



Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Veiligheid en Justitie

Handleiding Toetsingskader promoveren en degraderen

Datum
Status

20 december 2013
definitief



Colofon

Afzendgegevens	Directie Gevangeniswezen Uitvoeringsbeleid Turfmarkt 147 2511 DP Den Haag Postbus 30132 2500 GC Den Haag www.dji.nl
Contactpersoon	L.C. van Gent <i>senior adviseur</i>
Projectnaam	T 088 07 25401 Dagprogramma, beveiliging en toezicht op maat
Ons kenmerk	5756242/13
Bijlage(n)	7
Auteurs	Liesbeth van Gent

Inhoud

Colofon - 3

Inleiding - 7

1 PROMOVEREN EN DEGRADEREN: THEORETISCH KADER - 9

1.1 DE CONTEXT - 9

1.2 MOTIVERENDE BEJEGENING: DE BASIS - 9

1.3 HET DOEL VAN PROMOVEREN EN DEGRADEREN - 10

1.4 STRAFFEN EN BELONEN CREËERT EXTRINSIEKE MOTIVATIE: WERKT DAT? - 11

1.5 STRAFFEN EN BELONEN IN HET GEVANGENISWEZEN - 11

2 DOELGROEP EN PROCES - 13

2.1 DE DOELGROEP - 13

2.2 PROCES - 13

2.3 DE PROMOTIENORM - 14

2.4 PROMOVEREN VOOR 'NIET KUNNERS' - 15

2.5 DE DEGRADATIENORM - 16

2.6 BEKLAG - 16

2.7 (REGIONALE) PLAATSING - 17

2.8 PROMOTIE IN HUIZEN VAN BEWARING - 17

2.9 PROMOVEREN NAAR EXTERNE VRIJHEDEN - 17

3 TOETSINGSKADER: WAT IS HET EN HOE WORDT HET TOEGEPAST? - 19

3.1 WAT IS HET TOETSINGSKADER? - 19

3.2 OBSERVEREN EN RAPPORTEREN - 20

3.3 KLEUR BEPALEN VAN GEDRAG: AANDACHTSPUNTEN - 21

3.4 PROMOTIE-ADVIES IN HET MDO: GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID - 21

3.5 HET GESPREK EN DE BEGELEIDING NAAR GEWENST GEDRAG - 22

3.6 RANDVOORWAARDEN VOOR GEBRUIK TOETSINGSKADER - 23

BIJLAGE 1 STIMULEREN EN ONTMOEDIGEN (STOPLICHTMODEL) - 25

BIJLAGE 2 PROCESSHEMA PROMOVEREN VAN BASIS- NAAR PLUSPROGRAMMA - 26

BIJLAGE 3 ONDERLEGGERS PER DISCIPLINE - 27

BIJLAGE 4 MDO TABBLAD PROMOVEREN EN DEGRADEREN - 30

BIJLAGE 5 INSTRUCTIE MDO - 32

BIJLAGE 6 KORTE TOELICHTING OP DE DAGPROGRAMMA'S - 34

BIJLAGE 7 GEDETEINEERDENINFORMATIEBLAD - 35

Inleiding

Vrijheden en extra activiteiten kunnen vanaf 1 maart 2014 worden verdiend door gedetineerden die voldoen aan basiseisen die de maatschappij aan gedrag stelt, en die willen werken aan een leven zonder criminaliteit. Gedetineerden kunnen bij goed gedrag promoveren naar een plusprogramma¹, met meer vrijheden, activiteiten waaronder een beperkt avond- en weekendprogramma en extra bezoek. Daarnaast is promotie naar een plusprogramma een voorwaarde voor detentiefasering en in de nabije toekomst voor elektronische detentie.

Als gedetineerden ongewenst gedrag laten zien, dan worden zij gedegradeerd of kunnen ze nog niet promoveren. Maar tegelijkertijd worden ze door het personeel aangemoedigd om positief gedrag te laten zien. Het personeel is daarvoor opgeleid in 'motiverend bejegenen' en zal zich moeten inspannen om deze bejegeningstijl goed toe te blijven passen.

Met het invoeren van promoveren en degraderen wordt beoogd om gedrag van gedetineerden (tijdens detentie en re-integratie) positief te beïnvloeden en om ze te motiveren om mee te werken aan re-integratie. Verwacht wordt dat in combinatie met motiverende bejegening dit een positief effect zal hebben op de veiligheid in de inrichting. Een organisatiedoel is om efficiënt met beschikbare middelen om te gaan en deze alleen in te zetten voor gedetineerden die dit 'verdienen'.

Om de beoordeling van promotie of degradatie transparant en zo veel mogelijk uniform uit te voeren, is een toetsingskader 'promoveren en degraderen' ontwikkeld en getest. Het toetsingskader borduurt voort op een richtlijn 'stimuleren en ontmoedigen' van Plaisier & Van Ditzhuijzen (2009)². De richtlijn is onderdeel van het toetsingskader, maar is inhoudelijk op punten aangepast op grond van de praktijkproef toetsingskader³.

Promoveren en degraderen wordt niet toegepast op gedetineerden die vanwege ernstige psychische of verslavingsproblematiek worden overgeplaatst naar een Penitentiair Psychiatrisch Centrum (PPC) of naar de GGZ. Maar ook op reguliere gevangenisafdelingen of afdelingen in Huizen van Bewaring (waaronder extra zorg voorzieningen⁴) verblijven gedetineerden die niet op alle punten gewenst gedrag kunnen laten zien, door psychische stoornis, verstandelijke beperking of verslaving. Voor hen is het systeem van promoveren en degraderen wel van toepassing maar hoeven zij niet voorafgaande aan promotie al volledig groen gedrag te laten zien. Dit wordt in 3.3 nader toegelicht.

Leeswijzer

Deze handleiding bevat de gedachtegang achter promoveren en degraderen en beschrijft het besluitvormingsproces om te komen tot een besluit en de promotienorm(en). Tot slot wordt uitgelegd wat het toetsingskader is en hoe het werkt, met richtlijnen voor de toepassing.

¹ Brief aan de Tweede Kamer, nummer ..., 8 november 2011.

² Rapport 'Stimuleren en ontmoedigen van gedetineerden' van Plaisier & Van Ditzhuijzen, 2009, ISBN nr. 978-90-79262-04-5

³ Evaluatierapport Praktijkproef Toetsingskader promoveren en degraderen, april-sept. 2012.

⁴ Afdelingen waarbij vooral meer individuele aandacht kan worden gegeven aan gedetineerden

De handleiding is in de eerste plaats bedoeld als naslagwerk voor het personeel. Voor de dagelijkse handelingen is het toetsingskader op enkele A4's en A3's beschikbaar en ook onderdeel van het digitale detentie & re-integratieplan (D&R plan). In de tweede plaats is deze handleiding bedoeld voor geïnteresseerden of belanghebbenden om helderheid te verschaffen over eisen die in de gevangenis aan gedetineerden worden gesteld.

1 Promoveren en degraderen: theoretisch kader

Waarom mag je verwachten dat promoveren en degraderen een positief effect gaat hebben op het gedrag van een gedetineerde en zijn motivatie om mee te werken aan re-integratie? Hierop zal in dit hoofdstuk worden ingegaan evenals op de onlosmakelijke verbinding die er is met motiverende bejegening. Ook wordt kort het huidige sanctiebeleid bij ongewenst gedrag weergegeven.

1.1 De context

Promoveren en degraderen staat in de context van de visie van het gevangeniswezen op detentie. Deze visie is in belangrijke mate gericht op het bereiken van een intrinsieke motivatie om mee te werken aan het detentie en re-integratieplan en daarmee op de wil om te stoppen met criminaliteit. Motiverende bejegening en de training Kies voor Verandering (KVV) worden ingezet om dit te bereiken. Stoppen met criminaliteit is een geleidelijk proces waarin gedetineerden stapsgewijs afstand nemen van criminaliteit, door zich een andere niet criminele identiteit aan te meten (desistance). De belangrijkste focus van het personeel is om samen met de gedetineerden te werken aan de motivatie, door het stellen van korte en lange termijn doelen, het vergroten van praktische en cognitieve vaardigheden en het betrekken van de (sociale) omgeving hierbij.

De gedetineerde als persoon staat centraal en daarmee ook zijn verantwoordelijkheid voor de invulling van zijn detentie en re-integratie. Het gevangeniswezen ondersteunt hem daar zoveel mogelijk in. De detentie wordt zo ingericht dat het ook ruimte biedt om deze verantwoordelijkheid te (kunnen) nemen. Dit zonder dat de veiligheid in de inrichting in het gedrang komt.

1.2 Motiverende bejegening: de basis

Straffen en belonen, promoveren en degraderen of stimuleren en ontmoedigen heeft allemaal tot doel om gedrag te veranderen en zal niet werken zonder een motiverende bejegeningstijl van het personeel. Het fundament van motiverende bejegening is motiverende gespreksvoering. Deze gespreksmethodiek gaat uit van hetzelfde waardensysteem als dat wat hoort bij het werken in een penitentiaire inrichting. Het doel van motiverende bejegening is de gedetineerde te helpen om na te denken over zijn eigen gedrag en daarmee het proces van gedragsverandering te ondersteunen. Belangrijk hierbij is dat het personeel begrip toont en oordelen uitstelt.

De waarden achter motiverende bejegening luiden als volgt:

- 1 Respect: achting en aandacht voor gedetineerde als medemens
- 2 Menswaardigheid: beperken van schadelijke effecten van detentie
- 3 Vertrouwen: beroep doen op betrouwbaarheid en goede wil van gedetineerde, en investeren in verantwoordelijkheid en vertrouwen geven
- 4 Ondersteuning: blijf geven van hulpvaardigheid
- 5 Interactie/relatie: contacten zijn constructief, eerlijk en rechtvaardig

Promoveren en degraderen zal optimaal effect hebben op de (extrinsieke en uiteindelijk intrinsieke) motivatie van gedetineerden als dit wordt toegepast vanuit de uitgangspunten van motiverende bejegening.

Tabel 1: Motiverende gespreksvoering bestaat uit drie elementen:

1. Basishouding	2. Principes	3. Technieken
Samenwerking op basis van gelijkwaardigheid tussen personeel en gedetineerde.	Toon begrip	Open vragen stellen
Ontlokken van wijsheid (taal en gedrag) bij de gedetineerde.	Ontwikkel discrepantie tussen huidig gedrag en belangrijke doelen of waarden	Reflectief luisteren
Autonomie van de gedetineerde respecteren	Beweeg mee met weerstand	Bevestigen
Stel oordeel uit	Ondersteun persoonlijke effectiviteit	Samenvatten
		Informatie en advies geven

1.3

Het doel van promoveren en degraderen

Het doel van promoveren en degraderen is om wenselijk gedrag tijdens detentie te stimuleren en om gedetineerden te motiveren om mee te werken aan re-integratie. Stimuleren van wenselijk gedrag in combinatie met motiverende bejegening, zal naar verwachting ook leiden tot minder incidenten omdat gedrag meer besproken zal worden (door verschillende disciplines) en het personeel gedetineerden meer dan nu, zal steunen om te veranderen. Op organisatie- en politiek niveau is het doel van promoveren en degraderen om schaarse middelen gericht in te zetten voor die gedetineerden, die het verdienen. Het promoveren en degraderen is niet direct gericht op gedragsverandering op langere termijn (zoals uiteindelijk vermindering van recidive).

