

EFFECTIEF WERKEN AAN DE AFBOUW VAN DELINQUENT GEDRAG. WAT KAN IK DOEN?

INLEIDING

Reclasseringswerkers werken dagelijks met mensen die veroordeeld zijn voor een delict. Hun inspanningen zijn gericht op het voorkomen van recidive. De vragen die daarbij centraal staan zijn: **Wat kan ik doen om cliënten te begeleiden bij het realiseren van een delictvrij bestaan? En hoe kan ik bijdragen aan het voorkomen van nieuwe slachtoffers?**

Systematisch alle wetenschappelijke kennis op een rij

Het lectoraat Werken in Justitieel Kader heeft in een uitgebreid en systematisch literatuuronderzoek op een rij gezet welke wetenschappelijke kennis er is over effectief begeleiden van cliënten in reclasseringstoezicht. Veel van de gevonden werkwijzen zijn ook relevant voor sociale professionals in andere organisaties die werken met (ex)-delinquenten.

Welke werkwijze is effectief?

Het onderzoek levert een overzicht op van effectieve werkwijzen. Daarbij onderscheiden we werkwijzen waarvan overtuigend is aangetoond dat deze werkzaam zijn en werkwijzen die mogelijk werkzaam zijn, maar waarvoor het wetenschappelijk bewijs (nog) beperkt is. Daarnaast zijn ook werkwijzen gevonden waarvan duidelijk is aangetoond dat deze niet werkzaam zijn.

Op de volgende pagina staan de verschillende werkwijzen benoemd. Klik erop om er meer over te lezen. Het hele onderzoek bekijken? Klik [hier](#) en je komt bij het onderzoeksrapport.

*Meer lezen over deze werkwijzen? Per thema verwijzen we naar relevante hoofdstukken uit het boek: Menger, A., Krechtig, L. & Bosker, J. (2016). *Werken in gedwongen kader. Methodiek voor het forensisch sociaal werk (Derde herziene druk)*. Uitgeverij SWP.*



EFFECTIVITEIT VAN WERKWIJZEN

WERKZAAM

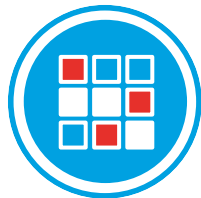
NIET WERKZAAM

goed onderbouwd

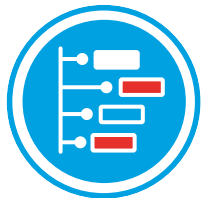
minder goed onderbouwd



**COMBINEREN VAN
MONITOREN EN
BEGELEIDEN**



**PROBLEEM-
OPLOSSEND VERMOGEN
VERSTERKEN**



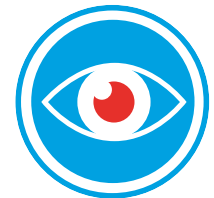
**PLANMATIG
WERKEN**



**EFFECTIEF GEBRUIK
AUTORITEIT**



**COMBINEREN
BELONEN EN
STRAFFEN**



**ALLEEN
MONITOREN**



**RISICO-, BEHOEFTE-,
RESPONSIVITEITS-
PRINCIPE**



**WERKALLIANTIE /
RELATIE**



**COGNITIEF
GEDRAGSMATIGE
TECHNIEKEN**



**MOTIVATIONAL
INTERVIEWING**



**EFFECTIEVE
SAMENWERKING**



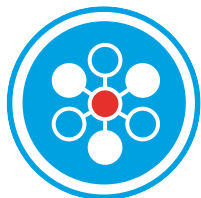
**DIRECT SANCTIONEREN
BIJ OVERTREDINGEN
VOORWAARDEN**



**CONTINUÏTEIT IN
HET CONTACT**



**PROSOCIAAL
MODELLEREN**



**VERSTERKEN
PROSOCIALE
BINDINGEN**



**BIEDEN VAN
PRAKTISCHE
HULP**



**ELEKTRONISCHE
MONITORING**



COMBINEREN VAN MONITOREN EN BEGELEIDEN: HYBRIDE WERKEN

Toezicht dat bestaat uit een combinatie van monitoren van risicosignalen en overtreding van de bijzondere voorwaarden, en begeleiden van cliënten bij het opbouwen van een delictvrij bestaan is werkzamer dan een focus enkel op monitoren of enkel op begeleiden.





Het reclasseringswerk kent twee doelen. 'Beschermen van de samenleving tegen criminaliteit' vraagt om een begrenzend en controlerend aanpak. 'Re-integratie van cliënten' vraagt om een begeleidende aanpak waarbij cliënten worden geholpen met het realiseren van een beter, delictvrij leven. De hybride reclasseringswerker weet beide rollen te combineren en op elkaar af te stemmen. Deze reclasseringswerkers zijn bij de start van het toezicht duidelijk over de eisen en kaders van het toezicht, maar weten in de uitvoering van het toezicht meer nadruk te leggen op ondersteuning, hulp en begeleiding. Zij gaan terughoudend om met het rapporteren van overtreding van bijzondere voorwaarden en maken daarbij de afweging tussen veiligheid (van de samenleving en cliënt) en de re-integratiedoelstelling. De cliënt krijgt de ruimte om zijn kant van het verhaal te vertellen en mee te denken over oplossingen.

De hybride werkstijl sluit aan bij het principe van procedurele rechtvaardigheid: cliënten ervaren het proces en de werkwijze van de reclasseringswerker als rechtvaardig en respectvol, waardoor ze minder in verzet gaan tegen het opgelegde contact of onderdelen daarvan.





RNR

EEN COMBINATIE VAN HET RISICO-, BEHOEFTE- EN RESPONSIVITEITS- PRINCIPE (RNR)

Reclasseringstoezicht waarin de RNR principes worden ingezet is effectiever dan toezicht waarin dit niet gebeurt. Specifiek gaat het om een combinatie van het risicoprincipe, behoefteprincipe en responsiviteitsprincipe.



