

Wisselende contacten in de reclassering

CORINE VON GRUMBKOW EN JAAP A. VAN VLIET

In een Brabantse pilot kregen de reclasseringswerkers de kans om regelvrij te werken en te doen wat nodig is voor een cliënt. Het keurslijf mocht worden afgelegd. Alleen gebeurde dit in de praktijk niet helemaal zoals gedacht. Wat zijn de lessen die managers, politiek en de reclasseringswerkers hieruit kunnen trekken?

Reclasseringswerkers hebben vaak voor hun vak gekozen om ex-bajesklanten te kunnen helpen met 'reclasseren', ofwel terug te laten keren in de samenleving. Maar in de praktijk is de reclassering heel anders geworden dan we denken – het is veel meer een uitvoerder van de opdrachten van de officier van justitie of de rechter. (De nazorg van ex-gedefinieerden valt tegenwoordig onder de verantwoording van de gemeenten, die daarvoor – verwarrend, dat wel – soms weer de reclas-

sering inhuren.) De reclassering – nagenoeg geheel gefinancierd door het ministerie van Veiligheid en Justitie – adviseert de rechter en het Openbaar Ministerie (OM), voert toezichten en werkstraffen uit, en werkt in opdracht van deze partijen.

Daarnaast is er sprake van een andere gedaantewisseling, eentje die meerdere professionals op verwante werkterreinen ook hebben ondergaan: de werkzaamheden zijn in afzonderlijke deeltaken opgeknipt. De indicatiestelling, advisering en

het toezicht houden door de reclassering zijn van elkaar losgekoppeld, en de cliënt ziet dus steeds andere begeleiders. De basis voor deze ontwikkelingen is te vinden in het *new public management* en de wetenschappelijke stroming *What Works?* Het eind jaren tachtig opgekomen *new public management* bereikte met enige jaren vertraging ook het reclasseringsveld. De achterliggende gedachte was dat de overheid met instrumenten als prestatiemeting en prestatiebeloning efficiënter en effectiever zou gaan werken. In dezelfde tijd kwam in de Angelsaksische landen de wetenschappelijke stroming *What Works?* tot bloei, om enige jaren later ook in Nederland voet aan de grond te krijgen. *What Works?* beoogt empirische gegevens te vinden over individuele kenmerken van crimineel gedrag, opdat er meer inzicht komt in welke gedragsinterventies bewezen effectief zijn bij het terugdringen van recidive. Het *new public management* en *What Works?* zijn sterk aan elkaar verwant: beide ontwikkelingen zijn ingebed in ideeën over verzakelijking en het toepassen van inzichten van elders (wetenschap en bedrijfs-



ven) op de praktijk, in dit geval het classeringswerk. De beleidsmakers vertaalden deze inzichten als volgt voor de reclassering: Het OM, de rechtsprekende macht en de Dienst Justitiële Inrichtingen (de gevangenis, tbs-inrich-

- Er werd een geautomatiseerd CliëntVolgSysteem (cvs) ingevoerd. Daaraan gekoppeld werden een systeem van outputsturing (ops) en een financieel kader dat afhankelijk was van de te behalen productie.

score leidt weer tot een bepaalde aanpak.

Deze veranderingen maakten de reclassering tot een soort productiebedrijf. Hoewel veel reclasseringswerkers creatief genoeg zijn om hier toch het beste uit te halen voor hun cliënten, was er toch sprake van vervreemding. Een groot deel van de werkers sprak over hun werk als het 'moeten behalen van productietikken'. Waren ze nog wel aan het reclasseren? Deze signalen bereikten ook de politiek en waren in 2007 de aanleiding voor de motie-Van Velzen/Teeven.²

De gegeven veranderingen maakten de reclassering tot een soort productiebedrijf

tingen en justitiële jeugdinstellingen) werden opdrachtgevers van de reclassering en bepaalden voortaan de vraag naar afzonderlijke 'reclasseringsproducten'.¹ Als 'producten' werden gedefinieerd: diagnose en advies; uitvoeren van toezicht; executeren van taakstraffen en het uitvoeren van gedragsinterventies.

