Het implementeren van het beleid waarbij gedetineerden zich zelfstandig door de inrichting kunnen bewegen, heeft bij enkele van de bezochte inrichtingen negatieve gevolgen voor de door de medewerkers beleefde interne veiligheid.



De aanwezigheid van contrabande in de PI's is, ondanks de verbetermaatregelen, nog steeds een probleem. Het opsporen van contrabande is steeds moeilijker omdat de technische ontwikkelingen, zoals kleine mobiele telefoons, snel gaan. De PI's beschikken over te weinig technische mogelijkheden om te voorkomen dat de contrabande binnen komt of om de contrabande op te sporen. Daarnaast voeren de medewerkers door de bezettingsproblematiek minder vaak (cel)inspecties en structurele controles uit. Hierdoor is het lastig om de penitentiaire scherpste te behouden.

De respondenten (medewerkers en gedetineerden) geven aan dat volgens hen de straffen en/of waarschuwingen niet het gewenste effect hebben op de gedetineerden.

Vormen van het eerste beeld over de gedetineerde is lastig

Om een inschatting te kunnen maken op welke afdeling een nieuwe gedetineerde het beste op zijn plaats is, is het noodzakelijk dat de juiste en volledige informatie is ontvangen van de ketenpartners waar de gedetineerde mee in aanraking is geweest voordat hij bij de PI werd binnengebracht. De respondenten in de meeste inrichtingen gaven aan dat ze weinig tot geen informatie ontvangen vanuit de politiebureaus waar de gedetineerden voorafgaand aan hun plaatsing in de PI hebben verbleven. Daardoor is het voor hen lastig om een juiste inschatting te maken voor de plaatsing van de gedetineerden. Daarnaast kunnen de medewerkers bij agressieve of suicidale gedetineerden geen preventieve maatregelen nemen ter bescherming van medegegedetineerden, personeel of de betreffende gedetineerde zelf. Alle verpleegkundigen van de PI's geven aan dat de gedetineerden volgens protocol in de PI binnen 24 uur een medische intake ontvangen.

De intake van een gedetineerde op een verblijfsafdeling vindt idealiter ook binnen 24 uur plaats. In de meeste onderzochte PI's geschiedde dit vanwege tijdgebrek veel later. Hierdoor zijn de gedetineerden gedurende de eerste dagen van hun verblijf niet op de hoogte van de geldende regels en gebruiken. Ook beschikken de PIW'ers van de afdeling over onvoldoende informatie over de gedetineerden die nog geen intake hebben ontvangen, hetgeen van belang is om een goede inschatting te kunnen maken om eventuele risico's voor de veiligheid op de afdeling en in de inrichting te kunnen signaleren.

Respondenten geven aan dat het daarnaast regelmatig voor komt dat nieuwe gedetineerden direct na binnenkomst op een meerpersoonscel worden geplaatst zonder dat er screening plaatsvindt of er eventueel contra-indicaties aanwezig zijn die plaatsing op een meerpersoonscel belemmeren. Dit kan spanningen opleveren.

Contactbeveiliging

De relatie tussen medewerkers en gedetineerden bepaalt het detentieklimaat. Door het onderhouden van contact met gedetineerden kunnen medewerkers vroegtijdig gedragingen herkennen die signalen kunnen zijn van mogelijke escalatie. In de bezochte PI's geven veel PIW'ers aan dat ze door de lage personele bezetting en het strakke dagprogramma nauwelijks tijd hebben om in gesprek te gaan met de gedetineerden. Doordat de PIW'ers hier geen tijd meer voor hebben, zijn ze minder goed op de hoogte van de gemoedstoestand van de gedetineerden en van de onderlinge spanningen die er tussen gedetineerden bestaan. Hierdoor zijn ze niet in staat om preventief in te grijpen en incidenten te voorkomen.