Het belonen of bekrachtigen van gewenst gedrag wordt in de literatuur als effectiever gezien dan het straffen van ongewenst gedrag. Straffen is alles wat is gericht op afname van ongewenst gedrag en beloning (of bekrachting) is alles wat is gericht op toename van gewenst gedrag. Eén van de grondleggers van de theorie achter belonen of bekrachtigen van gedrag is Skinner⁵. Skinner stelt dat beloning resulteert in blijvende gedragsverandering terwijl straffen het gedrag alleen maar tijdelijk verandert, geen gewenst gedrag stimuleert en daarnaast veel ongewenste bijeffecten heeft. Skinner definieert bekrachtiging als het creëren van plezierige situaties of van het verwijderen van onplezierige situaties. Wat als een beloning wordt gezien is overigens wel van het individu afhankelijk. Deze theorie is nadien door vele anderen bevestigd of verder uitgewerkt.

Uit gesprekken met diverse deskundigen⁶ bleek dat het bij straffen en belonen belangrijk is om ook dit te individualiseren. Bij straffen en belonen is het van belang om vast te stellen wat straffend en wat belonend werkt. Voor sommigen werken immateriële beloningen maar voor anderen niet, voor mensen die functioneren in groepen lastig vinden is insluiting op cel een beloning, voor anderen is dit een straf.

Plaisier & van Ditzhuizen onderbouwen dat een mix van beloningen en milde straffen (of onthouden van beloningen) het meest effectief is om

⁵ Skinner, B.F. (1948). *Walden Two*. Toronto: The Macmillan Company.

⁶ Deze handleiding is besproken met verschillende orthopedagogen die vanuit onderzoek of behandelpraktijk ervaring hebben met gedragsverandering van mensen met een lichte verstandelijke beperking.

gedragsverandering te bewerkstelligen. Belangrijk is een positieve houding van personeel en aandacht schenken aan positief gedrag. Het is van belang dat de gedetineerde hoop krijgt dat verandering voor hem mogelijk is.

Het aanleren van goed gedrag, is een proces van vallen en opstaan. In het systeem van promoveren en degraderen wordt een gedetineerde na een (structurele) terugval in gedrag en een daarbij behorende degradatie, weer opnieuw gelegenheid gegeven om te promoveren. Een directeur kan zelf de duur van de 'degradatie' bepalen. Maximaal is dit zes weken, mits de gedetineerde zich in de zes weken goed gedraagt.

1.4 Straffen en belonen creëert extrinsieke motivatie: werkt dat?

Kenmerkend voor het werken binnen justitie is het gedwongen kader waarin de gedetineerden zich bevinden. Dit hoeft niet per definitie een probleem te zijn voor de effectiviteit van de interventies waaraan gedetineerden deelnemen. Zo lijkt vrijwillige deelname aan de behandeling niet noodzakelijk voor het welslagen ervan. Aandacht voor de motivatie van delinquenten kan echter wel bijdragen aan een effectievere behandeling (Stewart & Picheca, 2001).

Het wel of niet gemotiveerd zijn is geen zwart-witsituatie. Promoveren en degraderen sluit aan bij de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 1985, 2000). Dit is een motivationele theorie die vertrekt vanuit de visie dat mensen de aangeboren kracht bezitten om zich te ontwikkelen en verder te ontplooien. De theorie beschrijft drie posities waarin een persoon zich kan bevinden:

1. Amotivatie (totaal gebrek aan intentie om te veranderen)
2. Intrinsieke motivatie (gedragingen die spontaan en van nature uitgevoerd worden).
3. Extrinsieke motivatie (gedwongen motivatie door straffen of belonen).

Het 'moeten' veranderen (gedwongen motivatie) wordt geforceerd door externe bronnen, zoals het nastreven van een externe beloning (promoveren) en het vermijden van straffen (degraderen) en kan leiden tot verandergedrag dat erop is gericht om bevestiging van anderen te krijgen, of afkeuring van anderen te vermijden. Het 'willen' veranderen (autonome motivatie) vindt plaats wanneer het gewenste gedrag wordt overgenomen waarbij de motivatie in de beginfase nog steeds extrinsiek kan zijn omdat een bepaald doel wordt nagestreefd en niet de handeling zelf als plezierig wordt ervaren. Echte intrinsieke motivatie komt pas als gedragingen spontaan en van nature uitgevoerd worden. Personen voelen zich vrij om hun natuurlijke interesses te volgen.

Bij een grote groep gedetineerden, bijvoorbeeld bij de groep licht verstandelijk beperkten, zal de motivatie toch vooral extrinsiek blijven. Beloningen of straffen zullen hen bewegen om te veranderen.

1.5 Straffen en belonen in het gevangeniswezen

In het gevangeniswezen kan ongewenst gedrag disciplinair bestraft worden, bijvoorbeeld als onderdeel van het drugsontmoedigingsbeleid. Straffen variëren van ontzegging van toegang tot een activiteit, tot afzondering op cel en uiteindelijk de isolatiecel. Naarmate overtredingen ernstiger zijn of vaker worden herhaald, nemen de straffen toe in zwaarte⁷. Ook bevat het huidige detentiesysteem al beloningen, bijvoorbeeld de huidige detentiefasering en toeslagen bij de arbeid. In de nabije

⁷ In het licht van de bekende inzichten over straffen (bijvoorbeeld straffen op maat en straffen niet verhogen in zwaarte) zou heroverweging van de uitvoering van disciplinaire straffen gewenst zijn.

toekomst worden beloningen expliciet aan promotie gekoppeld. Disciplinaire straffen staan in principe los van promotie of degradatie. Rood gedrag is overigens in de regel wel een aanleiding voor degradatie of niet promoveren. Zie paragraaf 2.3.

Bij promoveren en degraderen wordt de gedetineerde verantwoordelijk gehouden voor zijn gedrag in detentie. Bij gewenst gedrag kan een gedetineerde een beloning verdienen: materieel door te promoveren naar een programma met meer activiteiten en vrijheden, of immaterieel door het gedrag of de inspanning te zien en te benoemen. Bij ongewenst of 'dit-kan-beter' gedrag kan die beloning hem worden onthouden of ontnomen. In tabel 2 is dit nader uitgewerkt. Belangrijk is dat het straffen en belonen niet op zichzelf wordt toegepast maar in combinatie met motiverende bejegening (zie 1.2).

Tabel 2: straffen en beloningen bij promoveren en degraderen.

Beloningen	Straffen
Materieel promotie: - Meer vrijheden en activiteiten waaraan een gedetineerde kan deelnemen. - Bij geschiktheid: nationaal erkende vakopleiding, arbeid met meer verantwoordelijkheid en daardoor hogere beloning of arbeid met meer vrijheid. - Bij opgelegde vrijheidsstraffen van meer dan zes maanden: vooruitzicht op elektronische detentie.	Degradatie voor de duur van maximaal zes weken, mits gedetineerde gedurende deze tijd gewenst gedrag laat zien. Anders wordt het langer. De directeur kan de duur - dat gewenst gedrag moet worden vertoond - op maat aanpassen.
Immaterieel: - Complimenteren: het zien en benoemen van positief gedrag en kleine verbeteringen in het gedrag. Vooral gedetineerden die nog niet kunnen promoveren worden aangemoedigd om het gewenste gedrag vaker te laten zien. - Gedetineerden die nog in een basisprogramma verblijven, kunnen daarnaast worden beloond voor goed gedrag door baantjes op de afdeling of regeltaken in de werkzaal.	Bij het plegen van een misdrijf wordt de gedetineerde teruggeplaatst in voorlopige hechtenis voor het nieuwe delict en zal promotie voor de duur van de nog uit te zitten straf niet mogelijk zijn. Bij overtreding van de voorwaarden van ED volgt degradatie naar het basisprogramma. Bij groen gedrag gedurende (maximaal) zes weken is promotie naar een plusprogramma weer mogelijk. Of een gedetineerde weer kan promoveren naar ED is afhankelijk van de overtreding en het professionele oordeel van het MDO.

2 Doelgroep en proces

Wie komt voor promoveren en degraderen in aanmerking, wat is de promotienorm en wie neemt het promotiebesluit? In dit hoofdstuk wordt dit nader toegelicht.

2.1 De doelgroep

Alle gedetineerden die instromen in een huis van bewaring en arrestanten die instromen in een gevangenis starten in het basisprogramma en kunnen bij gewenst gedrag na zes weken promoveren, mits zij niet behoren tot een doelgroep die is uitgesloten van de systematiek⁸. De plaatsing op een plusafdeling is pas mogelijk na overplaatsing naar een gevangenis en dus na veroordeling in eerste aanleg. De selectiefunctionaris neemt het besluit tot overplaatsing.

Een uitzondering hierop vormen de zelfmelders, zij worden direct in een plusprogramma geplaatst vanwege het zeer gewenste gedrag van 'zichzelf melden'.

Uitsluitingen van promoveren

Gedetineerden die niet in aanmerking komen voor promoveren of degraderen vanwege specifieke problematiek of aard van de detentie:

- Pre-ISD-ers: Deze gedetineerden voldoen aan het criterium dat zij in de afgelopen vijf jaar tenminste drie keer een vrijheidsbenemende straf of maatregel of taakstraf hebben opgelegd gekregen. Er wordt voorafgaande aan veroordeling niet meer in hen geïnvesteerd. In een veiligheidshuis en door het OM is besloten om deze gedetineerden op een andere wijze aan te pakken door hen te labelen als potentiële ISD kandidaat.
- ISD-ers: Als de ISD maatregel wordt opgelegd wordt promoveren en degraderen niet toegepast. Wel wordt het gedrag van ISD'ers beoordeeld en worden zij begeleid zoals ook in deze handleiding wordt beschreven.
- Gedetineerden die tijdens detentie een misdrijf (mede)plegen: Uitgesloten van een plusprogramma zijn gedetineerden die vervolgd worden voor het in detentie plegen dan wel medeplegen van misdrijven. Indien de vervolging niet leidt tot een veroordeling, wordt de uitsluiting ongedaan gemaakt;
- Gedetineerden in de PPC's, het JMC, en de beheersgroepen, zij hebben hun eigen dagprogramma en productbeschrijving.

2.2 Proces

In bijlage 1 is het model voor stimuleren en ontmoedigen (stoplichtmodel) opgenomen en in bijlage 2 het beslisschema voor promoveren naar een plusprogramma. De directeur besluit over promotie op advies van het multidisciplinair overleg (MDO). Hij kan het MDO mandateren om dit besluit te nemen. De selectiefunctionaris speelt geen rol in het promotiebesluit.