Het Risk Needs Responsivity (RNR)-model is een belangrijke basis voor het werk van reclassering, gevangeniswezen en forensische psychiatrie. Het RNR-model beschrijft een groot aantal principes met als basis de drie principes waar het model zijn naam aan ontleent:

1. **Risicoprincipe (risk):** Volgens het risicoprincipe moet intensief aanbod gegeven worden aan cliënten met een hoog recidiverisico, terwijl bij cliënten met een laag recidiverisico een laag intensief aanbod of geen aanbod volstaat.
2. **Behoeftepincipe (needs):** Het behoefteprincipe schrijft voor dat de aanpak gericht moet zijn op de combinatie van problemen van cliënten die samenhangen met delinquent gedrag, de zogenoemde criminogene factoren. Belangrijke criminogene factoren zijn: antisociale opvattingen, antisociale persoonlijkheidskenmerken, antisociale relaties, middelengebruik, problematische gezinssituatie, slecht

functioneren op school of werk, gebrek aan (prosociale) vrijetijdsbesteding, financieel wanbeheer en een problematische woonsituatie.

3. **Responsiviteitsprincipe (responsivity):**

Het responsiviteitsprincipe bestaat uit twee principes:

- Algemeen responsiviteitsprincipe: werkwijzen en interventies gebaseerd op de sociale leertheorie en een cognitief gedragsmatige aanpak zijn het meest effectief.
- Specifiek responsiviteitsprincipe: de werkwijzen en interventies moeten aansluiten bij de krachten, motivatie, mogelijkheden en beperkingen van de individuele cliënt.

Meer lezen?

Zie 'Werken in Gedwongen Kader' hoofdstuk 6.





CONTINUÛTEIT IN HET CONTACT

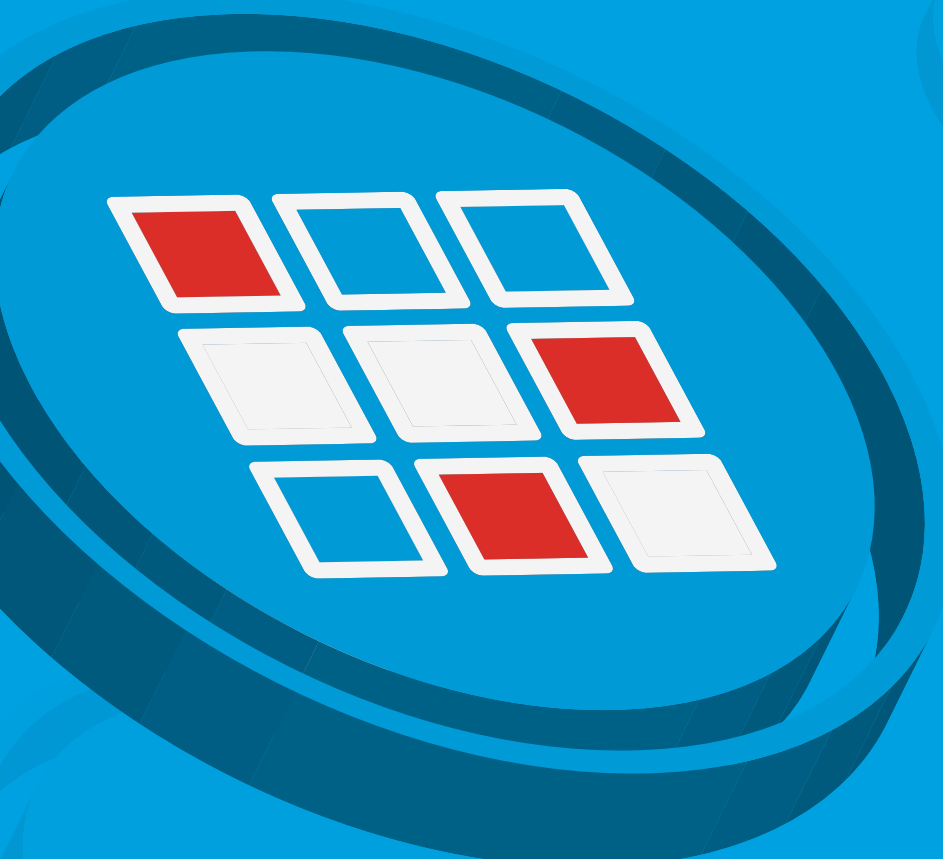
Continuïteit in contact, oftewel zo weinig mogelijk wisselen van reclasseringswerker gedurende het traject, draagt bij aan de effectiviteit van reclasseringstoezicht en hangt samen met een betere werkalliantie en minder uitval.



Het is belangrijk dat de reclasseringswerker continuïteit biedt in het contact en dat hij een constante is in het traject van de cliënt. Dit betekent dat de persoon van de reclasseringswerker zo min mogelijk wisselt. Dat is om twee redenen van belang:

1. Vertrouwen is een belangrijk onderdeel van de werkalliantie. Het opbouwen daarvan vraagt tijd. Bij een wisseling van de reclasseringswerker moet het vertrouwen opnieuw opgebouwd worden. Juist die fase blijkt kwetsbaar: relatief veel cliënten vallen uit.
2. Reclasseringswerker en cliënt maken afspraken over het kader en de doelen van het reclasseringstraject. Zij leren tijdens het traject hoe ze daarmee omgaan. De cliënt leert hoe ver hij of zij kan gaan, de reclasseringswerker leert wat bij een cliënt signalen zijn van mogelijke onttrekking aan het toezicht.





PROBLEEMOPLOSSEND VERMOGEN VERSTERKEN

Cliënten ondersteunen bij het versterken van hun vermogen om problemen op te lossen, blijkt een werkzaam onderdeel van reclasseringstoezicht.





Veel cliënten kampen met verschillende problemen en vinden het moeilijk om deze op een adequate manier op te lossen. Het gaat daarbij om zowel praktische als emotionele problemen. Cliënten ondersteunen bij het zelf leren oplossen van problemen is dan van belang. Daarbij leert de reclasseringswerker de cliënt de volgende stappen:

1. Problemen identificeren;
2. Concrete doelen formuleren;
3. Een plan maken voor de wijze waarop de cliënt deze doelen wil realiseren;
4. De uitvoering van het plan evalueren.

Meer lezen?

