Inspectie Justitie en Veiligheid
Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

De minister voor Rechtsbescherming
De heer drs. F. Weerwind
Postbus 20301
2500 EH Den Haag

Inspectie Justitie en Veiligheid
Directie Beschermen, Straffen en Handhaving
Afd. Straffen

Hoge Nieuwstraat 8
2514 EL Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.inspectie-jenv.nl

Contactpersoon
contact@inspectie-jenv.nl

Ons kenmerk

Uw kenmerk

Kopie aan
DG DJI Wim Saris
VD PI Nieuwersluis Francesca Salamone

Datum 6 juni 2024
Betreft Opvolging aanbevelingen PI Nieuwersluis

Geachte heer Weerwind,

De Inspectie Justitie en Veiligheid (hierna: Inspectie) publiceerde op 31 mei 2023 haar rapport over de penitentiaire inrichting (hierna: PI) Nieuwersluis. De Inspectie concludeerde hierin dat er binnen PI Nieuwersluis een cultuur bestaat waardoor het mogelijk is dat PIW'ers niet-integer gedrag, waaronder seksueel grensoverschrijdend gedrag, vertonen. De Inspectie vindt het van groot belang dat deze cultuur verandert zodat dergelijk gedrag niet meer voorkomt. De Inspectie deed in dat kader aanbevelingen aan de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI) en PI Nieuwersluis. Gelet op de voortdurende en urgente situatie drong de Inspectie aan op een voortvarende opvolging van de aanbevelingen en kondigde ze aan de voortgang te gaan volgen. Hiertoe voerde de Inspectie een vervolgonderzoek uit. Met dit vervolgonderzoek is de Inspectie nagegaan of DJI en PI Nieuwersluis de aanbevelingen in voldoende mate hebben opgepakt. Hierbij merkt de Inspectie op dat een cultuurverandering tijd kost. Het is op dit moment te vroeg om volledig effect van de getroffen maatregelen te zien. De Inspectie geeft daarom een oordeel over de inspanningen die DJI en PI Nieuwersluis leveren om de aanbevelingen van de Inspectie op te volgen en niet over het resultaat van die inspanningen. De Inspectie heeft wel beoordeeld of er voldoende voedingsbodem is om ze een kans van slagen te geven. Met deze brief doet de Inspectie verslag van de uitkomsten.

Hoofdconclusie

De Inspectie stelt vast dat zowel DJI als PI Nieuwersluis met de aanbevelingen van de Inspectie aan de slag is gegaan. Op bijna alle aanbevelingen hebben zij maatregelen getroffen. De Inspectie heeft echter zorgen over het tijdelijke karakter van de meeste maatregelen. Met uitzondering van de door DJI ontwikkelde opleidingsmodule zijn alle getroffen maatregelen tijdelijk van aard en/of is niet duidelijk hoe de borging is geregeld. De problematiek die de Inspectie in PI Nieuwersluis heeft geconstateerd is echter niet tijdelijk van aard. De Inspectie benadrukt dat het probleem in PI Nieuwersluis niet is gelegen in incidenten die in het (recente) verleden hebben plaatsgevonden en de aanpak daarvan. Het gaat om de heersende cultuur waarbinnen niet-integer gedrag herhaaldelijk plaats heeft kunnen vinden. De aanpak hiervan vraagt om maatregelen met een structureel karakter die ingrijpen op die cultuur. Het is van belang dat het reflecteren op eigen handelen in het (samen) werken met mensen gemeengoed wordt.

Inspectie Justitie en Veiligheid
Directie Beschermen, Straffen en Handhaving
Afd. Straffen

Datum
6 juni 2024

Ons kenmerk

Gelet hierop is de Inspectie van oordeel dat er in PI Nieuwersluis nog stappen nodig zijn om de noodzakelijke *cultuurverandering* te realiseren.[1] De Inspectie constateert dat er in PI Nieuwersluis hoopgevende trajecten zijn gestart. Zo is er een werkgroep Sociale Veiligheid opgericht en is gestart met het opzetten van intervisie. Met het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon in PI Nieuwersluis met wie gedetineerden ervaringen met grensoverschrijdend gedrag kunnen bespreken, is voor de komende periode een onafhankelijk meldpunt gerealiseerd. De Inspectie vindt het van groot belang dat dergelijke goede trajecten een vervolg krijgen en dat die worden geborgd in werkprocessen.

Ten aanzien van de maatregelen die DJI heeft getroffen ziet de Inspectie dat DJI in staat is geweest om in korte tijd in samenwerking met de wetenschap en het veld een opleidingsmodule 'werken met ingesloten vrouwen' te ontwikkelen. De Inspectie constateert daarnaast dat er – los van de maatregelen die DJI heeft getroffen naar aanleiding van het Inspectierapport– binnen DJI verschillende goede initiatieven lopen die bijdragen aan het versterken van de sociale veiligheid. De Inspectie wijst in dit verband op de activiteiten van de werkgroep Integriteit van het hoofdkantoor en het DJI-brede Programma Sociale Veiligheid. Ook constateert de Inspectie dat de centrale vertrouwenspersonen van DJI stevig gepositioneerd zijn binnen de organisatie. Deze ontwikkelingen zorgen samen voor borging van het thema sociale veiligheid binnen (de verschillende locaties van) DJI.

