

EVALUATIEONDERZOEK NAAR HET WERKPROCES 'SAMEN STARTEN' SAMENWERKING TUSSEN DJI EN RECLASSERING (3RO)

**KLANT
AUTEUR(S)**

Ministerie van Justitie en Veiligheid
Vicky Drost, Laurien van Eil, Maaïke Zoutenbier en Annemarijn
Onstenk

**KENMERK
DATUM
VERSIE**

VD/sb/003342
31 juli 2023
Definitief

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1 Inleiding	7
1.1 Aanleiding	7
1.2 Doelstelling	7
1.3 Aanpak	7
1.4 Leeswijzer	9
2 Stappen uit het werkproces	10
2.1 Start werkproces: signaal nieuwe detentie (per werkdag)	10
2.2 Stap 1: beoordeling mate van bekendheid bij reclassering (binnen drie werkdagen)	11
2.3 Stap 2: delen en duiden beschikbare informatie	13
2.4 Stap 3: aanvullend onderzoek en advisering	16
2.5 Stap 4: reclasseringsinzet ten behoeve van uitvoering D&R-plan en wettelijke taken	19
2.6 Conclusies ten aanzien van de uitvoering van de processtappen in het werkproces	20
3 Procesoverstijgende inzichten	21
3.1 Taakafbakening	21
3.2 Samenwerking	22
3.3 Ervaren meerwaarde samenwerking in het kader van ‘Samen starten’	25
4 Conclusie en aanbevelingen	26
4.1 Conclusies	26
4.2 Aanbevelingen	27
A. Uitwerking vragenlijst DJI	29
Algemene informatie	29
Bekendheid met de samenwerkingsafspraken t.a.v. ‘Samen starten’	29
Mate waarin de samenwerkingsafspraken t.a.v. ‘Samen starten’ worden nageleefd	30
B. Uitwerking vragenlijst 3RO	37
Algemene informatie	37
Bekendheid met de samenwerkingsafspraken t.a.v. ‘Samen starten’	37
Mate waarin de samenwerkingsafspraken t.a.v. ‘Samen starten’ worden nageleefd	38

Samenvatting

Inleiding

In de periode 2019 tot 2021 hebben Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) en de drie reclasseringsorganisaties (3RO) onderzocht hoe in het licht van het Detentie & Re-integratieplan (D&R-plan) de samenwerking tussen deze twee organisaties het best kon worden vormgegeven. Er is besloten om over te gaan tot een intensivering van de samenwerking door middel van een landelijke implementatie van een eenduidig werkproces in alle penitentiaire inrichtingen (PI's). Dit betreft het werkproces 'Samen starten'.

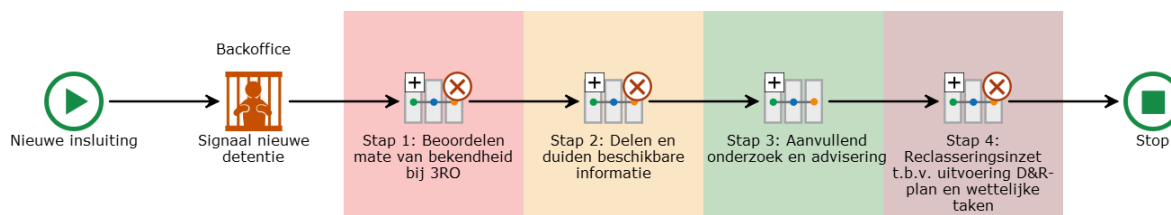
Het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) heeft onderzoeksbureau Significant Public gevraagd om een evaluatie uit te voeren naar de uitvoering en bereikte resultaten van deze samenwerking tussen DJI en 3RO. De hoofdvraag die hierbij centraal staat luidt: *is de samenwerking tussen DJI en 3RO, middels het uitvoeren van het werkproces 'Samen starten', op een efficiënte wijze georganiseerd zodat maximaal wordt bijgedragen aan het opstellen en uitvoeren van een persoonsgericht D&R-plan en daarmee aan de re-integratie en recidivevermindering van gedetineerden?*

De onderzoeksaanpak bestond uit de volgende fasen en activiteiten:

- Vorbereidende fase. Tijdens deze fase zijn gesprekken gevoerd met beleidsmedewerkers van ministerie van JenV, DJI en 3RO om de onderzoeksaanpak te bespreken en context te horen bij de ontwikkeling van het werkproces 'Samen starten'.
- Onderzoeksfase. Met een vragenlijst die is verstuurd aan casemanagers en reclasseringswerkers van alle PI's, is een breed beeld opgehaald van de ervaringen met het werkproces 'Samen starten'. Vervolgens zijn er – in overleg met JenV, DJI en 3RO - op basis van de resultaten van de vragenlijst vijf PI's geselecteerd waar verdiepend onderzoek heeft plaatsgevonden naar de wijze waarop het werkproces wordt uitgevoerd en welke resultaten worden bereikt. In deze vijf PI's hebben we interviews gehouden met medewerkers vanuit DJI en 3RO en zijn er groepsbijeenkomsten georganiseerd om de bevindingen van de interviews te toetsen en daar waar nodig aan te scherpen;
- Afrondende fase. In deze fase is een conceptrapportage opgesteld die is besproken met het ministerie van JenV en beleidsmedewerkers namens DJI en 3RO. De feedback is verwerkt in de definitieve rapportage.

Eerste stappen uit het werkproces krijgen in de praktijk uitwerking zoals beoogd

Onderstaande figuur geeft het werkproces 'Samen starten' op hoofdlijnen weer. Het doel van het werkproces is het samenbrengen van de expertise en informatie vanuit DJI en 3RO voor alle gedetineerden bij instroom van detentie ten behoeve van een completer beeld van gedetineerden voor het D&R-plan. Het D&R-proces zoals binnen het gevangeniswezen gehanteerd vormt de basis voor de samenwerking. De reclassering sluit aan op dat proces. De inzet vanuit 3RO voor het D&R-proces kan in detentie doorlopen, terwijl deze in het kader van 'Samen starten' is gestopt.



Zowel uit de resultaten van de vragenlijst als uit de groepsinterviews blijkt dat de eerste twee stappen van het werkproces goed geïmplementeerd zijn in het overgrote deel van de PI's. 70% van de reclasseringswerkers geeft in de vragenlijst aan binnen de gestelde termijn een signaal van DJI te ontvangen bij een nieuwe detentie. Bij de PI's waarbij het niet lukt om tijdig een signaal te geven, heeft dit volgens de respondenten te maken met gewenning van het nieuwe

werkproces, hoge werkdruk bij casemanagers, korte insluiting (gelet op de termijnen van het werkproces) en/of hoge doorstroom van gedetineerden.

Na het ontvangen van het signaal beoordeelt de reclassering de mate van bekendheid van de gedetineerde bij de reclassering. Er wordt een terugkoppeling gegeven aan de casemanager indien de gedetineerde voldoende bekend is, maar ook indien de gedetineerde niet (voldoende) bekend is bij 3RO. In het overgrote deel van de PI's lukt het 3RO om te bepalen of de gedetineerde bekend is bij de reclassering. Bij PI's met een groot huis van bewaring lukt het vanwege de hoge instroom van het aantal gedetineerden en de snelle doorlooptijd niet altijd om iedereen (tijdig) te screenen. Daarnaast constateerden wij dat het merendeel van de reclasseringswerkers in de PI de eerste check op bekendheid (stap 1) en het verzamelen van informatie uit IRIS om een beeld te geven van het contact van de reclassering met de gedetineerde (eerste onderdeel van stap 2) gelijktijdig uitvoert. Voor hen is het efficiënter om deze twee activiteiten in één keer uit te voeren. Bij een klein deel van de reclasseringswerkers is in stap 2 sprake van handelingsverlegenheid. Men vindt het dan lastig een inschatting te maken van welke informatie relevant en/of aanvullend is om te delen met de casemanager.

Op het moment dat de reclasseringswerker de informatie heeft teruggekoppeld aan DJI valt het werkproces op dit moment regelmatig 'stil'. Er heerst nog onduidelijkheid over de rolverdeling en wie het initiatief neemt voor de volgende stap: het gezamenlijk duiden van de informatie en bepalen of en hoe 3RO een rol heeft bij de totstandkoming van het concept-D&R-plan. Wanneer de samenwerking wel verder komt dan het terugkoppelen van de informatie vanuit de reclassering, bestaat de actieve bijdrage veelal uit het opstellen van een reclasseringsadvies detentie en re-integratie. Uit de vragenlijst en groepsinterviews blijkt dat reclasseringswerkers veel denken in reguliere 'reclasseringsproducten', zoals een adviesrapport. Reclasseringswerkers zijn aan het ontdekken wat zij kunnen betekenen in de totstandkoming van het D&R-plan.

Ondanks dat men in weinig PI's toekomt aan de vierde stap van het werkproces 'Samen starten', is de indruk van betrokken respondenten dat gedetineerden eerder in beeld bij de reclassering komen door de samenwerking. Hierdoor kunnen bepaalde taken, zoals het schrijven van een v.i.-advies, eerder worden opgepakt. Stap 4 van het werkproces 'Samen starten' moet over het algemeen nog nader vorm krijgen in de praktijk.

Aan een groot deel van de randvoorwaarden voor succesvolle samenwerking wordt invulling gegeven

Onderstaand (theoretisch) model¹ geeft de randvoorwaarden weer, voor een succesvolle samenwerking. We hebben dit model toegepast op de samenwerking in het kader van het werkproces 'Samen starten'.



¹ Gebaseerd op Powell, W.W. (1990). *Neither market nor hierarchy: network forms of organizations*. *Organisational behavior*

-
- a. *Gemeenschappelijk belang en doel:* Zowel 3RO als DJI ziet de meerwaarde van de samenwerking in het kader van het werkproces 'Samen starten' in. De informatie-uitwisseling tussen reclasseringswerker en casemanager zorgt voor een completer beeld van de gedetineerde, waardoor de re-integratiedoelen in het D&R-plan personsgerichter worden opgesteld. Door de samenwerking wordt er vanuit verschillende perspectieven gekeken naar het gedrag en de problematiek, hetgeen helpt bij het opstellen van concrete re-integratiedoelen. Daarnaast helpt het vierogenprincipe tijdens de screeningsfase bij het opsporen van casussen van gedetineerden voor wie nog geen interventies zijn ingezet en/of activiteiten zijn uitgevoerd. Door 'Samen starten' kan men sneller actie ondernemen om alsnog een personsgericht D&R-plan op te stellen. Het overgrote deel van casemanagers en reclasseringswerkers geeft aan dat de samenwerking bijdraagt aan de kwaliteit voor het D&R-plan van de gedetineerde waardoor het traject van 'binnen' naar 'buiten' efficiënter ingericht wordt en geleidelijker verloopt.
- b. *Complementariteit:* Er wordt complementariteit in elkaars kennis en visie gezien waardoor men een grote meerwaarde ziet in de samenwerking tussen 3RO en DJI. Casemanagers zijn meer gericht op het detentietraject en de reclassering beschikt over informatie gericht op nazorg, dan wel het traject na detentie. Reclasseringswerkers en casemanagers weten elkaar beter te vinden sinds de implementatie van het werkproces 'Samen starten'. Door de samenwerking wordt informatie vanuit beide expertises gebundeld en ontstaat er als gevolg daarvan (in de meeste gevallen) een completer beeld van de gedetineerde
- c. *Tijd:* Het eigen maken van het volledige werkproces, de gewenning om elkaar 'structureel' op bepaalde momenten op te zoeken, kost tijd. De samenwerking 'Samen starten' is in ontwikkeling en heeft tijd nodig om deze afspraken in de praktijk goed vorm te geven. Het verloop en de mate van samenwerking tussen DJI en 3RO verschilt per PI.
Een quote van één van de respondenten "de fundering staat en vanuit daar bouwen we verder".
- d. *Vertrouwen:* De aanwezigheid van de reclasseringswerkers in de PI zorgt voor korte lijntjes tussen DJI en 3RO.
- e. *Duidelijke taak- en werkafspraken:* Ondanks dat veel PI's zich nog in de implementatiefase bevinden, is de algemene ervaring dat 3RO en DJI elkaar kunnen vinden in de samenwerking. De taakbeschrijving is voor zowel de casemanager als de reclasseringswerker voldoende afgebakend en helder beschreven. Over het algemeen is de samenwerking tussen 3RO en DJI op een efficiënte wijze georganiseerd, maar op de volgende punten kan de samenwerking efficiënter worden ingericht:
- i. Helderheid creëren over de informatie die de casemanager van de reclasseringswerker wenst te ontvangen;
 - ii. Het bespreekbaar maken wie de regierol op zich neemt in de fase van de gezamenlijke duiding van informatie;
 - iii. De informatie-uitwisseling tussen DJI en 3RO kan efficiënter worden ingericht;
 - iv. Duidelijkheid over de invulling van de rol van 3RO en bijdrage in de samenwerking met DJI bij gedetineerden die kort gestraft zijn (gelet op de termijnen van de stappen van het werkproces);
- f. *Voldoende tijd en middelen:* Het werkproces 'Samen starten' kost meer tijd dan vooraf gedacht. Men is overtuigd dat de samenwerking kwaliteit oplevert voor het D&R-plan van gedetineerden, maar met name casemanagers ervaren extra tijdsinspanning. In tegenstelling tot 3RO hebben zij geen uren toegekend gekregen voor 'Samen starten', terwijl zij dit wel wenselijk achten.
Daarnaast worden er enkele praktische knelpunten ervaren bij de uitvoering van het werkproces, zoals het gebrek aan werkplekken voor de reclasseringswerkers in de PI's en het gebrek aan toegang tot de systemen van DJI.

Aanbevelingen

We hebben op basis van de evaluatie een aantal aanbevelingen geformuleerd:

- a. We adviseren om periodiek op een laagdrempelige manier reflectie te organiseren tussen betrokken casemanagers en reclasseringswerkers. Op deze momenten staan ze bewust stil bij de samenwerking, de verwachtingen van elkaar in de samenwerking en de knelpunten die opgelost moeten worden. Daarnaast

adviseren we ook om periodieke reflectie tussen PI's te organiseren door gezamenlijke kennisdagen en/of door mooie voorbeelden of korte interviews met betrokken professionals te delen;

- b. Zorg voor het wegnemen van onduidelijkheden die op dit moment ten aanzien van het werkproces 'Samen starten' worden ervaren:
 - i. Onduidelijkheid over de regierol in het organiseren van de gezamenlijke duiding van informatie die is verzameld over een gedetineerde;
 - ii. Reclasseringswerkers hebben behoefte aan meer kaders ten aanzien van hun handelingsrepertoire in het werkproces 'Samen starten'. Dit richt zich onder meer op het denken en handelen buiten de reguliere producten, de invulling van hun rol en bijdrage in de samenwerking bij gedetineerden die kort gestraft zijn én duidelijkheid over de informatie die voor casemanagers aanvullend is op de informatie die ze uit JD Online kunnen halen.
- c. Onderzoek de mogelijkheden om tegemoet te komen aan de veel gehoorde behoefte ten aanzien van een gezamenlijk registratiesysteem of gezamenlijke schijf om informatie op te slaan en uit te wisselen.
- d. Voer een nadere verkenning uit naar de extra tijdsinspanning die het werkproces oplevert voor de betrokken professionals.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Om mensen na hun detentie zo goed mogelijk te laten terugkeren in de maatschappij en te voorkomen dat zij opnieuw de fout in gaan, is het van belang dat zij tijdens detentie al actief werken aan het op orde krijgen van vijf essentiële voorwaarden voor re-integratie: identiteitsbewijs, onderdak, werk & inkomen, schuldenaanpak en zorg. Centraal hierin staat het opstellen en uitvoeren van het Detentie- en Re-integratieplan (D&R-plan).

In de periode 2019 tot 2021 hebben Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) en de drie reclasseringsorganisaties (3RO) onderzocht hoe in het licht van het D&R-plan de samenwerking tussen deze twee organisaties het best kon worden vormgegeven. Er is bekeken waar de werkzaamheden van DJI en 3RO samenkomen, van screening bij binnenkomst tot een warme overdracht van 'binnen' naar 'buiten'. Er is besloten om over te gaan tot intensivering van de samenwerking door middel van een landelijke implementatie van een eenduidig werkproces in alle penitentiaire inrichtingen (PI's). Dit werkproces kent de naam 'Samen starten'.

1.2 Doelstelling

Het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) heeft met 3RO en DJI afgesproken dat er een onafhankelijke evaluatie zal plaatsvinden naar de uitvoering en bereikte resultaten van de samenwerking. Onderzoeksbureau Significant Public voert om deze reden een evaluatieonderzoek uit naar het werkproces 'Samen starten'.

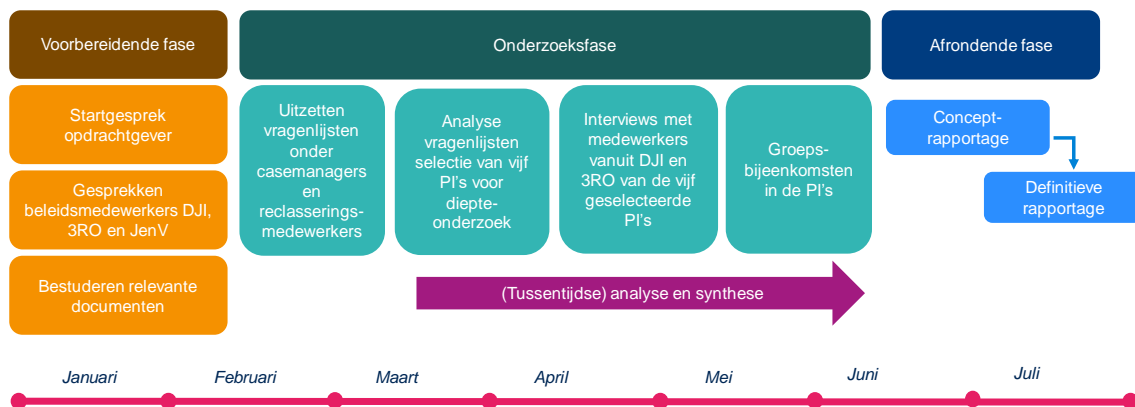
De hoofdvraag die centraal staat bij het evaluatieonderzoek luidt: *Is de samenwerking tussen DJI en 3RO, middels het uitvoeren van het werkproces 'Samen starten', op een efficiënte wijze georganiseerd zodat maximaal wordt bijgedragen aan het opstellen en uitvoeren van een persoonsgericht D&R-plan en daarmee aan de re-integratie en recidivevermindering van gedetineerden?*

De opdrachtgever heeft hierbij de volgende deelvragen geformuleerd:

- a. Zijn de werkprocessen en de taakafbakening daarbinnen tussen DJI en 3RO voldoende uitgewerkt?
- b. Slaagt de 3RO erin bij alle gedetineerden een check op informatie te doen? Wordt de aanwezige informatie ook ter kennis gebracht aan de casemanager?
- c. Is er een eenduidige notie bij welke casussen de reclassering een actieve bijdrage levert aan het opstellen van het D&R-plan?
- d. Leidt aanwezigheid van de reclassering in de PI tot het naar voren halen van reclasseringsactiviteiten?
- e. Zijn er efficiencyverbeteringen mogelijk binnen de bestaande taakverdeling tussen reclassering en DJI? Zo ja, welke? Is de samenwerking zodanig vormgegeven dat de kwaliteiten van de verschillende partijen (zowel qua vaardigheden van medewerkers als voor wat betreft de informatie waar de partij over beschikt) optimaal worden benut? Zo nee, hoe zou het proces dan (eventueel voor onderscheiden doelgroepen) anders kunnen worden ingericht?