In het basisprogramma wordt een gedetineerde tenminste één keer per zes weken in het MDO besproken met als doel om het D&R plan vast te stellen, aan te passen en de uitvoering daarvan te bewaken. Onderdeel van het D&R plan zijn de gedragsrapportages met een verplichte kleuring. In het MDO wordt ook de begeleiding naar groen gedrag besproken.

⁸ Levenslanggestraften en TBS gestelden die eerst een gevangenisstraf uitzitten, werken niet aan re-integratie maar kunnen wel in een plusprogramma komen. Gedetineerden die op de GVM lijst staan, kunnen op basis van hun gedrag worden uitgesloten van promotie, maar niet vanwege hun status.

In een plusprogramma wordt de gedetineerde ook één keer per zes weken in het MDO besproken, het gaat dan vooral om voortgang van de uitvoering van het D&R plan, zoals het verlenen van plusarbeid en de uitvoering van trainingen en gedragsinterventies of de voorbereiding van detentiefasering c.q. elektronische detentie.

Als het gedrag van gedetineerde daar aanleiding toegeeft kan een gedetineerde ook tussentijds op het MDO worden besproken.

2.3

De promotienorm

De norm voor promoveren is 'groen' gedrag op alle onderdelen van het beschreven gewenste gedrag (zie stoplichtmodel). Daarvoor zal gedurende zes weken het gedrag worden geobserveerd en voorafgaande aan het MDO gerapporteerd. Oranje gedrag zal als het incidenteel voorkomt niet leiden tot een 'oranje' kleuring door een discipline, daarvoor is een periode van zes weken van voldoende lengte om een betrouwbaar uitgebalanceerd beeld van een persoon te krijgen. Het structurele gedrag zal opvallen en worden gerapporteerd.

Niet kunners hoeven voor promotie nog niet volledig aan de norm te voldoen, maar moeten wel meewerken om daar te komen. De, pre-ISD'ers worden uitgesloten van promotie. Het OM geeft op het voorgeleidingsformulier aan of het om een pre-ISD'er gaat. In tabel 3 worden de groepen gedefinieerd en de norm beschreven. De toelichting wordt in de volgende paragraaf gegeven.

Zelfmelders worden meteen in een plusprogramma geplaatst. Voor hen gelden dezelfde normen, wat betekent dat zij bij ongewenst gedrag kunnen degraderen.

Tabel 3: Definitie van drie normgroepen en hun promotienorm.

Normgroep	Definitie	Promotienorm
Standaard	Alle gedetineerden die onder het systeem van promoveren en degraderen vallen.	Groen gedrag en reflector + KVV ⁹ gevolgd.
Niet kunners	Gedetineerden die onder het systeem van promoveren en degraderen vallen, maar waarvan bij het PMO omstandigheden bekend zijn die samenhangen met ziekelijke stoornis (waaronder verslaving) en/of gebrekkige ontwikkeling van de geestvermogens, die invloed hebben op het gedrag.	'Groen gedrag en reflector + KVV ⁹ gevolgd' blijft de norm. Voor de onderdelen <i>veiligheid en beveiliging</i> en <i>re-integratie</i> moet die norm zijn behaald voordat wordt gepromoveerd. Voor <i>zorg en begeleiding</i> kan de gedetineerde al worden gepromoveerd bij oranje gedrag, mits deze aantoonbaar wil werken aan verbetering (onder begeleiding).
Pre-ISD'er ⁷	Gedetineerden die binnen vijf jaar drie keer veroordeeld zijn tot een vrijheidsbenemende straf of maatregel, of tot een vrijheidsbeperkende maatregel of taakstraf, en door het OM/veiligheidshuis zijn aangemerkt als pre-ISD'er.	In deze groep wordt niet geïnvesteerd in het HvB. Ketenpartners geven aan geen vertrouwen te hebben in verandering via reguliere straffen. Geen promotie en trainingen in HvB mogelijk.

⁹ Als gedetineerden van KVV worden uitgesloten vanwege taal, TBS maatregel of te laag aanbod KVV, dan kan dit geen belemmering zijn om te promoveren.

2.4 Promoveren voor 'niet kunners'

In de beleidsvorming over promoveren en degraderen is extra zorg besteed aan de positie van gedetineerden met een stoornis, waaronder verslaving, of een gebrekkige ontwikkeling (licht verstandelijk beperkt) en die in huizen van bewaring of gevangenissen verblijven (ook wel de *niet kunners*). In deze paragraaf wordt beschreven wie worden beschouwd als 'niet kunners' en welke norm dan kan worden toegepast.¹⁰

Gedetineerden met problematiek waarvoor zorg is vereist die op gewone afdelingen kan worden geleverd, zullen deze passende zorg krijgen, los van het promoveren en degraderen. Met deze ambulante zorg, met motiverende bejegening en begeleiding vanuit het Psycho-Medisch Overleg, worden ook deze gedetineerden ondersteund in het meewerken aan hun detentie- en re-integratie en het ontwikkelen van gewenst positief gedrag.

Dezelfde norm, mildere toepassing.

Niet kunners krijgen dezelfde norm, maar hoeven op het moment van promotie nog niet aan alle eisen te voldoen. Wel moeten ze bereid zijn om naar die norm toe te werken en dat moet ook zichtbaar zijn. In figuur 1 worden de thema's van het stoplichtmodel weergegeven naar belangrijkheid en de benodigde kleur die *niet kunners* moeten halen.



Figuur 1: De rapportagepyramide voor 'niet kunners'

Al het gedrag dat onder de thema's 'veiligheid en beveiliging' en 'meewerken aan re-integratie' moet groen zijn, incidenteel oranje wordt geaccepteerd mits een gedetineerde aanspreekbaar is op zijn gedrag. Hiermee wordt rekening gehouden met gedetineerden die gedrag niet kunnen laten zien, maar wordt ook voor hen een grens gesteld voor gebieden waar we wel groen gedrag van hen willen zien. Dit zijn eisen die ook in de maatschappij aan hen worden gesteld.

De norm voor zorg en begeleiding (waaronder sociaal kunnen functioneren, middelengebruik en hygiëne) wordt afhankelijk gesteld van de mogelijkheden van de gedetineerde. Een gedetineerde die dit gedrag (nog) niet kan laten zien mag hier (structureel) oranje gedrag laten zien. Hij moet hierin wel worden begeleid en door middel van kleine stapjes naar een hoger plan worden gebracht. Zodra blijkt uit zijn

¹⁰ Gedetineerden met zeer ernstige stoornissen en beperkingen vallen buiten het promoveren en degraderen omdat zij worden doorverwezen naar een Psychiatrisch Penitentiair Centrum of naar de Geestelijke Gezondheidszorg. Hier zullen zij de juiste zorg en begeleiding krijgen om toe te groeien naar een delictvrije toekomst.

gedrag dat er inzet is en vooruitgang wordt geboekt is dit gedrag geen reden meer om niet te promoveren.

Wie bepaalt of het een 'niet kunner' is? En hoe?

Het is lastig om 'niet kunners' te herkennen omdat ze vaak ook niet goed communiceren en daarmee hun onvermogen verbergen. Al het personeel dient zich daarom regelmatig de vraag te stellen waarom iemand zich negatief gedraagt en of de persoon begrijpt wat er van hem wordt verwacht of misschien wordt overvraagd. Op deze manier kan personeel signalen opvangen van 'niet kunnen' en dat in het MDO bespreekbaar maken.

Alleen het psychomedisch overleg bepaalt op grond van betrouwbare informatie die bij hen bekend is of er naar hun weten sprake is van een verstandelijke beperking of een ziekelijke stoornis (waaronder verslaving) die invloed heeft op bepaald gedrag. Deze informatie kan afkomstig zijn van ketenpartners, van de gedetineerde en zijn familie of is beschikbaar door eigen diagnostiek. In het D&R plan, tabblad voor het MDO rapporteert het PMO hierover en benoemt op welk gedrag de stoornis of beperking invloed heeft.

Het Psycho-Medisch Overleg kan de directeur gevraagd en ongevraagd adviseren. Als het MDO vermoedt dat de gedetineerde bepaald gedrag mogelijk niet kan laten zien, dan zal zij het Psycho-Medische Overleg om advies vragen.

2.5

De degradatienorm

Als de gedetineerde die is gepromoveerd, op een van de zes onderdelen structureel 'dit-kan-beter' of 'ongewenst' gedrag vertoont, kan de directeur besluiten tot degradatie (zie bijlage 1 *stimuleren en ontmoedigen*). Het behoort tot de beoordelingsvrijheid van de directeur om te bepalen wanneer de gedetineerde degradeert. Wel zijn daarbij enkele richtlijnen te geven:

- Het gedrag wordt één keer per zes weken of vaker indien gewenst, in het MDO besproken. Oranje gedrag zal als het incidenteel voorkomt niet leiden tot een 'oranje' kleuring door een discipline, daarvoor is een periode van zes weken van voldoende lengte om een betrouwbaar beeld van een persoon te krijgen. Het structurele gedrag zal opvallen en worden gerapporteerd. Op het incidentele gedrag wordt de persoon wel aangesproken.
- Ongewenst (rood) gedrag leidt in beginsel tot onmiddellijke degradatie. Er zijn situaties voorstelbaar waarbij rood gedrag niet tot degradatie leidt. Voorwaarde is dat de gedetineerde zijn eigen gedrag afkeurt en er een acceptabele reden is voor het gedrag. Vragen die hierbij kunnen helpen zijn:
 - o Niet op tijd terugkeren van verlof: waarom te laat, waarom niet gebeld, is er een goede reden die kan worden nagetrokken?
 - o Bezit/gebruik softdrugs, harddrugs, alcohol, niet voorgeschreven medicijnen: wat is de reden van terugval, is die acceptabel, staat de inzet van de gedetineerde boven elke twijfel?

Bij degradatie maakt de directeur bekend gedurende welke periode de gedetineerde positief dient te scoren op de gestelde gedragsnorm om weer in aanmerking voor promotie te komen. Deze periode is maximaal zes weken.

2.6

Beklag

Tegen een beslissing tot degradatie staat beklag bij de beklagcommissie open (artikel 60 van de Penitentiaire beginselenwet). Ook over een besluit tot promotie kan een gedetineerde zich beklagen maar dat zal zich in de praktijk naar verwachting niet gauw voordoen. Tegen de uitspraak van een beklagcommissie

kunnen beide partijen in beroep gaan bij een door de Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming geïnstalleerde beroepscommissie (artikel 69 van de Penitentiaire beginselenwet). Als gevolg van artikel 70, eerste lid, van de Penitentiaire beginselenwet heeft het indienen van een beroepsschrift tegen een uitspraak van de beklagcommissie geen opschortende werking. Wil een van partijen de werking van de uitspraak van de beklagcommissie schorsen, dan zal hij zich dienen te wenden tot de voorzitter van de beroepscommissie met het verzoek de uitspraak van de beklagcommissie geheel of gedeeltelijk te schorsen (artikel 70, tweede lid, van de Penitentiaire beginselenwet).