Leeswijzer
In het onderstaande geeft de Inspectie eerst een korte toelichting op de wijze waarop zij het vervolgonderzoek heeft uitgevoerd. Daarna geeft de Inspectie per aanbeveling een oordeel over de wijze waarop DJI en PI Nieuwersluis de aanbevelingen hebben opgepakt. Onder het oordeel staan de bevindingen die hebben geleid tot het oordeel. De Inspectie gaat hierbij eerst in op de aanbevelingen die aan DJI gericht waren en vervolgens op de aanbevelingen die aan PI Nieuwersluis gericht waren. Tot slot gaat de Inspectie in op het vervolg van het toezicht.

Aanpak vervolgonderzoek
In oktober 2023 ontving de Inspectie op haar verzoek van zowel DJI als PI Nieuwersluis een toelichting op de wijze van opvolging van de aanbevelingen. Op

[1] De Inspectie wijst in dit kader ook op drie recent verschenen rapportages. In de eerste plaats noemt de Inspectie het advies van de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (hierna: RCGOG) over de door DJI en PI Nieuwersluis getroffen maatregelen. (RCGOG (29 februari 2024), Advies beleidsreactie penitentiaire inrichting Nieuwersluis.) De Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (hierna: RCGOG) bracht daarnaast in maart 2024 een handreiking Cultuurverandering op de werkvloer uit. Deze handreiking ziet op de preventie en aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag (RCGOG (13 maart 2024), Handreiking voor cultuurverandering op de werkvloer. Over preventie en aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag.). Daarnaast wijst de Inspectie ook op het rapport van de Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen 'Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan' dat in januari 2004 verscheen. Hoewel dit rapport ziet op een geheel andere sector, biedt het ook voor DJI en PI Nieuwersluis handvatten voor het realiseren van een cultuurverandering. (Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen (januari 2024). Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan. De zoekgemaakte verantwoordelijkheid.)

basis van het geschetste beeld besloot de Inspectie dat de Inspectiebezoeken in januari 2024 zouden plaatsvinden.

Voorafgaand aan het bezoek aan PI Nieuwersluis vroeg de Inspectie verschillende documenten op, waaronder de herziene gedragscode en het (in)werkboek voor penitentiair inrichtingswerkers (hierna: PIW'ers). Tijdens het Inspectiebezoek sprak de Inspectie met gedetineerden, de gedetineerdencommissie, PIW'ers, een afdelingshoofd, de directie, de externe vertrouwenspersoon en de intervisoren. De Inspectie selecteerde waar van toepassing zelf haar gesprekspartners en sprak zowel met respondenten die zij tijdens haar eerste onderzoek ook heeft gesproken als met respondenten die zij niet eerder heeft gesproken. De Inspectie sprak ook met een functionaris van het Opleidingsinstituut (hierna: OI) van DJI en een functionaris van Bureau Veiligheid en Integriteit van DJI. In totaal voerde de Inspectie 16 gesprekken, waarbij de Inspectie de meeste respondenten individueel sprak.[2] Centraal in de gesprekken stond welke rol respondenten hebben in de uitvoering van getroffen maatregelen en/of wat zij zien van getroffen maatregelen.

Opvolging van aanbevelingen
De Inspectie gaat hieronder in op de maatregelen die per aanbeveling zijn getroffen, maar benadrukt dat geconstateerde problemen en getroffen maatregelen veelal niet op zichzelf staan maar op elkaar ingrijpen. Zo dragen duidelijke kaders niet alleen bij aan het gegeven dat medewerkers weten wat van hen wordt verwacht en hoe zij moeten en kunnen handelen ten aanzien van het werken met vrouwelijke gedetineerden, maar helpen die ook om elkaar aan te spreken. Wanneer immers duidelijk is wat de geldende norm is, is ook duidelijk wanneer deze wordt overschreden en wanneer het aanspreken van de norm-overschrijdende collega op zijn plaats zou zijn.

- ***Door DJI***

Aanbeveling: Richt een meldpunt in waar vrouwelijke gedetineerden een melding kunnen doen zonder medeweten van afdelingspersoneel.

