



# Tussentijds toezicht PI Amsterdam Overamstel

Toezichtbericht | 28 februari 2012

## Inleiding

In 2009 constateerde de Inspectie tijdens een vervolgonderzoek in de PI Amsterdam Overamstel (PIAOa) dat sinds de eerste doorlichting in 2005 t.a.v. een aantal wezenlijke aanbevelingen geen actie of te laat actie was ondernomen en dat de situatie op onderdelen zelfs verslechterd was. De Inspectie concludeerde dat het management onvoldoende prioriteit had gegeven aan het waarborgen van de rechtspositie van gedetineerden in de PIAOa. Door het structureel uitvallen van arbeid en de bibliotheekvoorziening was sprake van schending van wettelijke rechten van gedetineerden. De Inspectie stelde dat er een zorgelijke situatie was ontstaan die niet langer kon en mocht voortduren en dat er op zeer korte termijn verantwoordelijkheden genomen dienden te worden. Het onderzoek leidde eind 2009 tot Kamervragen en de toezegging van de toenmalige staatssecretaris van Justitie dat de Inspectie nog in 2010 een volledige doorlichting zou uitvoeren van de drie torens van de PIAOa die als bestemming huis van bewaring (hvb) hebben. In het najaar van 2010 volgde een doorlichting van de torens Het Schouw, Demersluis en De Weg. De uitkomst van deze doorlichting was relatief positief. Vergeleken met een jaar eerder was er op onderdelen duidelijk vooruitgang geboekt. Desalniettemin deed de Inspectie 26 aanbevelingen, waaronder een aantal urgente die slechts door de invoering van een nieuw dagprogramma verwezenlijkt zouden kunnen worden.

In februari 2012 heeft de Inspectie de PIAOa onderworpen aan een tussentijds toezicht. De opzet van tussentijds toezicht is om een jaar na het verschijnen van een inspectierapport of –bericht te bezien of alsnog een vervolgonderzoek is aangewezen of niet. De ISt neemt dat besluit aan de hand van de mate waarin een inrichting of instelling eerder gesignaleerde problematiek heeft aangepakt.

## Uitkomsten tussentijds toezicht

Hieronder wordt ingegaan op de uitkomsten van het tussentijds toezicht.

De Inspectie constateert, op grond van ter beschikking gestelde informatie, dat de helft van de aanbevelingen uit het rapport van 2010 volledig gerealiseerd zijn. Ook houden een aantal verbeteringen, die in 2010 waren doorgevoerd, nu nog steeds stand. Zo is het arbeidsaanbod nog steeds op orde, vindt het multidisciplinair overleg frequent plaats en is voor personeel en leiding duidelijk hoe de processen zijn ingericht en kan eenvoudig sturingsinformatie beschikbaar worden gesteld.

Een nieuw dagprogramma is echter nog altijd niet ingevoerd waardoor enkele van de belangrijkste aanbevelingen van de Inspectie nog niet gerealiseerd zijn. Tot daags voor het tussentijds toezicht ontbrak het aan instemming van de medezeggenschap met de werktijdenregeling, zonder welke het beoogde nieuwe dagprogramma niet ingevoerd kan worden.



De invoering van een nieuw dagprogramma moet het mogelijk maken dat personeel deelneemt aan sport en communicatie waardoor er onder andere aandacht is voor praktisch penitentiair optreden en penitentiaire scherpste. De verwachting is thans dat het nieuwe dagprogramma met ingang van 1 mei 2012 kan worden ingevoerd. De medezeggenschap heeft haar instemming verleend aan de werktijdenregeling.

Een nieuw dagprogramma biedt meer ruimte voor personeel om te participeren in sport en communicatie. Of het ook leidt tot een hogere deelname zal de praktijk moeten uitwijzen. Indien er per 1 mei een nieuw dagprogramma is, wordt dit nog niet volledig volgens de landelijke eisen van DJI uitgevoerd. In de onderhandeling met de medezeggenschap is, in samenspraak met het hoofdkantoor DJI, besloten de tijden waarop het dagprogramma aanvangt en eindigt vooralsnog niet aan te passen. Op een later moment dient hiertoe besloten te worden. Dit betekent dat de momenten waarop voeding op de leefafdelingen verstrekt wordt en gedetineerden ingesloten en uitgesloten worden vooralsnog ongewijzigd blijven.

Een ander belangrijk aandachtspunt betreft het zeer hoge ziekteverzuim. In 2011 was dit voor het hvb gedeelte van de PIAOa 16% en voor de Weg zelfs 24%. De directie geeft aan dit actief tegen te gaan, maar het ook te zien als een consequentie van de reeds doorgevoerde en in gang gezette veranderingen. Bewust heeft de directie er mede daarom voor gekozen om de veranderingen niet te snel door te voeren. Een cultuuromslag vergt nu eenmaal tijd en heeft slechts kans van slagen als dit stap voor stap gebeurt. Tijdens het bezoek ontstond de indruk dat er op de werkvloer in toenemende mate sprake is van vertrouwen in de leiding, mede doordat er nu al enkele jaren sprake is van een redelijk stabiele bezetting van de directiefuncties en middenkaderfuncties. Of dit vertrouwen voldoende aan kracht kan winnen om de directie in staat te stellen om de eerder genoemde aanbevelingen te realiseren moet nog blijken. Het zeer hoge verzuim vormt in ieder geval een belangrijke indicator voor de nog altijd aanwezige weerstand tegen elke vorm van veranderingen.

## Besluit vervolgonderzoek

Het aanhoudend hoge personeelsverzuim en de onzekerheid over het op korte termijn realiseren van de belangrijke en openstaande aanbevelingen doet de Inspectie besluiten tot het instellen van een vervolgonderzoek binnen een jaar.

Dit vervolgonderzoek zal uitgebreider aandacht besteden aan alle aanbevelingen uit de doorlichting van 2010 dan tijdens het tussentijds toezicht is gedaan. Bijzondere aandacht heeft de Inspectie dan voor de volgende aanbevelingen:

- Draag zorg voor de invoering van een nieuw dagprogramma dat volledig in overeenstemming is met geldende normen. Ga na welke voorwaarden vervuld moeten zijn om het tijdstip van aanvang en van einde dagprogramma in overeenstemming te brengen met de tijden die ook in andere penitentiaire inrichtingen gehanteerd worden;
- Kijk kritisch naar de momenten in het dagprogramma waarop gedetineerden voeding verstrekt krijgen. Breng deze momenten in lijn met wat gebruikelijk is in andere penitentiaire inrichtingen;
- Draag er zorg voor dat piw'ers structureel deelnemen aan het PPO;
- Voorzie in beleid voor het regelmatig actief rouleren van personeel tussen teams en draag er zorg voor dat dit ook gebeurt;
- Pak het hoge verzuimpercentage aan;
- Realiseer structureel teamoverleg voor piw'ers en stel Penitentiaire Scherpste structureel aan de orde in het overleg.