

Vergaderjaar 2021–2022

24 587

Justitiële Inrichtingen

Nr. 809

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR RECHTSBESCHERMING

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 oktober 2021

De Inspectie Justitie en Veiligheid, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Inspectie van het Onderwijs (hierna: inspecties) hebben begin juli 2021 zorgen geuit over het capaciteits- en personeelstekort in de justitiële jeugdinstellingen (JJI's). Hierop is het toezicht geïntensiveerd. In bijgevoegde voortgangsbrief geven de inspecties de bevindingen sinds de intensivering van het toezicht weer¹. Met deze brief bied ik uw Kamer de bevindingen van de inspecties aan en geef een reactie op deze bevindingen.

Conclusies inspecties

De inspecties maken zich al geruime tijd ernstig zorgen over het structurele capaciteits- en personeelstekort in de JJI's en constateren nu dat aan de minimale eisen van de Beginselenwet justitiële jeugdinstellingen (Bjj) bij in ieder geval Rijks JJI de Hunnerberg niet meer wordt voldaan. Ook constateren zij dat bij de door hen bezochte JJI's is gewerkt met verkorte dagprogramma's. Volgens de inspecties is onder meer sprake van versoering van de screening bij binnenkomst, rapportages die niet op orde zijn en wachtlijsten voor therapieën. Ondanks de extra inzet van personeel en management van de JJI's ontbreekt het voor de inspecties aan perspectief om voor eind 2021 aan de wettelijke vereisten van de Bjj te voldoen. De inspecties geven aan dat zij het van groot belang achten dat op korte termijn randvoorwaarden worden gecreëerd zodat de JJI's weer uitvoering kunnen geven aan het dagprogramma in lijn met de wettelijke vereisten. De signalen van de inspectie komen overeen met signalen van de Commissie van Toezicht (CvT) van Rijks-JJI De Hunnerberg, die op 15 september jl. een brief heeft gestuurd waarin zorgen worden geuit over de situatie in de instelling. Ik heb bij brief van 27 september aangegeven dat ik de zorgen deel en de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) heb verzocht om met prioriteit de personele krapte op te lossen.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

Reactie

Ik deel de door de inspecties geuite zorgen. Aan de hand van eerdere bevindingen van de inspecties heeft DJI direct maatregelen getroffen, maar er is meer nodig.

We zien dat de jeugdcriminaliteit en de recidive in het algemeen afvlakt, maar dat er een toename is van het aantal verdachten van zware (gewelddelicten). De JJI's zien dit terug op de groepen: de verblijfsduur in een JJI is langer en er is sprake van zwaardere problematiek bij de jeugdigen. De langere verblijfsduur leidt tot een hogere bezetting bij de JJI's. De combinatie van een structureel hoge bezetting gecombineerd met een zware doelgroep, maakt dat personeel sneller uitvalt door ziekteverzuim of een andere baan zoekt. Door het vertrek of de uitval van collega's wordt de druk nog hoger op het overgebleven personeel op de groepen. Deze neerwaartse spiraal moet doorbroken worden.

Ondanks de intensieve inzet van DJI om personeel te werven heeft dit nog niet geresulteerd in het blijvend op orde brengen van de personele bezetting, met als gevolg dat niet altijd aan de wettelijke norm kan worden voldaan. Dit vind ik uiteraard niet acceptabel. Het gaat hier om een kwetsbare groep, waarvoor wij een grote verantwoordelijkheid dragen.

Het zorgen voor voldoende gekwalificeerd personeel is echter geen eenvoudige opgave. De krapte op de arbeidsmarkt is groot, en raakt meer sectoren dan de JJI's alleen. Het Centraal Bureau voor de Statistiek geeft aan dat de spanning op de arbeidsmarkt zo hoog opgelopen is dat er meer vacatures zijn dan werkzoekenden. Werkgevers binnen de sectoren als de jeugdzorg en onderwijs hebben behoefte aan hetzelfde personeel, namelijk HBO geschoolde medewerkers. DJI stelt vanuit haar taakuitvoering bovendien extra eisen, wat de uitdaging voor DJI nog groter maakt. Daarom heeft DJI op mijn verzoek gekeken wat nog meer mogelijk is binnen de gegeven krapte op de arbeidsmarkt. Dit heeft geresulteerd in onderstaande maatregelen die het hoofd moeten bieden aan de huidige combinatie van problemen, waarbij de druk op diverse fronten hoog is. Met deze maatregelen wil DJI erin slagen voldoende personeel aan zich te binden én te behouden, met als gevolg dat de JJI's weer een passende screening kunnen afnemen bij binnenkomst, rapportages op orde zijn en JJI's bovenal weer aan hun wettelijke verplichting kunnen voldoen.