Bevindingen
U heeft de aanbeveling overgenomen en aangegeven alle commissies van toezicht (hierna: CvT) uit te breiden met een aandachtsfunctionaris niet-integer gedrag.[3] Vooruitlopend op de landelijke ontwikkeling van de aandachtsfunctionaris zijn er twee tijdelijke (tussen-)oplossingen getroffen. In PI Zuid Oost locatie Ter Peel en PI Zwolle is gestart met een aandachtsfunctionaris en in PI Nieuwersluis met een

[2] Alle interviews zijn afgenomen aan de hand van een semigestructureerde vragenlijst. Elke vragenlijst was specifiek afgestemd op de betreffende gesprekspartner. Na afloop van het interview ontvingen alle respondenten (zowel medewerkers als gedetineerden) indien gewenst het gespreksverslag met het verzoek om te reageren op feitelijke onjuistheden. Alle aanpassingen die de Inspectie ontving zijn verwerkt in het definitieve gespreksverslag dat ter informatie naar de respondent is verzonden.

[3] De RCGOG ziet bij het beleggen van deze functie bij de bestaande CvT onduidelijkheid. Er ontstaat onduidelijkheid voor gedetineerden hoe de taken van de aandachtsfunctionaris zich verhouden tot de taken van de maandcommissaris. En zoals de Regeringscommissaris schetst is er juist duidelijkheid nodig over wie de vertrouwensfunctie heeft om rolverwarring en belangenconflicten te voorkomen. (RCGOG (29 februari 2024), Advies beleidsreactie penitentiaire inrichting Nieuwersluis.)

externe vertrouwenspersoon. De Inspectie heeft begrepen dat beide oplossingen eind 2024 zullen worden geëvalueerd en dat dan zal worden bezien of deze worden voortgezet.

PI Nieuwersluis[4] is een externe sollicitatieprocedure gestart voor de werving van een vertrouwenspersoon. In de sollicitatiecommissie namen onder andere een vertegenwoordiger van de gedetineerdencommissie en één van de centrale vertrouwenspersonen van DJI deel. De huidige vertrouwenspersoon is op 1 oktober 2023 in PI Nieuwersluis gestart. De vertrouwenspersoon legt geen verantwoording af aan iemand in de PI, maar heeft voor de vormgeving van de functie een sparringpartner in één van de centrale vertrouwenspersonen van DJI.

De vertrouwenspersoon is er voor gedetineerden die iets kwijt willen over grensoverschrijdend gedrag en integriteitsschendingen. Dit laat de vertrouwenspersoon de gedetineerden weten, onder andere via een informatiekrantje voor gedetineerden, een flyer voor gedetineerden waarop de mogelijkheden voor het melden van niet-integer gedrag staan en in gesprekken op de afdeling. De vertrouwenspersoon heeft een eigen brievenbus op de verblijfsafdelingen met daarop een beschrijving van wat de functie inhoudt in meerdere talen. De vertrouwenspersoon heeft als enige de sleutel en de reservesleutel van de brievenbus. Er is acht uur per week voor deze functie.
De vertrouwenspersoon voert gesprekken met gedetineerden waarbij wordt geprobeerd de gedetineerde zoveel mogelijk privacy te geven. Als een gedetineerde een melding doet bij de vertrouwenspersoon dan is het de keuze van de gedetineerde om er verder iets mee te doen. De vertrouwenspersoon doet niet aan waarheidsvinding en heeft geen rol in het oppakken of afhandelen van de melding. De vertrouwenspersoon kan de gedetineerde adviseren, ondersteunen door bijvoorbeeld te helpen met de verwoording van het gebeurde op papier. De gedetineerde zal zelf de melding moeten doen. Dit kan bij het afdelingshoofd of de directie. Gedetineerden kunnen ook met hulp van de vertrouwenspersoon een klacht doen bij de CvT.[5] Als een gedetineerde een melding doet van seksueel grensoverschrijdend gedrag dat strafbaar is dan kan de vertrouwenspersoon adviseren over wat er nodig is, zoals een aangifte doen en doorverwijzen naar instanties die kunnen ondersteunen.

Oordeel
De Inspectie oordeelt gedeeltelijk positief over de mate waarin DJI de aanbeveling heeft overgenomen en opgepakt want er is nog geen duidelijkheid over uw toezegging om een onafhankelijk meldpunt in te richten. DJI heeft een tussenoplossing getroffen in de drie inrichtingen waar vrouwelijke gedetineerden verblijven. De Inspectie is positief over de wijze waarop dit binnen PI Nieuwersluis wordt vormgegeven vanwege de positionering van de externe vertrouwenspersoon los van de PI en de ruimte die de externe vertrouwenspersoon krijgt om de functie

[4] De Inspectie heeft in haar vervolgonderzoek niet gekeken naar de situatie in PI Ter Peel en PI Zwolle en zal dus alleen ingaan op de oplossing die is gekozen door PI Nieuwersluis.
[5] In de wederhoorreactie heeft de directie van PI Nieuwersluis aangegeven dat naar aanleiding van het advies van de RCGOG van 29 februari 2024 (Advies beleidsreactie penitentiaire inrichting Nieuwersluis) is besloten het mogelijk te maken dat de CvT rechtstreeks melding kan maken bij Bureau Integriteit van DJI.

vorm te geven. Gelet op het tijdelijke karakter vraagt de Inspectie DJI om oog te houden voor het borgen van het onafhankelijke meldpunt.