1.3 Aanpak

Significant Public heeft het evaluatieonderzoek opgedeeld in drie fasen: voorbereiding, onderzoeksfase waarin dataverzameling en -analyse plaatsvindt en de afronding.



Figuur 1. Visuele weergave plan van aanpak

In onderstaande paragrafen lichten we de verschillende onderzoeksmethoden en -activiteiten die we in het onderzoek hebben ingezet toe.

1.3.1 Vragenlijst

Met behulp van opgedane kennis uit de voorbereidende fase hebben we twee vragenlijsten ontwikkeld, gericht aan professionals die het werkproces 'Samen starten' hanteren: één voor alle casemanagers uit de PI's en één voor alle medewerkers van 3RO die werkzaam zijn in de PI's. De vragenlijsten bevatten open en gesloten vragen gebaseerd op het werkproces 'Samen starten'. De vragen zijn gecategoriseerd naar de stappen uit het werkproces. Daarnaast zijn er vragen opgenomen om de werkzame elementen en de knelpunten in de uitvoering van het werkproces te achterhalen. De vragenlijst is afgestemd met de klankbordgroep, bestaande uit beleidsmedewerkers werkzaam bij JenV, 3RO en DJI. Met de vragenlijst wilden we een globaal beeld vanuit alle PI's in Nederland ophalen met de eerste ervaringen over de invoering van het werkproces en de algemene ervaringen met het uitvoeren ervan. Daarom is de vragenlijst digitaal uitgezet onder reclasseringswerkers die werkzaam zijn in de PI's in het kader van 'Samen starten' en casemanagers in alle PI's in Nederland. Uiteindelijk hebben 132 casemanagers en 106 reclasseringswerkers de vragenlijst ingevuld.

1.3.2 Analyse van de vragenlijst en maken van een selectie van de PI's waar we inzichten hebben verdiept

Nadat we de resultaten op de vragenlijst hadden ontvangen, hebben we deze geanalyseerd. Op basis van deze analyse hebben wij vijf PI's geselecteerd waarin wij deze eerste bevindingen zijn gaan verdiepen. Bij het maken van deze selectie hebben we rekening gehouden de mate van tevredenheid over de samenwerking tussen DJI en 3RO, geografische spreiding en diversiteit in de grootte van de PI's en de verschillende regimes in de PI's. Deze selectie is wederom afgestemd met de klankbordgroep. Uiteindelijk hebben PI Leeuwarden, Justitieel Complex (JC) Zaanstad, PI Heerhugowaard, PI Arnhem en PI Ter Peel deelgenomen aan de verdiepende interviews. Gelet op de landelijke spreiding, diversiteit binnen de PI's en spreiding van mate van tevredenheid over de samenwerking in het kader van 'Samen starten' was de selectie van deze PI's een representatieve steekproef.

1.3.3 Diepte-interviews

In de vijf geselecteerde PI's hebben we enerzijds interviews afgenomen met betrokken professionals die in de praktijk werken met het werkproces 'Samen starten', namelijk reclasseringswerkers van 3RO en casemanagers van DJI. Daarnaast hebben we van beide organisaties ook vertegenwoordigers van met (midden)management gesproken, namelijk, unitmanagers vanuit 3RO en (plaatsvervangend) hoofden D&R. Op deze manier benutten we de verschillende perspectieven op de vraag hoe het werkproces verloopt en wat de (beoogde) effecten hiervan zijn.

De verschillende disciplines zijn afzonderlijk van elkaar gesproken, zodat we open gesprekken konden hebben over de samenwerking, de inzet van hun competenties en kennis in relatie tot hun rolopvatting en hoe zij hun verantwoordelijkheden in het werkproces ervaren. In totaal hebben we 21 interviews afgenomen, waarbij we in JC Zaanstad een extra interview hebben afgenomen vanwege de verschillende clusters die een andere werkwijze hanteren ten aanzien van het werkproces 'Samen starten'. Ter voorbereiding op de interviews hebben wij een topiclijst opgesteld en van de interviews zijn na afloop gespreksverslagen opgesteld.

1.3.4 Analyse en synthese

Tussentijds hebben we de interviewverslagen individueel geanalyseerd door per onderzoeksvraag of thema de bevindingen te bekijken en hier de rode draden en opmerkelijke verschillen in te benoemen. Vervolgens hebben we onze inzichten intern besproken tijdens een analysesessie, waarna we zowel de rode draden per PI als de algemene rode draden hebben opgesteld. Daarnaast hebben we met behulp van de tool *Engage Process Modeler*² het werkproces van 'Samen starten' uitgewerkt in een visuele weergave.

1.3.5 Groepsbijeenkomsten

In iedere geselecteerde PI hebben we vervolgens een groepsbijeenkomst georganiseerd. In deze groepsbijeenkomst zaten alle disciplines die we in de diepte-interviews afzonderlijk hadden besproken bij elkaar. Aan de hand van de analyse en synthese hebben we een presentatie gemaakt van de rode draden van de desbetreffende PI en de opmerkelijke verschillen tussen de PI's benoemd. Daarnaast hebben we aan de hand van de visuele weergave van het proces door middel van *Engage Process Modeler* de verschillende stappen uit het werkproces doorlopen. Door middel van deze groepsbijeenkomst hebben we onze voorlopige bevindingen en inzichten gedeeld en samen met de medewerkers van DJI en 3RO geduid en aangescherpt. Het bespreken van deze informatie in de groep levert rijke data op vanwege de interactie: respondenten kunnen elkaar verbeteren en aanvullen. De uitwisseling tussen 3RO en DJI over het samenwerkingsproces werd door de aanwezigen dan ook als zeer waardevol ervaren. Er ontstond een goede dialoog waarbij men meer zicht kreeg op elkaars werkwijze, overwegingen en aandachtspunten om het werkproces (nog) beter uit te kunnen voeren.

1.3.6 Opstellen (concept)rapportage

Alle verzamelde informatie hebben we samen gebracht in een rapportage. We hebben een analyse uitgevoerd door alle informatie te clusteren naar de deelvragen van het onderzoek. Vervolgens hebben we de conceptrapportage opgesteld, waarin we de resultaten duiden. Deze conceptrapportage is vervolgens besproken met de klankbordgroep. De besproken feedback hebben wij vervolgens verwerkt in het voorliggende eindrapport.

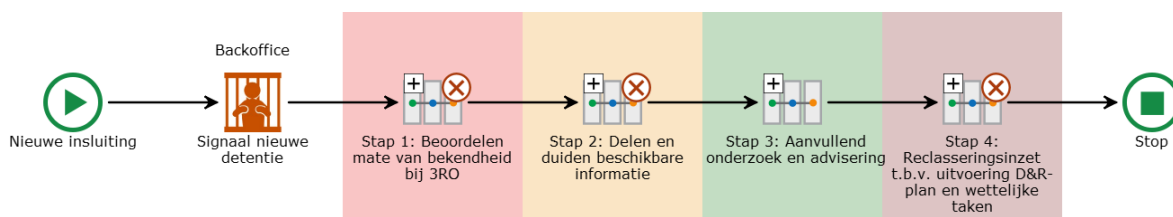
1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we het werkproces 'Samen starten'. Per processtap gaan we in op de beoogde uitvoering van de processtap, zoals beschreven in de werkinstructies. Vervolgens lichten we per stap toe hoe de uitvoering in de praktijk plaatsvindt. We ronden iedere processtap af met een conclusie over de mate waarin de processtap wordt uitgevoerd zoals beoogd en welke knelpunten men ervaart. In hoofdstuk 3 gaan we in op de inzichten uit het onderzoek, die niet één op één te koppelen zijn aan een specifieke processtap. We gaan in op de taakafbakening, samenwerking en ervaren meerwaarde van de samenwerking. Hoofdstuk 4 bevat de conclusies en aanbevelingen van het onderzoek. In de bijlagen zijn de analyses op de vragenlijsten die zijn uitgezet bij DJI en 3RO opgenomen.

² *Engage Process Modeler* is een programma waarmee processen in kaart gebracht kunnen worden.

2 Stappen uit het werkproces

In dit hoofdstuk beschrijven we het werkproces 'Samen starten'. Onderstaande figuur geeft het werkproces 'Samen starten' op hoofdlijnen weer. Het doel van het werkproces is het samenbrengen van de expertise en informatie vanuit DJI en 3RO voor alle gedetineerden bij instroom van detentie ten behoeve van een completer beeld van gedetineerden voor het D&R-plan. Het D&R-proces zoals binnen het gevangeniswezen gehanteerd vormt de basis voor de samenwerking. De reclassering sluit aan op dat proces. Inzet vanuit 3RO voor het D&R-proces kan in detentie doorlopen, terwijl deze in het kader van 'Samen starten' is gestopt.



Figuur 2. Globaal werkproces 'Samen starten'

We lichten in dit hoofdstuk iedere processtap toe, waarbij we per processtap aangeven in welke mate deze in de PI's wordt uitgevoerd zoals beoogd. De bevindingen in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de vragenlijsten aan alle PI's én op de interviews en groepsbijeenkomsten in de vijf PI's waar de diepte-interviews plaatsvonden.

2.1 Start werkproces: signaal nieuwe detentie (per werkdag)

2.1.1 Beschrijving processtap

Het werkproces start wanneer de backoffice-medewerker van de PI een signaal van nieuwe detentie afgeeft aan 3RO. Dit signaal wordt aangegeven voor alle gedetineerden die als voorlopig gehecht en/of als onherroepelijk veroordeeld instromen. Het signaal bevat het SKN-nummer, naam van de gedetineerde, naam van de afdeling/PI, naam van de zaakgerelateerde casemanager (indien bekend) en begin-/einddatum detentie (indien bekend). Dit signaal van DJI is de legitimatie voor de reclassering om te starten met stap 1 van het werkproces.

2.1.2 Hoe vindt de uitvoering van de stap in de praktijk plaats?

Uit de vragenlijst blijkt dat 70% van de reclasseringswerkers binnen de gestelde termijn een signaal van DJI ontvangt. Wanneer het niet lukt om dit signaal tijdig af te geven door DJI, wordt dit vaak veroorzaakt door hoge werkdruk. Er is niet altijd tijd om iedere gedetineerde te melden aan 3RO, zo wordt door respondenten aangegeven. Daarnaast horen we terug dat het nieuwe werkproces 'Samen starten' nog eigen gemaakt moet worden door alle betrokkenen. Het doen van een melding bij 3RO voor iedere nieuwe insluiting behoeft gewenning.

Ook kan het voorkomen dat een gedetineerde te kort zit ingesloten, gelet op de termijnen waarbinnen de stappen uit het werkproces moeten worden uitgevoerd, waardoor de meerwaarde van het opstarten van het werkproces niet als zinvol wordt ervaren. In dergelijke gevallen wordt het signaal door DJI dan ook niet aan 3RO doorgegeven.

Reclasseringswerkers geven aan dat het signaal soms niet alle elementen bevat die wel in het werkproces benoemd staan. Voornamelijk begin- en einddatum detentie ontbreekt is de ervaring.

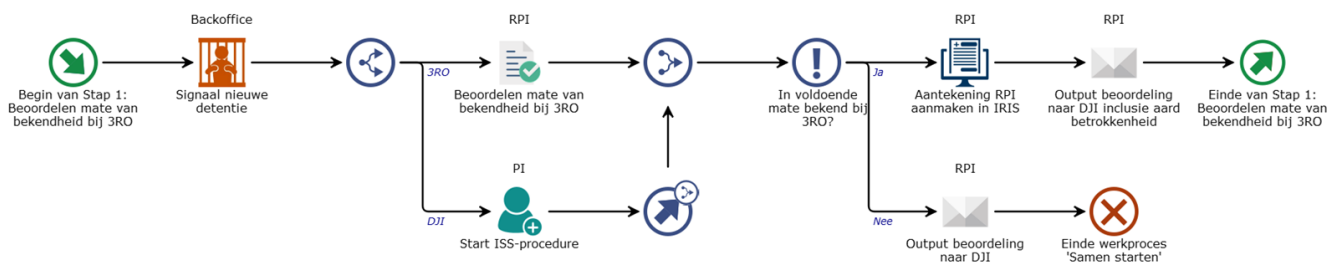
2.1.3 Conclusie

Deze processtap verloopt in het overgrote deel van de PI's goed, al wordt niet alle benodigde informatie altijd doorgegeven van DJI aan 3RO. Voor DJI is het duidelijk dat de taak voor het verstrekken van een signaal aan 3RO ten aanzien van 'nieuwe detentie' bij hen ligt. Bij een klein deel verloopt deze processtap nog niet zoals gewenst. Dit heeft te maken met gewenning van het nieuwe werkproces, hoge werkdruk, korte insluiting (gelet op de termijnen van het werkproces) en/of hoge doorstroom van gedetineerden.

2.2 Stap 1: beoordeling mate van bekendheid bij reclassering (binnen drie werkdagen)

2.2.1 Beschrijving processtap

Onderstaande figuur geeft stap 1 schematisch weer.



Figuur 3. Stap 1 werkproces 'Samen starten'

In deze stap stelt de reclasseringswerker vast of en in welke mate de gedetineerde bekend is bij de reclassering. Het betreft nog geen inhoudelijke beoordeling van het dossier, maar het betreft een eerste check op 'bekendheid'. Vervolgens beoordeelt de reclasseringswerker of deze bekendheid directe aanleiding is om informatie te delen met de casemanager. Er wordt besloten om informatie te delen als de beschikbare informatie relevant (doelbinding) en actueel is. Dit is afhankelijk van:

- Status van het dossier (statisch/dynamisch);
- De rol van de reclassering (groot/klein). De rol van de reclassering is groot wanneer er sprake is van een 'traject' zoals een programma advies- of toezichttraject of Justitieel Casemangement (JCM), waarin feitelijk met de reclassent is gewerkt. In alle overige gevallen (incidentele programma's/producten uitgevoerd door 3RO) is de rol van de reclassering klein. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de reclassering enkel betrokken is in het kader van een werkstraf, een afhandeling op ZSM, een gedragsinterventie of een IVS-melding zonder dat deze heeft geleid tot een adviestraject;
- Datering van het reclasseringscontact (korter of langer dan negen maanden geleden).

Wanneer 3RO concludeert dat over de gedetineerde geen relevante informatie aanwezig is bij de reclassering, dan stopt daarmee het proces. Wanneer de gedetineerde voldoende bekend is bij de reclassering en relevante informatie kan worden gedeeld, dan moet hiervan een aantekening 'RPI' worden aangemaakt in IRIS.

Terwijl de reclassering de informatie in het dossier beoordeelt, voert de casemanager de integrale intake uit.

2.2.2 Hoe vindt de uitvoering van de stap in de praktijk plaats?

In de vragenlijsten geven reclasseringswerkers aan dat het heel goed (63%) of goed (32%) lukt om te bepalen in welke mate de gedetineerde bekend is bij de reclassering. Het lukt de reclasseringswerkers om de gevraagde check te doen op informatie en te beoordelen in welke mate de gedetineerde bekend is bij 3RO. Wanneer een gedetineerde in voldoende mate bekend is bij 3RO wordt dit altijd teruggekoppeld aan de casemanager. Ook wanneer de gedetineerde niet (voldoende) bekend is bij 3RO ontvangt de casemanager bijna altijd terugkoppeling, maar hiervoor wordt niet altijd het werkdocument gebruikt dat hiervoor is ontwikkeld.

Het kan voorkomen dat onbekend is welke reclasseringswerker de gedetineerde heeft gescreend. In de vragenlijst die is uitgezet onder alle PI's geven casemanagers ook aan dat de mate van terugkoppeling verschilt per reclasseringswerker/-organisatie.

Reclasseringswerkers gaven in de verdiepende interviews en groepsbijeenkomsten aan dat de screening van de nieuwe inkomsten lastig voor alle gedetineerden uit te voeren is, indien er sprake is van een hoge instroom van gedetineerden in PI's met een groot huis van bewaring. Vanwege de hoge instroom van het aantal gedetineerden en de snelle doorlooptijd lukt het in die gevallen niet altijd om iedereen te screenen.

Ook geven reclasseringswerkers aan dat er vaak geen beschikbare informatie is voor first offenders, waardoor hun taak in deze stap snel is afgerond. Ook wanneer informatie is verouderd stopt het werkproces in deze stap voor 3RO. In de interviews geven zowel casemanagers als reclasseringswerkers aan dat dit niet per definitie betekent dat 3RO geen rol meer heeft in de verdere samenwerking tussen 3RO en DJI. Zodra uit de integrale intake die DJI uitvoert, bijzonderheden naar voren komen waarvoor reclasseringsinzet van belang is, zoekt de casemanager weer contact met de reclasseringswerker. Van belang is dus dat de casemanager alert blijft in het opzoeken van 3RO, wanneer hier aanleiding voor is.

De grote groep kortgestraften kreeg in de interviews aandacht. Dit betreft de groep gedetineerden die korter dan drie maanden in detentie verblijft, soms slechts een aantal weken. Voor reclasseringswerkers is onvoldoende duidelijk wat zij in deze korte periode voor deze groep gedetineerden kunnen betekenen. Een respondent in het onderzoek geeft aan dat er behoefte is aan een handleiding waarin beschreven staat wat 3RO in deze korte periode - in samenwerking met DJI - kan doen.