Weinig zicht op gedetineerden

Sinds een aantal jaar streven de PI's ernaar om gedetineerden beter voor te bereiden op terugkeer naar de samenleving door zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid te bevorderen²⁰. Elke PI heeft de opdracht om het leefklimaat te ontwikkelen en verbeteren. De meeste PI's geven hier onder andere uitvoering aan door de gedetineerden zelfstandig door de PI te laten bewegen en een eigen celsleutel te geven. In enkele onderzochte PI's leidde dit tot weinig of verminderd zicht op de bewegingen van de gedetineerden. Dit heeft verschillende oorzaken.

Is de gedetineerde op de afgesproken plek?

Sommige inrichtingen hebben procedures opgesteld waarin verschillende afspraken opgenomen zijn over de uitvoering van het vrijhedenbeleid. Deze afspraken gaan over het verstrekken van pasjes aan gedetineerden, het controleren door medewerkers van deze pasjes en het gebruik van detectiepoortjes. Het is van belang dat alle medewerkers zich aan deze afspraken houden. Als bijvoorbeeld een gedetineerde naar de huisarts mag lopen en hij komt met bibliotheekboeken terug, is er niet gehandeld volgens afspraak en is er geen zicht geweest op de gedetineerde. In vier inrichtingen hebben PIW'ers aangegeven niet altijd te weten waar de gedetineerden verblijven. De medewerkers zijn soms enige tijd een gedetineerde kwijt of constateren dat een gedetineerde op afdelingen in de PI is geweest waar hij niet hoorde te zijn.

Weet de medewerker of de gedetineerde op een bepaalde plek mag zijn?

De medewerkers van de leefafdelingen informeren de beveiliging niet actief of een gedetineerde zich ergens op een bepaalde plek mag ophouden. Als een gedetineerde zich in het gebouw begeeft, hanteert men de aanname dat wanneer een afdeling niet belt dat een gedetineerde opgehaald moet worden, de gedetineerde er mag rondlopen. Een actieve controle op vrijheden vindt niet plaats, behalve bij één inrichting.

Good Practice

In één PI hebben ze het zelfstandig bewegen door de inrichting van gedetineerden gefaseerd ingevoerd, waardoor ze kunnen leren van de momenten die niet goed verlopen. Daarnaast kunnen het personeel en de gedetineerden wennen aan de nieuwe manier van werken. In een andere PI voelen de medewerkers zich niet onveilig door het vrije rondlopen van de gedetineerden omdat het voor iedereen duidelijk is wat de randvoorwaarden zijn en zij deze ook handhaven.

Door het vormen van beleid, formuleren van randvoorwaarden en handhaven van deze afspraken voor het zelfstandig bewegen van gedetineerden door de inrichting, is het in de inrichting veiliger voor zowel de medewerkers als de gedetineerden.

Is de gedetineerde in staat om zich aan de afspraken te houden?

Een bijkomend probleem is volgens de respondenten dat niet alle gedetineerden capabel zijn om de verantwoordelijkheid voor vrij rondlopen te kunnen dragen. De PI's kampen de laatste jaren met een toename van gedetineerden met een licht

²⁰ In 2014 is DJI met twee pilots gestart. Daarna is het ook in andere PI's geïmplementeerd. Zie ook www.dji.nl



verstandelijke beperking en andere psychische problematiek. Deze doelgroep is niet volledig zelfredzaam.

Geen probleem, geen aandacht

Daarnaast blijkt dat gedetineerden die zich onopvallend gedragen maar wel zorg nodig hebben, uit het zicht van het uitvoerend personeel raken vanwege tijdgebrek. Zij komen volgens respondenten pas in beeld wanneer zich een calamiteit voor doet.

Onderlinge agressie

Doordat de contactbeveiliging is verminderd en de PIW'ers minder zicht hebben op de gedetineerden kan de bedreiging en agressie tussen gedetineerden onderling toenemen. In een inrichting gaven een aantal medewerkers aan dat ze bij het ontslag van sommige gedetineerden uit de inrichting pas te horen kregen dat ze al die tijd onder druk waren gezet en bedreigd door mede-gedetineerden.