Aanbeveling: Bezie de mogelijkheden om via het Opleidingsinstituut een aparte module aan te bieden aan medewerkers die met vrouwelijke gedetineerden werken, die hen handvatten biedt in het werken met deze doelgroep.

Bevindingen
Het OI ontwikkelde in 2023 in samenwerking met experts uit het veld en uit de wetenschap een module 'werken met ingesloten vrouwen'. Het is een driedaagse training op locatie waarin aandacht wordt besteed aan de theoretische kaders rondom vrouwspecifiek kijken en werken, maar die ook gericht is op praktische vaardigheden waaronder het evenwicht in afstand – nabijheid. De training is verplicht voor medewerkers die met vrouwelijke gedetineerden werken. PI Nieuwersluis en PI Ter Peel hebben met het OI reeds afspraken gemaakt over het moment dat hun medewerkers de module gaan volgen, PI Zwolle had dit ten tijde van het Inspectiebezoek aan het OI nog niet gedaan. Het streven is de module uiteindelijk ook aan te bieden aan medewerkers van andere inrichtingen die werken met vrouwelijke gedetineerden. De eerste module zou ten tijde van het Inspectiebezoek in het eerste kwartaal van 2024 starten. De totale doorlooptijd voor de uitrol van de module is nog niet duidelijk, onder andere omdat die afhankelijk is van een wervingsprocedure voor trainers. De module zal blijvend aangeboden worden, dus in de toekomst zullen nieuwe medewerkers ook deelnemen aan deze training.

Oordeel
De Inspectie oordeelt positief over de voortvarendheid waarmee DJI deze aanbeveling heeft overgenomen en opgepakt. Er is een opleidingsmodule 'werken met ingesloten vrouwen' ontwikkeld en alle medewerkers die met vrouwelijke gedetineerden werken zijn verplicht hieraan deel te nemen.

Aanbeveling: Bezie of de in dit rapport beschreven bevindingen en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen ook van toepassing zijn op andere inrichtingen waar vrouwelijke gedetineerden verblijven.

Bevindingen
DJI heeft in mei 2023 de Universiteit Leiden gevraagd een onderzoek uit te voeren in de drie inrichtingen waar vrouwelijke gedetineerden verblijven, waaronder wederom PI Nieuwersluis. DJI heeft de Inspectie laten weten dat een belangrijk vertrekpunt voor het onderzoek het concept 'sociale veiligheid' is. Ondanks toezegging heeft DJI noch de Universiteit Leiden het onderzoeksvoorstel cq plan van aanpak van het onderzoek, met de Inspectie gedeeld. Het onderzoek is in januari 2024 gestart in PI Nieuwersluis. Het is de Inspectie niet bekend of het onderzoek inmiddels is afgerond.

Oordeel
Aangezien de Inspectie geen kennis heeft genomen van het onderzoeksvoorstel en het de Inspectie niet bekend is of het onderzoek inmiddels is afgerond, onthoudt de Inspectie zich van een oordeel over deze aanbeveling.

Overige maatregelen DJI
DJI heeft aangegeven dat het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag past binnen de bredere inzet van DJI gericht op sociale veiligheid. Zo is er een beleidskader Discriminatie en Racisme vastgesteld, krijgt sociale veiligheid aandacht binnen het leiderschapsprogramma, is een werkgroep Integriteit in het leven geroepen en is het Programma Sociale Veiligheid gestart. Dit programma zal zich met name richten op het systeem en de cultuur binnen DJI, waardoor leidinggevenden en medewerkers beter worden toegerust verantwoordelijkheid te nemen voor eigen handelen en toegerust zijn op werkzaamheden in een sociaal veilige context. Ook begrijpt de Inspectie uit de gesprekken die zij voerde dat de centrale vertrouwenspersonen van DJI als helpend worden ervaren en een stevige positie hebben binnen de organisatie.

- ***Door PI Nieuwersluis***

Vooraf: de impact van het rapport op gedetineerden in PI Nieuwersluis
De Inspectie begrijpt uit de gesprekken die zij voerde dat het Inspectierapport nooit aan gedetineerden is verstrekt en dat de documentaire van Villerius[6] die enige tijd na het Inspectierapport verscheen ook niet kon worden bekeken binnen de inrichting. Deze behoefte was er wel bij gedetineerden. De Inspectie had het wenselijk gevonden als gedetineerden in de gelegenheid waren gesteld om het Inspectierapport in te zien. Het gaat immers over de PI waar zij verblijven. Daarnaast hadden zij dan uit eerste hand het oordeel van de Inspectie kunnen lezen waarmee kan worden voorkomen dat er allerlei beelden ontstaan die niet overeenkomen bij de werkelijkheid. De Inspectie begrijpt uit de gesprekken dat een afvaardiging van de directie wel langs de afdelingen is gegaan om vragen van gedetineerden te beantwoorden.