In een MDO wordt een gedetineerde in het basisprogramma elke zes weken besproken. Als een gedetineerde nog niet voldoet aan de promotienorm worden actiepunten opgesteld om de gedetineerde te begeleiden naar groen gedrag. In principe kan een gedetineerde tegen het niet nemen van een promotiebesluit in beklag. Als het gedrag goed is gerapporteerd dan zal het beklag niet worden toegewezen. Personeel dat motiverende bejegening goed toepast zal een gedetineerde die nog niet kan promoveren, daarop voorbereiden en op weg helpen om te veranderen. Op die manier kunnen beklagzaken beperkt blijven.

2.7 (Regionale) plaatsing

Gedetineerden worden in een gevangenis in het arrondissement van vestiging geplaatst tenzij een belang in artikel 36, vierde lid, van de wet zich daartegen verzet dan wel geen plaats in een gevangenis in het desbetreffende arrondissement beschikbaar is. Ten aanzien van deze plaatsing wordt een volgorde gehanteerd, waarbij gedetineerden met een plusprogramma voorrang krijgen boven gedetineerden met een basisprogramma.

2.8 Promotie in Huizen van Bewaring

Er wordt voor gekozen om in huizen van bewaring geen plusprogramma in te voeren. De belangrijkste reden hiervoor is dat de focus in de preventieve fase, naast de rechtsgang, ligt op motiveren, het beoordelen of de gedetineerden kan promoveren na veroordeling en de begeleiding naar promotie, en het opstellen van een goed detentie- en re-integratieplan. Gezien de grote doorstroom van gedetineerden in huizen van bewaring is dit een realistische keuze. Het uitvoeren van dit plan gebeurt na veroordeling op de plusafdelingen in gevangenissen.

Veelal zal de voorlopige hechtenis langer duren dan zes weken. Indien de voorlopig gehechte na het besluit tot promotie negatief gedrag (dit kan beter gedrag: oranje gedrag, of ongewenst gedrag: rood gedrag) laat zien, kan de directeur besluiten om het besluit tot promotie ongedaan te maken door middel van een besluit tot degradatie.

Hoe houd je gedetineerden gemotiveerd die promoveren? Hoewel gedetineerden die een promotiebesluit hebben nog niet in een plusprogramma worden geplaatst voor overplaatsing naar een gevangenis, kunnen zij al wel meer verantwoordelijkheid krijgen. Dit zal vooral mogelijk zijn door hen de 'baantjes' te geven op de leefafdeling, bij activiteiten, in de keuken, de winkel en dergelijke. Zij kunnen ook tijdens de uren voor onderwijs, re-integratie en zingeving al zoveel mogelijk werken aan de door en met hen gestelde doelen in het D&R plan.

2.9 Promoveren naar externe vrijheden

In het komende jaar zal de detentiefasering: plaatsing in een (zeer) beperkt beveiligde inrichting en/of een penitentiaal programma, naar verwachting worden vervangen door elektronische detentie. Voor zowel de oude als de nieuwe situatie geldt de voorwaarde dat een gedetineerde deze vrijere vorm van detentie moet

hebben verdiend. De gedetineerde moet een promotiebesluit hebben op basis van gewenst gedrag, naar een plusprogramma. Het is niet per definitie nodig om altijd al in het plusprogramma te zijn geplaatst. Het is denkbaar dat een gedetineerde zich in een HvB heeft gekwalificeerd voor een plusprogramma en op het moment van overplaatsing al in aanmerking komt voor detentiefasering (of te zijner tijd ED). In dat geval kan direct worden geplaatst.

3 Toetsingskader: wat is het en hoe wordt het toegepast?

Beoordeling van gedrag heeft onvermijdelijk een subjectief element in zich. Experts geven aan dat uniformiteit in de beoordeling weliswaar nastrevenswaardig is, maar nooit 100% bereikt kan worden. Dit heeft onder andere te maken met de professionele beoordelingsruimte van DJI-medewerkers. Wel wordt een aantal voorschriften gegeven, zodat een promotie-oordeel nooit afhankelijk is van één persoon. In dit hoofdstuk wordt het toetsingskader beschreven aan de hand van de zogenoemde 'kerncyclus' (figuur 2).

3.1 Wat is het toetsingskader?

Het toetsingskader 'promoveren en degraderen' bestaat uit:

- 1 Het model 'stimuleren en ontmoedigen' of ook wel 'het stoplicht' waarin staat wat 'goed', 'dit kan beter-' en 'ongewenst' gedrag is (bijlage 1)
- 2 Een processchema waarin staat welke informatie en keuzes nodig zijn om tot een besluit te komen. In het schema zijn ook de normen opgenomen voor stelselmatige daders en gedetineerden die het gewenste gedrag 'niet kunnen' laten zien (bijlage 2).
- 3 Onderleggers voor gesprek met de gedetineerde voor alle disciplines die primair werken met deze groep (mentor, arbeidsmedewerker, trainer, sportleraar, onderwijsmedewerker en casemanager) en voor de gedragsrapportage. (bijlage 3) Het PMO rapporteert in het D&R-plan over stoornis of gebrekkige ontwikkeling als deze invloed heeft op het gedrag (de 'niet kunnens').
- 4 Digitale rapportageformulieren in Tulp voor de disciplines in punt 3 en een digitaal beoordelingsformulier voor het MDO¹¹ (bijlage 4).



Figuur 2: kerncyclus toetsingskader

¹¹ Dit model wordt in het digitale D&R plan ingebouwd, voor 1 Jan 2014.

De kerncyclus van het toetsingskader (zie figuur 1)

De medewerker observeert, rapporteert in het digitale rapportageformulier (feitelijke observaties) en bespreekt het gedrag wanneer nodig met de gedetineerde. De mentor bespreekt het gedrag tijdens het tweewekelijkse mentorgesprek. Eén keer per zes weken en voorafgaande aan het MDO geeft de rapporteur een kleur aan het gedrag. Dit waardeoordeel wordt altijd afgestemd met minimaal twee collega's in bijvoorbeeld een teamoverleg om subjectiviteit zoveel mogelijk uit te sluiten. Het multidisciplinair overleg geeft op grond van de gedragsbeoordelingen uit de verschillende disciplines een advies promoveren of degraderen aan de directeur. Als de gedetineerde nog niet kan promoveren worden actiepunten opgesteld om de gedetineerde te begeleiden naar gewenst gedrag.

3.2 Observeren en rapporteren

Rapportage van gedrag vindt plaats op drie aandachtspunten:

- A. Veiligheid & Beveiliging (meewerken op de afdeling en agressie)
- B. Zorg & Begeleiding (sociaal functioneren, hygiëne en middelengebruik)
- C. Re-integratie & Resocialisatie (motivatie & meewerken aan re-integratie)

In 'onderleggers' voor rapportage is per discipline aangegeven welk gedrag wordt meegewogen in de beoordeling tot promoveren of degraderen. Zie bijlage 3 (voorbeeld).

Aanwijzingen voor een goede rapportage:

- Beschrijf het waargenomen gedrag (dus geen meningen), met datum, tijd en plaats en de aanleiding voor dat gedrag.
- Voorkom een algemene beschrijving: wordt concreet! Dus niet gedetineerde werkt niet door, maar "gedetineerde laat zich door Piet snel afleiden waardoor hij niet doorwerkt. Ik heb hier twee keer op een luchtige manier iets van gezegd, maar dit had geen effect. Etc. ..."
- Ook groen gedrag wordt gerapporteerd. Elke gedetineerde heeft sterke of positieve punten. De sterke punten geven aanknopingspunten voor verandering in positieve zin. Groen gedrag komt niet uit de lucht vallen. Het is gebaseerd op een competentie, een sterk punt van de gedetineerde: een vaardigheid, een motivatie, een talent.
- Check met de onderlegger die geldt voor jouw discipline of je informatie compleet is.
- Beschrijf waar het gedrag afwijkt van de norm. Doe dit niet aanvallend maar wel duidelijk.
- Gebruik het rapportageformulier voor jouw discipline in het digitale D&R plan.
- Rapporteer tijdig, spreek in de inrichting af wat tijdig is. De tijd tussen de rapportage en de bespreking in het MDO moet voldoende zijn voor lezing, bespreking in een teamoverleg en afstemming tussen disciplines.
- Alle disciplines rapporteren minimaal één keer per zes weken per gedetineerde.
- De mentor rapporteert vaker, namelijk één keer per twee weken, naar aanleiding van het mentorgesprek. De drie rapportages van de mentor in één MDO periode worden in hetzelfde rapportageformulier genoteerd. Na MDO bespreking wordt een nieuwe rapportage aangemaakt.

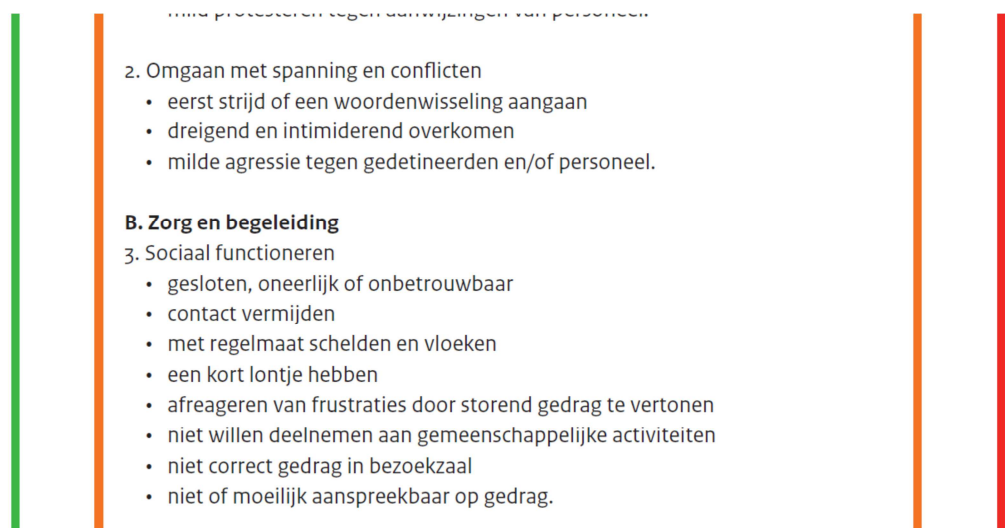
De eindrapportage met kleurtoekenning is minimaal een week voor de gedetineerde wordt besproken in het MDO gereed. De tijd tussen de rapportage en de bespreking in het MDO moet voldoende zijn voor lezing, bespreking in een teamoverleg en afstemming tussen disciplines.

3.3 Kleur bepalen van gedrag: aandachtspunten

Eén keer per zes weken wordt door elke discipline in het rapportageformulier van het D&R plan een kleur toegekend aan het beschreven gedrag.

Aandachtspunt 1: Het belangrijkste protocol voor een PI-medewerker luidt: “doe het nooit alleen!”. Overleg met ten minste twee collega’s voordat je een kleur geeft aan gedrag. Dit heet ook wel ‘intersubjectiviteit’ en is de manier om willekeur tegen te gaan. Geef de kleur pas nadat je de rapportage hebt gemaakt en gebruik daarbij het stoplichtmodel. (zie bijlage 1).

Aandachtspunt 2: rapporteren over “2. Omgaan met spanning en conflicten” en “3. Sociaal functioneren” voor niet kunnens.