Geen toezicht op de gedetineerde

Vanwege de personele bezettingsproblematiek kiezen PI's er voor om statische posten in voorkomende gevallen niet te bezetten en controleren de medewerkers de gedetineerden niet consequent bij de detectiepoortjes. Daarbij zijn sommige PI's gebouwelijk onoverzichtelijk. Er zijn veel hoekjes en gangen waar geen cameratoezicht of ander visueel toezicht is. Tijdens de schouw van de inrichtingen blijken in vier PI's medewerkers geen zicht te hebben op de gedetineerden op meerdere afdelingen en geen zicht te hebben op hun collega's die op de afdeling rondlopen. Zo treft de Inspectie bijvoorbeeld een afdeling bestaande uit drie gangen met in het midden een statische post, die vanwege de bezuinigingen permanent onbemand is. Het kantoor van de PIW'ers bevindt zich op een van de gangen. Op deze afdeling werken drie medewerkers, voor elke gang een medewerker. Als de celdeuren open staan, is er volstrekt geen zicht op het einde van de gang.

In de meeste inrichtingen geldt daarnaast dat de PIW'ers de administratie en de rapportages verwerken op de computer in de teamkamer. Buiten het feit dat het lastig is om zowel toezicht te houden als administratieve werkzaamheden te verrichten en er vanuit het kantoor geen zicht is op de leefafdelingen, verblijven PIW'ers dus een substantieel deel van hun tijd op de teamkamer en niet tussen de gedetineerden.

Om bovengenoemde redenen kan het voorkomen dat gedetineerden buiten het zicht van medewerkers onwenselijke activiteiten verrichten zoals handelen in contrabande en bedreigen van medegedetineerden en medewerkers. Executieve en niet-executieve medewerkers in vier van de zes inrichtingen geven aan zich niet altijd veilig te voelen bij de manier waarop er op dit moment uitvoering wordt gegeven aan het zelfstandig door de inrichting bewegen van gedetineerden.

Tegengaan contrabande

De Inspectie JenV deed in 2016 onderzoek naar de aanwezigheid van contrabande (verboden goederen zoals drugs, mobiele telefoons en wapens) in de PI's.²¹ De Inspectie concludeert in dat onderzoek dat de onderzochte PI's uitvoering geven aan maatregelen die de invoer en beschikbaarheid van contrabande tegengaan. Zij stelt evenwel ook vast dat deze maatregelen niet altijd goed kunnen worden uitgevoerd. De Inspectie beval aan dat medewerkers daarvoor meer tijd en expertise nodig hebben met ondersteuning van technische middelen die beter aansluiten bij het

²¹ Zie het Rapport van de Inspectie JenV 'Binnen de muren niet toegestaan', maart 2017.



beoogde doel. Ook kan DJI meer gebruik maken van andere methoden en technieken om de beschikbaarheid van contrabande binnen PI's te traceren en tegen te gaan. Een voorbeeld hiervan is verbeterde technologische detectiemogelijkheden om contrabande op te sporen en een betere integratie en analyse van informatie rond contrabande en individuele gedragingen van gedetineerden gedurende hun detentie.²²

In het huidige onderzoek is de aanwezigheid van contrabande in de PI's nog steeds een groot probleem. De inrichtingen hanteren procedures en hebben maatregelen ingevoerd om te voorkomen dat contrabande wordt ingevoerd. Ondanks deze procedures en maatregelen geven medewerkers in de bezochte inrichtingen aan dat de meeste contrabande binnenkomt via het reguliere bezoek, het bezoek zonder toezicht, over de muur, door gedetineerden die buiten de PI werken en via de groep zelfmelders.²³ In 5 van de 6 inrichtingen wordt, naast de ingevoerde drugs, een exponentiële toename van het aantal mobiele telefoons in de inrichting waargenomen. De mobiele telefoons met internetfaciliteiten die de medewerkers opsporen, hebben de grootte van een duim. Het feit dat deze telefoons steeds kleiner worden, maakt het makkelijker om ze in te voeren en moeilijker om ze op te sporen. Het ontbreekt de PI's nog steeds aan de juiste technologische mogelijkheden om te voorkomen dat contrabande binnenkomt. Zolang de PI's niet over dergelijke middelen beschikken, is het dweilen met de kraan open.