De aanbevelingen in het Inspectierapport zijn gericht op het creëren van een veilig leefklimaat voor gedetineerden en een veilig werkklimaat voor medewerkers. Uit het Inspectiebezoek in januari 2024 blijkt dat de berichtgeving over het rapport in eerste instantie zorgde voor een gespannen sfeer waarbij medewerkers zich terugtrokken van de leefafdelingen en het wettelijk minimale aan activiteiten voor- en omgang met gedetineerden boden. De Inspectie betreurt het dat de uitkomsten van het Inspectierapport reden waren extra activiteiten voor gedetineerden in te perken. Ten tijde van het bezoek in januari 2024 was de situatie nagenoeg genormaliseerd.

Aanbeveling: Zorg dat voor alle medewerkers duidelijk is wat van hen wordt verwacht ten aanzien van het werken met vrouwelijke gedetineerden. Stel duidelijke normen en kaders op waaruit blijkt wat wel en wat niet acceptabel is in het contact met vrouwelijke gedetineerden en stuur hierop.

[6] Villerius, J. (2023), Zitten of Zwijgen, misbruik in de vrouwengevangenis. Posh Productions.

Bevindingen
De directie van PI Nieuwersluis heeft de interne gedragscode uit 2007[7] herzien. De Inspectie heeft de herziene gedragscode ontvangen. Het betreft een conceptversie van december 2023 omdat op het moment van opvragen het instemmingstraject met de ondernemingsraad van PI Nieuwersluis nog niet was afgerond.

Oordeel
De Inspectie oordeelt negatief over de mate waarin PI Nieuwersluis de aanbeveling heeft opgepakt. Hoewel er een herziene gedragscode wordt opgesteld met daarin normen en kaders, ziet de Inspectie dat die niet compleet is en dat er nog geen plan voor de implementatie is.

De directie van PI Nieuwersluis heeft met een herziening van de gedragscode meer duidelijkheid willen creëren voor haar medewerkers. Daarmee heeft de directie zich ingespannen de aanbeveling op te volgen. Daarnaast heeft de directie van PI Nieuwersluis verschillende maatregelen getroffen om een aanspreekcultuur binnen PI Nieuwersluis te bevorderen, waaronder intervisie en personeelsbijeenkomsten. De Inspectie gaat hier in de volgende paragraaf verder op in. Daarnaast is de Inspectie eerder ingegaan op de module 'werken met ingesloten vrouwen' die door het OI is ontwikkeld. De Inspectie is van oordeel dat deze maatregelen ook bijdragen aan meer duidelijkheid voor medewerkers ten aanzien wat van hen wordt verwacht, omdat het bijdraagt aan het gesprek over wat wel en niet acceptabel is in het werken met vrouwelijke gedetineerden.

De Inspectie geeft de directie van PI Nieuwersluis mee dat naar haar oordeel een aantal punten in de gedragscode ontbreekt. In lijn met het advies van de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (hierna: RCGOG) vindt de Inspectie het van belang om in de gedragscode nadrukkelijk te wijzen op de machtsverhouding die tussen medewerkers en gedetineerden per definitie bestaat en om te verwijzen naar het Wetboek van Strafrecht waarin elk seksueel contact tussen medewerkers en gedetineerden strafbaar is gesteld.[8] Daarnaast valt het de Inspectie op dat in de gedragscode met name wordt gewezen op de schadelijke gevolgen voor de organisatie wanneer er sprake is van ongewenste omgangsvormen. De Inspectie wijst er op dat ongewenste omgangsvormen richting gedetineerden schadelijk zijn voor gedetineerden die aan de zorg van DJI zijn toevertrouwd. De Inspectie zou het zeer wenselijk vinden als dit nadrukkelijk in de gedragscode wordt opgenomen.

Ten tijde van het Inspectiebezoek was de gedragscode nog niet vastgesteld. Noch uit stukken noch uit de gesprekken blijkt dat er al een plan lag ten aanzien van de implementatie. De Inspectie geeft de directie van PI Nieuwersluis het volgende mee ter overweging ten aanzien van de implementatie van de gedragscode. Uit wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit van gedragscodes blijkt dat het hebben van een gedragscode niet voldoende is. Gedragscodes zijn enkel effectief als ze goed geïmplementeerd en ingebed zijn in de organisatie, ze moeten 'leven' en richting geven aan de dagelijkse praktijk van het werk.[9] Alleen als

[7] PI Utrecht. Gedragscode Integriteit en Seksuele Intimidatie, 4 november 2007.
[8] RCGOG (29 februari 2024), Advies beleidsreactie penitentiaire inrichting Nieuwersluis.
[9] Van Steenbergen, E.F. (mei 2021). Psychologie van toezicht, de Psycholoog, p.36-46.

medewerkers zien dat gedrag zoals in de code vermeld staat ook daadwerkelijk gewaardeerd en beloond wordt door leiders, gaan medewerkers de code zelf ook belangrijk vinden. Als de code leeft, winnen medewerkers meer advies in bij elkaar wanneer zij dilemma's hebben, durven zij sneller slecht nieuws te brengen naar het management en vindt er ook daadwerkelijk minder onethisch gedrag plaats.