- De term *What Works?* suggereert een grote vrijheid: 'als het maar werkt'. Maar dit werd vooral vertaald naar voorschriften en regels. Een belangrijk voorschrift werd bijvoorbeeld de toepassing van het risicotaxatie-instrument *Risc*. Een hele reeks vragen leidt hierbij automatisch naar een bepaalde risicoscore. En deze

Motie-Van Velzen/Teeven

Deze coproductie van SP en VVD riep op de reclassering te laten experimenteren met regelvrij werken. In een afgebakende periode mocht in één arrondissement de reclassering de helft van het budget vrij besteden. Het leek een fantastische

kans om te laten zien wat er nodig is voor de reclasseringswerker om zijn werk beter te gaan doen en om gaandeweg te ontdekken waar barrières liggen in wet- en regelgeving. De landelijke bureaus van de drie reclasseringsorganisaties gingen aan de slag om afspraken te maken over de uitvoering. Dat ging niet erg soepel, want de drie organisa-

Ze gingen meteen vanuit de vroeghulp in de politiecél aan de slag en probeerden zaken te regelen.

- Ze deden meer voor een cliënt dan gevraagd. Bij nagenoeg alle werkgestraften is sprake van een forse problematiek die strikt genomen bij het vervullen van de werkstraf niet aan de orde komt. Begeleiding of hulp bij de werkstraf valt immers

beste aanpak was voor hun cliënt. De pilot liet ook zien dat er soms beelden bestonden over afspraken en regels die in de praktijk flexibeler bleken te zijn. De reclasseringswerkers hadden zélf een aantal touwtjes van hun keurslijf aangetrokken. Het is gissen wat hiervan de oorzaak is. Regels geven ook structuur en veiligheid; wellicht speelt dit hierbij een rol. Gewenning aan een bepaald soort attitude, namelijk die het beste bij de context past, kan ook een factor zijn.

Velen hadden wel wat meer verwacht van het regelvrije werken

Eerlijk gezegd hadden velen wel wat meer verwacht van het regelvrije werken. Blijkbaar is het niet iets wat je zomaar gaat doen. De reclasseringswerkers voelden zich meer vogelvrij dan regelvrij. Het antwoord op de vraag hoe je moet stimuleren dat werkers die vrijheid ook benutten, is onder meer te vinden in het onderzoek dat de Universiteit van Utrecht en de Hogeschool Utrecht naar de pilot verrichtten.³ De onderzoekers concludeerden onder meer dat er goede randvoorwaarden moeten zijn, zoals duidelijkheid over de financiering. Reclasseringswerkers zijn blijkbaar gewend geraakt om steeds te denken: wordt wat ik doe wel betaald, en hoe kan ik het registreren? Ook moeten er goede stimulansen en voorbeelden komen van het management. Als de hele omgeving immers ingesteld blijft op een bepaalde manier van werken, en dit is ook wat de werkers zelf gewend zijn, dan is het moeilijk van hen te verwachten dat ze ineens de knop kunnen omzetten.

ties bleken het niet eens te zijn over hoeveel vrijheid de werkers mochten krijgen. Vervolgens perkte het ministerie de pilot ook nog eens in door vooraf te stellen dat naast de beginselen van een goede rechtsgang óók alle staande beleidsafspraken gehandhaafd moesten worden.

Na een lange aanloop ging het experiment op 1 maart 2009 van start. De keuze werd gemaakt om klein te beginnen, met een beperkt aantal werkers en cliënten, en dan gaandeweg uit te bouwen. De reclasseringswerkers kregen simpelweg de opdracht: 'pak ruimte, doe wat nodig is, schat zelf in of je voor deze cliënt wat extra's kan doen, of iets anders kan doen' om zijn leefsituatie te verbeteren of hem op het rechte pad te houden.

buiten de opdracht. Maar dat is nu juist wel belangrijk voor de cliënt en uiteindelijk ook voor beperking van de kans op recidive.