Een belangrijke bevinding in het onderzoek is dat reclasseringswerkers in deze stap niet alleen een eerste check op bekendheid doen, maar het dossier ook meteen op inhoud beoordelen (hetgeen stap 2 van het werkproces betreft). Het voelt voor hen niet efficiënt om eerst de check op bekendheid uit te voeren en een aantal dagen later hetzelfde dossier te behandelen om de verzamelde informatie verder te analyseren. Dit heeft tot gevolg dat de gestelde termijn van deze stap (drie werkdagen) vaak niet wordt gehanteerd.

2.2.3 Conclusie

De stappen in dit deel van het werkproces zijn duidelijk en voldoende uitgewerkt voor zowel de casemanagers als de reclasseringswerkers. Zij zijn bekend met hun taken en weten wat ze van de ander kunnen verwachten. De eerste check op bekendheid (stap 1) en het verder ophalen en analyseren van deze informatie (eerste onderdeel stap 2) worden in de praktijk gelijktijdig uitgevoerd.

Samenvattend kan gesteld worden dat 3RO er in bijna alle PI's in slaagt een check op informatie te doen op basis van het signaal nieuwe detentie vanuit DJI. Indien dit niet lukt heeft dit vaak te maken met de hoge instroom in een PI. De informatie die 3RO verzamelt wordt in het overgrote deel van de gevallen overgebracht aan de casemanager. In de meeste PI's zijn reclasseringswerkers gekoppeld aan een afdeling in de PI. Indien de verzamelde informatie niet wordt overgebracht aan de casemanager, is er vaak geen reclasseringswerker gekoppeld aan de desbetreffende afdeling in de PI.

De ervaring leert dat bij gedetineerden die niet of onvoldoende bekend zijn bij de reclassering (bijvoorbeeld de groep first offenders en de groep gedetineerden waarvan de reclasseringsinformatie verouderd is), extra alertheid van de casemanager gewenst is. Deze groepen gedetineerden vallen in eerste instantie 'uit' de eerste stap van het werkproces omdat de reclassering geen (relevante) informatie tot haar beschikking heeft. Het is aan de casemanager om, als onderdeel van stap 2, te signaleren wanneer reclasseringsinzet voor deze gedetineerden toch gewenst is.

2.3 Stap 2: delen en duiden beschikbare informatie

2.3.1 Beschrijving processtap

De tweede stap van het werkproces bestaat uit twee onderdelen. In het eerste onderdeel verzamelt de reclasseringswerker beschikbare informatie uit IRIS om een beeld te geven van het contact van de reclassering met de gedetineerde. Het doel hiervan is het ophalen en analyseren van de informatie die bekend is bij de reclassering en bepalen *welke* informatie relevant is om te delen met de casemanager. Gelijktijdig volgt de casemanager de Inkomsten, Screening- en Selectie procedure (ISS- procedure) (als onderdeel van het D&R-proces) om informatie in beeld te brengen middels screenings en intake.

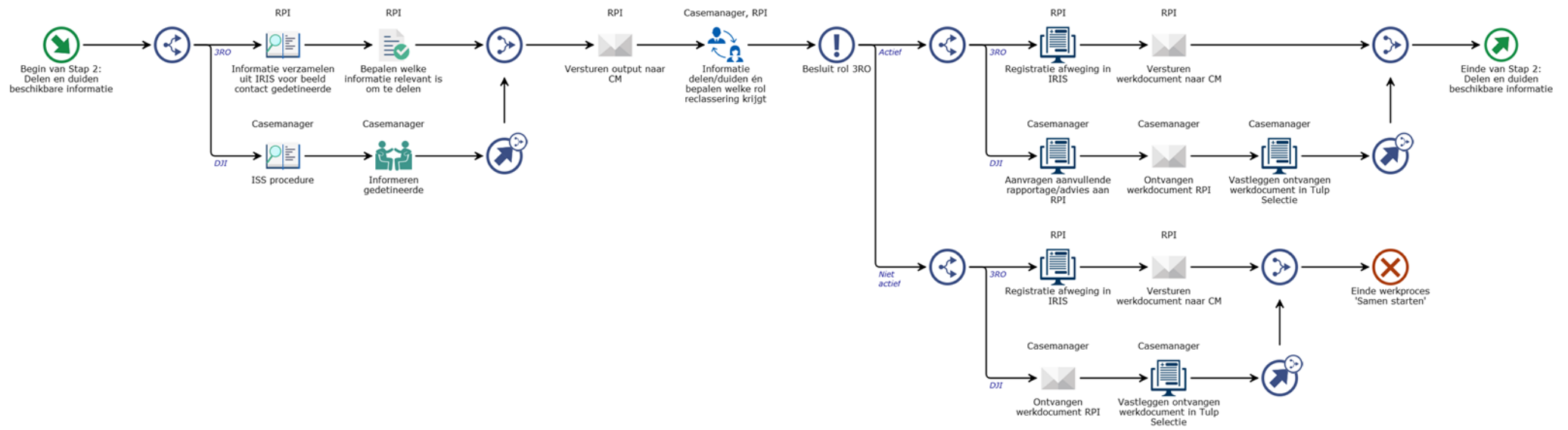
In het tweede onderdeel van deze stap wisselen de reclasseringswerker en casemanager informatie uit en duiden zij deze informatie. Hiermee verrijken zij het beeld van de gedetineerde en bepalen gezamenlijk of de reclassering een actieve rol krijgt in de totstandkoming van het D&R-plan en hoe deze rol wordt ingevuld. De casemanager en reclasseringswerker gebruiken hiervoor een werkdocument. Dit werkdocument faciliteert de informatie-uitwisseling tussen beide professionals. Daarnaast maakt het werkdocument, met het oog op privacy, duidelijk welke informatie gedeeld mag worden tussen de reclasseringswerker en casemanager. Na het duiden van de informatie legt de reclasseringswerker een aantal zaken vast in het werkdocument:

- a. Een samenvatting van de informatie die gedeeld is met DJI;
- b. De conclusie ten aanzien van de noodzaak van de rol van de reclassering bij de totstandkoming van het concept-D&R-plan, inclusief een onderbouwing voor de conclusie;
- c. Afspraken over de bijdrage die de reclassering gaat leveren ten behoeve van het opstellen van het concept-D&R-plan.

Het ingevulde werkdocument wordt door de reclasseringswerker uit de PI in IRIS geüpload onder RACT. Dit document wordt vervolgens via de mail aan de casemanager verstrekt.

Indien de reclassering geen actieve bijdrage levert, eindigt hier het proces 'Samen starten'.

Bij een actieve bijdrage van de reclassering aan het D&R-plan zorgt de casemanager ervoor dat de reclassering wordt verzocht een aanvullende analyse uit te voeren als aanvulling op stap 2 of zal de casemanager via JD-online een reclasseringsadvies detentie en re-integratieplan aanvragen voor het opstellen van het concept-D&R-plan. Voor deelname aan het trajectgesprek hoeft door DJI separate geen opdracht aan 3RO verstrekt te worden. Tot slot legt de casemanager de via het werkdocument verkregen informatie van de reclassering vast in Tulp Selectie.



Figuur 4. Stap 2 werkproces 'Samen starten'

2.3.2 Hoe vindt de uitvoering van de stap in de praktijk plaats?

Zoals benoemd bij de vorige stap, is er geen strikt onderscheid tussen het uitvoeren van de eerste check op bekendheid bij de reclassering (stap 1) en het eerste onderdeel van stap 2, waarin de reclasseringswerker informatie verzamelt uit IRIS om een beeld te geven van het contact van de reclassering met de gedetineerde. Voor het overgrote deel van de reclasseringswerkers is het duidelijk welke informatie van de gedetineerde relevant is om te delen met de casemanager. De informatie die als complementair wordt ervaren, heeft met name betrekking op het recidiverisico en de criminogene factoren die aanwezig zijn bij gedetineerden. Een kleiner deel van de reclasseringswerkers (16%) geeft aan het lastig te vinden om een inschatting te maken van welke informatie relevant is om te delen met de casemanagers, omdat DJI ook vaak al over veel informatie beschikt. Daarnaast is voor hen niet altijd duidelijk wanneer informatie nog actueel en relevant is.

Het overgrote deel van de reclasseringswerkers en casemanagers vindt de informatie die de reclassering verstrekt aan DJI een verrijking van het beeld over de gedetineerde. Het zorgt voor meer achtergrondinformatie; wat van belang kan zijn bij het opstellen van re-integratiedoelen in het D&R-plan.

Circa 30% van de casemanagers geeft aan dat de informatie die ze van 3RO ontvangen middels het werkdocument, informatie betreft uit reclasseringsrapporten die zij zelf ook via JD-online kunnen inzien. Om deze reden vinden zij de informatie van de reclassering niet altijd een verrijking van het beeld van de gedetineerde. Informatie-uitwisseling tussen reclasseringswerker en casemanager verloopt in het werkproces 'Samen starten' middels het werkdocument. Reclasseringswerkers formuleren hierin de informatie die zij ophalen en delen dit document via de mail met de casemanager. In het onderzoek hoorden we terug dat de informatie-uitwisseling niet altijd via het werkdocument plaatsvindt. Regelmatig wordt de informatie op de mail gezet of vindt er mondeling overleg plaats.

Reclasseringswerkers en casemanagers geven ook aan dat zij het gebruik van het werkdocument inefficiënt vinden. Zo staat veel van de gevraagde informatie in het werkdocument ook in het advies dat 3RO opstelt, waardoor het voor reclasseringswerkers soms voelt als dubbel werk. Casemanagers moeten de informatie vanuit het werkdocument knippen en plakken in Tulp, wat in hun ogen een onnodige administratieve handeling betreft. Daarnaast is de ervaring dat het risico bestaat dat het werkdocument verloren gaat, wanneer de casemanager de informatie vergeet in Tulp te zetten. Zowel DJI als 3RO hebben behoefte aan een centraal punt waarin zij de informatie kunnen registreren en aanvullen. Dit komt de continuïteit van het werkdocument ten goede, waardoor het meer als groeidocument gebruikt kan worden. Momenteel wordt het document nog te veel gezien als een document van 3RO in plaats van een gezamenlijk document, is de mening van de professionals die wij hebben gesproken in dit onderzoek.

Nadat de reclasseringswerker de informatie aan de casemanager heeft verstrekt, beschrijft het werkproces dat DJI en 3RO deze informatie gezamenlijk duiden om te bepalen of de reclassering een actieve rol moet krijgen in de totstandkoming van het D&R-plan en hoe deze rol wordt ingevuld. Zowel uit de vragenlijst als uit de verdiepende interviews blijkt dat de samenwerking regelmatig stopt na de informatieverstrekking van de reclassering, omdat 3RO geen terugkoppeling ontvangt van de casemanager. De informatie wordt gedeeld, maar de gezamenlijke duiding vindt vaak niet plaats is de ervaring.

Volgens reclasseringswerkers ligt het initiatief voor de gezamenlijke duiding bij de casemanager. Uit de gesprekken die wij in de PI's hebben gevoerd, blijkt dat het voor casemanagers vaak onduidelijk is of zij of 3RO deze stap zet. Ook in de vragenlijst geven casemanagers aan dat men nog zoekend is hoe de informatie met elkaar gedeeld moet worden en wat beide partijen hierin van elkaar mogen verwachten. Reclasseringswerkers noemen als verbeterpunt het maken van heldere afspraken over de rolverdeling in deze stap. Naast onduidelijkheid in de rolverdeling, wordt de hoge werkdruk bij casemanagers en het ontbreken van faciliteiten, zoals een geschikte werkplek, ook genoemd als redenen voor het 'stilstaan' van het proces. Tot slot wordt ook de vernieuwde samenwerking in het kader van 'Samen starten' benoemd als oorzaak waardoor deze processtap nog niet wordt uitgevoerd zoals beoogd.

In de PI's waar wel verder vervolg wordt gegeven aan het werkproces, zijn zowel casemanagers als reclasseringswerker overwegend positief over de samenwerking in deze stap. Door de aanwezigheid van de reclassering in de PI en de korte lijnen die daarmee zijn ontstaan, is er laagdrempelige informatie-uitwisseling waardoor een beter beeld ontstaat wat de beste vervolgstappen in een casus zijn. 3RO en DJI gaan eerder het gesprek aan over het plan van aanpak, waardoor beide partijen met de neus dezelfde kant op staan, is de ervaring.

Het is van belang om op te merken dat de reclasseringsinzet ten behoeve van het opstellen van het D&R-plan per doelgroep verschilt. Bij gedetineerden die preventief gehecht zitten bestaat er nog veel onduidelijkheid over het strafproces waardoor er meer wordt afgewacht en 3RO een minder actieve rol inneemt. Wanneer een gedetineerde is afgestraft, is er meer duidelijkheid over het traject. De reclassering levert dan ook vaker een actieve bijdrage bij afgestrafte gedetineerden. Ook bij casussen waarin veel zorgen zijn en er sprake is van instabiliteit op verschillende leefgebieden levert de reclassering vaker een actieve bijdrage.

2.3.3 *Conclusie*

Het eerste onderdeel van deze stap verloopt over het algemeen goed. De reclasseringswerkers verzamelen informatie uit IRIS en geven een beeld van (het contact met) de gedetineerde aan DJI. Een klein deel van de reclasseringswerkers heeft handelingsverlegenheid in deze stap. Zij vinden het lastig een inschatting te maken van welke informatie relevant en/of aanvullend is om te delen met de casemanager.

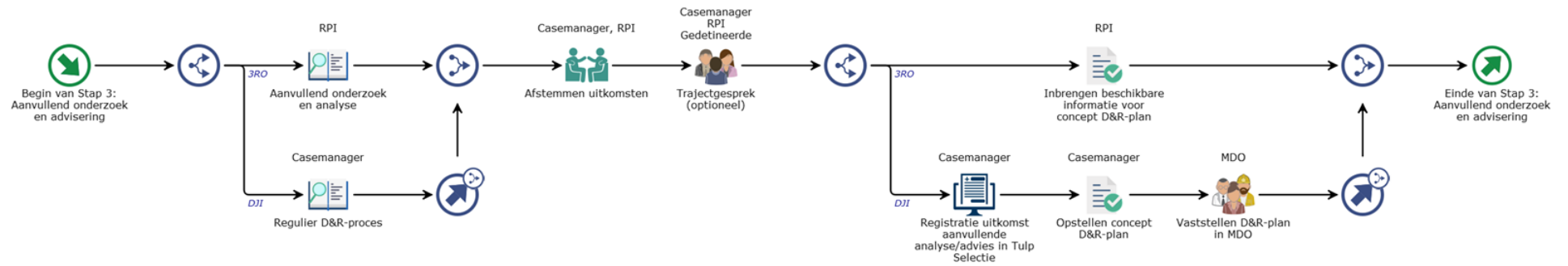
Op het moment dat de reclasseringswerker de informatie heeft teruggekoppeld aan DJI valt het werkproces vaak 'stil'. Er is onduidelijkheid over de rolverdeling en wie het initiatief neemt voor de volgende stap: het gezamenlijk duiden van de informatie en bepalen of en hoe 3RO een rol heeft bij de totstandkoming van het concept-D&R-plan. Dit wordt mede veroorzaakt door de fase waarin de implementatie van het werkproces zich bevindt.

Wanneer de samenwerking wel verder komt dan het terugkoppelen van de informatie vanuit de reclassering, levert de reclassering met name een actieve bijdrage bij gedetineerden die zijn afgestraft en bij casussen waarbij veel zorgen bestaan.

2.4 **Stap 3: aanvullend onderzoek en advisering**

2.4.1 *Beschrijving processtap*

Het doel van deze stap is het leveren van een actieve bijdrage vanuit de reclassering bij de totstandkoming van het D&R-plan. Dit krijgt vorm door middel van aanvullende analyse en/of advisering aan DJI. De nadere analyse geeft invulling aan ontbrekende informatie die tijdens de intake en screening is opgehaald. Voorafgaand aan het eerste trajectgesprek stemt de reclasseringswerker de bevindingen vanuit de nadere analyse af met de casemanager. Vervolgens kan de reclasseringswerker deelnemen aan het trajectgesprek. Hierna brengt de reclasseringswerker de beschikbare informatie voor het concept-D&R-plan in bij de casemanager. De casemanager brengt het concept-D&R-plan - waarin de input van 3RO is verwerkt - in bij het multidisciplinair overleg (MDO).



Figuur 5. Stap 3 werkproces 'Samen starten'

2.4.2 Hoe vindt de uitvoering van de stap in de praktijk plaats?

Belangrijk om op te merken is dat - zoals bij de vorige stap aangegeven - er minder ervaring is met de uitvoering van deze stap, in vergelijking met de ervaring opgedaan in de stappen 1 en 2.

In de gevallen wanneer de stap wordt uitgevoerd en de reclassering daarmee dus een actieve bijdrage levert aan het D&R-plan, bestaat deze actieve bijdrage veelal uit het opstellen van een reclasseringsadvies detentie en re-integratie. Voor zowel de reclasseringswerkers als de casemanagers is het onvoldoende duidelijk dat deze actieve bijdrage ook kan bestaan uit een aanvullende analyse op de ontbrekende informatie die in stap 2 is opgehaald. Er wordt nog veel gedacht in de 'producten' die de reclassering levert, zoals een adviesrapport. Reclasseringswerkers moeten nog ontdekken in wat zij kunnen betekenen in de totstandkoming van het D&R-plan.

In de interviews hebben we vernomen dat reclasseringswerkers 'af en toe' aansluiten bij het eerste trajectgesprek. Beide partijen zien hier de meerwaarde van in. Het gesprek krijgt een andere dynamiek en de partijen kunnen elkaar aanvullen vanuit de eigen expertise, is de ervaring. Respondenten die we gesproken hebben in de interviews benadrukken dat het organiseren van een trajectgesprek een logistieke uitdaging is. Doordat de reclasseringswerkers niet iedere dag in de PI werkzaam zijn en de casemanagers vaak een hoge werkdruk ervaren, is het lastig om een moment te vinden waarop een gesprek met zijn drieën (reclasseringswerker, casemanager en gedetineerde) kan worden gepland. Zowel DJI en 3RO geven dan ook aan zoekend te zijn in hoe ze dit moeten bewerkstelligen.

Op basis van de ervaringen die er zijn, geven zowel de casemanagers als de reclasseringswerkers aan dat de geleverde bijdrage van de reclassering van toegevoegde waarde is bij het opstellen van het D&R-plan. Casemanagers geven aan dat de reclassering een andere expertise en visie heeft, wat bijdraagt aan de kwaliteit van het D&R-plan. Zo heeft de reclassering beter zicht op criminogene en beschermende factoren buiten detentie. Ook de sociale kaart waar de reclassering zicht op heeft, met name de zorgkaart, wordt door DJI als grote meerwaarde gezien.