Aanbeveling: Stimuleer een cultuur waarbinnen medewerkers zich durven uit te spreken en elkaar durven aan te spreken. Bijvoorbeeld met behulp van intervisie, coaching, casuïstiekbespreking en moreel beraad. Realiseer dit op zowel team als individueel niveau en zowel voor medewerkers als leidinggevenden.

Bevindingen
Personeelsbijeenkomsten
Na het verschijnen van het Inspectierapport heeft de directie personeelsbijeenkomsten georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten was er ruimte om met elkaar te spreken over dilemma's op het gebied van sociale veiligheid. De bijeenkomsten waren bedoeld voor alle disciplines die werkzaam zijn binnen PI Nieuwersluis en werden begeleid door de intervisoren van PI Nieuwersluis. De personeelsbijeenkomsten hebben geholpen om na het verschijnen van het rapport het gesprek over sociale veiligheid op gang te brengen.

Activiteiten werkgroep Sociale Veiligheid
De directie van PI Nieuwersluis heeft een werkgroep Sociale Veiligheid opgericht onder leiding van een plaatsvervangend vestigingsdirecteur. In de werkgroep nemen verder de kwaliteitsmedewerker, twee middenkaderleden en een afvaardiging van de ondernemingsraad van PI Nieuwersluis deel. De werkgroep houdt zich bezig met voorstellen, planvorming en implementatie van initiatieven en opdrachten die het onderwerp sociale veiligheid in PI Nieuwersluis betreffen. Om in PI Nieuwersluis een cultuur te stimuleren waar medewerkers zich durven uit te spreken en elkaar durven aan te spreken zijn verschillende maatregelen getroffen, namelijk:

- Stellingen op intranet: In de eerste periode na het verschijnen van het rapport werd er dagelijks een stelling over sociale veiligheid op het intranet van PI Nieuwersluis geplaatst om de bewustwording van medewerkers te vergroten. De Inspectie begrijpt uit de gesprekken die zij voerde dat deze stelling weinig leefde onder medewerkers. Ten tijde van het Inspectiebezoek werd overwogen te stoppen met het plaatsen van deze stellingen.
- Babbelbox: De werkgroep heeft na het verschijnen van het Inspectierapport een spel met bespreekonderwerpen ontwikkeld om grensoverschrijdend gedrag laagdrempelig bespreekbaar te maken en een aanspreekcultuur te bevorderen. De Babbelbox is verstrekt aan elk team. Uit de gesprekken die de Inspectie voerde blijkt dat deze Babbelbox goed is ontvangen door medewerkers. Met name in de periode na het verschijnen van het rapport is het spel actief ingezet, ten tijde van het Inspectiebezoek begin 2024 was dit in mindere mate het geval.

- Intervisie: Sinds mei 2023 zijn er drie intervisoren in dienst van PI Nieuwersluis. Zij bieden gedurende twee jaar intervisie aan alle teams aan, inclusief directie en leidinggevenden. Het doel van de intervisie is vooral bewustwording, het goede en open gesprek voeren over wat wel en niet kan. Intervisie vindt zes keer per jaar plaats, voor elke medewerker, in groepen van maximaal acht deelnemers. Het moment is gekoppeld aan de themaoverleggen, deze vinden tien keer per jaar plaats. Tijdens het themaoverleg vindt naast intervisie ook een teamoverleg en fysieke vaardigheidstraining plaats. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan een specifiek thema. Medewerkers ervaren de intervisie als wisselend, van helpend tot niet helpend. De Inspectie maakt uit de gesprekken die zij voerde op dat het vertrouwen van medewerkers in het instrument intervisie moet groeien en dat het tijd kost voordat medewerkers zich veilig voelen om zich uit te spreken.

Overige maatregelen
De directie bespreekt het thema sociale veiligheid in haar overleggen met de gedetineerdencommissie en de Commissie van Toezicht. Tot slot hebben alle leidinggevenden een training gericht op sociale veiligheid gevolgd. Deze training werd aangeboden door het OI.