Figuur 3: onderdeel stoplichtmodel – oranje gedrag

Een *niet kunner* hoeft om te promoveren *nog* niet groen te scoren op het onderdeel ‘sociaal functioneren’ (zie paragraaf 2.4). Wel op het onderdeel ‘omgaan met spanning en conflicten’. Nu lijkt dat gedrag op elkaar. Daarom is het belangrijk voor het personeel om het onderscheid te begrijpen tussen agressief gedrag dat impact heeft op de veiligheid van een afdeling (figuur 3, punt 2) en agressief gedrag dat valt onder sociaal functioneren en geen directe impact heeft op de veiligheid (figuur 3, punt 3).

Gedrag dat geen invloed heeft op de veiligheid op een afdeling voor personeel en gedetineerden, is nooit persoonsgericht en leidt niet tot materiële schade. Het verstoort wel de sfeer. Gedrag dat wel invloed heeft op de veiligheid van de afdeling is intimiderend, bedreigend of manipulerend. Zo valt ‘een kort lontje hebben’ en ‘schelden en vloeken’ onder sociaal functioneren; er is geen direct gevaar voor de veiligheid. Maar ‘altijd eerst strijd of woordenwisseling aangaan’ is manipulerend gedrag (de gedetineerde probeert op een negatieve manier zijn zin te krijgen). Dat kan effect hebben op de veiligheid van een afdeling. Onder milde agressie tegen gedetineerden en/of personeel wordt bijvoorbeeld duwen of pesten verstaan.

3.4 Promotie-advies in het MDO: gedeelde verantwoordelijkheid

Een van de belangrijke kenmerken van een gestructureerd besluitvormingsproces is systematische ordening van de informatie. De informatie op het samenvattend tabblad MDO in het digitale D&R plan, is onderverdeeld in vier velden: de persoon, de feiten, de norm en het advies (zie bijlage 4).

Eisen aan het proces

- De agenda van het MDO is tijdig bekend bij alle disciplines zodat op tijd gerapporteerd kan worden en de casemanager tot één week voor het MDO tijd heeft voor voorbereiding.
- Rapportages zijn een week voor het MDO compleet en afgestemd binnen de eigen discipline.
- De voorzitter van het MDO is verantwoordelijk voor het proces en de inhoud van het D&R-plan, waaronder de rapportages. Als één van de disciplines niet of onvoldoende heeft gerapporteerd, terwijl de gedetineerde wel heeft deelgenomen aan de activiteit, dan spreekt de voorzitter deze discipline daarop aan en wordt de bespreking – indien niet anders mogelijk – uitgesteld naar het eerstvolgende MDO.
- Het MDO wordt door alle disciplines goed voorbereid: lezen van de rapportages en bij tegengestelde 'kleuring' zoekt de mentor voorafgaande aan het MDO contact met de betreffende discipline met als doel om het verschil in gedrag te bespreken en met elkaar te bezien wat de reden kan zijn van het oranje of rode gedrag bij een andere discipline. Hiervoor is in het MDO geen tijd.

Bespreking in het MDO:

Het antwoord op de vraag "Voldoet deze gedetineerde aan de norm?" is een oordeel van professionals. De onzekerheid en de subjectiviteit hierin kan niet worden weggenomen.

Leg in het MDO de nadruk op de volgende vragen:

- Groen gedrag? Geen discussie: Promoveren.
- Groen maar wel oranje gedrag bij 'Zorg & Begeleiding'? En heeft PMO vastgesteld dat er sprake is van 'niet kunnen'? Promoveren op voorwaarde dat gedetineerde begeleiding wil ontvangen.
- Overig oranje/rood gedrag? Bij begeleiding naar groen gedrag: spreek af hoe en op welk gedrag eerst wordt ingezet.
- Koppel medewerkers aan acties, spreek af wanneer deze gereed zijn en wanneer de gedetineerde weer in het MDO wordt besproken.
- Is nader onderzoek nodig door PMO naar 'niet kunnen' of voor een bejegeningadvies?

Tip: Voorkom discussie in het MDO: ga niet eindeloos met elkaar in gesprek of gedrag nu oranje of rood is. Benoem snel of iemand kan promoveren. Zo niet, bespreek dan de verbeterpunten, stel haalbare doelen en bepaal concrete acties. Stel daarbij de volgende vragen: Wat is dit voor persoon? Wat kan hij duidelijk wel en wat (nog) niet?, Wie zijn voor hem belangrijke personen?, Van wie ervaart de gedetineerde steun? Wie zijn er nog meer in zijn leven, ook al ervaart hij daarvan geen steun? (sociaal netwerk).

Tip: Voor 'niet kunnens' is het beter om kort (een week) en zo nodig vaak te degraderen, dan voor een langere periode en te lang na het vertoonde negatieve gedrag. Een snelle reactie op ongewenst gedrag is nodig omdat de 'niet kunner' anders geen relatie meer ziet tussen het gedrag en de degradatie. Let bij 'niet kunnens' ook op beloningen: op cel zitten is vaak een beloning en extra verantwoordelijkheid wordt als straf ervaren. Probeer voor hen op maat te belonen, door complimenten bij goed gedrag en wellicht kleine materiële beloningen.

3.5

Het gesprek en de begeleiding naar gewenst gedrag

Verbetergedrag is nooit een eindpunt, maar een startpunt. Het personeel biedt steun aan. Op deze manier wordt een gesprek met een gedetineerde over oranje of

rood gedrag meer een begeleidingsgesprek, dan een slecht nieuws gesprek. Het personeel probeert door het stellen van vragen te begrijpen waarom de gedetineerde het gedrag laat zien. Waarom is hij gefrustreerd of onwillig? Is er sprake van onderliggende problematiek zoals een stoornis of verstandelijke beperking? Gaat het thuis goed en in de omgang met andere gedetineerden? De toon van het gesprek is niet aanvallend, maar begripvol, steunend en toekomstgericht (zie motiverende bejegening). Ook is het belangrijk dat de gedetineerde de norm voor zijn gedrag kent.

Tips bij begeleiding naar gedragsverandering (met aandacht voor niet kunnens):

- Begin met het benoemen van het groene gedrag en de sterke punten van een gedetineerde. Vanuit positieve terugkoppeling wordt vertrouwen versterkt waardoor kans op blijvend groen gedrag toeneemt.
- Ga daarna in op gedrag dat moet verbeteren en geef actuele en concrete voorbeelden. Als de gedetineerde soms wel in staat is om groen gedrag te laten zien, benoem dit en spreek waardering uit. Waarom lukt het op dat moment wel. Hoe kan hem dat op andere momenten helpen?
- Is de boodschap begrepen? Vraag de gedetineerde om terug te vertellen wat er nu van hem wordt verwacht. Waar het probleem in zijn gedrag zit.
- Bedenk dat opdrachten als "je cel schoonhouden" of "contact maken" voor verstandelijk beperkten grote onmogelijke opgaven kunnen zijn. Maak heel duidelijk welk gedrag je wilt zien. Doe het gedrag voor en vraag het de gedetineerde na te doen. Leg uit wat beleefd spreken is en hoe hij kan reageren als hij boos is. Hoe maak je een cel schoon, wat verwacht je?
- Besef dat voor verstandelijk beperkten het geheugen niet altijd even goed is en dat afspraken slecht worden onthouden. Vraag het ze daarom om het op te schrijven of te tekenen en om het in hun cel op te hangen. Herinner ze regelmatig aan de afspraken.
- Stel met de gedetineerde een doel om aan te werken. Stel dit doel nooit te ver weg, maak het heel concreet en vraag de gedetineerde hoe het personeel hem kan helpen om gewenst gedrag te laten zien. Werk zo met kleine stapjes toe naar het gewenste gedrag en complimenteer hem met elke vooruitgang. Reken hem niet af op terugval in oud gedrag, maar steun hem om het opnieuw te proberen.

Als een gedetineerde geen uitzicht op promotie heeft omdat hij bepaald gedrag niet kan laten zien, maar het wel wil, staat de weg open naar begeleiding via ambulante of klinische zorg. De keuze tussen deze twee wordt door het PMO gemaakt en is afhankelijk van de ernst van het probleem.

Als een gedetineerde niet promoveert omdat hij niet wil, dan is het de eigen keuze. De begeleiding van deze gedetineerden zal vooral gericht zijn op motiveren en inzicht krijgen in het 'niet willen'.

3.6

Randvoorwaarden voor gebruik toetsingskader

Het multidisciplinair overleg wordt bezocht door alle vereiste disciplines en wordt efficiënt voorgezeten. De voorzitter zorgt voor tijdige rapportages van alle relevante disciplines en stuurt op proces en kwaliteit.

De gedragsrapportages in het D&R-plan worden ingevuld (2-wekelijks door de mentor en twee weken voor het MDO door overige disciplines). Ook het D&R plan wordt goed gevuld en is opgesteld in overleg met de gedetineerde. Het plan bevat persoonlijke doelen en geplande acties.

De training Kies voor Verandering wordt elke twee weken gestart zodat elke preventief gehechte die langer dan 30 dagen blijft kan deelnemen aan deze training en een persoonlijk plan opstelt voor 'stoppen met criminaliteit'.

De inrichting roostert de activiteiten zoals training, bezoek en geestelijke verzorging afdeling overstijgend, zodat er voldoende aanbod is van gedetineerden. Voor informatie over de invulling van het basis- en plusprogramma wordt verwezen naar de handleiding dagprogramma DBT 2013.

Er wordt invulling gegeven aan de beloningskant: het plusprogramma moet inhoud hebben. Denk daarbij aan de plusarbeid met meer vrijheden en verantwoordelijkheden en soms financiële toeslag. Maar ook het aanbod van trainingen, gedragsinterventies, ambulante zorg en internettoegang voor het regelen van de eigen terugkeer (White list).

Bijlage 1 Stimuleren en Ontmoedigen (stoplichtmodel)

Stimuleren en ontmoedigen

Goed gedrag

A. Veiligheid en Beveiliging

1. Meewerken op de afdeling
 - dagprogramma uitvoeren
 - regels naleven
 - aanwijzingen personeel opvolgen
 - geen handel in verdovende middelen.

2. Omgaan met spanning en conflicten

- spanningen en frustraties uiten in gesprek
- gedragsalternatieven zoeken of daarvoor openstaan
- conflicten bespreekbaar maken en oplossen.

B. Zorg en begeleiding

3. Sociaal functioneren

- open, eerlijk en betrouwbaar naar andere gedetineerden
- contact maken met gedetineerden
- meedoen in de groep
- beleefd zijn
- correct gedrag vertonen in de bezoekszaal
- aanspreekbaar en corrigeerbaar op gedrag.

4. Omgaan met hygiëne, zorg en begeleiding

- lichaam schoonhouden
- cel schoonhouden
- kleding schoonhouden
- een regelmatig dag/nachtritme hebben
- gebruik maken van de aangeboden zorg/begeleiding.

5. Middelengebruik

- geen middelengebruik (behalve op doktersvoorschrift)
- motivatie om te stoppen met middelengebruik.