Verbetering korte termijn

Extra capaciteit JJI Horsterveen

Ik heb uw Kamer op 20 september jl. geïnformeerd over maatregelen tegen de oplopende druk. De tijdelijke opening van JJI Horsterveen moet er toe leiden dat de druk op de overige JJI's vermindert.² De ingebruikname is gefaseerd en is mede afhankelijk van de werving van personeel. De eerste groep is eind september in gebruik genomen. DJI ziet dat de groep goed bezet is en dat dit sinds kort leidt tot minder inzet van overbedden in de andere JJI's. Een tweede groep in JJI Horsterveen wordt in de tweede week van november geopend. Ik verwacht daarom dat deze eerder ingezette maatregel de komende maanden verlichting zal bieden.

² Kamerstuk 24 587, nr. 806.

Extra ondersteunende personele capaciteit

Er komt tijdelijk extra inzet van de Dienst Vervoer & Ondersteuning (DV&O) ter ondersteuning van het primaire proces voor alle Rijks JJI locaties. Concreet gaat personeel van DV&O de groepsleiding gericht ondersteunen, bijvoorbeeld door jongeren naar verschillende activiteiten te brengen zodat de groepsleiding op de groep kan blijven en meer tijd aan de groep kan besteden. Dit draagt ook bij aan een normalisering van de bezetting op de groep. De extra inzet van DV&O bij de Rijks-JJI zal feitelijk starten per 1 november. Omdat de druk ook bij de particuliere inrichtingen speelt, heb ik DJI gevraagd ook deze JJI's te ondersteunen. Bij JJI Teylingereind zullen vanaf volgende week medewerkers van DV&O worden ingezet. Ook bij JJI Lelystad wordt ondersteuning op korte termijn geboden.

DJI heeft deze zomer *tijdelijk* basispsychologen aangesteld om te helpen bij screening en schriftelijke rapportages. Dit biedt extra ondersteuning voor de gedragswetenschappers in de JJI's zodat deze worden ontlast. Het doel hiervan is dat gedragswetenschappers therapieën op tijd kunnen starten en de doorstroom naar een langverblijf afdeling, de kleinschalige voorzieningen justitiële jeugd (KVJJ) en de laagbeveiligde units (LBU) verbetert. Gelet op de signalen van de inspectie over versoberde screening bij binnenkomst, onvoldoende verslaglegging en wachtlijsten voor therapieën, wil ik de inzet van deze gedragswetenschappers *continueren*.

Los van deze inzet worden bij uitval van personeel door bijvoorbeeld ziekte, uitzendkrachten ingezet om de personele bezetting op de groep op orde te houden. Deze uitzendkrachten hebben expertise op het terrein van jeugdigen.

Terugdringen verzuim

Het verzuim binnen de JJI's is hoog. Dit maakt de werkdruk voor de collega's op de werkvloer hoger wat zorgt voor een negatieve spiraal. Die moet doorbroken worden. DJI wil inzetten op het voorkomen van uitval van medewerkers door te werken aan de fitheid en weerbaarheid. Daarom wordt extra ondersteuning op het gebied van verzuimbegeleiding en re-integratie ingezet om het verzuim terug te dringen op alle JJI locaties. De genoemde inzet van extra capaciteit moet direct rust en perspectief bieden, waardoor gericht gewerkt kan worden aan duurzame terugkeer op de werkvloer.