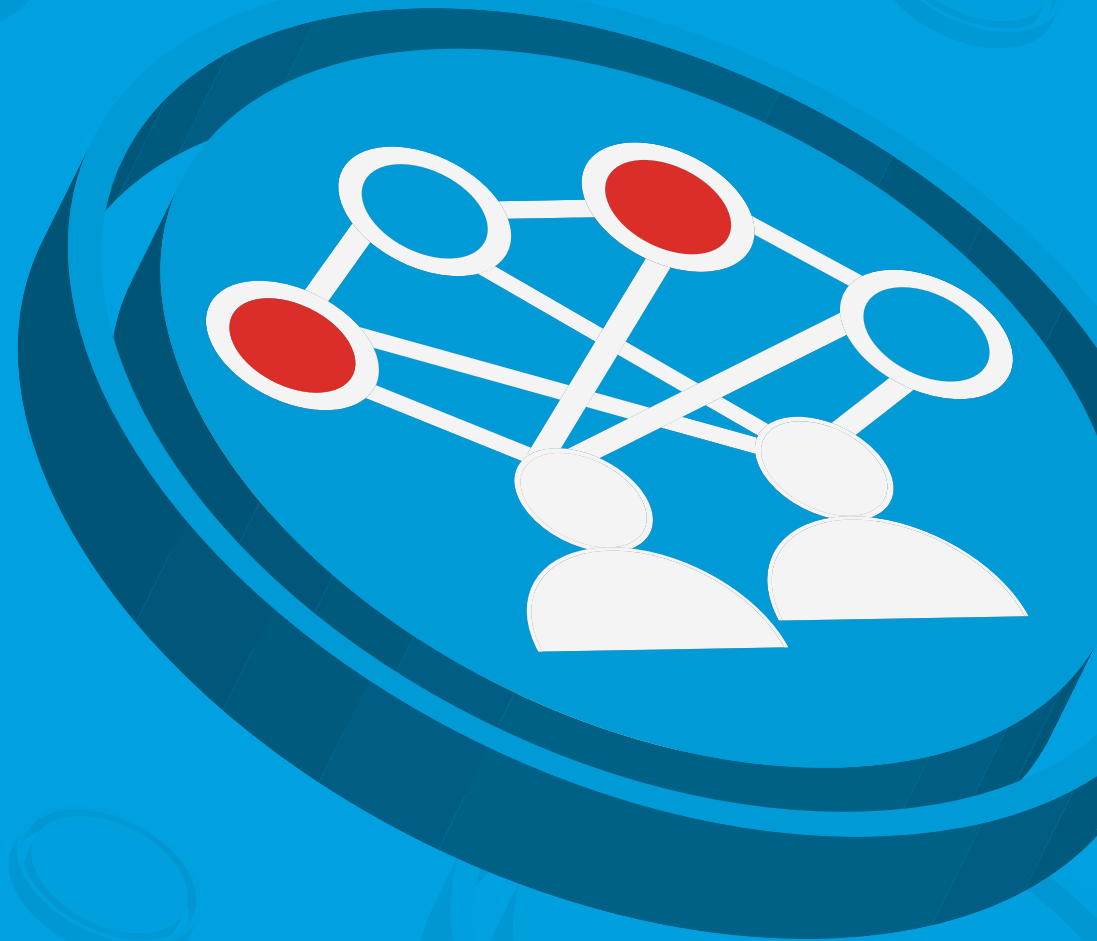
Zie 'Werken in Gedwongen Kader' hoofdstuk 32.





WERKEN AAN DE RELATIE // WERKALLIANTIE

In de literatuur worden zowel het concept relatie als het concept werkalliantie gehanteerd. Voor beide geldt dat het ontwikkelen en onderhouden van een goede relatie / werkalliantie met de cliënt van meerwaarde is voor het toezicht. Er zijn enige aanwijzingen voor een direct effect op recidive, en meer overtuigend zijn er aanwijzingen dat een goede relatie / werkalliantie bijdraagt aan de motivatie en veranderingsbereidheid van de cliënt, zijn welbevinden en verbeteringen op criminogene en beschermende factoren.





Een goede relatie tussen reclasseringswerker en cliënt is belangrijk. Kenmerken als non-directief, onvoorwaardelijke acceptatie en empathie staan daarbij centraal. Een positieve relatie tussen reclasseringswerker en cliënt kan bijdragen aan het gemotiveerd meewerken aan het toezicht, het realiseren van veranderdoelen en verminderen van recidive.

De laatste jaren spreken we liever van 'de werkalliantie'. Dit begrip is breder en bevat onder andere de aspecten die in het begrip relatie benadrukt worden (zie het kenmerk binding). In het begrip werkalliantie komt beter naar voren dat de ontwikkeling van een goede relatie geen doel op zich is. Reclasseringswerker en cliënt zijn bewust aan het werk met doelen buiten de relatie om. Soms is daar overeenstemming over tussen reclasseringswerker en cliënt, maar soms ook niet. Een goede werkalliantie heeft de volgende kenmerken:

1. Richting/kader: de doelen en taken van de begeleiding zijn voldoende helder voor de cliënt, er is voldoende overeenstemming over de invulling van toezicht;

- 2. Vertrouwen:** de cliënt kan zich vrij uiten in het contact, en de reclasseringswerker denkt dat de cliënt hem voldoende in vertrouwen neemt;
- 3. Binding:** de cliënt voelt zich gerespecteerd, ondersteund en gestimuleerd, en de reclasseringswerker vindt dat hij ondersteunend en stimulerend is;

Een kenmerk dat negatief inwerkt op de werkalliantie:

- 4. Stroefheid:** gevoelens van verzet tegen het verplichte contact bij de cliënt (*reactance*) en energieverlies of regieverlies bij de reclasseringswerker (*contrareactance*).

Meer lezen?

Zie 'Werken in Gedwongen Kader' hoofdstuk 8 voor meer theorie, en de publicatie '[Praktische wijsheid in het reclasseringswerk](#)' voor casusillustraties.





PROSOCIAAL MODELLEREN

Het pro sociaal modelleren draagt bij aan de effectiviteit van toezicht. Het bestaat uit een combinatie van:

- Voorbeeldgedrag laten zien;
- Positief waarderen van pro sociale uitingen en gedragingen;
- Afkeuren van pro criminele uitingen en gedragingen.