Opsporen van contrabande

De inrichtingen zetten de bestaande middelen in om contrabande op te sporen zoals mobifinders, drugshonden en honden die mobiele telefoons kunnen opsporen. Door de werkdruk komen de medewerkers er onvoldoende aan toe om op een juiste manier gebruik te maken van deze middelen. Alle onderzochte inrichtingen maken met succes gebruik van de inzet van drugshonden en soms ook van de inzet van een hond die mobiele telefoons kan opsporen. Dit is een effectief middel, echter een dergelijke hond kan men slechts twee uur lang inzetten. Daarnaast is er een tekort aan deze honden.

Alle inrichtingen beschikken over procedures om celinspecties uit te voeren. In drie inrichtingen beschikken de PIW'ers over onvoldoende tijd om de celinspecties kwantitatief en kwalitatief uit te voeren. Ook overige ruimtes, zoals gangen, recreatiezalen, arbeidszalen en luchtplaatsen, controleert men vluchtig of niet. Daarnaast hanteren niet alle PI's strikt de protocollen voor het gebruik van detectiepoorten binnen de inrichting.

De respondenten in verschillende PI's geven aan dat ze door alle werkzaamheden tijdens het dagprogramma en de krappe personele bezetting nauwelijks tijd hebben om met gedetineerden in gesprek te gaan. Hierdoor hebben ze geen zicht op de contacten die gedetineerden onderling onderhouden en de zaken die er tussen de gedetineerden spelen. Deze medewerkers geven aan dat ze vermoeden dat de gedetineerden onderling handelen in contrabande. Doordat ze weinig zicht hebben op het netwerk van gebruikers en handelaren, zijn ze niet in staat om in te grijpen.

²² Deze aanbevelingen heeft de Inspectie reeds gedaan in het rapport 'Binnen de muren niet toegestaan'.

²³ Zelfmelders zijn veroordeelden met een onherroepelijke onvoorwaardelijke vrijheidsstraf die zich, na een daartoe ontvangen oproep, zelf melden bij een PI.



Straffen hebben niet het gewenste effect

In vier van de zes onderzochte PI's zijn de respondenten van oordeel dat de directies van de PI's milder zijn gaan straffen. DJI hanteert een landelijke sanctiekaart voor het gevangeniswezen om de sanctierichtlijnen binnen de PI's te uniformeren.²⁴ De respondenten zien in het mildere straffen een verband met de aanstaande aanpassing van deze landelijke sanctiekaart, waarin DJI het beleidsstuk 'Afzonderen in detentie' wil integreren. Het beleid houdt in dat zowel bij straffen als bij maatregelen wordt gezocht naar een grotere variëteit aan doelmatige interventies zodat uiteindelijk minder vaak een plaatsing in afzondering nodig zal zijn.

De gesproken medewerkers én verschillende gedetineerden geven aan dat volgens hen de straffen en/of waarschuwingen niet het gewenste effect hebben op de gedetineerden. Volgens hen is het preventieve karakter verdwenen en zouden de gedetineerden de straf incalculeren. De medewerkers geven aan dat de gedetineerden hen hierdoor niet meer serieus lijken te nemen. Sommige medewerkers stellen om deze reden geen rapporten meer op, met als gevolg dat de directie van de PI niet op de hoogte is van bepaalde gedragingen. Deze gedragingen worden vervolgens ook niet gesanctioneerd.

²⁴ De directeur van een PI is op grond van artikel 51 van de Penitentiaire Beginselenwet bevoegd om disciplinaire straffen op te leggen aan gedetineerden indien de gedetineerden betrokken zijn bij feiten die onverenigbaar zijn met de orde of de veiligheid in de inrichting dan wel met de ongestoorde tenuitvoerlegging.



4

Omgang met gedetineerden

Het onderwerp omgang met gedetineerden behelst onder meer de wijze waarop het personeel (multidisciplinair) communiceert over en met gedetineerden. Voorts zijn kwalitatief goede gedragsrapportages van belang. De bejegening door PIW'ers ten opzichte van gedetineerden draagt voortdurend bij aan deze doelen. In dit hoofdstuk onderzoekt de Inspectie of de omgang met gedetineerden in de PI's in voldoende mate is georganiseerd.