C. Re-Integratie en resocialisatie

6. Meewerken aan re-integratie

- meewerken aan screening, diagnostiek en intakes
- meewerken aan opstellen en uitvoeren van detentie- en re-integratie
- maken van huiswerk wanneer gevraagd
- bereid om te stoppen met criminaliteit (blijkt uit KVV)
- bereid om na veroordeling mee te werken aan herstelgerichte detentie (al dan niet met slachtoffers)
- bereid zijn tot betaling openstaande boetes/vorderingen (binnen de mogelijkheden).

Dit gedrag is wenselijk in de Inrichting en wordt gestimuleerd en beloond.

Dit kan beter-gedrag

A. Veiligheid en Beveiliging

1. Niet meewerken op de afdeling
 - met enige regelmaat (te) laat komen
 - regels over maaltijden niet naleven
 - corvee niet uitvoeren
 - rondhangen
 - mild protesteren tegen aanwijzingen van personeel.

2. Omgaan met spanning en conflicten

- eerst strijd of een woordenwisseling aangaan
- dreigend en intimiderend overkomen
- milde agressie tegen gedetineerden en/of personeel.

B. Zorg en begeleiding

3. Sociaal functioneren

- gesloten, oneerlijk of onbetrouwbaar
- contact vermijden
- met regelmaat scheiden en vloeken
- een kort lontje hebben
- afreageren van frustraties door storend gedrag te vertonen
- niet willen deelnemen aan gemeenschappelijke activiteiten
- niet correct gedrag in bezoekszaal
- niet of moeilijk aanspreekbaar op gedrag.

4. Omgaan met hygiëne, zorg en begeleiding

- slechte lichamelijke verzorging (niet of weinig wassen, scheren, tandenpoetsen of schone kleding aantrekken)
- niet of beperkt schoonhouden van de cel
- afwijzen van de aangeboden zorg en begeleiding.

5. Middelengebruik

- incidentele terugval.

C. Re-Integratie en resocialisatie

6. Onvoldoende meewerken aan re-integratie

- niet meewerken aan het opstellen of uitvoeren van het D&R plan
- geen verantwoordelijkheid nemen voor eigen gedrag
- niet mee werken aan herstelgerichte detentie (na veroordeling)
- toont in woorden wel bereidheid om mee te werken, maar niet in daden (bijvoorbeeld onoplettend tijdens trainingen)
- maakt geen huiswerk wanneer gevraagd
- betaalt openstaande boetes/vorderingen niet binnen mogelijkheden.

Dit gedrag is niet wenselijk in de Inrichting, het wordt ontmoedigd maar niet bestraft.

Ongewenst gedrag

A. Veiligheid en beveiliging

1. Meewerken op de afdeling
 - structureel huisregels niet naleven
 - plaatsing in meerpersooncel weigeren
 - te laat terugkeren van verior
 - (poging tot) vluchten
 - meewerken aan vluchtpoging van andere gedetineerde(n)
 - handel in verdovende middelen
 - bezit mobiele telefoon
 - weigeren visatie

2. Omgaan met spanning en conflicten

- vernieling
- fysieke agressie tegen gedetineerden en/of personeel
- ernstige bedreiging van gedetineerden en/of personeel
- wapenbezit.

B. Zorg en begeleiding

3. Sociaal functioneren

- asociaal gedrag (totaal geen rekening houden met de omgeving/mensen)
- gedrag vertonen dat ten koste gaat van anderen.

4. Omgaan met hygiëne, zorg en begeleiding

- willens en wetens veroorzaken van stank en vervuiling

5. Middelengebruik

- bezit/gebruik (hard)drugs, inclusief alcohol en niet-voorgeschreven medicijnen
- weigeren of manipuleren urinecontrole

C. Re-Integratie en resocialisatie

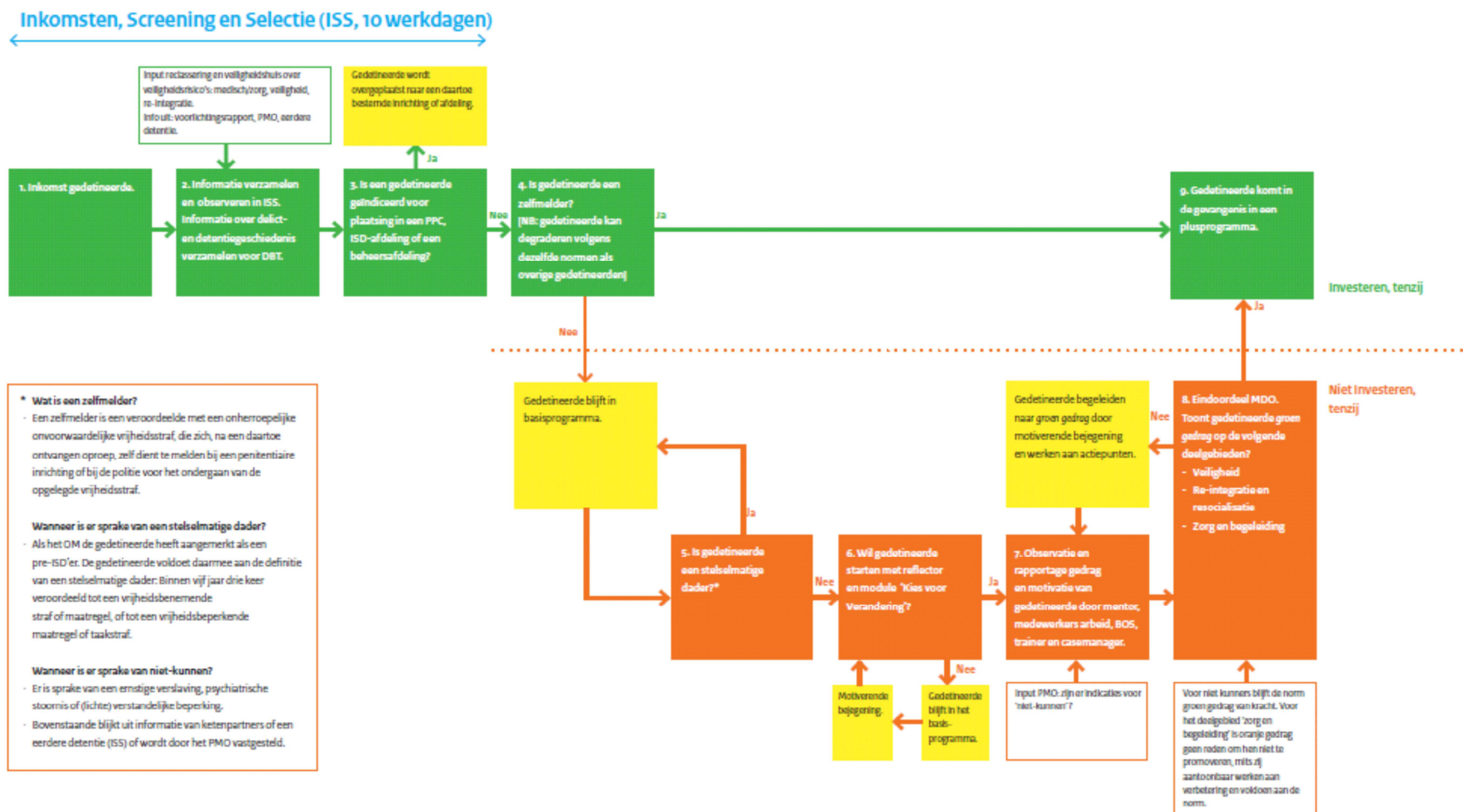
6. Meewerken aan re-integratie

- kiest openlijk voor criminaliteit en bijbehorend gedrag.

Dit gedrag wordt niet getolereerd in de Inrichting. Het wordt ontmoedigd en kan worden bestraft.

Bijlage 2 Processchema promoveren van basis- naar plusprogramma

Processchema: Besluitvorming promoveren van basis- naar plusprogramma



VERSIE DEFINITIEF 1 MAART 2014

Bijlage 3 Onderleggers per discipline

Er zijn onderleggers voor rapportage per discipline. Deze onderleggers kunnen ook worden gebruikt ter voorbereiding van bijvoorbeeld een mentorgesprek of een gesprek tussen casemanager en gedetineerde.

De volgende disciplines hebben een eigen onderlegger met daarin de voor hen relevante vragen.

- ☒ Mentor
- ☒ Arbeid
- ☒ Trainer (gedragsinterventie of vaardigheidstraining)
- ☒ Onderwijs
- ☒ Sport
- ☒ Casemanager

Ter voorbeeld is hier de onderlegger voor de mentor opgenomen.

Invullen

van de mentorrapportage

Mentorgesprek

Iedere 2 weken voert u een mentorgesprek met de gedetineerde. Het voeren van het gesprek en rapporteren van informatie kan vervelende gevolgen hebben voor de gedetineerde voor promoveren en degraderen.

Vorbereiding mentorgesprek

Ter voorbereiding op het mentorgesprek leest u de dag-rapportage(s), informeert u bij collega's en leest u het D&R-plan (actiepunten en gedragsrapportages!). Bepaal welke punten terugkomen in het gesprek en hoe. Benoem eerst wat goed gaat en daarna wat nog niet. Vraag welke hulp een gedetineerde nodig heeft. Let op mensen met een verstandelijke beperking! Lees voor uitgebreidere informatie over begeleiding naar gewenst gedrag de handleiding toetsingskader Promoveren en Degraderen.

Rapportage

- Gebruik het rapportageformulier voor uw discipline in het digitale D&R plan.
- Beschrijf het waargenomen gedrag (geen meningen), met datum, tijd en plaats en de aanleiding voor dat gedrag. Voorkom een algemene beschrijving: wordt concreet!
- Ook groen gedrag wordt gerapporteerd. Elke gedetineerde heeft sterke of positieve punten. De sterke punten geven aanknopingspunten voor verandering.
- Check met deze onderlegger of uw informatie compleet is. Dit betekent niet dat elke vraag beantwoord moet worden. Neem de onderdelen die voor deze gedetineerde van belang zijn.
- U rapporteert één keer per twee weken, naar aanleiding van het

mentorgesprek. De drie rapportages van de mentor in één MDO periode worden in hetzelfde rapportageformulier genoteerd. Na MDO bespreking wordt een nieuwe rapportage aangemaakt.

- Beschrijf waar het gedrag afwijkt van de norm. Doe dit niet aanvallend maar wel duidelijk. Een kleur geeft u in de derde rapportage voor het MDO.
- De eindrapportage met kleurtoekenning is minimaal een week voor de gedetineerde wordt besproken in het MDO gereed. De tijd tussen de rapportage en de bespreking in het MDO moet voldoende zijn voor lezing, bespreking in een teamoverleg en afstemming tussen disciplines.

Stem uw oordeel altijd af met collega's van uw afdeling zodat de keuze van de kleur gedragen wordt door het team. Dit voorkomt dat u in een persoonlijke strijd raakt met een gedetineerde.