Als professional een prosociaal rolmodel zijn voor de cliënt is belangrijk om verandering bij de cliënt te stimuleren. Daarbij maakt de reclasseringswerker een combinatie tussen:

1. Modelleren (voordoen) van prosociale waarden en gedragingen in interacties met cliënten.

Bijvoorbeeld door altijd afspraken na te komen, gevoelens van de cliënt te respecteren en negatieve gevolgen van crimineel gedrag naar voren te brengen.

2. Bekrachtigen en daarmee versterken van prosociale uitingen en gedragingen van cliënten.

Bijvoorbeeld als cliënten afspraken nakomen, geen delicten plegen, actief werken aan het oplossen van eigen problemen, empathie voor slachtoffers laten zien of delinquent gedrag afkeuren. De reclasseringswerker kan de cliënt op verschillende manieren bekrachtigen:

- via lichaamstaal;
- door waardering te laten blijken;

- belonen (bijvoorbeeld verruimen van vrijheden), waarbij de relatie tussen het eigen gedrag en de beloning duidelijk moet zijn voor de cliënt.

3. Afkeuren van procriminele uitingen en gedragingen van cliënten.

Dit moeten reclasseringswerkers duidelijk doen, maar niet agressief of te kritisch. Ze verkennen waarom cliënten zich op bepaalde wijze gedragen, onderkennen dat negatieve gevoelens van de cliënt er mogen zijn, en ze doen suggesties voor een prosociale manier om met de situatie om te gaan.

Meer lezen?

Zie 'Werken in Gedwongen Kader' hoofdstuk 31.





PLANMATIG WERKEN

Het belang van planmatig werken in reclasseringstoezicht wordt breed gedeeld in de literatuur, al is er beperkt direct bewijs over de effectiviteit daarvan. Planmatig werken houdt in dat bij de start van het toezicht een plan van aanpak wordt gemaakt, gebaseerd op onderzoek over het risico, de dynamische criminogene factoren en beschermende factoren.

De doelen en interventies uit het plan staan centraal in de uitvoering van het toezicht. Gedurende het toezicht wordt realisatie daarvan (gezamenlijk) geëvalueerd op grond waarvan het plan zo nodig wordt bijgesteld.





Planmatig werken bestaat uit verschillende fasen:

1. Oriënteren op het probleem;
2. In kaart brengen van de aard en oorzaken van het probleem;
3. Een plan maken met veranderdoelen en de wijze waarop deze gerealiseerd kunnen worden;
4. Het plan uitvoeren;
5. Evalueren of de doelen daadwerkelijk gerealiseerd zijn.

Als de doelen niet gerealiseerd zijn, kan het plan worden bijgesteld en worden de verschillende fasen opnieuw doorlopen.

In een plan van aanpak staan doelen en interventies die de criminogene factoren ([zie risico-, behoefte- en responsiviteitsprincipe](#)) doen afnemen en/of beschermende factoren versterken. De activiteiten uit het plan moeten goed op elkaar aansluiten, elkaar niet tegenwerken en voor de cliënt een consistent en samenhangend geheel vormen.

Planmatig werken is een belangrijke basis voor het reclasseringstoezicht en hiermee wordt tijdens de adviesfase vaak al een start gemaakt, zodat daar later op voortgebouwd kan worden. Het is van belang dat in de verschillende fasen van een strafrechtelijk traject (detentie, (forensische) zorg, toezicht, nazorg) plannen van aanpak zo goed mogelijk op elkaar aansluiten.

Meer lezen?

Zie 'Werken in Gedwongen Kader' hoofdstukken 20 en 21.





COGNITIEF GEDRAGSMATIGE TECHNIEKEN

Het inzetten van cognitief gedragsmatige technieken in toezicht draagt bij aan de effectiviteit daarvan.

Het gaat daarbij om

- 1) verhelderen van de relatie tussen gedachten en gedrag,
- 2) procriminele attitudes, gedachten en gedragingen identificeren,
- 3) aanleren van concrete cognitieve en gedragsmatige vaardigheden, en
- 4) cliënten ondersteunen bij het toepassen en generaliseren daarvan in hun dagelijks leven.



Het belang van cognitief gedragsmatige technieken sluit aan bij het RNR model en specifiek het algemene responsiviteitsprincipe ([zie risico-, behoefte- en responsiviteitsprincipe](#)). Centraal staat het versterken van de cognitieve vermogens en het aanleren van pro sociale vaardigheden. Hiermee zijn cliënten in staat om zich anders te gedragen in sociale situaties waardoor zij niet meer voor procriminele oplossingen hoeven te kiezen.

Met behulp van cognitief gedragsmatige technieken worden irrationele gedachten herkend en omgezet in helpende gedachten. Andere doelen van cognitief gedragsmatige technieken zijn leren perspectief nemen (zich verplaatsen in de ander) en het bevorderen van impulsregulatie, probleemoplossend vermogen en zelfeffectiviteit.