De samenwerking in deze stap wordt eveneens door beide partijen als overwegend positief ervaren. In het overgrote deel van de PI's verloopt de communicatie tussen casemanagers en reclasseringswerkers soepel. De onderlinge verhoudingen zijn goed en er is sprake van wederzijds vertrouwen. Een kritische kanttekening hierbij is dat een aantal casemanagers aangeeft dat de samenwerking nog meer vorm moet krijgen bij het opstellen van het D&R-plan, bijvoorbeeld door te organiseren dat reclasseringswerkers vaker kunnen aansluiten bij het trajectgesprek.

Enkele casemanagers zijn tevreden over de algemene samenwerking, maar zijn van mening dat er voor de reclassering geen rol is weggelegd in het opstellen van het D&R-plan. De reclassering levert input en dit verwerkt de casemanager vervolgens, is hun mening. Een klein deel van de reclasseringswerkers heeft in de vragenlijst aangegeven ontevreden te zijn over de samenwerking. Volgens hen moet er meer ruimte komen voor een dialoog tussen 3RO en DJI. Reclasseringswerkers leveren nu met name informatie aan, maar het gezamenlijk optrekken in een casus en hierover met elkaar meedenken gebeurt nu enkel als de reclassering actief inzet op de samenwerking, zo lichten zij toe.

2.4.3 Conclusie

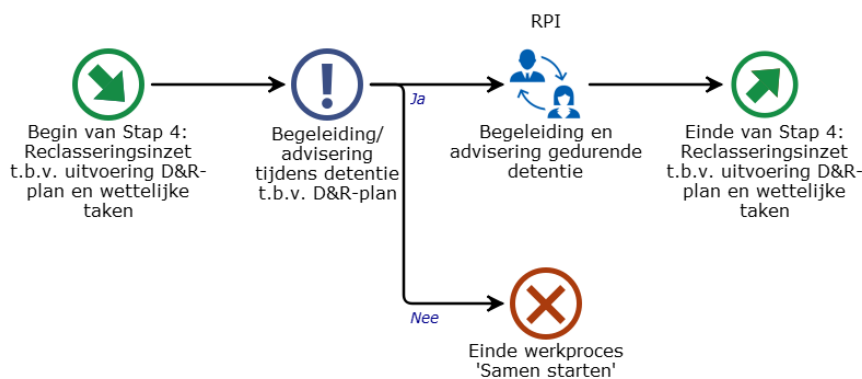
De grote lijnen van de activiteiten uit deze stap zijn duidelijk voor 3RO en DJI, maar er is sprake van onduidelijkheid in wat een actieve bijdrage door 3RO exact inhoudt. De focus ligt voornamelijk op het uitbrengen van een reclasseringsadvies D&R, terwijl de actieve bijdrage van de reclassering in het kader van 'Samen starten' breder is dan dat.

Over het algemeen is men van mening dat de input van de reclassering bijdraagt aan het opstellen van het D&R-plan.

2.5 Stap 4: reclasseringsinzet ten behoeve van uitvoering D&R-plan en wettelijke taken

2.5.1 Beschrijving processtap

Onderstaande figuur geeft stap 4 schematisch weer.



Figuur 6. Stap 4 werkproces 'Samen starten'

Deze stap is gericht op begeleiding en advisering tijdens detentie (na vier weken/eerste trajectgesprek) ten behoeve van een aantal specifieke groepen gedetineerden. Het betreft reclasseringsinzet voor:

- Gedetineerden waarbij reclasseringsinzet plaatsvindt in het kader van wettelijke taken (Penitentiair Programma, ISD, artikelplaatsingen en aansluitend toezicht na detentie);
- Gedetineerden waarbij vanuit specifieke noodzaak voortvloeiend uit het D&R-plan reclasseringsinzet gewenst is. Dit betreft met name gedetineerden met een hoog risico en gedetineerden waarvoor op casusniveau inzet door DJI wordt gevraagd.

Het betreft hier veelal reclasseringsinzet voor reguliere producten.

2.5.2 Hoe vindt de uitvoering van de stap in de praktijk plaats?

In weinig PI's komt men al toe aan deze vierde stap in het werkproces. Men is nog zoekend hoe ze de samenwerking hierin moeten vormgeven. Deze stap is - net als stap 3 – nog in ontwikkeling. Wel komen door 'Samen starten' gedetineerden waarbij reclasseringsinzet moet plaatsvinden in het kader van wettelijke taken eerder in beeld bij de reclassering, waardoor bepaalde taken, zoals het schrijven van een v.i.-advies, eerder worden opgepakt. Het schrijven van deze rapportages verloopt ook sneller, omdat er al meer informatie beschikbaar is. Daarnaast sluit het reclasseringsrapport beter aan op de situatie van de gedetineerde, mede gebaseerd op de samenwerking met de casemanager.

Ook gedetineerden waarbij geen sprake is van een wettelijk kader, maar waarbij reclasseringsinzet gedurende detentie wel wenselijk is, vallen eerder op. Respondenten geven aan dat hun indruk is dat door 'Samen starten' bepaalde problemen en/of behoeften van deze gedetineerden eerder inzichtelijk worden gemaakt, waardoor bepaalde interventies of trainingen vanuit de reclassering in een eerder stadium ingezet worden. Ook kunnen trajecten als begeleid wonen of ambulante begeleiding eerder in gang worden gezet.

Ook in deze stap wordt vanuit zowel 3RO als vanuit DJI nog veelal gedacht in 'producten', zoals het schrijven van adviesrapporten. Reclasseringswerkers kunnen nog meer buiten de kaders denken en vrijer worden in het bedenken van mogelijkheden van reclasseringsinzet gedurende detentie.

Reclasseringsinzet vindt met name plaats op het moment dat de gedetineerde afgestraft is en dus in het gevangenisregime zit. Omdat er meer duidelijkheid is over het traject kan er een concreter plan worden gemaakt en gericht acties worden ingezet. Ook de houding van de gedetineerde speelt hierin een rol. Reclasseringsinzet bij afgestraften vindt met name plaats richting het einde van de detentieperiode.

2.5.3 Conclusie

In veel PI's is men nog zoekend hoe de samenwerking ten behoeve van de uitvoering van het D&R-plan vormgegeven kan worden. De indruk van respondenten is dat bepaalde taken voor de reclassering eerder worden opgepakt, omdat gedetineerden in een vroegere fase bij hen in beeld komen. Op deze manier kan bijvoorbeeld eerder gestart worden met het opstellen van een reclasseringsadvies voor de v.i. Het werkproces 'Samen starten' leidt op deze manier dan ook tot het naar voren halen van reclasseringsactiviteiten.

2.6 Conclusies ten aanzien van de uitvoering van de processtappen in het werkproces

Het eerste deel van het werkproces is over het algemeen goed geïmplementeerd in het overgrote deel van de PI's. Reclasseringswerkers ontvangen vanuit DJI de nieuwe insluitingen en analyseren, indien aanwezig, de beschikbare informatie. De relevante informatie die in deze analyse naar boven komt koppelen zij vervolgens terug aan de casemanager, waarna ze de informatie gezamenlijk duiden. In deze eerste twee stappen worden in de praktijk andere termijnen gehanteerd dan in het werkproces beschreven staat, aangezien stap 1 en het eerste deel van stap 2 gelijktijdig worden uitgevoerd door de reclassering. Dit levert geen problemen op.

De samenwerking in het kader van 'Samen starten' eindigt op dit moment vaak na stap 2: nadat de reclasseringswerker de informatie heeft gedeeld met de casemanagers. Respondenten geven aan dat er onduidelijkheid wordt ervaren in welke partij het initiatief neemt voor vervolg (gezamenlijke duiding van de informatie), waardoor de samenwerking stilvalt. Zij benadrukken daarbij dat de samenwerking 'Samen starten' in ontwikkeling is en het tijd nodig heeft om deze afspraken in de praktijk goed vorm te geven.

Wanneer de derde stap van het werkproces wordt uitgevoerd, levert de reclassering een actieve bijdrage aan het opstellen van het D&R-plan. Deze bijdrage bestaat voornamelijk uit het opstellen van een reclasseringsadvies D&R. Het is soms nog onvoldoende duidelijk dat deze actieve bijdrage ook in de vorm van bijvoorbeeld een nadere analyse kan worden uitgevoerd. De ervaring is dat de input van de reclassering over het algemeen als meerwaarde wordt gezien bij het opstellen van het D&R-plan.

Tot slot komen nog niet veel PI's toe aan stap 4 van het werkproces. Deze stap moet over het algemeen nog nader vorm krijgen in de praktijk. De indruk van casemanagers en reclasseringswerkers is dat er meer gedetineerden door 'Samen starten' in beeld komen bij de reclassering, waardoor bepaalde acties in het traject van gedetineerden eerder kunnen worden ingezet.

3 Procesoverstijgende inzichten

In dit hoofdstuk beschrijven we de inzichten uit het onderzoek, die niet één op één te koppelen zijn aan een specifieke processtap. We gaan in op de taakafbakening, samenwerking en ervaren meerwaarde van de samenwerking.

3.1 Taakafbakening

We constateren dat in de praktijk de werkwijze van 'Samen starten' nog in ontwikkeling is. Respondenten geven aan dat het vormgeven van de samenwerking zoals beoogd met 'Samen starten' gewenning en daarmee tijd nodig heeft.

Ondanks de implementatiefase waarin veel PI's zich bevinden, is de algemene ervaring van zowel 3RO als DJI dat zij elkaar kunnen vinden in de samenwerking.

De taakbeschrijving tussen de casemanager en reclasseringswerker is voor het grootste gedeelte in het werkproces 'Samen starten' voldoende afgebakend en helder beschreven. Toch laat de praktijk ruimte voor 'grijze gebieden' als het gaat om de taakafbakening. Dit betreft in het bijzonder de volgende situaties:

- a. De stap waarin gezamenlijk duiding wordt gegeven aan de informatie die over een gedetineerde is verzameld door 3RO en DJI. Op dit moment heeft 3RO de verwachting dat DJI hiervoor initiatief neemt, maar is er onduidelijkheid bij DJI bij wie de taak is belegd om dit gezamenlijke duidingsmoment te organiseren.
- b. Een aantal reclasseringswerkers geeft aan zoekend te zijn in de invulling van hun rol en bijdrage in de samenwerking met DJI bij gedetineerden die kort ingesloten zijn (gelet op de termijnen van de stappen van het werkproces).
- c. Ook worstelt een aantal reclasseringswerkers met de vraag welke informatie voor casemanagers relevant en aanvullend is om te delen in de eerste stappen van het werkproces. Een aantal casemanagers geeft aan dat zij informatie van de reclassering ontvangen, die zij zelf ook uit bijvoorbeeld JD online kunnen ophalen. Op dit punt geeft ook een aantal reclasseringswerkers aan dat zij zoekend zijn welke informatie relevant is om te delen met DJI, zodat de casemanagers ook daadwerkelijk aanvullende informatie op de bij hen al beschikbare informatie ontvangen.

Buiten hun werkzaamheden in de PI in het kader van 'Samen starten' hebben reclasseringswerkers een functie als adviseur of toezichthouder. Voorafgaand aan 'Samen starten' was de reclassering voor de uitvoering van deze functies al werkzaam in sommige PI's. Hun werkzaamheden bestaan buiten 'Samen starten' om uit reclasseringsproducten, zoals het schrijven van een adviesrapportage voor de rechtszitting. Reclasseringswerkers zijn om deze reden gewend om te denken in reclasseringsproducten en interpreteren stap 3 van het werkproces 'Samen starten' dan ook voornamelijk als het schrijven van een rapportage in het kader van aanvullend onderzoek of analyse. De werkzaamheden binnen stap 3 zijn echter veel breder en aanvullend onderzoek of analyse hoeft niet te bestaan uit het schrijven van een volledige reclasseringsrapportage, maar kan bijvoorbeeld ook bestaan uit het voeren van motiverende gesprekken of de beoordeling of een gedetineerde in aanmerking kan komen voor het volgen van een gedragsinterventie.

In het kader van 'Samen starten' dient de functie als adviseur of toezichthouder meer losgelaten te worden en werkt men als allround reclasseringswerker in de PI. Hierbij dient wel de kanttekening gemaakt te worden dat medewerkers van DJI het waardevol vinden dat er een goede mix van reclasseringswerkers, zowel adviseurs als toezichthouders, werkzaam zijn in de PI. Momenteel bestaat het merendeel van de reclasseringswerkers in de PI's uit adviseurs. Echter beschikken adviseurs en toezichthouders over andere expertise en kennis en de aanwezigheid van een toezichthouder

wordt weldegelijk als waardevol gezien. Toezichhouders hebben bijvoorbeeld goed zicht op de sociale kaart, wat van meerwaarde is om het traject van 'binnen' naar 'buiten' geleidelijker te laten verlopen.

3.2 Samenwerking

Onze bevindingen met betrekking tot de samenwerking tussen DJI en 3RO in het kader van 'Samen starten' bespreken we aan de hand van onderstaand (theoretisch) model³. Dit model bevat zes factoren voor samenwerking die dienen als randvoorwaarden voor een succesvolle samenwerking.



Figuur 7. Model succesfactoren voor samenwerking



Gemeenschappelijk belang en doel

Het hebben van een gemeenschappelijk belang is essentieel voor een succesvolle samenwerking. Een samenwerking tussen actoren slaagt alleen wanneer ze van elkaar afhankelijk zijn om een gemeenschappelijk doel te bereiken. Ontbreekt dit gemeenschappelijke belang, dan ontbreekt tevens het fundament om een succesvolle samenwerking aan te gaan.

Aan deze randvoorwaarde wordt in het werkproces 'Samen starten' voldaan. Door het werkproces 'Samen starten' wordt informatie over gedetineerden gebundeld wat zorgt voor een verrijking van het beeld van de gedetineerde, hetgeen helpt bij het opstellen van concrete en persoonlijke re-integratiedoelen. De samenwerking draagt bij aan de kwaliteit van het D&R-plan van de gedetineerde, waardoor het traject van 'binnen' naar 'buiten' efficiënter ingericht wordt en meer geleidelijk verloopt.



Duidelijke taak- en werkafspraken

Heldere afspraken over rollen en taken van samenwerkingspartners zorgen voor een succesvolle samenwerking. Op deze manier wordt het duidelijk wie wat doet en welke bevoegdheden bij die taak horen. Onduidelijkheden op het

³ Gebaseerd op Powell, W.W. (1990). *Neither market nor hierarchy: network forms of organizations*. *Organisational behavior*

gebied van taak- en werkafspraken kunnen leiden tot inefficiëntie en irritatie. Van belang is daarom om tussen de actoren die samenwerken duidelijke taak- en werkafspraken te maken waardoor de samenwerking efficiënt verloopt.

Eerder in dit hoofdstuk constateerden we al dat de taakbeschrijving tussen de casemanager en reclasseringswerker voor het grootste gedeelte voldoende afgebakend en helder beschreven is in het werkproces 'Samen starten'. Toch laat de praktijk ruimte voor 'grijze gebieden' als het gaat om de taakafbakening. Zo is bij de stap waarin gezamenlijk duiding wordt gegeven aan de informatie die over een gedetineerde verzameld is door 3RO en DJI niet altijd duidelijk bij wie de taak is belegd om een gezamenlijk duidingsmoment te organiseren. Ook zijn reclasseringswerkers zoekend in de invulling van hun rol en bijdrage in de samenwerking met DJI bij gedetineerden die kort gestraft zijn.



Voldoende middelen om doelen te bereiken

Voldoende middelen (denk aan kennis, competenties, ICT-benodigdheden, financiën) om gemeenschappelijke doelen te bereiken is een relevant element voor samenwerkingen. Wanneer een samenwerkingsverband niet over voldoende middelen beschikt om gestelde doelen te behalen, heeft dit geen bestaansrecht. De gestelde doelen kunnen immers niet bereikt worden waardoor de samenwerking niet tot een succes leidt.

Men ervaart een aantal knelpunten in de samenwerking met betrekking tot de beschikbare middelen. Dit betreft praktische knelpunten gericht op het gebrek aan werkplekken voor de reclasseringswerkers in de PI en het gebrek aan toegang voor 3RO tot de systemen van DJI. In de PI's waar de werkplekken voor reclasseringswerkers gerealiseerd zijn, wordt het waardevol geacht dat casemanagers en reclasseringswerkers samen in één kantoor werken. Het voeren van de dialoog met elkaar is hierdoor laagdrempelig en men krijgt meer zicht op elkaars werkprocessen. Dit zorgt ervoor dat de professionals beter weten wanneer het waardevol is om de andere discipline te betrekken. Een ander knelpunt heeft betrekking op het meenemen van een laptop en/of telefoon in de PI. Reclasseringswerkers zijn hier vaak niet toe bevoegd en ervaren dit als een belemmering in de uitvoering van hun werkzaamheden. Tot slot wordt het missen van één centraal opslagpunt of gezamenlijk registratiesysteem als veelgenoemd knelpunt genoemd.

Wat betreft de benodigde tijdsbesteding kost het werkproces 'Samen starten' meer tijd dan vooraf gedacht, maar is men ervan overtuigd dat de samenwerking veel kwaliteit oplevert voor het D&R plan van de gedetineerden. Daar waar reclasseringswerkers uren toegekend hebben gekregen voor 'Samen starten', is dit bij casemanagers niet het geval. In de diepte-interviews wordt aangegeven dat de functie van casemanager in ontwikkeling is en casemanagers te maken hebben met een groeiende verantwoordelijkheid. Daarnaast heeft de hoge werkdruk voor uitval van casemanagers gezorgd en is in veel PI's de formatie van DJI niet volledig, aldus enkele respondenten. De groeiende verantwoordelijkheid van casemanagers en de soms onvolledige formatie zorgt ervoor dat 'Samen starten' nog niet altijd prioriteit heeft. Casemanagers ervaren soms nog te weinig ruimte en tijd om aan de samenwerkingsrelatie met 3RO in het kader van 'Samen starten' te werken.



Tijd

Het opbouwen van een samenwerkingsrelatie kost tijd. Een voldoende lange tijdshorizon voor een partnerschap is daarom een belangrijke voorwaarde voor het opbouwen van een relatie, creëren van vertrouwen en het maken van duidelijke werkafspraken.