Middellange termijn maatregelen

Bovenstaande maatregelen zijn genomen om *dit jaar* nog verlichting te brengen. Met de beschreven huidige omstandigheden is er echter meer nodig om de druk duurzaam te verminderen. Om de basis in de JJI's voor de middellange termijn op orde te krijgen worden meer maatregelen getroffen.

Van twee naar drie op een groep

Op dit moment staan er standaard gedurende de dag twee groepsleiders op een groep. Met de zwaarder wordende doelgroep en aanhoudende druk op de capaciteit is dit kwetsbaar in het licht van de huidige werkdruk en verzuim. Daarom zal DJI op elke groep in de JJI's gedurende de dag een extra groepsleider op mbo-niveau inzetten. Met de inzet van mbo-geschoold personeel wordt, gelet op de krapte aan hbo-geschoold personeel, het bereik voor werving vergroot. Zo wil DJI onder meer

personeel werven uit de sectoren veiligheid en sport, waarbij naar verwachting personeel met een ruimere werkervaring geworven kan worden. Dit komt tegemoet aan de signalen over de druk op de personele capaciteit. Het doel is dat huidige personeel meer tijd heeft voor intakes, rapportages en het volledig draaien van het dagprogramma. Ook biedt dit het huidige personeel meer ruimte voor het tijdig volgen van opleidingen.

Een gerichte arbeidsmarktcampagne is per direct gestart. Hierbij wordt een versneld proces van solliciteren en selectie ingezet zodat nieuwe medewerkers zo snel mogelijk kunnen starten. Ik wil benadrukken dat er geen aanpassingen zijn in de wervingseisen zoals de vereiste verklaring omtrent gedrag (VOG) en vereiste competenties zodat het pedagogisch karakter binnen de JJI gewaarborgd blijft. Naar verwachting kunnen de eerste mbo krachten begin 2022 starten.

VOM

Alle maatregelen passen inhoudelijk binnen het programma Vrijheidsbenaming op Maat Jeugd (VOM) van DJI. Een van de uitgangspunten van VOM is een flexibeler omgang met vraag en aanbod. Om dit te bereiken wordt binnen VOM onder meer onderzocht wat nodig is om capaciteit, plaatsing en personeel toekomstbestendig te maken. Door de huidige druk op het personeel wordt een aantal geplande activiteiten nu naar voren gehaald en wordt continuïteit geboden. Dit zorgt op termijn voor meer rust en ruimte bij het personeel om ook de andere onderdelen van VOM te implementeren. Dit draagt bij aan een verdere verbetering van het hele proces van maatwerk.

Om de inzet van aanvullende personele capaciteit mogelijk te maken worden middelen uit het programma VOM ingezet. Daarnaast treft DJI aanvullende besparingsmaatregelen om de extra kosten binnen het huidige budgettaire kader te dekken. Voor 2021 en 2022 worden de extra uitgaven gedekt binnen de beschikbare VOM middelen. Uiterlijk bij miljoenennota 2023 wordt u nader geïnformeerd over de benodigde extra middelen vanaf 2023 en de invulling van de besparingsmaatregelen binnen DJI.

Maatregelen strategisch personeelsplan

Momenteel voert DJI een medewerkersonderzoek uit met de thema's bevoegdheid, betrokkenheid, werkdruk en veiligheid. Daarin is onder meer via open vragen ruimte om aan te geven wat goed gaat en wat moet verbeteren. De uitkomsten leveren een bijdrage voor gerichte vervolgstappen. Voor de lange termijn werkt DJI aan loopbaanpaden. Dit moet leiden tot duurzame en flexibele inzet van personeel, zodat bijvoorbeeld personeel van inrichtingen van het gevangeniswezen in de JJI's kan worden ingezet. Daarnaast brengt DJI de bonus voor het werven van een nieuwe collega onder de aandacht om werving door medewerkers te stimuleren.

Ik heb er vertrouwen in dat deze maatregelen de JJI's in staat zullen stellen om op korte termijn aan de wettelijke vereisten te voldoen en er in 2022 verder kan worden gebouwd aan een solide basis van voldoende ervaren medewerkers.

De Minister voor Rechtsbescherming,
S. Dekker