Oordeel
De Inspectie oordeelt gedeeltelijk positief over de mate waarin PI Nieuwersluis de aanbeveling heeft overgenomen en opgepakt. De Inspectie vindt het positief dat met het instellen van de werkgroep Sociale Veiligheid en de acties die zij heeft uitgezet, het bespreken van het thema sociale veiligheid gestimuleerd wordt. De Inspectie constateert dat de intervisie serieus is opgezet binnen PI Nieuwersluis. Het aanstellen van drie intervisoren die geen onderdeel zijn van het primaire proces draagt daar in belangrijke mate aan bij. De Inspectie stelt echter tegelijkertijd vast dat de intervisie zich nog in de opstartfase bevindt en een tijdelijk karakter kent. Op basis van de vorderingen die op het moment van de uitvoering waren gemaakt, schat de Inspectie in dat de gestelde periode van twee jaar te kort zal zijn om het gewenste effect te bereiken. De Inspectie verwacht dat medewerkers langer de tijd nodig hebben om het uitspreken en bespreken eigen te maken. De Inspectie wijst daarom op het belang om intervisie structureel onderdeel te laten zijn de werkprocessen. Een maatregel met een tijdelijk karakter helpt hierin onvoldoende. Gelet op de frequentie van het teamoverleg en het aantal bespreekpunten tijdens een teamoverleg, vindt de Inspectie deze overleggen niet het geëigende middel om een aanspreekcultuur te stimuleren. Er zal meer nodig zijn nadat de intervisie is afgerond.

Ook heeft de directie van PI Nieuwersluis maatregelen getroffen om de aanspreekcultuur te bevorderen, waaronder de personeelsbijeenkomsten en de training Sociale Veiligheid voor leidinggevenden. De Inspectie merkt op dat naast de intervisie ook de andere maatregelen (vooralsnog) meestal tijdelijk van aard zijn, terwijl de Inspectie het van belang vindt doorlopend aandacht te houden voor het realiseren van een aanspreekcultuur.

Inspectie Justitie en Veiligheid
Directie Beschermen, Straffen en Handhaving
Afd. Straffen

Datum
6 juni 2024

Ons kenmerk

Aanbeveling: Formuleer heldere kaders voor het inwerktraject van nieuwe medewerkers en draag zorg dat deze in de praktijk ook gevolgd worden.

Bevindingen
Er is een nieuw inwerkboek voor PIW'ers ontwikkeld, om meer uniformiteit in het inwerken te realiseren. Het inwerkboek bestaat uit een takenlijst die verschilt per afdeling en een checklist voor nieuwe medewerkers waarop kan worden afgevinkt welke thema's zijn besproken. Het inwerkboek geeft geen inhoudelijke beschrijving van de thema's of een link naar de onderliggende werkinstructies.

Nieuwe medewerkers worden gedurende zes weken gekoppeld aan een mentor. De mentor is verantwoordelijk voor het inwerken van de nieuwe medewerker. Respondenten geven aan dat het nieuwe inwerkboek in de praktijk wordt gebruikt bij het inwerken van nieuwe medewerkers en als helpend wordt gezien. Het afdelingshoofd ziet erop toe dat het inwerkboek ook daadwerkelijk door de mentor wordt gebruikt tijdens het inwerken.

Oordeel
De Inspectie oordeelt gedeeltelijk positief over de mate waarin PI Nieuwersluis de aanbeveling heeft opgepakt. De Inspectie stelt vast dat er een kader is vastgesteld voor het inwerken van nieuwe medewerkers dat PIW'ers in de praktijk ook gebruiken. Het kader biedt echter nog veel ruimte aan PIW'ers om een eigen werkwijze over te brengen, omdat er in het inwerkboek geen link wordt gemaakt met onderliggende werkinstructies.

Door middel van de checklist wordt gewaarborgd *dat* bepaalde thema's worden besproken tijdens het inwerktraject, maar de mentor heeft alsnog veel vrijheid heeft in *wat* er wordt besproken. De Inspectie wijst nogmaals op het belang om verschillen in het inwerktraject zoveel mogelijk te voorkomen en uniformiteit na te streven omdat dit bijdraagt aan de betrouwbaarheid van medewerkers voor zowel collega's als gedetineerden.

Aanbeveling: Breng in kaart welke competenties en vaardigheden vereist zijn voor het werken met vrouwelijke gedetineerden. Selecteer waar mogelijk nieuwe medewerkers hierop en zorg waar nodig dat zittende medewerkers zich hierin ontwikkelen.

Bevindingen
PI Nieuwersluis heeft niet in kaart gebracht welke competenties en vaardigheden vereist zijn voor het werken met vrouwelijke gedetineerden. De directie van PI Nieuwersluis heeft aangegeven de module van het OI af te wachten, omdat in deze module duidelijk wordt wat verwacht wordt van medewerkers die met vrouwelijke gedetineerden werken.

Ten aanzien van de werving van nieuwe medewerkers werft PI Nieuwersluis nieuwe medewerkers samen met omliggende inrichtingen en selecteert vervolgens de medewerkers die geschikt zijn voor PI Nieuwersluis.