VERSIE DEFINITIEF 1 MAART 2014

Onderlegger

bij het invullen van de mentorrapportage

A Veiligheid en Beveiliging

1 Hoe is het gedrag van de gedetineerde op de afdeling?

- Op welke wijze voert de gedetineerde taken uit (bijv. corvee)?
- Hoe gaat de gedetineerde om met interne vrijheden en het te volgen dagprogramma?
- In hoeverre houdt de gedetineerde zich aan de regels op de afdeling?
- Hoe reageert de gedetineerde op aanwijzingen/instructies van personeel?
- Is er sprake van handel in verdovende middelen?

2 Hoe gaat de gedetineerde om met spanning en conflicten/agressie?

- Welke situaties roepen voor de gedetineerde spanning op?
- Waaruit blijkt dat de gedetineerde spanning en frustratie ervaart?
- In hoeverre lukt het de gedetineerde om spanning en frustratie bespreekbaar te maken?
- In hoeverre is de gedetineerde in staat conflicten op te lossen?
- Heeft de gedetineerde tijdens de afgelopen twee weken conflictsituaties gehad?

B Zorg en Begeleiding

3 Hoe functioneert de gedetineerde in relatie tot anderen?

- Hoe gedraagt de gedetineerde zich tegenover andere gedetineerden (gedragscode)?
- Hoe gedraagt de gedetineerde zich in de bezoekszaal?
- Hoe maakt de gedetineerde contact in de groep/op de afdeling?
- In hoeverre staat de gedetineerde open voor gesprekken en reflectie op eigen gedrag? Door personeel of medegedetineerden?

4 Hoe reageert de gedetineerde op de aangeboden begeleiding/zorg?

- In hoeverre heeft de gedetineerde speciale aandacht/zorg nodig?
- Hoe reageert de gedetineerde op zorg/begeleiding?
- Neemt de gedetineerde regelmatig medicatie in en ziet u enig verschil na inname?
- In hoeverre is de gedetineerde in staat te voldoen aan de aan hem gestelde eisen?
- Welke zorg en begeleiding werkt bij de gedetineerde het beste?
- Hoe verzorgt de gedetineerde zichzelf en zijn cel?
- Hoe is het dag/nachtritme van de gedetineerde?

5 Middelengebruik

- Is er sprake van middelengebruik en motivatie om hiermee te stoppen?
- Waaruit blijkt de motivatie om te stoppen?
- Welke begeleiding of zorg heeft de gedetineerde hierbij nodig?

C Re-integratie en Resocialisatie

6 Hoe gemotiveerd is de gedetineerde voor een delictvrije toekomst?

- Neemt gedetineerde deel aan geplande activiteiten uit zijn D&R plan?
- Hoe actief neemt de gedetineerde deel aan de mentorgesprekken en wat is zijn eigen inbreng?
- Wat onderneemt de gedetineerde om de actiepunten in zijn D&R-plan uit te voeren?
- Is de gedetineerde bereid om mee te werken aan herstelgerichte detentie (al dan niet met slachtoffer(s))?
- Wat zijn de toekomstplannen van de gedetineerde na detentie?
- Hoe kijkt de gedetineerde aan tegen een toekomst zonder criminaliteit?
- In hoeverre denkt de gedetineerde dat het hem zal lukken te stoppen met criminaliteit?
- Heeft de gedetineerde een sociaal steunend netwerk (partner, gezin, familie en vrienden)?
- Wordt de gedetineerde door zijn netwerk positief ondersteund bij zijn terugkeer uit detentie?

Bijlage 4 MDO tabblad promoveren en degraderen

LFB3 Landelijk Functioneel Beheerder 3 : D & R 2014 15 MDO (v 0.4) voor :

Informatie **MDO**

De persoon van de gedetineerde

Huidig programma

☐ Basis

☐ Plus

MDO van

☐ HvB

☐ Gevangenis

Zijn er omstandigheden bekend die samenhangen met het niet kunnen van de gedetineerde

☐ Ja

☐ Nee

Zo ja, welke omstandigheden

Annuleren

Afdruk

LFB3 Landelijk Functioneel Beheerder 3 : D & R 2014 15 MDO (v 0.4) voor :

Informatie **MDO**

Feitelijk gedrag

Hieronder zijn de observaties met betrekking tot gedrag van de gedetineerde in kleur weergegeven.

Omschrijving	Arbeid	Mentor	Trainer	Onderwijs	Sport	Case man

Oordeel MDO m.b.t. veiligheid en beveiliging

☐ Groen

☐ Oranje

☐ Rood

Oordeel MDO m.b.t. zorg en begeleiding

☐ Groen

☐ Oranje

☐ Rood

Annuleren

Afdruk

LFB3 Landelijk Functioneel Beheerder 3 : D & R 2014 15 MDO (v 0.4) voor :

Informatie MDO

Ordeel MDO m.b.t. resocialisatie en re-integratie

- ☐ Groen
- ☐ Oranje
- ☐ Rood

Norm

- ☐ Pre-IsD
- ☐ Niet kunnen
- ☐ Zelfmelder
- ☐ Algemeen

Voorstel

Gedetineerde

- ☐ Promoveren
- ☐ Degaderen
- ☐ In hetzelfde programma houden

Toelichting advies

Annuleren

Afdruk

Bijlage 5 Instructie MDO

Instructie MDO

Doel MDO

Het MDO heeft tot doel om met alle relevante disciplines in een penitentiaire inrichting (PI), een detentie- en re-integratieplan vast te stellen voor elke gedetineerde. Dit plan beschrijft doelen en acties die betrekking hebben op het gedrag van de gedetineerde, zijn verblijf in detentie en zijn voorbereiding op een leven zonder criminaliteit (onder meer zijn persoonlijke plan uit de training Kies voor Verandering). De volgende personen of disciplines vormen het MDO: afdelingshoofd leefafdeling, PIW'er leefafdeling, de afdelingen arbeid, BOS, D&R en Zorg en de psycholoog (verplicht bij inkomstenafdeling en EZV).

Taken

- Vast- en bijstellen van een kwalitatief goed D&R-plan.
- Het benoemen en volgen van actiepunten in het D&R-plan (voor de thema's veiligheid, zorg en re-integratie).
- Adviseren aan de VD over promotie en degradatie van gedetineerden.
- Periodiek bespreken van de gedetineerde en de ingezette trajecten: evalueren en bijstellen (minimaal één keer per zes weken).
- Beslissen over bijzondere omstandigheden (zoals baantjes en zakenbezoek).
- Adviseren over toe te kennen vrijheden voor verlof of plusarbeid aan de Vrijhedencommissie.
- Bewaking van extramurale detentietrajecten.

Benodigde documenten

- Standaard MDO-agenda.
- Digitaal D&R plan.

Vorbereiding MDO

De voorzitter van het MDO is verantwoordelijk voor het proces en de inhoud van het D&R-plan, waaronder de rapportages. De voorzitter onderneemt direct actie als rapportages ontbreken, terwijl de gedetineerde wel heeft deelgenomen aan de activiteit, en spreekt disciplines aan die niet hebben gerapporteerd. In het uiterste geval wordt de bespreking uitgesteld naar het eerstvolgende MDO. De agenda van het MDO is minimaal twee weken voor het overleg bekend bij alle disciplines zodat op tijd gerapporteerd kan worden.

Rapportages voldoen aan de volgende eisen:

- Ze zijn één week voor het MDO gereed en afgestemd binnen de eigen discipline.
- Ze beschrijven waargenomen gedrag. Bij oranje en rood gedrag: met datum, tijd en plaats.
- Ze beschrijven helder waar het gedrag afwijkt van de norm zonder aanvallend te zijn.
- Ze bevatten geen interpretaties.

Het MDO wordt door alle disciplines goed voorbereid: lezen van de rapportages en bij tegengestelde 'kleuring' zoekt de mentor voorafgaande aan het MDO contact met de betreffende discipline met als doel om het verschil in gedrag te bespreken en met elkaar te bezien wat de reden kan zijn van het oranje of rode gedrag bij een andere discipline. Hiervoor is in het MDO geen tijd.

Na afloop van het MDO

De mentor/PIW'er informeert de gedetineerde over de uitkomst van de bespreking in het MDO en rapporteert zijn reactie hierop in het D&R-plan.

VERSIE DEFINITIEF 1 MAART 2014

Toelichting besluitvorming MDO over promoveren en degraderen

Een van de belangrijke kenmerken van een gestructureerd besluitvormingsproces is systematische ordening van de informatie. De informatie is onderverdeeld in vier opeenvolgende velden. In het D&R-plan is dit als tabblad MDO opgenomen.

De vier informatievelen zijn:

1. de persoon van de gedetineerde;
2. de feiten: sterk (groen) gedrag en (oranje, rode) zorgpunten;
3. de norm;
4. het advies (vast te stellen door de VD) en de afspraken.

Hieronder staan de informatievelen toegelicht.

1. De persoon van de gedetineerde

- Er wordt aangegeven wat de huidige status is van de gedetineerde (HvB/Gevangenis; Basis-/plusprogramma).
- Relevante nieuwe informatie over de persoon wordt altijd besproken.
- Het PMO geeft een advies over bekende ziekelijke stoornissen of beperkingen van de gedetineerde.

Tip: Alle medewerkers die met gedetineerden werken, kunnen signalen opvangen van 'niet kunnen'. Dit kan aanleiding zijn voor nader onderzoek.

2. De feiten

Wat valt op in het rapportage-overzicht van alle disciplines? Waarop moet de focus van de begeleiding liggen?

3. De norm

Het antwoord op de vraag: "Voldoet deze gedetineerde aan de norm?" is een oordeel van alle professionals die te maken hebben met de gedetineerde. Beoordeling van gedrag heeft onvermijdelijk een subjectief element in zich. Experts geven aan dat uniformiteit in de beoordeling weliswaar nastrevenswaardig is, maar nooit 100% bereikt kan worden. Dit heeft onder andere te maken met de professionele beoordelingsruimte van DJI-medewerkers. Wel wordt een aantal voorschriften gegeven, zodat een promotie-oordeel nooit afhankelijk is van één persoon.

4. Het advies

Leg in het MDO de nadruk op de volgende vragen:

- Groen gedrag? Geen discussie: Promoveren!
- Oranje gedrag bij 'Zorg & Begeleiding'? En heeft PMO vastgesteld dat er sprake is van 'niet kunnen'? Promoveren op voorwaarde dat gedetineerde begeleiding wil ontvangen.
- Overig oranje/rood gedrag?
 - Bij begeleiding naar groen gedrag: afspreken hoe en welk gedrag eerst wordt aangepakt.

- Koppel medewerkers aan acties, spreek af wanneer deze gereed zijn en wanneer de gedetineerde weer in het MDO wordt besproken.
- Is nader onderzoek nodig door PMO naar 'niet kunnen' of voor een bejegeningadvies?
- Bij overweging tot degraderen: hoe ernstig is het gedrag waarin de gedetineerde terugvalt? Welke termijn wordt een gedetineerde gegeven om zichzelf weer te bewijzen? Variërend van één tot zes weken?

Tip 1: Begin met bescheidenheid: de PI weet niet altijd wat 'goed' is voor een gedetineerde.