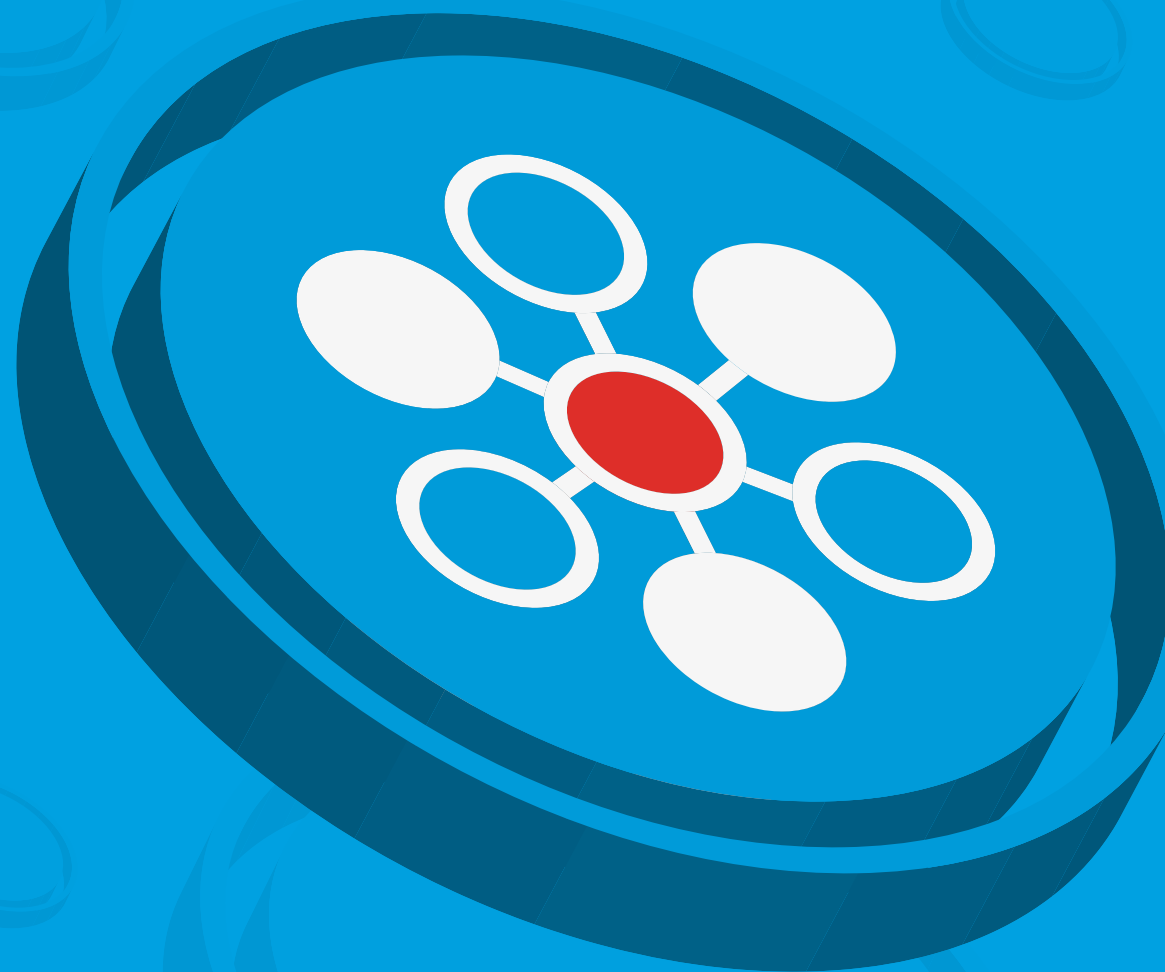
Om cognitief gedragsmatige technieken effectief in te kunnen zetten moet bij cliënten enige motivatie om te veranderen aanwezig zijn. De nieuwe vaardigheden moeten vaak geoefend kunnen worden zodat het aangeleerde gedrag direct bekrachtigd wordt.





VERSTERKEN PROSOCIALE BINDINGEN

Er zijn aanwijzingen dat het ondersteunen van cliënten bij het aangaan en onderhouden van prosociale bindingen met familie of vrienden bijdraagt aan de effectiviteit van reclasseringstoezicht.





Cliënten kunnen ondersteunende sociale bindingen aangaan met familie of vrienden, maar ook met mensen die wat meer op afstand staan, zoals burens of collega's. Sociale bindingen zijn een bron voor praktische en emotionele ondersteuning. Tevens kunnen sociale bindingen een vorm van sociale controle bieden die cliënten helpen behoeden voor ongewenst gedrag. Cliënten ondersteunen bij het aangaan en onderhouden van prosociale bindingen start veelal met het in kaart brengen van het netwerk van de cliënt, inclusief de kwaliteit van het contact, de betekenis daarvan voor de cliënt en diens wensen. Vervolgens kan de reclassering met de cliënt bekijken:

- Hoe bestaande prosociale contacten versterkt kunnen worden;
- Hoe nieuwe prosociale contacten ontwikkeld kunnen worden;
- Hoe negatieve invloeden van procriminele contacten verminderd kunnen worden.

Meer lezen?

Zie 'Werken in Gedwongen Kader' hoofdstuk 32.





EFFECTIEF GEBRUIK AUTORITEIT

Er is enige onderbouwing voor de werkzaamheid van het effectief gebruiken van autoriteit, maar er is relatief weinig onderzoek gevonden over deze werkwijze. Het gaat om aspecten als een duidelijke verheldering van de eigen rol en de regels in het toezicht, consequent optreden maar met ruimte en inbreng van de cliënt, en niet de cliënt als persoon maar specifiek negatief gedrag afwijzen.



Het effectief gebruiken van autoriteit wordt ook wel 'firm but fair' genoemd. Een reclasseringswerker is 'firm but fair' als hij bij de start van het contact de regels van het toezicht en de rol van de reclassering duidelijk maakt. Daarnaast is hij streng maar rechtvaardig, maakt hij meer positieve dan negatieve opmerkingen, bevordert hij gezamenlijke besluitvorming en geeft hij cliënten niet teveel ruimte om lastige vragen te ontwijken. Als cliënten regels of bijzondere voorwaarden overtreden, spreekt de reclasseringswerker de cliënt op een redelijke wijze aan. Het is daarbij belangrijk dat het gedrag van de cliënt wordt afgewezen en niet de cliënt zelf.





MOTIVATIONAL INTERVIEWING

Motivational Interviewing (MI) is effectief in de voorwaardenscheppende sfeer: MI kan tot meer inzicht en bewustwording leiden en de programmatrouw bevorderen (dwz uitval tegen gaan). Er is onvoldoende bewezen dat MI leidt tot gedragsverandering in de zin van recidivevermindering of verbetering van de situatie op leefgebieden.





Motivational Interviewing is een methodiek die bij een cliënt intrinsieke motivatie voor gedragsverandering aanwakkert. De reclasseringswerker zoekt naar de persoonlijke drijfveren voor verandering door aandacht te hebben voor 'verandertaal' en ambivalentie ten opzichte van verandering. De methodiek benadrukt dat de cliënt zelf in huis heeft wat nodig is om veranderingen aan te brengen in zijn leven.