Het eigen maken van het volledige werkproces, de gewenning om elkaar 'structureel' op bepaalde momenten op te zoeken, kost tijd. De samenwerking 'Samen starten' is in ontwikkeling en heeft tijd nodig om deze afspraken in de

praktijk goed vorm te geven. Het verloop en de mate van samenwerking tussen DJI en 3RO verschilt per PI. Dit heeft mogelijk te maken met (het verschil in) de start van de implementatie van het werkproces 'Samen starten', maar ook met de grootte van een PI. Bij grote PI's merken we op dat de informatieverstrekking tussen verschillende clusters verschilt, net als de interpretaties van het werkproces verschilt tussen de clusters.



Vertrouwen

Onderling vertrouwen speelt een belangrijke rol in een samenwerking. Vertrouwen vermindert de onzekerheid, omdat actoren elkaars belangen in overweging zullen nemen. Het bevordert het delen van informatie en oplossingen en stimuleert het leervermogen van actoren waardoor nieuwe kennis wordt opgedaan. Vertrouwen binnen het samenwerkingsverband bevordert de samenwerking, en is daarom een aspect van een succesvolle samenwerking.

In het werkproces 'Samen starten' is er veelvuldig contact tussen casemanagers en reclasseringswerkers. In het overgrote deel van de PI's verloopt de communicatie tussen casemanagers en reclasseringswerkers soepel. De onderlinge verhoudingen zijn goed en er is sprake van wederzijds vertrouwen. Er zijn korte lijntjes ontstaan door de aanwezigheid van de reclassering in de PI. 3RO en DJI gaan eerder het gesprek aan over het plan van aanpak, waardoor beide partijen met de neus dezelfde kant op staan, is de ervaring.



Complementariteit

Wanneer actoren elkaar aanvullen en de ruimte krijgen voor ieder zijn inbreng, zien zij ook de meerwaarde van de samenwerking in. Het inzien van deze meerwaarde maakt een samenwerking succesvol doordat er onderlinge afhankelijkheid ontstaat. Complementariteit binnen een samenwerking is daarom bevorderend om tot een succes te komen.

Door de samenwerking wordt informatie vanuit beide expertises gebundeld en ontstaat er als gevolg daarvan (in de meeste gevallen) een completer beeld van de gedetineerde. De eerste ervaringen geven aan dat de betrokken professionals de complementariteit in elkaars kennis en visie zien. Casemanagers zijn meer gericht op het detentietraject en de reclassering beschikt over informatie gericht op nazorg, dan wel het traject na detentie. Daarmee zien ze grote meerwaarde in de samenwerking. Ook geven casemanagers en reclasseringswerker aan dat zij door de invoering van het werkproces beter op de hoogte zijn van elkaars expertise. Daarnaast heeft de aanwezigheid van de reclasseringswerkers in de PI gezorgd voor korte lijntjes tussen 3RO en DJI. De informatie die wordt gedeeld - ieder vanuit de eigen expertise - wordt als waardevol en complementair aan elkaar ervaren.

De complementariteit van de samenwerking zou bevorderd kunnen worden door reclasseringswerkers te laten aansluiten bij het MDO. Ondanks dat dit geen vereiste is vanuit het werkproces 'Samen starten', zien zowel casemanagers als reclasseringswerkers hier de meerwaarde van in. Dit vraagt om een logistieke uitdaging, omdat MDO's worden georganiseerd op één dag en de betrokken reclasseringswerker niet altijd beschikbaar is op deze dag. In PI's waar reclasseringswerkers aansluiten bij het MDO zijn zij van mening dat er veel bruikbare informatie gedeeld wordt. Veel PI's geven aan dat het aansluiten van reclasseringswerkers bij MDO's een aandachtspunt is dat op korte termijn gerealiseerd gaat worden.

De indruk van een aantal gesproken casemanagers en reclasseringswerkers is dat ook gedetineerden de samenwerking tussen 3RO en DJI als positief ervaren. Zij hoeven minder vaak hun verhaal te doen en zijn door 'Samen starten' beter op de hoogte wat de verschillende disciplines voor hen kunnen betekenen.

3.3 Ervaren meerwaarde samenwerking in het kader van 'Samen starten'

Ondanks dat de samenwerking in het kader van het werkproces 'Samen starten' nog in ontwikkeling is, wordt de meerwaarde hiervan ingezien door zowel 3RO als DJI. Door de samenwerking wordt informatie over gedetineerden vanuit beide disciplines gebundeld. Casemanagers benoemen dat de beschikbare informatie over de gedetineerde wordt aangevuld met informatie vanuit de reclassering over de levensloop van de gedetineerde. Het betreft voornamelijk informatie van voor het detentietraject. Het merendeel van zowel de casemanagers als reclasseringswerkers geeft aan dat het bundelen van deze informatie zorgt voor een verrijking van het beeld van de gedetineerde. Er wordt vanuit verschillende perspectieven gekeken naar het gedrag en de problematiek, hetgeen helpt bij het opstellen van concrete re-integratiedoelen. Door enkele respondenten wordt zelfs gesteld dat adviesrapporten D&R van de reclassering, geschreven door reclasseringswerkers die niet werkzaam zijn in de PI, van mindere kwaliteit zijn. Reclasseringswerkers die in het kader van 'Samen starten' in de PI werken kunnen kwalitatief betere rapporten schrijven, omdat zij door de samenwerking een beter beeld van de gedetineerde hebben, wat leidt tot een persoonsgericht en vollediger advies.

Casemanagers en reclasseringswerkers benoemen tijdens de groepsbijeenkomsten dat het vierogenprincipe, dat gebruikt wordt tijdens de screeningsfase, helpt bij het opsporen van casussen van gedetineerden voor wie nog geen interventies zijn ingezet en/of activiteiten zijn uitgevoerd. Door 'Samen starten' kan er bij dit soort casussen snel actie ondernomen worden om alsnog een persoonsgericht D&R-plan op te stellen en interventies uit te voeren voor het einde van zijn/haar detentie.

Ook de aanwezigheid van de reclassering bij het trajectgesprek wordt als meerwaarde gezien. Het gesprek krijgt een andere dynamiek en de partijen kunnen elkaar aanvullen vanuit de eigen expertise, is de ervaring.

Concluderend stellen we vast dat het grootste gedeelte van de casemanagers en reclasseringswerkers aangeeft dat de samenwerking bijdraagt aan de kwaliteit voor het D&R-plan van de gedetineerde. Het traject van 'binnen' naar 'buiten' wordt door het werkproces 'Samen starten' efficiënter ingericht en verloopt meer geleidelijk. Benodigde interventies of acties kunnen eerder uitgezet worden waarbij door casemanagers bijvoorbeeld gebruik wordt gemaakt van de contacten van de reclassering met betrekking tot de sociale kaart. De samenwerking maakt het mogelijk dat reclasseringsactiviteiten waar passend en mogelijk naar voren worden gehaald.

4 Conclusie en aanbevelingen

4.1 Conclusies

De hoofdvraag van het onderzoek luidt: *Is de samenwerking tussen DJI en 3RO, middels het uitvoeren van het werkproces 'Samen starten', op een efficiënte wijze georganiseerd zodat maximaal wordt bijgedragen aan het opstellen en uitvoeren van een persoonsgericht D&R-plan en daarmee aan de re-integratie en recidivevermindering van gedetineerden?*

De werkwijze 'Samen starten' is in ontwikkeling. Casemanagers en reclasseringswerkers geven samen vorm aan de implementatie van het werkproces. *"De fundering staat en vanuit daar bouwen we verder"*. Deze quote van één van de respondenten illustreert de huidige situatie mooi.

Waar de eerste stappen over het algemeen goed verlopen, zien we dat het vormgeven van de gezamenlijke duiding van informatie op dit moment aandacht behoeft. Wanneer ook deze stap goed verloopt, zal dit een positief effect hebben op de stappen 3 en 4 uit het werkproces, waarin op basis van aanvullend onderzoek en advies van de reclassering een bijdrage wordt geleverd aan het D&R-plan.

We concluderen dat op over het algemeen de samenwerking tussen 3RO en DJI op een efficiënte wijze is georganiseerd. Op de volgende punten kan de samenwerking efficiënter ingericht worden:

- a. Helderheid over de informatie die de casemanager van de reclasseringswerker wenst te ontvangen, zodat deze informatie aanvullend is op informatie waar de casemanager zelf ook toegang toe heeft via JD Online. Duidelijke taak- en werkafspraken bevorderen de samenwerking (zie hoofdstuk 3);
- b. De meerwaarde van de samenwerking zit onder meer in de gezamenlijke duiding van informatie, om vervolgens in dialoog tussen DJI en 3RO te bepalen of en hoe de reclassering een bijdrage kan leveren aan het opstellen van een D&R-plan. Juist op dit punt is men nog zoekend wie de regierol heeft om de dialoog op te starten;
- c. De informatie-uitwisseling tussen DJI en 3RO kan efficiënter ingericht kan worden. Er is kritiek op het hanteren van het werkdocument. Ook spreken veel respondenten de behoefte uit voor een centraal punt waar reclasseringswerkers en casemanagers hun informatie in het kader van 'Samen starten' kunnen registreren en uitwisselen.

Het werkproces 'Samen starten' kost meer tijd dan vooraf gedacht. Men is overtuigd dat de samenwerking kwaliteit oplevert voor het D&R-plan van gedetineerden, maar met name casemanagers ervaren extra tijdsinspanning. In tegenstelling tot 3RO hebben zij geen uren toegekend gekregen voor 'Samen starten', terwijl zij dit wel wenselijk achten.

Uit bovenstaande punten kan worden afgeleid dat op de aspecten 'duidelijke taak- en werkafspraken', 'voldoende middelen om doelen te bereiken' en 'tijd' uit het model voor een succesvolle samenwerking (hoofdstuk 3) nog winst valt te behalen. De overige drie factoren zijn daarentegen goed gewaarborgd in het werkproces 'Samen starten'. Zo is er een gemeenschappelijk belang en doel, wat essentieel is voor een succesvolle samenwerking. Daarnaast is sprake van onderling vertrouwen tussen DJI en 3RO, wat het samenwerkingsverband in het werkproces bevordert. Ook wordt de meerwaarde van de samenwerking door zowel betrokkenen respondenten van DJI als 3RO gezien. De informatiepositie is veel sterker, aldus betrokkenen. Ze zien de complementariteit in elkaars kennis en visie en de verwachting is dat dit een positief effect heeft op de re-integratie en recidivevermindering van de gedetineerde.

Het traject van 'binnen' naar 'buiten' verloopt meer geleidelijk, is de ervaring van respondenten. Er vindt overleg plaats over mogelijke interventies/reclasseringsactiviteiten die noodzakelijk zijn voor de gedetineerden om binnen al in te zetten. Zorgelijke casussen komen door de samenwerking in 'Samen starten' eerder in beeld bij de reclassering.

Naast deze hoofdvraag is een aantal deelvragen geformuleerd. In onderstaande tabel zijn de antwoorden per deelvraag kort weergegeven.

Deelvraag	Beknopte beantwoording
Zijn de werkprocessen en de taakafbakening daarbinnen tussen DJI en 3RO voldoende uitgewerkt?	De taakafbakening tussen DJI en 3RO is voldoende helder. Zowel casemanagers als reclasseringswerkers weten wat er van hen verwacht wordt in het kader van de samenwerking. Er wordt volgens respondenten complementair aan elkaar gewerkt. De volgende aandachtspunten zien we ten aanzien van de taakafbakening: <ul style="list-style-type: none"> • Reclasseringswerkers worstelen met de benodigde informatie die zij aan de casemanager na stap 2 kunnen aanleveren, zodat dit ook daadwerkelijke 'nieuwe' informatie betreft die de casemanager niet uit JD Online kan halen. • Het onderdeel van stap 2 waarin gezamenlijke duiding wordt gegeven aan informatie die beide partners hebben verzameld, betreft op dit moment een aandachtspunt. Er is geen eenduidige verwachting wie de regie pakt om deze duiding te organiseren. • We merken op dat reclasseringswerkers worstelen met de taakinvulling rond het leveren van een actieve bijdrage aan het D&R-plan (stap 3). Zij denken veelal vanuit het kader om reclasseringsproducten in te zetten.
Slaagt 3RO erin bij alle gedetineerden een check op informatie te doen? Wordt de aanwezige informatie ook ter kennis gebracht aan de casemanager?	3RO slaagt er in bijna alle PI's in om een check op informatie te doen, op de lijst van gedetineerden die zij van DJI ontvangen. Indien dit niet lukt heeft dit te maken met de hoge instroom in een PI. In het overgrote deel wordt de informatie vanuit 3RO overgedragen aan de casemanager. Een aandachtspunt in het werkproces betreft het hanteren van het werkdocument. Veel respondenten geven aan dat dit geen bruikbaar instrument betreft. Meerdere PI's geven aan dat reclasseringswerkers de informatie via mail communiceren naar de casemanager.
Is er een eenduidige notie bij welke casussen de reclassering een actieve bijdrage levert aan het opstellen van het D&R-plan?	Er is op dit moment onduidelijkheid bij betrokkenen over de vraag wat de actieve bijdrage van 3RO inhoudt. Dit wordt mede veroorzaakt omdat het werkproces nieuw is en men ervaring moet opdoen met de samenwerking in de stappen 3 en 4 van het werkproces. Op basis van ervaring met de vernieuwde werkwijze en samenwerking, zal de gewenste eenduidige notie meer gaat ontstaan. De primaire reactie is veelal nog gericht op het inzetten van reclasseringsproducten, zoals het schrijven van een volledig reclasseringsadvies.
Leidt aanwezigheid van de reclassering in de PI tot het naar voren halen van reclasseringsactiviteiten?	De ervaring van betrokkenen is dat door de aanwezigheid van de reclasseringswerkers in de PI korte lijntjes ontstaan tussen DJI en 3RO en men beter op de hoogte is van elkaars expertise, wat ten goede komt voor het D&R-plan van de gedetineerde. Door de samenwerking en afstemming in het kader van 'Samen starten' komen gedetineerden eerder in beeld bij de reclassering, waardoor de reclassering eerder taken op kan pakken. Interventies gericht op de re-integratie van de gedetineerde worden zodoende - waar wenselijk en mogelijk - naar voren gehaald waardoor het traject van binnen naar buiten meer geleidelijk verloopt.
Zijn er efficiencyverbeteringen mogelijk binnen de bestaande taakverdeling tussen reclassering en DJI?	Door de samenwerking wordt informatie vanuit beide expertises gebundeld en ontstaat er als gevolg daarvan (in de meeste gevallen) een completer beeld van de gedetineerde. Waar casemanagers hun blik met name op het detentietraject richten, richt de reclassering haar blik meer op de levensloop voor en na detentie. Deze twee 'brillen' om naar een gedetineerde te kijken, zijn complementair aan elkaar.
Is de samenwerking zodanig vormgegeven dat de kwaliteiten van de verschillende partijen optimaal worden benut?	De volgende knelpunten worden ervaren in de uitvoering van het werkproces en in de samenwerking: <ul style="list-style-type: none"> • Gebrek aan werkplekken voor reclasseringswerkers in de PI. Fysiek samen in één ruimte werken, is een werkzaam element om elkaar beter te leren kennen en snel af te stemmen; • Het gebrek aan een centraal opslagpunt of registratiesysteem; • De werkdruk door de hoge caseload bij casemanagers waardoor het implementeren en vormgeven van de werkwijze 'Samen starten' niet altijd prioriteit krijgt; • Het werkproces stagneert op dit moment in veel PI's na de screeningsfase. Er is onduidelijkheid bij wie het initiatief ligt om de gezamenlijke duiding te organiseren. Ook de focus op reclasseringsproducten door 3RO in de stappen 3 en 4 draagt eraan bij dat aan deze stappen op dit moment minder invulling wordt gegeven.

Tabel 1. Antwoorden per deelvraag

4.2 Aanbevelingen

We hebben op basis van de evaluatie de volgende aanbevelingen geformuleerd:

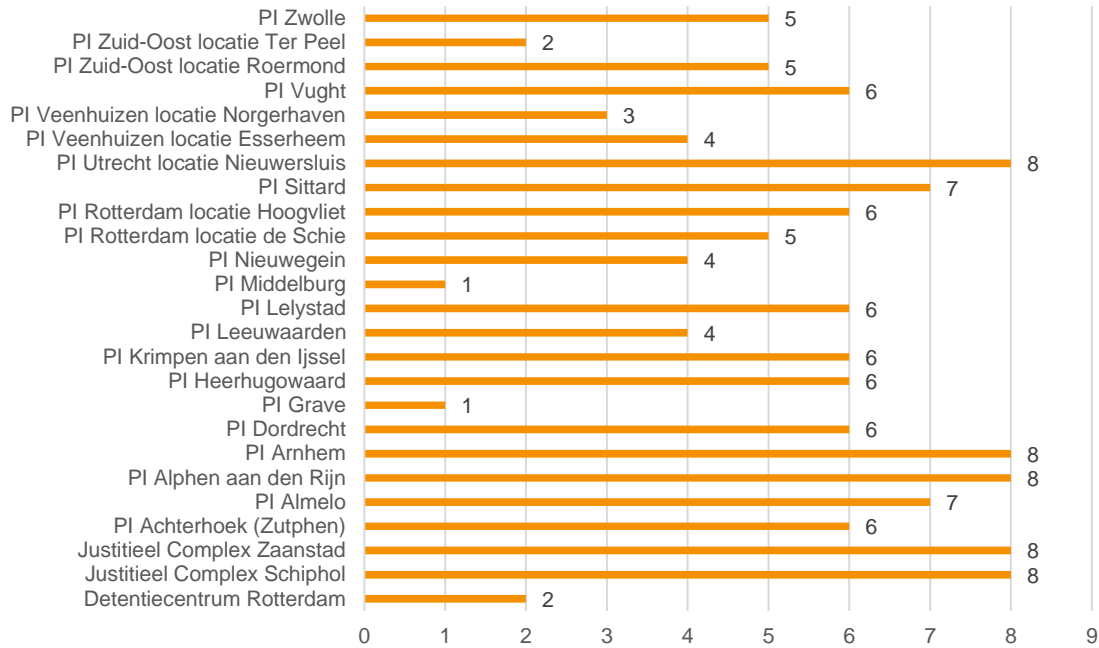
- a. De implementatie van het werkproces 'Samen starten' vindt plaats: casemanagers en reclasseringswerkers geven met elkaar binnen de PI het werkproces concreet vorm en leren elkaar door deze samenwerking beter kennen. De eerste stappen van het werkproces zijn geïmplementeerd en de beoogde samenwerking wordt voor de betrokkenen steeds meer onderdeel van het dagelijks handelen. Het eigen maken van het volledige werkproces, de gewenning om elkaar 'structureel' op bepaalde momenten op te zoeken, kost tijd.
We adviseren om periodiek op een laagdrempelige manier **reflectie te organiseren tussen betrokken casemanagers en reclasseringswerkers**. Op deze momenten staan ze bewust stil bij de samenwerking, de verwachtingen van elkaar in de samenwerking en de knelpunten die opgelost moeten worden.
De groepsinterviews die we in vijf PI's hebben gehouden, hadden - naast het valideren van onze onderzoeksresultaten - tot doel om deze reflectie te organiseren. We merkten dat tijdens deze momenten concrete afspraken werden gemaakt om ervaren knelpunten op te lossen en de dialoog met elkaar eraan bijdroeg dat professionals nog beter zicht kregen op elkaars (on)mogelijkheden.
Naast reflectie in een PI, adviseren we ook om periodieke reflectie tussen PI's te organiseren. Dit kan door gezamenlijke kennisdagen en/of door mooie voorbeelden of korte interviews met betrokken professionals te delen.
- b. Een **nadere verkenning naar de extra tijdsinspanning** die het werkproces oplevert voor de betrokken professionals. De verwachting was dat de uitvoering van het werkproces voor casemanagers geen extra tijd kost, omdat het D&R-proces zoals binnen het gevangeniswezen gehanteerd de basis vormt voor de samenwerking. DJI heeft dan ook geen uren toegekend gekregen per medewerker voor het werkproces 'Samen starten', daar waar 3RO dit wel heeft gekregen. Echter geven casemanagers aan een extra tijdsinspanning te ervaren.
- c. Heb aandacht voor de onduidelijkheden die op dit moment worden ervaren ten aanzien van het werkproces 'Samen starten' worden ervaren:
 - i. Er is onduidelijkheid over de partij die regie neemt in het organiseren van de gezamenlijke duiding van de informatie die is verzameld over een gedetineerde. Omdat deze stap cruciaal is, om vervolgens af te stemmen over de betrokkenheid van de reclassering bij het opstellen van een D&R-plan, adviseren we om met landelijke communicatie - bijvoorbeeld gekoppeld aan de inzichten uit deze rapportage – **aandacht te vragen voor het belang van het beleggen van deze regie**.
 - ii. Reclasseringswerkers hebben behoefte aan meer **kaders ten aanzien van hun handelingsrepertoire** in het werkproces 'Samen starten'. Dit richt zich onder meer op het denken en handelen buiten de reguliere producten en de invulling van hun rol en bijdrage in de samenwerking bij gedetineerden die kort gestraft zijn. Een handleiding waarin beschreven staat wat 3RO in de korte detentieperiode van kort ingeslotenen – in samenwerking met DJI – kan doen wordt door reclasseringswerkers als mogelijk hulpmiddel genoemd. Daarnaast hebben reclasseringswerkers behoefte aan meer duidelijkheid over de informatie die voor casemanagers aanvullend is op de informatie die ze uit JD Online kunnen halen.
- d. **Onderzoek de mogelijkheden** om tegemoet te komen aan de veel gehoorde behoefte ten aanzien van een **gezamenlijke registratiesysteem** of gezamenlijke schijf om informatie op te slaan en uit te wisselen. Dit kan bijvoorbeeld door te bekijken of het mogelijk is om reclasseringswerkers toegang te geven tot Tulp (tabblad ORZ). Vanuit privacy oogpunt is het werkdocument noodzakelijk, omdat deze duidelijk maakt welke informatie gedeeld mag worden tussen de reclasseringswerker en casemanager. Echter, we adviseren om te bekijken of het werkdocument zoals dat momenteel wordt benut, aanpassing heeft.

A. Uitwerking vragenlijst DJI

De vragenlijst is eind februari 2023 uitgezet.

Algemene informatie

1. Welke PI bent u werkzaam?

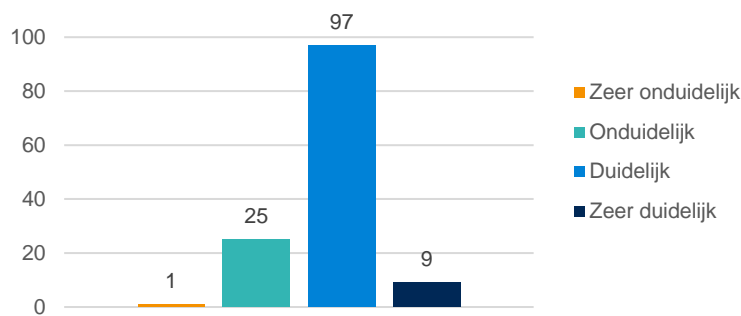


Figuur 8. Resultaten vraag 1 DJI

Bekendheid met de samenwerkingsafspraken t.a.v. 'Samen starten'

2. In hoeverre zijn de afspraken in het werkproces 'Samen starten' duidelijk?

Het overgrote deel van de casemanagers vindt de afspraken in het werkproces 'Samen starten' duidelijk (73%) of zelfs zeer duidelijk (7%). Zij geven aan dat de grote lijnen van het werkproces duidelijk zijn en dat men elkaar goed weet te vinden. Ongeveer 19% vindt de afspraken nog onduidelijk en één respondent geeft zelfs aan dat hij/zij de afspraken zeer onduidelijk vindt. De onduidelijkheid zit, ook volgens de groep die 'duidelijk' antwoordde, vooral in de uitvoering. Men is nog zoekend hoe hier in de praktijk de samenwerking exact vorm te geven. Daarnaast is er met name onduidelijkheid over de taakverdeling. Het is onduidelijk wie precies wat moet doen en wat DJI en 3RO van elkaar kunnen verwachten. Er zijn geen duidelijke richtlijnen, waardoor het zoekende is hoe invulling moet worden gegeven aan de samenwerking, aldus de respondenten die aangeven dat de afspraken (zeer) onduidelijk zijn.



Figuur 9. Resultaten vraag 2 DJI

Mate waarin de samenwerkingsafspraken t.a.v. 'Samen starten' worden nageleefd

De volgende vragen hebben betrekking op de verschillende stappen in het werkproces 'Samen starten'. Het werkproces start op het moment dat er vanuit de PI een signaal naar reclassering gaat met het bericht dat er een nieuwe insluiting is, waarna de volgende stappen volgen:

Stap 1. Beoordeling mate van bekendheid bij reclassering

Stap 2. Delen en duiden van de beschikbare informatie

Stap 3. Actieve bijdrage reclassering bij opstellen concept D&R-plan

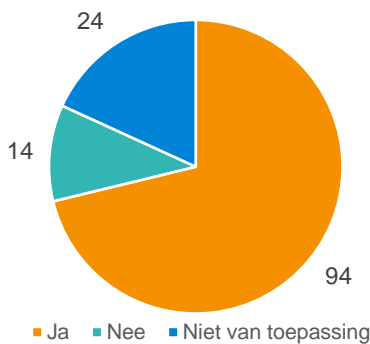
Stap 4. Reclasseringsinzet t.b.v. uitvoering D&R-plan en wettelijke taken

Stap 1. Beoordeling mate van bekendheid bij 3RO

In deze stap stelt de reclasseringswerker op basis van het signaal van DJI vast of en in welke mate de gedetineerde bekend is bij de reclassering. Vervolgens beoordeelt de reclasseringswerker of deze bekendheid directe aanleiding is om informatie te delen met de casemanager. In deze stap wordt dus beoordeeld óf er informatie gedeeld gaat worden.

3. Lukt het om voor iedere nieuwe insluiting een signaal te geven aan de reclasseringswerker in de PI?

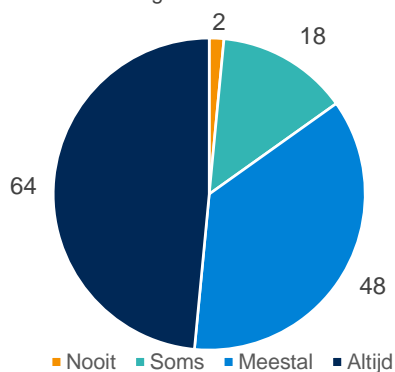
Het merendeel van de casemanagers (71%) geeft aan dat het lukt om voor iedere nieuwe insluiting een signaal te geven aan de reclasseringswerker in de PI. Bij 11% van de casemanagers lukt het niet om dit te doen. Hoge werkdruk speelt hierin een rol, soms is er geen tijd om iedere gedetineerde te melden. Daarnaast wordt aangegeven dat het nieuwe werkproces nog 'eigen' gemaakt moet worden. Casemanagers zijn het nog niet helemaal gewend dat zij voor iedere nieuwe insluiting een melding moeten doen bij 3RO. Daarnaast kan het voorkomen dat de gedetineerde zelf niet wil meewerken of dat de gedetineerde te kort ingesloten zit. In dergelijke gevallen wordt het signaal ook niet aan 3RO doorgegeven.



Figuur 10. Resultaten vraag 3 DJI

4. In hoeverre ontvangt u terugkoppeling van de reclasseringswerker of de gedetineerde al dan niet bekend is bij de reclassering c.q. de reclassering beschikt over relevante informatie?

Bijna de helft van de casemanagers (48%) geeft aan dat zij altijd terugkoppeling van de reclassering ontvangen of de gedetineerde al dan niet bekend is bij de reclassering c.q. beschikt over relevante informatie. Het kan voorkomen dat het onbekend is welke reclasseringswerker de gedetineerde heeft gescreend. 36% van de casemanagers ontvangt meestal terugkoppeling van de reclassering en 14% van de casemanagers geeft aan soms terugkoppeling van de reclassering te ontvangen. Hierbij kan de mate van terugkoppeling verschillen per reclasseringswerker/reclasseringsorganisatie. Ook geeft een respondent aan dat hij/zij alleen terugkoppeling ontvangt op aanvraag. Tot slot geven twee casemanagers aan nooit terugkoppeling te ontvangen vanuit de reclassering. Hierbij geeft een casemanager aan dat dit komt doordat er momenteel niemand gekoppeld is aan de afdeling.



Figuur 11. Resultaten vraag 4 DJI

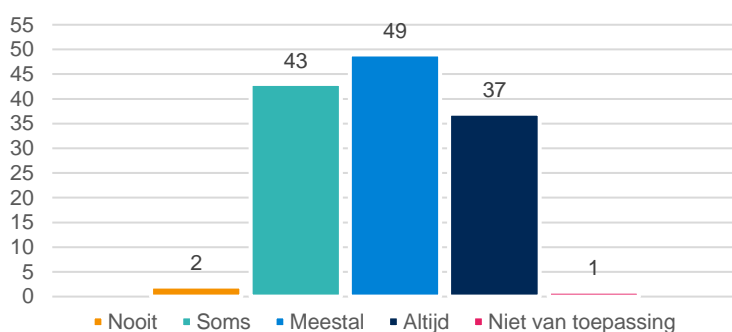
Stap 2. Delen en duiden beschikbare informatie

In deze stap wordt beoordeeld welke informatie gedeeld gaat worden. Deze stap bestaat uit twee onderdelen:

1. Ophalen en analyseren informatie die bekend is bij de reclassering: bepalen welke informatie relevant is om te delen;
2. Uitwisselen en duiden van informatie in de samenwerking tussen reclasseringswerker en casemanager: verrijken van het beeld van gedetineerde en gezamenlijk bepalen of een actieve rol van de reclassering bij het opstellen van het D&R-plan gewenst is en hoe deze rol wordt ingevuld.

5. In hoeverre is de informatie vanuit de reclassering volgens u een verrijking van het beeld van de gedetineerde?

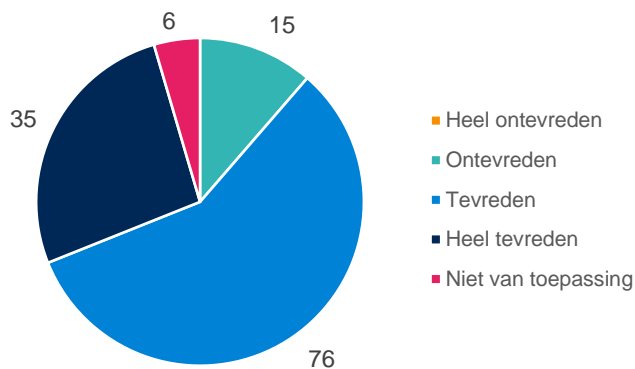
28% van de respondenten geeft aan dat de informatie vanuit de reclassering altijd een verrijking is voor het beeld van de gedetineerde en 37% vindt dat dit meestal het geval is. De reclassering geeft vaak meer inhoudelijke informatie, waardoor een volledig beeld van de gedetineerde gecreëerd kan worden. "Je leest vanuit een ander perspectief de verklaring van het gedrag van de gedetineerde en diens problematiek. Het zorgt voor meer achtergrondinformatie die de gedetineerde vaak zelf niet zal vertellen, maar wel van belang kan zijn voor onder andere het opstellen van re-integratiedoelen in het D&R-plan". Daarentegen geeft 33% van de respondenten aan dat de informatie vanuit de reclassering slechts soms bijdraagt aan een verrijking van het beeld van de gedetineerde en volgens twee respondenten is dit nooit het geval. Het werkdocument is veelal gevuld met informatie uit reclasseringsrapporten, die via JD-online door de casemanagers in te zien zijn. Een respondent geeft aan dat hij/zij hierover geen oordeel kan vellen, omdat vanuit de reclassering vaak de terugkoppeling komt dat er onvoldoende of te oude informatie beschikbaar is.



Figuur 12. Resultaten vraag 5 DJI

6. Wat is uw mening over de samenwerking en dialoog met de reclasseringswerker bij het samen duiden van de informatie t.b.v. het bepalen of de bijdrage van de reclassering gewenst is bij het opstellen van het D&R-plan (en wat deze bijdrage dan moet zijn)?

Het overgrote deel van de casemanagers is tevreden dan wel heel tevreden over de samenwerking en dialoog met de reclasseringswerker bij het samen duiden van de informatie ten behoeve van het bepalen of de bijdrage van de reclassering gewenst is bij het opstellen van het D&R-plan. De aanwezigheid van de reclasseringswerkers in de PI zorgt voor korte lijnen en door de informatie-uitwisseling komt beter in beeld wat de beste oplossing in een casus is. Daarnaast gaan 3RO en DJI eerder het gesprek aan over het plan van aanpak, waardoor beide partijen op één lijn richting vervolg zitten. Wel geeft een deel van de casemanagers aan dat de samenwerking met betrekking tot het opstellen van het D&R-plan nog verbeterd kan worden. In veel PI's is pas recent gestart met de samenwerking, waardoor ook deze processtap nog meer vorm moet krijgen. Vijftien casemanagers zijn ontevreden over de samenwerking en dialoog met de reclasseringswerkers. Men is voornamelijk nog zoekend hoe de informatie met elkaar gedeeld moet worden en wat DJI en 3RO hierin van elkaar mogen verwachten. Er is nog onduidelijkheid over welke functie welke taken volbrengt en soms ontbreken er faciliteiten om de taken zorgvuldig uit te voeren. De informatie wordt vaak wel gedeeld, maar vervolgens wordt hier geen vervolg aan gegeven. Tot slot geven zes respondenten aan dat deze vraag voor hen niet van toepassing is. De samenwerking is volgens hen nog te kort om een oordeel te kunnen vellen over deze vraag.



Figuur 13. Resultaten vraag 6 DJI

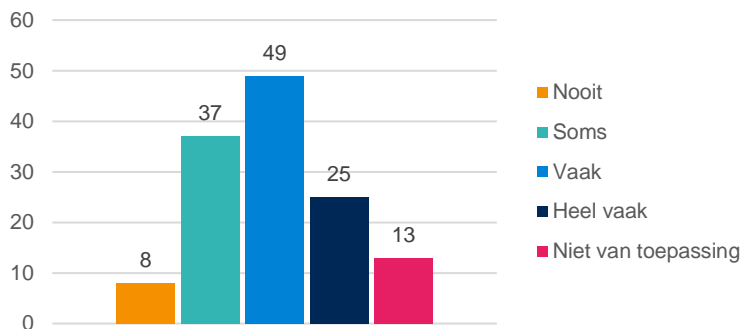
Stap 3. Aanvullend onderzoek en advisering

Het doel van deze stap is het leveren van een actieve bijdrage van de reclassering door middel van aanvullende analyse en/of advisering vanuit de reclassering bij het opstellen van het D&R-plan van de gedetineerde, indien noodzakelijk. De bijdrage vanuit de reclassering kan zijn:

- Een aanvullende analyse op beschikbare informatie van stap 2;
- Een reclasseringsadvies bij het opstellen D&R-plan;
- Deelname aan het eerste trajectgesprek (op basis van beschikbare informatie en/of op basis van een aanvullende analyse of reclasseringsadvies).

7. Indien de reclasseringswerker wordt betrokken bij het opstellen van het D&R-plan: In hoeverre draagt de geleverde bijdrage van de reclasseringswerker bij aan het opstellen van het D&R-plan?

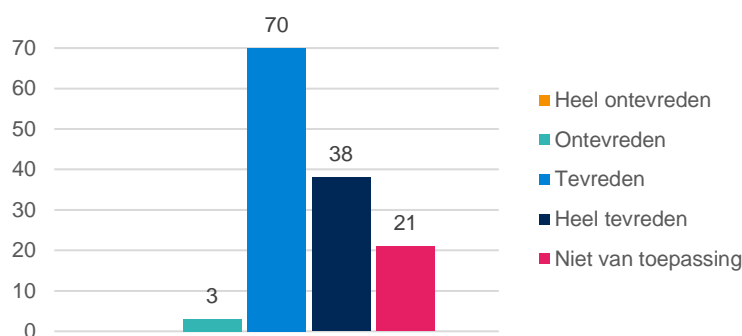
Het merendeel van de casemanagers vindt dat de geleverde bijdrage van de reclasseringswerker vaak (37%) of zelfs heel vaak (19%) bijdraagt aan het opstellen van het D&R-plan. Er wordt met name gewezen op de informatie die volgt uit de screening van de reclassering en mede op basis daarvan wordt het traject en het D&R-plan vormgegeven. Daarnaast geven 37 casemanagers (28%) aan dat de geleverde bijdrage van de reclasseringswerker soms bijdraagt aan opstellen van het D&R-plan en volgens acht (6%) casemanagers is dit nooit het geval. Voor dertien casemanagers is deze vraag niet van toepassing, omdat zij hier nog niet mee te maken hebben gehad.