De medewerkers hebben vanwege de werkdruk onvoldoende tijd om met gedetineerden in gesprek te komen en te blijven.

Hierdoor ontbreekt het aan een essentiële randvoorwaarde om het mentoraat vorm te geven. De gedetineerden krijgen weliswaar een mentor toegewezen, maar de PIW'ers hebben te weinig tijd om vragen te beantwoorden, informatie op te halen en informatie te geven.

Tevens is de doelgroep de laatste jaren veranderd. Er is enerzijds sprake van een agressievere doelgroep die ongevoelig is voor grenzen en anderzijds is er sprake van meer psychiatrische problematiek in combinatie met verslavingsproblematiek. De medewerkers hebben te weinig tijd en zijn vaak niet opgeleid om deze groepen gedetineerden te begeleiden.

Ondanks dat de PI's met de juiste frequentie multidisciplinaire overleggen(MDO) houden, zijn deze niet van voldoende kwaliteit. De informatie-uitwisseling die noodzakelijk is binnen het MDO, komt onvoldoende tot stand omdat de relevante disciplines niet aanwezig zijn en de input voor en kwaliteit van de rapportages minimaal is.

Mentoraat

De gedetineerden krijgen bij binnenkomst van de PIW'er die het intake-gesprek voert, te horen welke PIW'er is aangewezen als zijn/haar mentor. Volgens landelijk beleid voert de mentor iedere twee weken een mentorgesprek met de gedetineerde. Tevens is de mentor het aanspreekpunt voor de gedetineerde waar hij met vragen of problemen terecht kan. De mentor stelt ook de rapportages op over de gedetineerden die aan hem zijn toegewezen. Deze rapportages zijn de basis van de



bespreking in het MDO. Na afloop van het MDO geeft de mentor een terugkoppeling aan de gedetineerde over hetgeen is besproken.

In de praktijk geeft de meerderheid van de gesproken PIW'ers aan dat ze niet de tijd en aandacht aan het mentoraat kunnen besteden die nodig is. Ook hier speelt de personele bezetting en de werkdruk een grote rol. Het rapporteren wordt vaak in het weekend gedaan omdat er door-de-weeks vanwege de hoeveelheid aan taken geen tijd is. Een tweede effect van de hoeveelheid van taken in combinatie met een vol dagprogramma, is dat de PIW'ers de gedetineerden nauwelijks spreken. Hierdoor is er weinig informatie bekend over de gedetineerde. Meerdere gedetineerden geven aan dat ze hun mentor zelden spreken en alleen een terugkoppeling van het MDO ontvangen, als ze daar zelf om vragen.

Good Practice

Op een PPC-afdeling in één PI is het 'eerste vijf-minuten'-model ingevoerd. De medewerkers proberen voor de aankomst van de gedetineerde contact op te nemen met de inrichting van herkomst en vragen handvatten voor de begeleiding. Zodra de gedetineerde binnenkomt, is een medewerker van de afdeling aanwezig. De medewerker stelt zichzelf voor en begeleidt de gedetineerde naar de afdeling en leidt hem/haar daar rond. Van te voren ligt alles al klaar op cel (tandpasta, handdoek, lakens etc.).

Door deze goede ontvangst, komen gedetineerden sneller tot rust en ontstaan minder problemen.

Veranderende doelgroep

Respondenten van verschillende disciplines in alle bezochte inrichtingen geven aan dat de doelgroep de afgelopen jaren is veranderd. In een tweetal PI's gaven respondenten aan last te hebben van een grotere groep gedetineerden die zich respectloos opstelt richting het personeel en mede-gedetineerden. Zij houden zich niet aan de regels, zijn verbaal agressief en zijn nauwelijks te corrigeren. Ook groeit de groep gedetineerden met een licht verstandelijke beperking. De problematiek op de reguliere afdelingen is binnen het gehele gevangeniswezen in zijn geheel complexer geworden.