Oordeel
De Inspectie oordeelt negatief over de mate waarin PI Nieuwersluis de aanbeveling heeft overgenomen. De Inspectie stelt vast dat niet in kaart is gebracht welke competenties en vaardigheden vereist zijn voor het werken met vrouwelijke gedetineerden. Tegelijkertijd ziet de Inspectie dat er wel een selectie wordt gemaakt bij de werving van nieuwe medewerkers. Wellicht is niet expliciet gemaakt welke competenties en vaardigheden vereist zijn voor het werken met vrouwelijke gedetineerden, maar er bestaan kennelijk wel ideeën over welk type medewerker geschikt is voor het werken in PI Nieuwersluis.

De Inspectie heeft er begrip voor dat de directie van PI Nieuwersluis voor het opvolgen van deze aanbeveling deels afhankelijk is van het hoofdkantoor van DJI. De competenties en vaardigheden voor de functie van PIW'er worden immers landelijk vastgesteld. Een afwijkend functieprofiel voor PIW'ers die met vrouwelijke gedetineerden werken kan niet eigenstandig door de directie van PI Nieuwersluis worden vastgesteld. De Inspectie vindt het echter wel van belang dat binnen DJI wordt bepaald welke vaardigheden en competenties noodzakelijk zijn voor het werken met vrouwelijke gedetineerden, omdat er anders ook niet aan kan worden getoetst.

Aanbeveling: Breng de balans tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers binnen alle teams op orde. Zorg dat er tot die tijd op elke afdeling gedurende het dagprogramma minimaal één vrouwelijke medewerker aanwezig is.

Bevindingen
In juli 2023 is er een nieuwe teamindeling gemaakt en per 1 september 2023 zijn de nieuwe teams volgens deze indeling van start gegaan. Bij de nieuwe indeling is rekening gehouden met het realiseren van een betere balans tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers. Daarnaast is ook gekeken naar andere aspecten, zoals de mate van ervaring van medewerkers en de verhouding tussen medior PIW'ers en senior PIW'ers.

Respondenten geven aan dat er niet altijd een vrouwelijke medewerker aanwezig is, maar wel zo veel mogelijk. Hierbij benoemen respondenten dat niet iedereen het helpend vindt dat er vrouwelijke medewerkers in dienst zijn. Primair wordt het van belang geacht dat medewerkers empathisch zijn, het geslacht is daarbij van ondergeschikt belang. Het percentage vrouwelijke medewerkers is gestegen en is nu 47 procent. In de werving wordt waar mogelijk rekening gehouden met het geslacht.

Oordeel
De Inspectie oordeelt positief over de mate waarin PI Nieuwersluis de aanbeveling heeft overgenomen en opgepakt. De Inspectie constateert dat de directie van PI Nieuwersluis zich inspant om een goede balans te realiseren tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers.

Overige maatregelen PI Nieuwersluis
De directie van PI Nieuwersluis heeft aangegeven dat zij meer maatregelen heeft getroffen dan de hierboven genoemde maatregelen. Het gaat dan onder meer om

Inspectie Justitie en Veiligheid
Directie Beschermen, Straffen en Handhaving
Afd. Straffen

Datum
6 juni 2024

Ons kenmerk

het niet meer standaard overplaatsen van gedetineerden wanneer zij een melding tegen een medewerker doen en om het de brievenbussen waarin gedetineerden een bericht voor de CvT kunnen achterlaten, uitsluitend toegankelijk te maken voor de leden van de CvT.

Vervolg
De Inspectie constateert dat er door zowel DJI als PI Nieuwersluis veel in werking is gesteld om opvolging te geven aan de aanbevelingen van de Inspectie. Tegelijkertijd stelt de Inspectie vast dat veel van de maatregelen zich nog in de opstartfase bevinden en een tijdelijk karakter kennen. De Inspectie zal de opvolging van de aanbevelingen het komende jaar daarom blijven volgen. De Inspectie vraagt zowel DJI als PI Nieuwersluis om halverwege het jaar, dus in januari 2025, te rapporteren over de uitvoering van de maatregelen en de vorderingen in de cultuurverandering. De Inspectie zal na een jaar opnieuw een vervolgonderzoek uitvoeren.

De Inspectie is zich ervan bewust dat ze om kwaliteitsverbetering bij DJI vraagt in een tijd waar de gevolgen van personeelstekort dagelijks voelbaar zijn voor zowel medewerkers als gedetineerden. Desondanks ziet ze de noodzaak om het creëren en vasthouden van een sociaal veilig werk en leefklimaat te agenderen en te blijven volgen.[10]

Hoogachtend,
Inspecteur-generaal Inspectie Justitie en Veiligheid,
namens deze,

Hans Faber
Hoofdinspecteur-directeur Beschermen, Straffen en Handhaven

[10] De Inspectie wijst in dit verband op het Nationaal Actieprogramma aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld dat in het leven is geroepen vanuit de wens van het kabinet om grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld te voorkomen, te herkennen, aan te pakken en hulp te bieden aan de slachtoffers.