Figuur 14. Resultaten vraag 7 DJI

8. Indien de reclasseringswerker wordt betrokken bij het opstellen van het D&R-plan: In hoeverre bent u tevreden over de samenwerking met de reclasseringswerker bij het opstellen van het D&R-plan?

Over het algemeen zijn de casemanagers tevreden dan wel heel tevreden. De samenwerking is een aanvulling op het D&R-plan en het is fijn om hierin samen op te trekken. De communicatie met 3RO is goed en de reclasseringswerkers zijn goed benaderbaar. Een aantal casemanagers geeft aan dat de samenwerking nog meer vorm moet krijgen bij het opstellen van het D&R-plan, bijvoorbeeld door de reclasseringswerker vaker aan te laten sluiten bij het trajectgesprek. Sommige casemanagers vinden de algemene samenwerking goed, maar zij zijn van mening dat er voor de reclassering geen rol is in het opstellen van het D&R-plan. De reclassering schrijft een advies en dit neemt de casemanager mee in het plan, aldus deze respondenten. Drie casemanagers zijn ontevreden over de samenwerking in het kader van het opstellen van het D&R-plan. Hiervan geeft een casemanager aan dat er na ontvangst van het D&R-adviesrapport vrij weinig samenwerking meer is wat betreft het opstellen van het D&R-plan. Een andere casemanager geeft aan het ontbreken van een gezamenlijk systeem deze samenwerking belemmert. Het zou helpen als de reclasseringswerkers ook in Tulpselectie kunnen werken en daar hun rapportages in kunnen zetten. Tot slot is deze vraag voor 21 casemanagers niet van toepassing, dit is bij hen nog niet aan de orde geweest. Wel wekken de antwoorden de suggestie dat een deel van deze casemanagers nog geen duidelijk beeld heeft van deze stap in het werkproces. Ze spreken enkel over het opvragen van D&R-adviesrapporten, terwijl de bijdrage van de reclassering in het kader van 'Samen starten' breder is dan dat.



Figuur 15. Resultaten vraag 8 DJI

Stap 4. Reclasseringsinzet t.b.v. uitvoering D&R-plan en wettelijke taken

Deze stap is gericht op begeleiding en advisering tijdens detentie (na vier weken/ eerste trajectgesprek) t.b.v. een aantal specifieke groepen gedetineerden.

9. Kunt u een korte beschrijving geven van uw ervaringen met de reclasseringsinzet ten behoeve van begeleiding en advisering tijdens detentie?

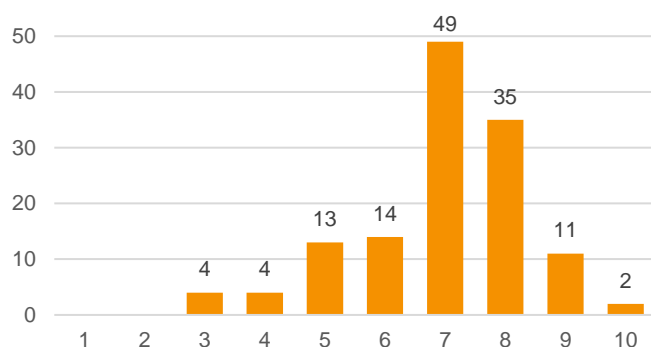
Nog niet alle PI's komen aan deze stap toe en kunnen hun ervaringen met betrekking tot deze stap dus nog niet delen. Wanneer men wel aan deze stap toekomt stelt men dat met name de korte lijnen, die door de samenwerking zijn geïntensiveerd, zeer waardevol zijn. Hierdoor kan in het traject van de gedetineerde snel met elkaar geschakeld worden en daar waar nodig snel acties worden uitgezet. De reclasseringswerkers denken mee in de mogelijkheden die binnen detentie geboden kunnen worden. Zo weten casemanagers nu meer over de werkwijze van de reclassering en hebben zij meer informatie over welke mogelijkheden er zijn met betrekking tot het volgen van trainingen en interventies van de reclassering. Dit alles zorgt uiteindelijk voor meer perspectief voor de gedetineerden.

Sommige casemanagers geven aan dat de reclassering voornamelijk een adviserende rol en minder een begeleidende rol heeft, omdat ze slechts betrokken worden ten tijde van een opdracht. Reclasseringsinzet gedurende detentie bestaat dan ook veelal uit het inzetten van losse acties.

Slotvragen

10. Hoe tevreden bent u over de samenwerking met de reclassering door het uitvoeren van het werkproces 'Samen starten'?

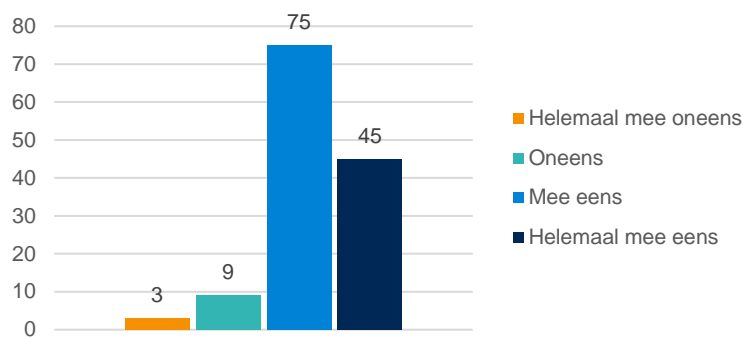
Het gemiddelde rapportcijfer is een 6,9. De casemanagers die wat kritischer zijn over de samenwerking geven onder andere aan dat het werkdocument en de informatie die de reclassering deelt overbodig is, omdat zij dit zelf al in JD-online kunnen opzoeken. Ook geeft iemand aan dat de bereidwilligheid van beide partijen er wel is, maar dat de uitwerking van het project in de PI nog niet optimaal is. Redenen hiervoor zijn onder andere het gebrek aan faciliteiten en onduidelijkheden over het proces en rolverdeling. Het overgrote deel van de casemanagers is overwegend tevreden over de samenwerking met de reclassering in het kader van 'Samen starten'. De aanwezigheid van de reclassering in de PI zorgt voor korte lijnen, waardoor er snel overleg en afstemming mogelijk is. Maar omdat de samenwerking in het kader van 'Samen starten' nog relatief nieuw is, moet de samenwerking nog meer vorm krijgen. Dit proces is nog in ontwikkeling. Men is nog zoekende naar de precieze invulling van het werkproces. Daarnaast kan de samenwerking geoptimaliseerd worden als reclasseringswerkers toegang krijgen in Tulpselectie.



Figuur 16. Resultaten vraag 10 DJI

11. Stelling: de fysieke aanwezigheid van de reclasseringswerker in de PI zorgt voor de continuïteit in het traject van de gedetineerde

Het overgrote deel van de reclasseringswerkers is het helemaal eens (45) dan wel eens (75) met bovenstaande stelling. De lijnen zijn korter, waardoor er snel geschakeld kan worden. De casemanager heeft snel de informatie die hij/zij nodig heeft, zoals betrokkenen bij een v.i.-advies, tot zijn/haar beschikking. Daarnaast denkt de reclassering mee in het traject en kan snel contact leggen met bepaalde instanties buiten. Door de korte lijnen ontstaat er een beter en realistischer plan, omdat snelle en directe informatie-uitwisseling kan plaatsvinden wat uiteindelijk zorgt voor meer continuïteit in het traject. Ook de gedetineerden kunnen sneller in contact komen met de reclassering als zij bijvoorbeeld een hulpvraag hebben. Voor hen is het daarnaast prettig om een vast aanspreekpunt van de reclassering te hebben. Wanneer er geen tot weinig wisselingen zijn in contactpersonen, bevordert dit de voortgang van het traject. Een klein deel van de casemanagers zijn het helemaal oneens (3) of oneens (9) met de stelling. Volgens hen zijn er wel korte lijnen ontstaan door de aanwezigheid van de reclassering in de PI, maar dragen deze korte lijnen nog niet bij aan meer continuïteit in het traject van de gedetineerde. Continuïteit zou volgens hen bevorderd kunnen worden door reclasseringswerkers te koppelen aan gedetineerden.



Figuur 17. Resultaten vraag 11 DJI

12. Welke positieve ervaringen heeft u met de samenwerking met de reclassering bij de uitvoering van het werkproces 'Samen starten'?

De grootste meerwaarde wordt gezien in de kortere lijnen die zijn ontstaan tussen casemanager en reclasseringswerker. Er kan gemakkelijk geschakeld worden en mede daardoor ontstaat een duidelijk beeld van de gedetineerde. Ook de extra informatie die zij ontvangen vanuit de reclassering draagt hieraan bij en is van toegevoegde waarde voor het D&R-plan. Daarnaast krijgt men een kijkje in elkaars werkveld, waardoor casemanagers een steeds beter beeld krijgen van wat het reclasseringswerk nu inhoudt en waar zij hun voor in kunnen schakelen. Tot slot verloopt de begeleiding en advisering ten behoeve van het vervoltraject beter, waardoor het traject van binnen naar buiten beter op elkaar aansluit.

13. Wat zijn voor u knelpunten in de samenwerking met de reclassering bij de uitvoering van het werkproces?

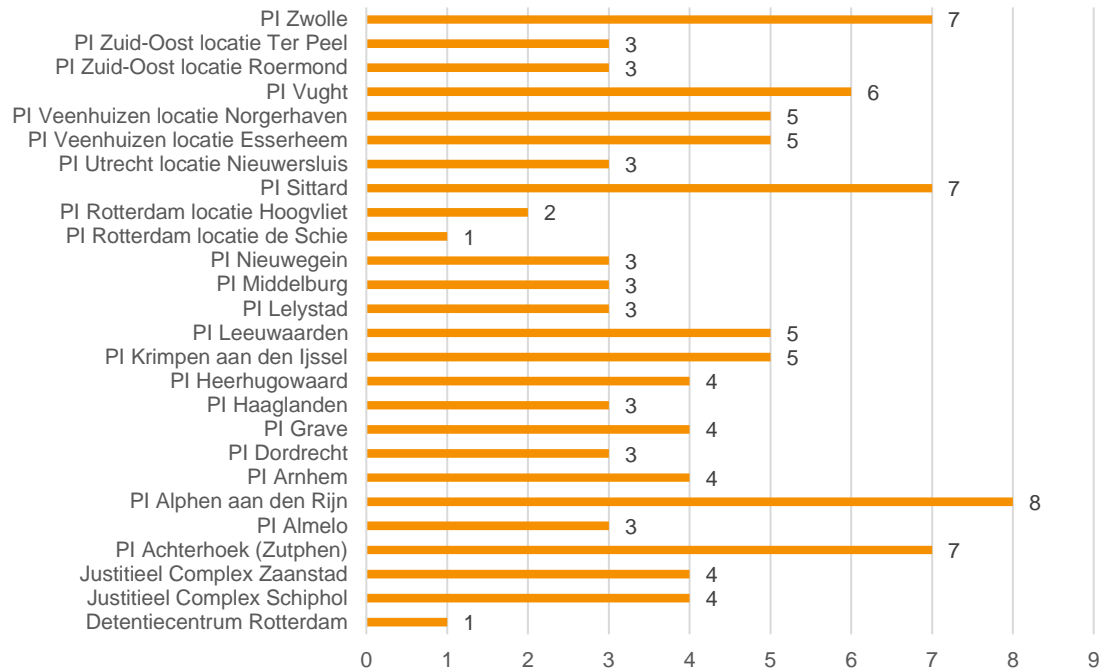
Een aantal casemanagers geeft aan soms nog zoekend te zijn in de precieze uitvoering van het werkproces in de praktijk. Men weet soms nog niet exact wat de afspraken nu zijn en wat zij van de reclasseringswerkers mogen verwachten. Daarnaast wordt het gemis van een systeem waarin gezamenlijk gewerkt kan worden regelmatig genoemd. Ook het gebrek aan faciliteiten, zoals een degelijke werkplek voor zowel casemanager als reclasseringswerker, is een knelpunt dat vaker terugkomt. Casemanagers geven bovendien aan dat reclasseringswerkers binnen eenzelfde PI de stappen in het werkproces niet altijd op de zelfde manier uitvoeren. Bijvoorbeeld, de ene reclasseringswerker geeft wel terugkoppeling als de gedetineerde niet bekend is en de andere reclasseringswerker doet dit niet. Ook is er binnen de reclassering niet altijd een eenduidig beeld over wanneer informatie nog relevant is om te delen. Dergelijke afspraken moeten intern nog beter gecommuniceerd worden. Een ander belangrijk knelpunt ziet op de tijdsinspanning voor DJI. 3RO heeft per medewerker uren voor het project gekregen, bij DJI moet 'Samen starten' aansluiten op de reguliere werkzaamheden. Echter hebben casemanagers naast de samenwerking met 3RO ook vele andere taken/afspraken, waardoor zij minder tijd beschikbaar hebben voor 'Samen starten' dan reclasseringswerkers. Tot slot geeft men aan dat het werkproces veel administratie met zich meebrengt.

B. Uitwerking vragenlijst 3RO

De vragenlijst is eind februari 2023 uitgezet.

Algemene informatie

1. In welke PI heeft u ervaring opgedaan met het werkproces?

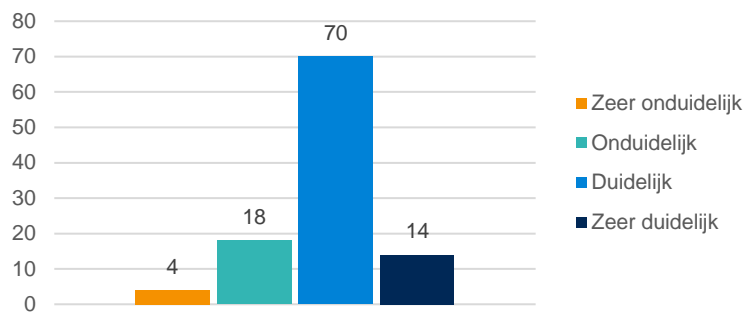


Figuur 18. Resultaten vraag 1 3RO

Bekendheid met de samenwerkingsafspraken t.a.v. 'Samen starten'

2. In hoeverre zijn de afspraken in het werkproces 'Samen starten' duidelijk?

Het merendeel van de reclasseringswerkers geeft aan dat de afspraken in het werkproces 'Samen starten' duidelijk (66%) of zelfs zeer duidelijk (13%) zijn. De afspraken worden over het algemeen als duidelijk ervaren, maar in de praktijk moet de samenwerking nog verder vorm krijgen. 17% geeft aan dat de afspraken onduidelijk zijn en vier respondenten geven aan dat de afspraken in het werkproces 'Samen starten' zeer onduidelijk zijn. Afspraken worden interpreteerbaar bevonden en men vindt de afspraken niet concreet genoeg. Daarnaast is men nog zoekende naar een modus hoe de reclassering te werk moet gaan en welke mogelijkheden er zijn. Tot slot is er onduidelijkheid over de taakverdeling tussen DJI en 3RO. Er is onvoldoende duidelijk welke partij verantwoordelijk is per taak.



Figuur 19. Resultaten vraag 2 3RO

Mate waarin de samenwerkingsafspraken t.a.v. 'Samen starten' worden nageleefd

De volgende vragen hebben betrekking op de verschillende stappen in het werkproces 'Samen starten'. Het werkproces start op het moment dat er vanuit de PI een signaal naar reclassering gaat met het bericht dat er een nieuwe insluiting is, waarna de volgende stappen volgen:

Stap 1. Beoordeling mate van bekendheid bij 3RO

Stap 2. Delen en duiden beschikbare informatie

Stap 3. Actieve bijdrage reclassering bij opstellen concept D&R-plan

Stap 4: Reclasseringsinzet t.b.v. uitvoering D&R-plan en wettelijke taken

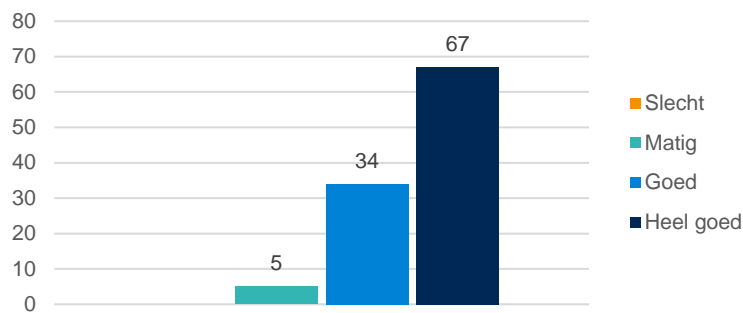
Stap 1. Beoordeling mate van bekendheid bij 3RO

In deze stap stelt de reclasseringswerker op basis van het signaal van DJI vast of en in welke mate de gedetineerde bekend is bij de reclassering. Vervolgens beoordeelt de reclasseringswerker of deze bekendheid directe aanleiding is om informatie te delen met de casemanager. In deze stap wordt dus beoordeeld of er informatie gedeeld gaat worden.

3. In hoeverre lukt het u goed om op basis van het ontvangen signaal te bepalen in welke mate de gedetineerde bekend is bij de reclassering, zodat u kan bepalen of er informatie met de casemanager gedeeld kan worden?

Het overgrote deel van de reclasseringswerkers geeft aan dat het heel goed (63%) of goed (32%) lukt om te bepalen in welke mate de gedetineerde bekend is bij de reclassering. Slechts 5% heeft de optie matig geantwoord.

Reclasseringswerkers vertellen dat op basis van het gesprek met de cliënt en de informatie uit het systeem van 3RO, namelijk IRIS, de visie van de reclassering gedeeld wordt met de casemanager. Indien het lastig wordt bevonden wordt voornamelijk genoemd dat casemanagers al veel informatie uit JD online kunnen halen, dus beschikken over reclasseringsrapporten. Welke informatie is dan relevant om te delen? Welke informatie is nieuw en wanneer is informatie niet meer actueel?