De relatie tussen de cliënt en de reclasseringswerker is daarbij belangrijk. Als een cliënt zich tijdens de begeleiding verbonden voelt met de reclasseringswerker, het idee heeft zelf inspraak te hebben in de begeleiding en het gevoel heeft dat hij of zij bekwaam is in de dingen die van hem gevraagd worden, is de kans op positieve resultaten op de langere termijn groter dan wanneer de cliënt zich niet verbonden, autonoom of competent voelt.

Motivational Interviewing blijkt met name werkzaam voor:

1. Aanwakkeren van de motivatie voor deelname aan een bepaalde behandeling of hulpverlening;
2. Vergroten van de programmatrouw aan een behandeling of hulpverlening.

Meer lezen?

Zie 'Werken in Gedwongen Kader' hoofdstukken 29 en 30.



BIEDEN VAN PRAKTISCHE HULP

Het bieden van praktische ondersteuning op verschillende gebieden (huisvesting, financiën, werk, zorg) in de vorm van informeren, adviseren, toegang tot andere instellingen regelen, of zaken voor cliënten regelen, lijkt een relevante werkwijze in reclasseringstoezicht. Er is enige onderbouwing voor de samenhang van praktische hulp en recidivebeperking. Tevens blijkt uit onderzoek dat cliënten het belang van praktische hulp onderschrijven. Het bieden van praktische hulp draagt bij aan het commitment van cliënten aan het toezicht, en de motivatie om daar actief aan mee te werken.



Het bieden van 'hulp en steun' hoort van oudsher tot de kerntaken van het reclasseringswerk. Reclasseringswerkers brengen de problemen op verschillende gebieden in kaart en bieden cliënten praktische en emotionele steun bij het verbeteren van hun leefsituatie.

Reclasseringswerkers ondersteunen cliënten met problemen op het gebied van wonen, financiën, opleiding, werk of andere problemen. Als het nodig is, kunnen ze zaken voor de cliënt regelen, maar ze proberen vooral de cliënten meer zelfredzaam te maken ([zie versterken probleemoplossend vermogen](#)). Zo adviseren ze hoe cliënten zelf praktische zaken kunnen regelen en begeleiden ze cliënten in hun contacten met instanties (eventueel door mee te gaan). Ook zijn er voorbeelden waarin reclasseringsorganisaties zelf voorzieningen creëren, al dan niet in samenwerking met andere organisaties. Denk aan (tijdelijke) woonvoorzieningen, scholingstrajecten of werkgelegenheidsprojecten.

Meer lezen?

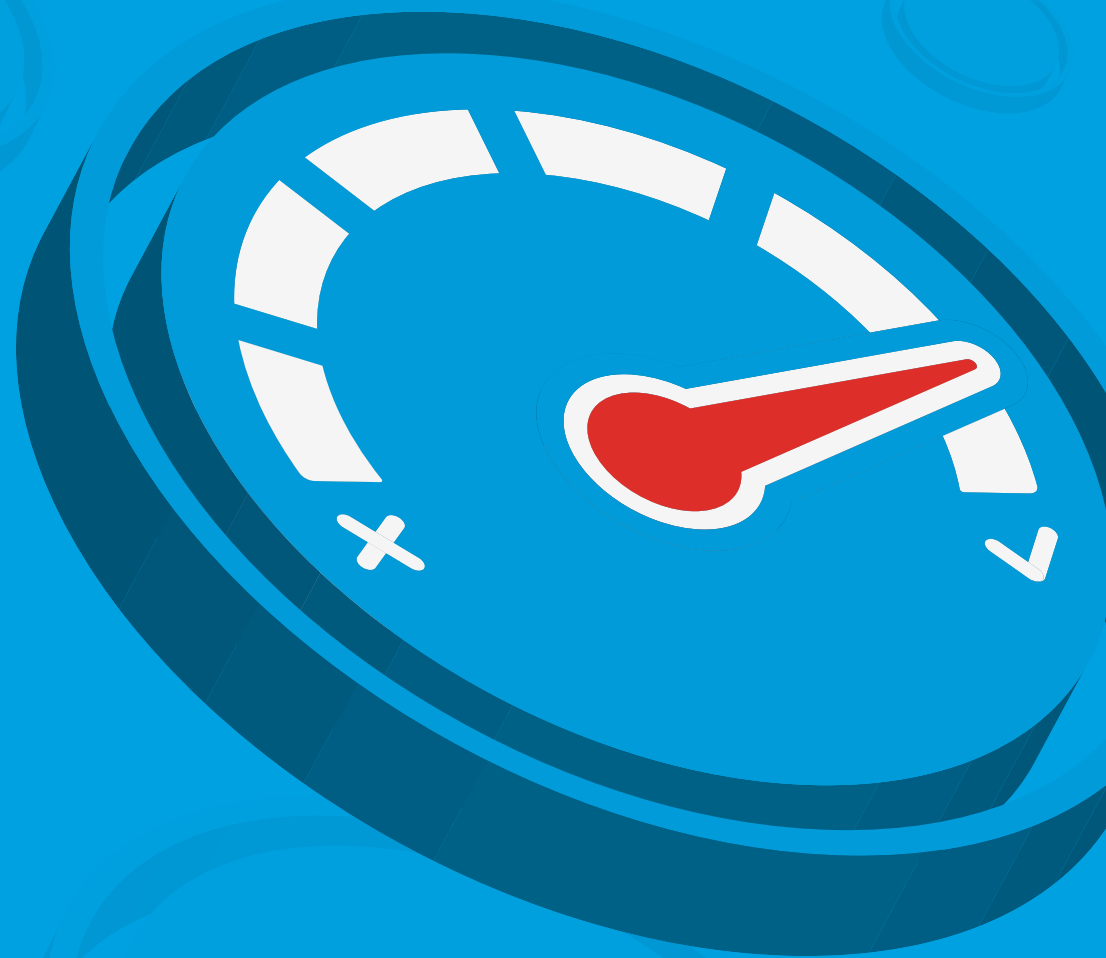
Zie 'Werken in Gedwongen Kader' hoofdstuk 32.





COMBINEREN BELONEN EN STRAFFEN

Er zijn enige aanwijzingen dat een combinatie van belonen van gewenst gedrag en bestraffen van ongewenst gedrag werkzaam kan zijn voor reclasseringstoezicht, mits de nadruk ligt op belonen. De empirische onderbouwing hiervoor is echter beperkt omdat weinig onderzoeken zijn gevonden naar deze werkwijze.