Tip 2: Voorkom discussie in het MDO. Ga niet eindeloos met elkaar in gesprek of gedrag nu oranje of rood is. Benoem snel of iemand kan promoveren. Zo niet, bespreek dan waar de verbeterpunten zitten en welke acties moeten worden genomen.

Tip 3: Formuleer acties om een gedetineerde naar goed gedrag te begeleiden en stel daarbij de volgende vragen: "Wat is dit voor persoon, wat kan hij duidelijk wel en wat (nog) niet?", "wie heeft binnen de inrichting goed contact met de gedetineerde en kan daarmee een hoofdrol spelen in de begeleiding naar groen gedrag?"

Tip 4: Voor 'niet kunners' is het beter om kort (een week) en zo nodig vaak te degraderen, dan voor een langere periode en te lang na het vertoonde negatieve gedrag. Een snelle reactie op ongewenst gedrag is nodig omdat de 'niet kunner' anders geen relatie meer ziet tussen het gedrag en de degradatie. Let bij 'niet kunners' ook op beloningen: op cel zitten is vaak een beloning en extra verantwoordelijkheid wordt als straf ervaren. Probeer voor hen op maat te belonen, door complimenten bij goed gedrag en wellicht kleine materiële beloningen.

Rood gedrag is een contra-indicatie voor promoveren. Incidenteel mag worden afgeweken. Dat kan alleen als de gedetineerde zijn eigen gedrag afkeurt en er een acceptabele reden was voor het gedrag. Dit is ter beoordeling door het MDO. Vragen die hierbij aan de orde zijn:

- Niet op tijd terugkeren van verlof: waarom te laat, waarom niet gebeld, is er een goede reden die kan worden nagetrokken?
- Bezit/gebruik softdrugs, harddrugs, alcohol, niet voorgeschreven medicijnen: wat is de reden van terugval, is die acceptabel, staat de inzet van de gedetineerde boven elke twijfel?

Bijlage 6 Korte toelichting op de dagprogramma's

Er zijn productbeschrijvingen opgesteld voor het basis- en het plusprogramma. Instructies voor het bouwen en uitvoeren van de dagprogramma's staan opgenomen in de handleiding dagprogramma DBT 2013. Om de handleiding toetsingskader zelfstandig te kunnen lezen, wordt in deze bijlage beknopt worden ingegaan op de essentie van deze programma's.

In Huizen van Bewaring wordt uitsluitend het basisprogramma aangeboden. In Gevangenen is dit programma bestemd voor gedetineerden die (nog) niet zijn gepromoveerd. Het basisprogramma vindt daar bij voorkeur op een aparte afdeling plaats.

Dagprogramma's

Na invoering van promoveren en degraderen zijn de volgende programma's te onderscheiden: het basisprogramma, plusprogramma en een programma met externe vrijheden. Externe vrijheden bestaat nu nog uit detentiefasering via een (zeer) beperkt beveiligde inrichting en penitentiair programma (PP), maar zal in de nabije toekomst worden vervangen door elektronische detentie.

Basisprogramma

In het basisprogramma wordt ongeveer 42,5 uur per week aan activiteiten aangeboden. Dit programma heeft geen avondprogramma en een beperkt weekendprogramma. Het basisprogramma is gericht op het motiveren van een gedetineerde voor een leven zonder criminaliteit, het opstellen van een D&R plan en de begeleiding naar groen gedrag. Als er geen activiteiten zijn, verblijven gedetineerden in hun cel. Naast activiteiten die wettelijk zijn geregeld in de Pbw, kunnen gedetineerden meedoen aan extra activiteiten zoals: de training 'Kies voor Verandering', deelname in een gespreksgroep van de geestelijke verzorging of het voorbereiden van uw terugkeer via (beperkt en beveiligd) internet.

Plusprogramma

In het plusprogramma wordt ongeveer 48 uur per week aan activiteiten aangeboden. Het plusprogramma ondersteunt gedetineerden bij hun re-integratie. Als er geen activiteiten zijn, kunnen zij buiten de cel op de afdeling verblijven. In het plusprogramma is er op twee avonden in de week een avondprogramma. Extra activiteiten worden in het weekend aangeboden.

In dit programma wordt toegewerkt naar meer zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid. Het plusprogramma bestaat uit dezelfde onderdelen als het basisprogramma maar wordt uitgebreid met onderdelen die zijn gericht op vaardigheden (TRA, onderwijs, arbeid) en gedragsverandering (interventies), beide elementen die nodig zijn voor een goede re-integratie. Daarnaast worden sommige activiteiten in het plusprogramma vaker aangeboden. Zo kan de arbeid in een plusprogramma van een hoger niveau zijn, of meer vrijheden bevatten in vergelijking met arbeid in het basisprogramma en kan onderwijs toegespitst zijn op het vinden van een baan. Eveneens kunnen gedetineerden in het plusprogramma hun voorkeur opgeven op welke momenten zij in de week bepaalde activiteiten wensen te doen. Ze krijgen waar mogelijk wat meer keuzevrijheid. Het plusprogramma is daarnaast voorwaarde om vrijheden buiten de inrichting te verdienen.

Bijlage 7 Gedetineerdeninformatieblad

Dagprogramma's en verlofregels wijzigen per 1 maart 2014

Wat betekent dit voor u?

Vanaf 1 maart 2014 kunt u met goed gedrag voorrechten verdienen. U begint in een basisprogramma en u wordt bij goed gedrag in een plusprogramma geplaatst. We noemen dat 'promoveren', dit betekent dat goed bedrag wordt beloond. U kunt uw voorrechten ook weer kwijtraken. We noemen dit 'degraderen'. Dat gebeurt als u ongewenst gedrag laat zien en/of u niet laat zien dat u wilt stoppen met criminele activiteiten. Deze beoordeling kunt u tegenkomen op documenten die over u gaan, bijvoorbeeld in uw detentie en re-integratie-plan. Iedere zes weken wordt door verschillende medewerkers van de inrichting, uw gedrag en detentie- en re-integratieplan besproken.

Wat houdt het basisprogramma in?

In het basisprogramma wordt ongeveer 42,5 uur per week aan activiteiten aangeboden. Dit programma heeft geen avondprogramma en een beperkt weekendprogramma. Als er geen activiteiten zijn, verblijft u in uw cel. U kunt naast activiteiten waar u recht op heeft volgens de wet, meedoen aan extra activiteiten zoals: de training 'Kies voor Verandering', deelname in een gespreksgroep van de geestelijke verzorging of het voorbereiden van uw terugkeer via (beperkt en beveiligd) internet.

Wat houdt het plusprogramma in?

In het plusprogramma wordt ongeveer 48 uur per week aan activiteiten aangeboden. U gaat intensiever aan de slag met activiteiten gericht op uw terugkeer naar de maatschappij. Als er geen activiteiten zijn, kunt u buiten de cel op de afdeling verblijven. Het plusprogramma heeft op twee avonden per week een avondprogramma. Extra activiteiten worden in het weekend aangeboden.

In dit programma kunt u meer verantwoordelijkheden krijgen. Dat betekent bijvoorbeeld plusarbeid, dit is arbeid met meer vrijheid of arbeid waarvoor meer zelfstandigheid wordt verwacht. Ook kunt u uw voorkeur(en) aangeven voor het moment waarop een aantal activiteiten worden gepland, bijvoorbeeld uw bezoek. Het plusprogramma is daarnaast voorwaarde om vrijheden buiten de inrichting te verdienen.

Is er een plusprogramma in een huis van bewaring?

In een huis van bewaring (HvB) wordt alleen gebruik gemaakt van het basisprogramma.

Is er een plusprogramma in een gevangenis?

Een gevangenis heeft zowel een basisprogramma als een plusprogramma.

Wat zijn de voordelen van een plusprogramma?

- U krijgt extra activiteiten die u helpen bij de terugkeer in de maatschappij,
- U heeft meer vrijheid heeft op de afdeling en in de inrichting,
- U mag vaker uw cel uit;
- U heeft recht op meer sport, bezoek en onderwijs,
- U krijgt meer verantwoordelijkheid bij programmaonderdelen zoals arbeid.
- U komt in aanmerking om als u aan de eisen voldoet, in te stromen in de detentiefasering: een (zeer) beperkt beveiligde inrichting en/of een penitentiaal programma (in de toekomst wordt dit vervangen door elektronische detentie).

VERSIE DEFINITIEF 1 MAART 2014

Op welke manier wordt er beoordeeld?

De beoordeling wordt gedaan op basis van uw gedrag.

Deze beoordeling van het gedrag is ingedeeld in drie categorieën: goed gedrag (groen), dit-kan-beter-gedrag (oranje) en ongewenst gedrag (rood). Groen gedrag is nodig voor plaatsing in een plusprogramma. Bij oranje en rood gedrag kunt u in de regel niet promoveren naar een plusprogramma. Rood gedrag kan disciplinair worden bestraft. Van elke soort gedrag staan in de onderstaande overzichten een aantal voorbeelden.

Heeft u vragen of wilt u meer informatie?

Wanneer u vragen heeft of u meer informatie wenst, neem dan contact op met uw mentor of een andere medewerker op uw afdeling.

Aan dit informatieblad kunt u geen recht ontleen. Uw rechten en plichten ontleent u aan wet- en regelgeving, zoals de Penitentiale beginselwet en de Regeling selectie, plaatsing en overplaatsing gedetineerden.

Voorbeelden van goed gedrag

- Meewerken op de afdeling
- Agressie voorkomen of beheersen
- Respectvol met anderen omgaan (sociaal functioneren)
- Goede hygiëne
- Meewerken aan het detentie & re-integratieplan (D&R-plan)

Voorbeelden van dit-kan-beter-gedrag *niet disciplinair bestraft*

- Geen corvee doen of te laat komen
- Oneerlijk zijn, onbetrouwbaar of kleinerend
- 'Storend' zijn, frustratie tonen in houding en woorden
- Slechte hygiëne van lichaam of cel, enz.
- Niet meewerken aan het detentie en re-integratieplan (D&R-plan)

Voorbeelden van ongewenst gedrag *kan disciplinair bestraft worden*

- Huisregels niet naleven
- Onttrekking/ontvluchting
- Verboden middelen
- Agressie

Wie doet de beoordeling?

Medewerkers van de inrichting beoordelen of u mag instromen in een plusprogramma. Zij kunnen echter ook de directeur adviseren om u terug te plaatsen naar een basisprogramma. Deze medewerkers zijn bijvoorbeeld uw mentor, uw docent, een arbeidsmedewerker of een casemanager. Ze kijken naar uw houding en gedrag en brengen hier een advies over uit.

Wanneer wordt u positief beoordeeld?

Als u zes weken lang goed gedrag laat zien zullen zij u positief beoordelen. Wanneer u (nog) niet voldoet aan de eisen, zal uw mentor met u in gesprek gaan over uw gedrag. De mentor bespreekt met u welk gedrag beter kan of ongewenst is en als u hulp nodig heeft: hoe het personeel kan helpen bij aanpassing van uw gedrag.

VERSIE DEFINITIEF 1 MAART 2014