Figuur 20. Resultaten vraag 3 3RO

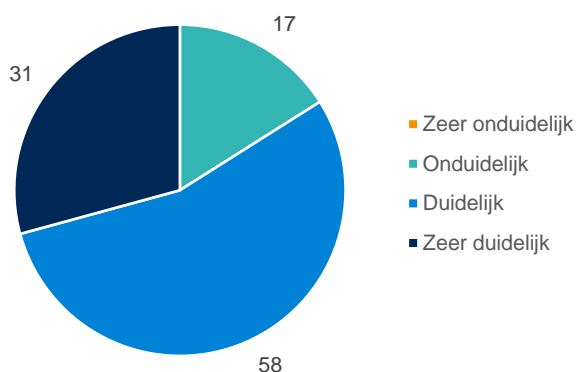
Stap 2. Delen en duiden beschikbare informatie

In deze stap wordt beoordeeld welke informatie gedeeld gaat worden. Deze stap bestaat uit twee onderdelen:

1. *Ophalen en analyseren informatie die bekend is bij de reclassering: bepalen welke informatie relevant is om te delen;*
2. *Uitwisselen en duiden van informatie in de samenwerking tussen reclasseringswerker en casemanager: verrijken van het beeld van gedetineerde en gezamenlijk bepalen of een actieve rol van de reclassering bij het opstellen van het D&R-plan gewenst is en hoe deze rol wordt ingevuld.*

4. In hoeverre is het duidelijk welke informatie over de gedetineerde relevant is om te delen met de casemanager?

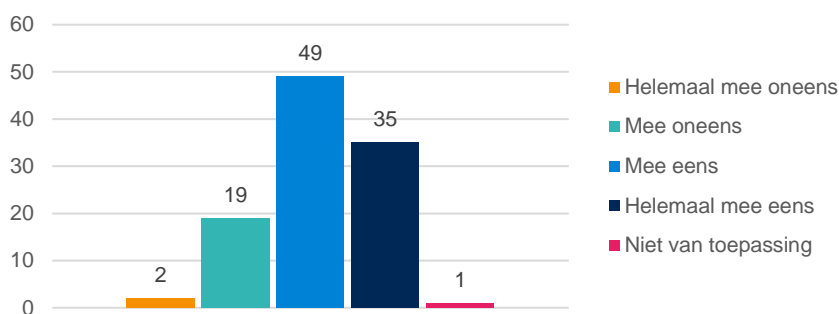
Reclasseringswerkers geven aan over het algemeen geen moeite te hebben met het bepalen van welke informatie relevant is om te delen met de casemanagers. 55% van de respondenten geeft dat dit duidelijk is en 29% vindt dit zelfs zeer duidelijk. De focus van informatie die relevant wordt gevonden om te delen met de casemanager, ligt voornamelijk op het recidiverisico en de criminogene factoren. Een minderheid (16%) geeft aan het onduidelijk te vinden wanneer informatie relevant is om te delen met de casemanager. Een van de redenen die hiervoor wordt gegeven vanuit JC Schiphol is dat gedetineerden kort verblijven, waardoor het lastig in te schatten is welke informatie relevant is. Daarnaast wordt benoemd dat casemanagers al over veel informatie beschikken omdat ze in JD online informatie kunnen opzoeken.



Figuur 21. Resultaten vraag 4 3RO

5. In hoeverre bent u van mening dat de informatie die u verstrekt aan DJI een verrijking is voor het beeld over de gedetineerde?

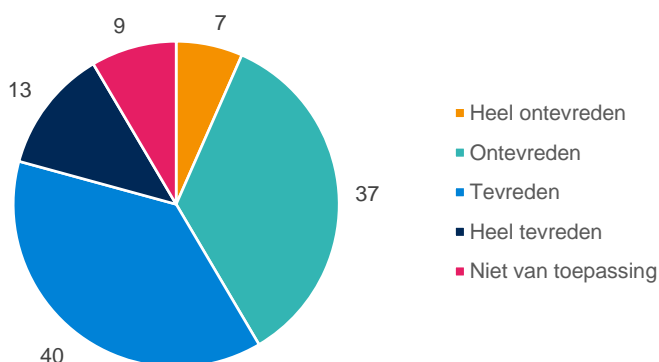
Reclasseringswerkers vinden het een verrijking wanneer er veel informatie over de gedetineerde bekend is en de reclasseringswerker de kern kan samenvatten voor de casemanager. De perspectieven van zowel een reclasseringswerker als casemanager vullen elkaar aan in deze stap van het werkproces. Het merendeel van de reclasseringswerkers is het hier mee eens (46%) of helemaal mee eens (33%). Een minderheid is het oneens (18%) of zelfs helemaal mee oneens (2%). Men geeft aan dat er geen terugkoppeling ontvangen wordt vanuit de casemanagers of dat DJI slechts behoefte heeft aan contactgegevens van betrokken reclasseringswerker.



Figuur 22. Resultaten vraag 5 3RO

6. Wat is uw mening over de samenwerking en dialoog met de casemanager bij het samen duiden van de informatie t.b.v. het bepalen of de bijdrage van de reclassering gewenst is bij het opstellen van het D&R-plan (en wat deze bijdrage dan moet zijn)?

De meningen zijn verdeeld als het gaat over de samenwerking met de casemanagers bij het samen duiden van de informatie ten behoeve van het verrijken van het beeld van de gedetineerde. 12% van de respondenten is heel tevreden en 38% is tevreden over de samenwerking. Daar tegenover staat dat 35% van de respondenten ontevreden is en 7% zelfs heel ontevreden. De samenwerking is met name ontstaan door korte lijntjes die gecreëerd zijn door de aanwezigheid van 3RO in de PI. Men is voornamelijk ontevreden over het feit dat ze geen terugkoppeling ontvangen vanuit de casemanagers. Mogelijke redenen die hiervoor genoemd worden zijn de hoge werkdruk bij casemanagers en het ontbreken van de noodzaak bij casemanagers tot het inzetten van reclassering. Als verbeterpunt wordt genoemd dat er heldere afspraken gemaakt dienen te worden over de rolverdeling.



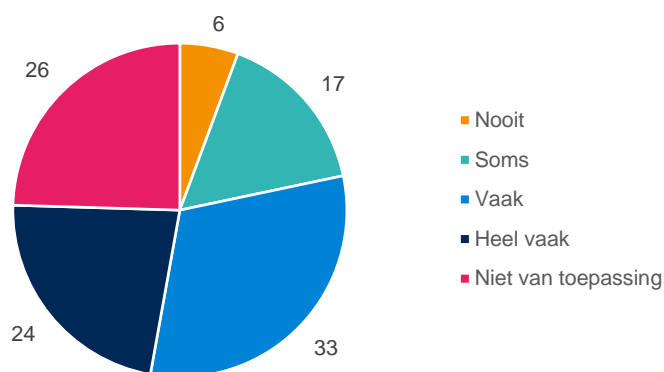
Figuur 23. Resultaten vraag 6 3RO

Stap 3. Aanvullend onderzoek en analyse

Het doel van deze stap is het leveren van een actieve bijdrage door middel van aanvullende analyse en/of advisering vanuit de reclassering bij het opstellen van het D&R-plan van de gedetineerde, indien noodzakelijk.

7. Indien u betrokken wordt bij het opstellen van het D&R-plan: In hoeverre bent u van mening dat u kunt bijdragen aan het kunnen opstellen van het D&R-plan?

Bijna een kwart van de respondenten geeft aan dat deze vraag niet van toepassing is. Voor de respondenten die deze vraag wel kunnen beantwoorden geeft het merendeel geeft aan vaak (31%) of heel vaak (23%) een bijdrage te kunnen leveren aan het opstellen van een D&R plan. Het perspectief vanuit 3RO wordt als meerwaarde gezien voor de kwaliteit van het D&R plan. Daarnaast wordt ook het feit dat er meerdere ketenpartners betrokken worden bij het opstellen van het D&R plan als meerwaarde gezien. Er wordt aangegeven dat reclassering voornamelijk een bijdrage levert als een gedetineerde is afgestraft. Ook wordt benadrukt dat het leveren van een bijdrage nog in ontwikkeling is. Een minderheid van de reclasseringswerkers geeft aan slechts soms een bijdrage te kunnen leveren (16%) of zelfs nooit een bijdrage te kunnen leveren (6%). 3RO wordt in JC Schiphol en PI Zutphen bijvoorbeeld niet betrokken bij het opstellen van een D&R-plan of het werkproces 'Samen starten' stagneert na stap 2.

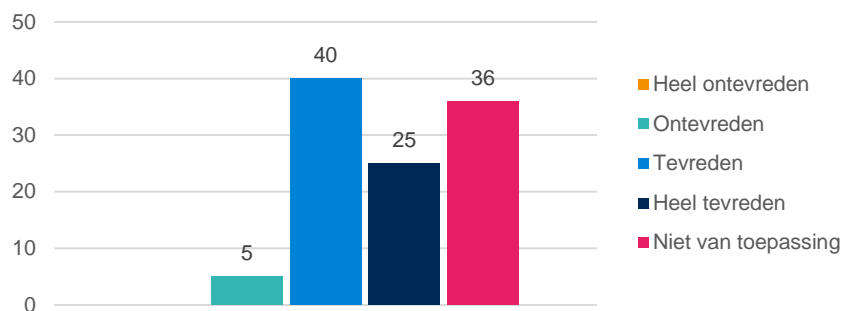


Figuur 24. Resultaten vraag 7 3RO

8. Indien u betrokken wordt bij het opstellen van het D&R-plan: In hoeverre bent u tevreden over de samenwerking met de casemanager bij het opstellen van het D&R-plan?

Het overgrote deel van de reclasseringswerkers is tevreden (28%) dan wel heel tevreden (24%) over de samenwerking met de casemanagers bij het opstellen van het D&R-plan. Vervolgens de respondenten wordt in de samenwerking relevante informatie gedeeld en weten de casemanagers de reclasseringswerkers steeds beter te vinden. De onderlinge verhoudingen zijn goed en er is sprake van wederzijds vertrouwen. Wel ziet de samenwerking vaak nog enkel op het aanleveren van informatie, er mag nog meer ruimte komen voor dialoog. Daarnaast geeft een respondent aan dat de samenwerking in relatie tot het opstellen van het D&R-plan met name betrekking heeft op het opstellen van een D&R-adviesrapport vanuit de reclassering. Zonder zo'n adviesrapport levert de reclassering nog geen bijdrage aan het opstellen van de D&R-plan in de desbetreffende PI. Slechts 5% van de respondenten is ontevreden over de samenwerking. Volgens een respondent is er in het kader van 'Samen starten' nog geen sprake van samenwerking bij het opstellen van het D&R-plan, omdat er via de officiële weg een D&R-adviesrapport moeten komen. Dat gebeurt pas vaak als iemand afgestraft is en op dat moment vraagt de casemanager pas aan de reclassering om mee te denken.

Tot slot geeft 34% van de respondenten aan dat deze vraag op hen niet van toepassing is. Volgens hen moet dit nog meer van de grond komen en is in hun PI nog geen sprake geweest van samenw



Figuur 25. Resultaten vraag 8 3RO

Stap 4. Reclasseringsinzet t.b.v. uitvoering D&R-plan en wettelijke taken

Deze stap is gericht op begeleiding en advisering tijdens detentie (na vier weken/ eerste trajectgesprek) t.b.v. een aantal specifieke groepen gedetineerden.

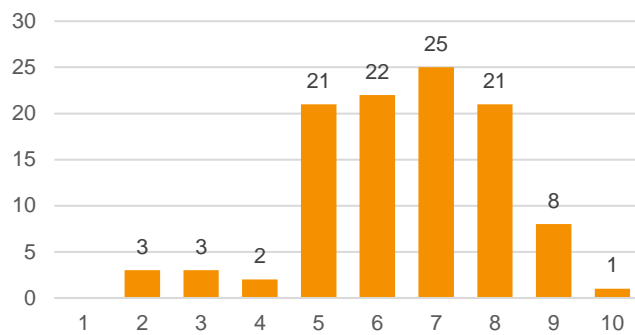
9. Kunt u een korte beschrijving geven van uw ervaringen met de reclasseringsinzet ten behoeve van begeleiding en advisering tijdens detentie bij het uitvoeren van het D&R-plan?

We hebben de reclasseringswerkers gevraagd naar een korte beschrijving van hun ervaringen met de reclasseringsinzet ten behoeve van begeleiding en advisering tijdens detentie bij het uitvoeren van het D&R-plan. Reclasseringswerkers uit meerdere PI's geven aan weinig tot geen ervaring te hebben. JC Zaanstad geeft aan dat door 'Samen starten' informatie gedeeld kan worden waardoor een gericht plan van aanpak opgesteld kan worden. Daarnaast gaat in PI Alphen aan de Rijn het adviseren sneller dan voorheen. Ook denken zij mee in casussen en worden verschillende trajecten al opgestart in detentie. Er wordt echter ook benoemd dat werkzaamheden bestaan uit het opmaken van een reclasseringsrapportage in plaats van werkzaamheden die horen bij 'Samen starten'. Het algemene beeld lijkt te zijn dat er sprake is van wisselende ervaringen in de samenwerking tussen reclasseringswerkers en casemanagers.

Slotvragen

10. Hoe tevreden bent u over de samenwerking met de casemanager door het uitvoeren van het werkproces 'Samen starten'?

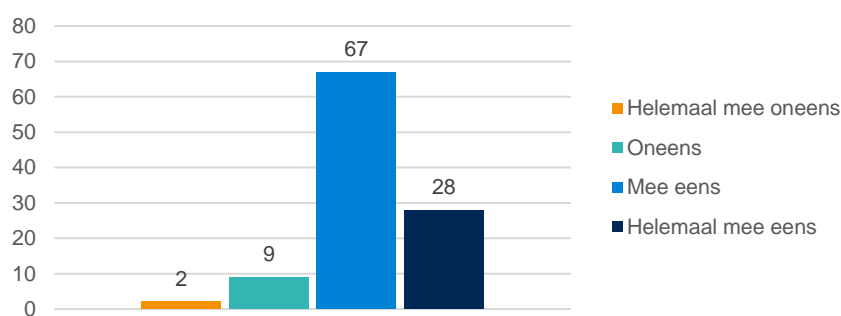
Het gemiddelde rapportcijfer is een 6.4. De reclasseringswerkers geven aan dat de samenwerking als waardevol wordt ervaren en de aanwezigheid van 3RO in de PI van belang is. Ze stellen echter dat de samenwerking in het kader van het werkproces 'Samen starten' in veel PI's zich nog bevindt in de beginfase. De meeste meerwaarde wordt gezien in het gesprek met de cliënt. Ondanks dat de casemanagers bereidwillig zijn, constateren de reclasseringswerkers dat zij minder goed op de hoogte zijn van het werkproces en dat men nog zoekende is naar hoe gebruik gemaakt kan worden van elkaars expertise. De samenwerking in het kader van het werkproces 'Samen starten' heeft een lange aanloop nodig en is nog aan het opbouwen, aldus de reclasseringswerkers.



Figuur 26. Resultaten vraag 10 3RO

11. Stelling: de fysieke aanwezigheid van de reclasseringswerker in de PI zorgt voor de continuïteit in het traject van de gedetineerde

Het overgrote deel van de reclasseringswerkers is het helemaal eens (28) dan wel eens (67) met bovenstaande stelling. Zij stellen dat met name de korte lijnen die ontstaan door de aanwezigheid van de reclassering in de PI als meerwaarde wordt gezien voor de continuïteit in het traject van de gedetineerde. Door deze korte lijnen weten casemanager en reclasseringswerker elkaar sneller en beter te vinden. De fysieke aanwezigheid nodigt uit om met elkaar over diverse vraagstukken te sparren, waarin beide partijen elkaar versterken. Daarnaast geven de respondenten aan dat een kader na detentie eerder en sneller kan worden voorbereid, bijvoorbeeld door het opstarten van toezicht, zorg dragen voor een verblijfsplek na detentie en iemand aanmelden voor behandeling. De trajecten van binnen naar buiten verlopen beter. Ook geven diverse reclasseringswerkers aan dat hun aanwezigheid in de PI van meerwaarde is voor de gedetineerden. Doordat zij fysiek op de afdeling aanwezig zijn, kunnen gedetineerden hen laagdrempelig en in persoon vragen stellen. Ook is het voor de reclasseringswerkers zelf eenvoudiger om gedetineerden te bereiken en te volgen gedurende detentie. Een klein deel van de casemanagers is het oneens (9) of zelfs helemaal oneens (2) met de stelling. Dit komt onder andere doordat de desbetreffende reclasseringswerkers niet in de buurt van de casemanagers zitten. Hierdoor zijn zij minder zichtbaar, waardoor casemanagers slechts zelden bij hen aankloppen voor inhoudelijke vragen. Daarnaast is de samenwerking in sommige PI's nog in een te vroeg stadium, waardoor de aanwezigheid van de reclassering op dit moment nog niet bijdraagt aan continuïteit van het traject van de gedetineerde.



Figuur 27. Resultaten vraag 11 3RO

14. Welke positieve ervaringen heeft u met de samenwerking met de casemanagers bij de uitvoering van het werkproces 'Samen starten'?

De samenwerking in het kader van 'Samen starten' zorgt voor korte lijntjes tussen casemanagers en reclasseringswerkers. Doordat de reclassering nu in de PI werkzaam is, worden reclasseringswerkers sneller betrokken bij het detentietraject van de gedetineerde. Men is beter op de hoogte van elkaars expertise en de zichtbaarheid van de

reclassering is toegenomen. Casemanagers en reclasseringswerker zorgen samen voor een gedegen D&R-plan en zorgen voor een goede uitstroom van de gedetineerde. Er dient een kanttekening gemaakt te worden dat het contact tussen reclasseringswerkers en casemanagers verbeterd is, maar dat er niet altijd sprake is van een samenwerking in het kader van 'Samen starten'.

15. Wat zijn voor u knelpunten in de samenwerking met de casemanagers bij de uitvoering van het werkproces?

Er wordt meerwaarde gezien in de samenwerking, maar de samenwerking in het kader van 'Samen starten' is in veel PI's nog in ontwikkeling. Reclasseringswerkers geven aan dat er onduidelijkheid heerst bij casemanagers omtrent de taakafbakening in het werkproces 'Samen starten'. Daarnaast is de werkdruk bij casemanagers hoog, waardoor de samenwerking niet altijd prioriteit heeft. De hoge werkdruk zorgt er daarnaast voor dat casemanagers niet altijd de ruimte hebben voor een goede terugkoppeling van informatie aan de reclasseringswerkers. Ook wordt het werkdocument niet overal als efficiënt ervaren. Respondenten geven aan dat de vragen in het werkdocument niet relevant of onduidelijk zijn. In het merendeel van de PI's is de screeningsfase goed geïmplementeerd, maar stagneert de samenwerking na stap 2. Ook worden er enkele praktische knelpunten genoemd, zoals het gebrek aan werkplekken in de PI voor reclasseringswerkers en het feit dat reclasseringswerkers niet in alle PI's al toegang hebben tot de systemen van DJI.