Er zijn verschillende manieren om vorm te geven aan straffen en belonen in reclasseringstoezicht. Een reclasseringswerker kan goed gedrag belonen door de cliënt te complimenteren, het aantal contacten of controlemomenten in het toezicht te verminderen, voorwaarden te verlichten, elektronische monitoring te stoppen of specifieke activiteiten of vrijheden toe te staan. Straffen van ongewenst gedrag kan de reclasseringswerker door de cliënt te berispen, waarschuwingen te geven of vrijheden te beperken.

De achterliggende theorie is dat gedrag is aangeleerd door de gevolgen die mensen ervaren van hun eigen acties. Mensen zullen doorgaan met gedrag dat positieve resultaten oplevert en stoppen met gedrag dat negatieve resultaten oplevert. Gedrag kan beïnvloed worden door de gevolgen van het gedrag te manipuleren, bijvoorbeeld door bewust straffen en belonen. Daarbij moet de nadruk liggen op belonen. Inzetten van belonen en straffen blijkt vooral werkzaam als aanzienlijk vaker wordt beloond dan gestraft.





EFFECTIEVE SAMENWERKING MET ANDERE INSTELLINGEN

In onderzoek naar effectief samenwerken in reclasseringstoezicht worden een aantal aspecten benoemd die de effectiviteit van de samenwerking met andere professionals die bij de cliënt zijn betrokken bevorderen, en daarmee indirect ook de effectiviteit van het toezicht ondersteunen:

- Nabijheid, bijvoorbeeld door vanuit hetzelfde gebouw te werken;
- Gedeelde visie over de werkwijze met en rond de cliënt tussen professionals van verschillende organisaties;
- Uitwisselen van informatie tussen professionals van verschillende organisaties;
- Duidelijke taakverdeling tussen professionals van verschillende organisaties;
- Wederzijds respect en een gelijkwaardige samenwerking;
- Meer expertise betrekken en een snellere toegang tot noodzakelijke diensten of zorg;
- Continuïteit traject in en na detentie / tbs;
- Organisatorische randvoorwaarden faciliteren samenwerking (tijd / omvang caseload, beleid, werkprocessen en administratie).



De reclasseringswerkers werken in toezicht samen met andere instellingen zoals gemeenten, zorgverleners en het gevangeniswezen. Hoe de samenwerking precies vorm krijgt, is per toezicht verschillend. Er zijn twee componenten die invloed hebben op de uitvoering, kwaliteit en efficiëntie van de samenwerking:

1. Onderlinge communicatie: relevante aspecten zijn de frequentie, tijdigheid en accuraatheid van de communicatie, en de mate waarin problemen die zich voordoen daadwerkelijk worden opgelost.
2. Onderlinge relaties: in hoeverre is er sprake van gedeelde doelen, gedeelde kennis en wederzijds respect?

Meer lezen?

Zie 'Werken in Gedwongen Kader' hoofdstuk 24.



ELEKTRONISCHE MONITORING

Er zijn aanwijzingen dat elektronische monitoring (EM) bijdraagt aan naleving van de bijzondere voorwaarden, als gevolg van de relatieve zekerheid van opvolging van overtreding.

Ook zijn er aanwijzingen dat EM kan bijdragen aan recidivebeperking als het wordt ingezet in combinatie met andere interventies. De toegevoegde waarde van EM kan zijn: structuur bieden, cliënten weghouden van antisociale contacten of situaties, bijdragen aan behoud van sociale bindingen (relaties, werk, scholing), emotionele stabiliteit bevorderen, en tijd geven voor reflectie over de eigen leefstijl. Maar empirische onderbouwing voor deze mogelijke effecten is beperkt.

EM is vooral effectief voor bovengenoemde intermediaire doelen maar resulteert op zichzelf niet in vermindering van recidive.



Elektronische monitoring (EM) is in Nederland een onderdeel van een sanctie, om toezicht te houden op een bijzondere voorwaarde (locatiegebod of locatieverbod), of als een vast onderdeel van een Penitentiair Programma. In andere landen wordt EM ook wel als sanctie opgelegd of als een alternatief voor detentie.

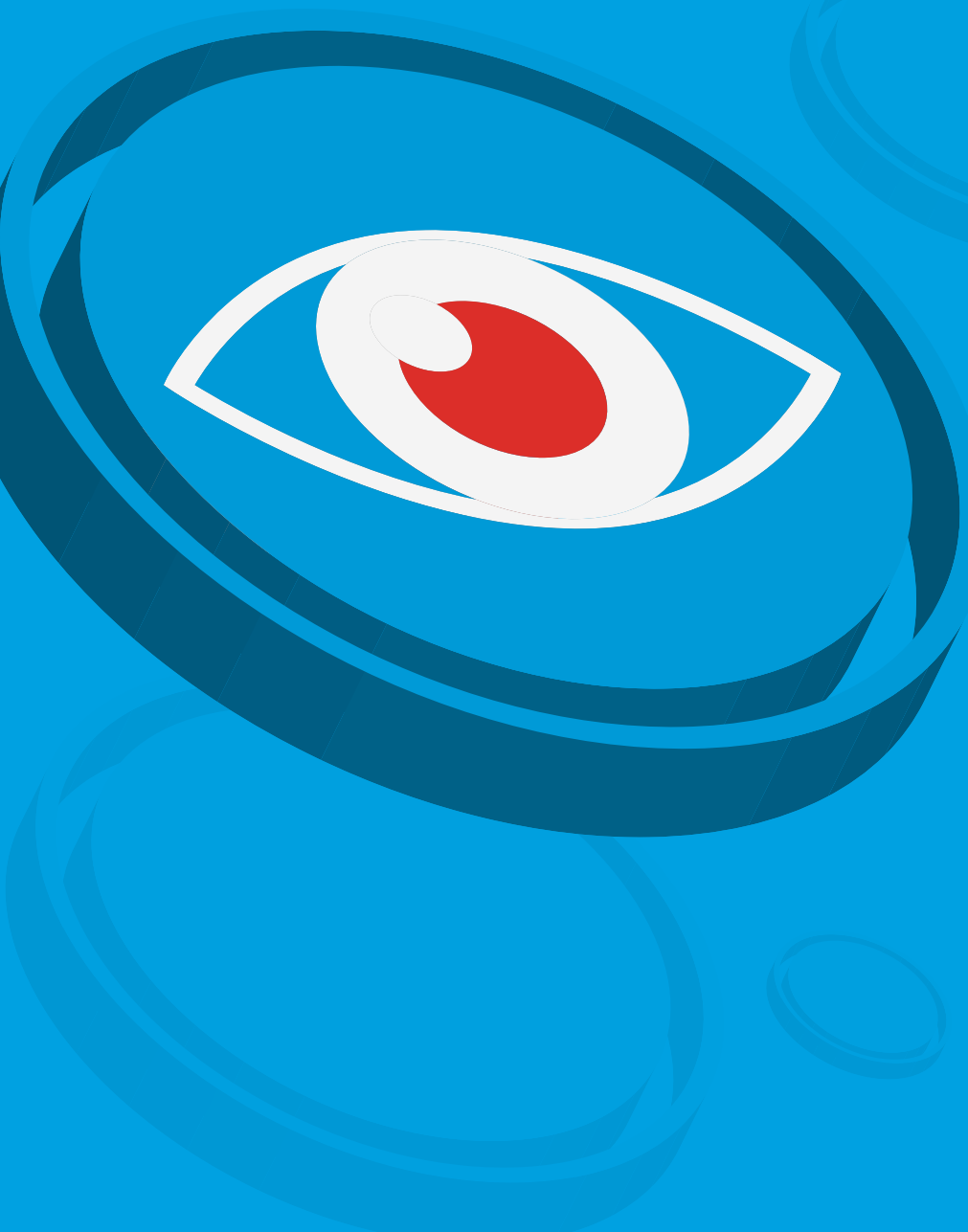
EM kent twee vormen:

1. Bij RFID (radio frequency identification) wordt via een enkelband gecontroleerd of cliënten op vastgestelde tijden in hun woning zijn. De tijden dat zij zich buiten de woning mogen begeven, bijvoorbeeld voor werk of scholing, worden ze niet elektronisch gevolgd.
2. Bij controle via GPS (global positioning system) kan de cliënt ook buitenshuis gevolgd worden. Het opleggen van vrijheidsbeperkende voorwaarden in combinatie met EM is een manier om gedrag te begrenzen en (toekomstige) slachtoffers te beschermen.

Een belangrijk doel van EM is toezien op naleving van de voorwaarden van het toezicht. Of cliënten hun bijzondere voorwaarden naleven heeft verschillende redenen:

1. Instrumentele naleving: cliënten maken een afweging in de voor- en nadelen van gedragsalternatieven;
2. Normatieve naleving: de wil en bereidheid om bepaalde regels of normen na te leven, gestuurd door eigen overtuigingen of door sociale druk van anderen;
3. Beperking: de aanwezigheid van een elektronisch middel dat de cliënten herinnert aan de opgelegde bijzondere voorwaarden;
4. Gewoonte: naleving van de bijzondere voorwaarden wordt een gewoonte waar cliënten niet meer over nadenken.





RECLASSERINGS- TOEZICHT DAT ENKEL BESTAAT UIT MONITOREN

Toezicht dat enkel bestaat uit monitoren of cliënten zich aan de bijzondere voorwaarden houden, is niet werkzaam.



Met name in de VS zijn er staten waarin het reclasseringstoezicht vooral bestaat uit monitoren of cliënten zich aan de bijzondere voorwaarden houden. Een reclasseringswerker die de nadruk legt op monitoren is gericht op regelnaleving en cliënten krijgen nauwelijks tot geen begeleiding. Deze werkwijze kan leiden tot meer arrestaties en veroordelingen, doordat reclasseringswerkers:

1. Meer middelencontroles uitvoeren;
2. Intensiever monitoren of de cliënt de opgelegde behandeling volgt;
3. Het aantal meldplichtcontacten verhogen;
4. Strikter vastleggen of de cliënt deze meldplichtcontacten nakomt.

Onderzoek laat zien dat deze vorm van toezicht niet bijdraagt aan recidivebeperking.





DIRECT SANCTIONEREN BIJ OVERTREDINGEN

Er is geen overtuigend bewijs voor de werkzaamheid van het intensief monitoren van naleving van bijzondere voorwaarden en direct sanctioneren bij overtredingen. Resultaten zijn tegenstrijdig, en vooral in kwalitatief goede studies worden geen effecten gevonden.





Snel en direct reageren op overtreding van bijzondere voorwaarden is een belangrijk onderdeel van het reclasseringstoezicht in een groot aantal staten in de VS. In deze aanpak werkt de reclassering intensief samen met de rechtbank. Het toezicht start met een waarschuwingszitting, waar de werkwijze wordt uitgelegd aan de cliënt. Gedurende het toezicht controleert de reclasseringswerker veelvuldig of de cliënt zich aan de voorwaarden houdt, bijvoorbeeld met drugstesten. Bij overtreding van de bijzondere voorwaarden wordt direct (binnen een week) gereageerd in de vorm van een zitting, gevolgd door een korte (enkele dagen) detentie.

Deze vorm van toezicht is gebaseerd op afschrikking: het gebruiken van sancties als een negatieve prikkel om ongewenst gedrag (recidive of overtreden van bijzondere voorwaarden) te voorkomen. Ook is het idee dat cliënten een afweging maken van kosten en baten van crimineel gedrag, en er van afzien als de kosten hoger zijn dan de baten. De nadruk op direct ingrijpen bij overtreding van bijzondere voorwaarden leidt er vooral toe dat er meer cliënten alsnog gedetineerd raken.

Overtreding van een voorwaarde vraagt uiteraard wel om een reactie van de reclassering. Maar als die reactie enkel bestaand is, dan zal dat niet bijdragen aan het verminderen van recidive.





Auteurs:

Jacqueline Bosker, Jolein Monnee-van Doornmalen & Renée Henskens
Lectoraat Werken in Justitieel kader
2020

Het onderzoek is mogelijk gemaakt met
financiering van Kwaliteit Forensische Zorg.