Alle PI's kennen een toename van gedetineerden met psychiatrische problematiek al dan niet in combinatie met verslavingsproblematiek. Elke PI heeft een extra zorgvoorziening (EZV) en landelijk zijn er vier penitentiair psychiatrische centra (PPC's). In een PPC verblijven gedetineerden met ernstige psychiatrische problemen. Door de toename van deze problematiek melden de inrichtingen meer gedetineerden aan voor PPC's dan er plaatsen zijn. De aangemelde gedetineerden komen op een wachtlijst te staan. DJI heeft plaatsingstermijnen vastgesteld. Binnen deze termijnen moeten gedetineerden uiterlijk worden geplaatst op een PPC. Volgens DJI zijn deze plaatsingstermijnen in 2017 niet overschreden. De respondenten in alle inrichtingen geven echter aan dat de wachttijden voor hen langer dan wenselijk zijn, met name bij problematische gedetineerden. De PI's bieden voor deze gedetineerden overbruggingszorg op de EZV's. Het gevolg hiervan is dat de druk op deze afdelingen toeneemt. Bovendien ontstaat op die manier in de PI's een wachtlijst voor de EZV-plaatsen waardoor gedetineerden die extra zorg nodig hebben langer op de reguliere afdelingen moeten verblijven. Deze verschuiving van de EZV-doelgroep naar de reguliere afdelingen is in vier PI's door respondenten



aangegeven. Medewerkers op de reguliere afdelingen zijn onvoldoende opgeleid om met deze doelgroep om te gaan.

Multidisciplinaire communicatie

Om de gedetineerden goed in beeld te brengen en de Detentie & Re-integratie (D&R) plannen vorm te geven, bespreken alle PI's met regelmaat alle gedetineerden volgens landelijke afspraak in een Multidisciplinair overleg (MDO). Volgens de landelijke richtlijn is het de bedoeling dat relevante disciplines, zoals het afdelingshoofd leefafdeling, PIW'er leefafdeling, de afdelingen arbeid, BOS (Bibliotheek, onderwijs en sport), D&R, medische dienst en de psycholoog, aanwezig zijn bij het MDO. Uit gespreksverslagen van de MDO's blijkt dat in de praktijk niet alle relevante disciplines aanwezig zijn. Medewerkers van het team BOS zijn in de bezochte inrichtingen niet aanwezig bij het MDO. De aanwezigheid van de arbeid bij het MDO is matig, dit heeft te maken met de werkdruk bij de arbeid. De aanwezigheid van de medische dienst en de psycholoog wisselt. Zij zijn in ieder geval aanwezig bij de MDO's van de Extra Zorg Voorziening (EZV) en de PPC's.

Om tijdens het MDO volledige informatie te hebben om de gedetineerden te kunnen bespreken, is het belangrijk dat alle disciplines rapportages aanleveren over de te bespreken gedetineerden. De leidinggevenden in de bezochte inrichtingen geven aan dat de rapportages regelmatig summier zijn en soms ook kwalitatief onvoldoende. Verschillende respondenten geven aan dat ze vanwege de personele bezetting en de werkdruk nauwelijks tijd hebben om te rapporteren. Daarnaast is bijscholing met betrekking tot het opstellen van kwalitatief goede rapportage noodzakelijk.



I

Bijlage Overzicht documenten PI's

Op te vragen documentatie:

1. Formatieoverzicht (per functiegroep) afgezet tegen de bezetting
2. Vacatureoverzicht
3. Verzuimcijfers (per functiegroep, per maand over 2017)
4. Verzuimbeleid
5. Overzicht personeelsleden met BBO
6. Integriteitsbeleid PI
7. Aantal integriteitsmeldingen
8. Opleidingsplan
9. Overzicht van de gevolgde en nog te volgen opleidingen over 2015, 2016 en 2017
10. Cijfers FVT (2016-2017)
11. Cijfers PPO (2016-2017)
12. Inkomstenprocedure
13. Beleid MPC
14. Overzicht aantal gehouden cel inspecties (2017)
15. Overzicht gehouden urinecontroles (2017)
16. Overzicht inzet honden (2017)
17. Overzicht straffen en maatregelen (2017)
18. Beleid IBT
19. Overzicht aantal inzetten IBT (2016-2017)
20. Aantal incidenten en aard van de incidenten (2017)
21. Procedure evaluatie incidenten
22. Aantal aangiftes bij politie (2016-2017)
23. Beleid mentoren
24. Beleid MDO
25. Verslagen MDO's (maanden april, mei, juni, juli, augustus 2017)
26. Gedetineerdersurvey
27. MTO
28. Dagprogramma
29. Huisregels PI
30. Jaarverslag 2016
31. Jaarplan 2017

Twee aanvullende vragen:

1. Bent u bekend met het rapport van de Inspectie VenJ 'Binnen de muren niet toegestaan' (2017)? Zo ja, kunt u per aanbeveling aangeven op welke wijze



uw inrichting opvolging geeft/heeft gegeven aan de aanbevelingen uit dit rapport?

2. Zijn er belangrijke ontwikkelingen in uw inrichting die voor de Inspectie VenJ van belang zijn om te weten voorafgaand aan het onderzoek?

Documentatie die ter plekke kan worden ingezien (zie programma)

1. Overzicht controle VOG (en eventuele herhaling) en uitgevoerde eed/belofte.
2. Uitdraaien D&R-plannen die in juli 2017 in het MDO zijn besproken.



II

Bijlage Overzicht functiegroepen interviews

1. Directie
2. PIW'ers
3. Complexbeveiligers en medewerkers visitatie
4. Arbeidsmedewerkers
5. Ondernemingsraad
6. Gedetineerden
7. Medewerkers medische dienst
8. Psycholoog, inrichtingsarts en hoofd Zorg
9. Intern Bijstandsteam
10. Commissie van Toezicht
11. Team Bibliotheek, Onderwijs en Sport
12. Geestelijke Verzorging
13. Afdelingshoofden leefafdelingen en hoofd Veiligheid



III

Bijlage Afkortingen

Afkorting

BOS
 BBO
 COR
 DJI
 D&R
 DV&O
 EZV
 FNV
 G4S
 HvB
 Inspectie JenV
 JC
 Makki

MDO
 mpc
 OPI
 PAS
 PI
 PIW
 PPC
 PPO
 SP
 TK
 VOG

Betekenis

Bibliotheek, Onderwijs en Sport
 Basis Beroepsopleiding
 Centrale Ondernemingsraad
 Dienst Justitiële Inrichtingen
 Detentie & Re-integratie
 Dienst Vervoer & Ondersteuning
 Extra Zorg Voorziening
 Federatie Nederlandse Vakbeweging
 Group 4 Securicor
 Huis van Bewaring
 Inspectie Justitie en Veiligheid
 Justitieel Centrum
 Model voor Analyse van de Kwaliteiten en Kwantiteiten van Inzet
 Multi Disciplinair Overleg
 meerpersoonscel
 Optimalisering Personele Inzet
 Partiele Arbeidsparticipatie Senioren
 Penitentiaire Inrichting
 Penitentiair Inrichtingswerker
 Penitentiair Psychiatrisch Centrum
 Praktisch Penitentiair Optreden
 Socialistische Partij
 Tweede Kamer
 Verklaring Omtrent het Gedrag



Missie Inspectie Veiligheid en Justitie

De Inspectie Veiligheid en Justitie houdt voor de samenleving, de ondertoezichtgestelden en de politiek en bestuurlijk verantwoordelijken toezicht op het terrein van veiligheid en justitie om inzicht te geven in de kwaliteit van de taakuitvoering en de naleving van regels en normen, om risico's te signaleren en om organisaties aan te zetten tot verbetering. Hiermee draagt de Inspectie bij aan een veilige en rechtvaardige samenleving.

Dit is een uitgave van:

Inspectie Veiligheid en Justitie
Ministerie van Veiligheid en Justitie
Turfmarkt 147 | 2511 DP Den Haag
Postbus 20301 | 2500 EH Den Haag
[Contactformulier](#) | www.inspectie-jenv.nl

Maart 2018

*Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.
Vermenigvuldigen van informatie uit deze publicatie is toegestaan,
mits deze uitgave als bron wordt vermeld.*