- Ze bleven vaker contact houden met cliënten, tijdens de detentie en na het aflopen van het toezicht, bijvoorbeeld ingeval een ex-cliant steun zocht omdat hij de weg nog niet kende bij de gemeente.
- Tot slot kwam er door de pilot ruimte om mensen met meervoudige problematiek, mensen met een verstandelijke beperking of psychiatrische cliënten makkelijker langs alle verplichte advies-, indicatie- en diagnose- en plaatsingstrajecten in de zorg te krijgen.

Wat leert de pilot?

De rode draad was dat de reclasseringswerkers vooral continuïteit in zorg en begeleiding probeerden te bieden. Ze beperkten wisselingen in de contacten, gingen dóór voor een cliënt, ook al was dit vanuit bepaalde regels of afspraken niet toegestaan. Ze deden meer dan waarvoor ze strikt genomen werden betaald en probeerden de kunstmatige indeling in producten en taken te overwinnen. Alles omwille van wat in hun ogen de

Tot slot bleken de meeste reclasseringswerkers niet veel moeite meer te hebben met de registratiesystemen; ook omdat deze gaandeweg beter hanteerbaar zijn geworden. Omgaan met administratie en registratie is dus blijkbaar ingeburgerd en wordt ook vaker gezien als ondersteunend.

Wat gingen ze doen?

In de anderhalf jaar die de pilot duurde, hebben 63 reclasseringswerkers in 255 casussen gebruikgemaakt van de mogelijkheid cliënten meer te bieden dan regulier gebruikelijk is.

Wat gingen ze doen?

- Ze gingen eerder met cliënten aan de slag, ook al lag er nog geen opdracht, zoals de regels vereisen.

Alke sturing?

Oewel de pilot zowel beperkt was in omvang als ingeperkt was door het ministerie, is het mogelijk een aantal conclusies te trekken.

Ten eerste gaan reclasseringswerkers niet meteen hun werk volslagen anders doen als ze daartoe de kans krijgen. Ze gaan echter wel meer zoeken naar de mogelijkheden in een echt persoonlijke aanpak en proberen wisselingen in de contacten te voorkomen. Dit wordt momenteel ernstig belemmerd door gescheiden financieringsstromen (reclassering, gemeenten, zorg) en voor de productfinanciering van de reclassering.

Een aanbeveling van de Stichting Verslavingsreclassering GGZ⁴ om het genoemde 'huisartsenmodel' als inspiratiebron te nemen, is dan ook relevant: 'Met dit huisartsenmodel in de reclasseringswerker weer zijn kernrol komen van trajectgeleider voor de cliënt binnen het

afwachting zijn. Managers hebben hierin een belangrijke rol.

Daarbij moeten we waarschuwen voor nieuwe bureaucratie en regel-druk die door de achterdeur weer binnenkomt. Beleidsmakers zoeken bijvoorbeeld nu naarstig naar extra controle mogelijkheden binnen het huidige model. Het oog lijkt gevallen op inhoudelijk bedoelde richtlijnen (bijvoorbeeld het aantal gesprekken), en deze om te vormen tot productievragen waarop kan worden gecontroleerd en afgerekend. Dit zal niet alleen leiden tot weer veel administratief gedoe, maar ook tot nieuw anticiperend en creatief calculerend gedrag.

Uiteindelijk gaat het niet om te veel of te weinig professionele ruimte, of om te veel of te weinig bureaucratie. Waar het wel om gaat, is de vraag onder welke voorwaarden welke ontwerp-, sturings- en verantwoordingsprincipes relevant zijn om

het Leger des Heils, Jeugdzorg & Reclassering, en bij de Hogeschool Utrecht, lectoraat Werken in Justitieel kader.

Noten

- 1 Tweede Kamer: Reclasseringsbeleid, 21 oktober 2003, 29270, nr. 1.
- 2 Kamerstukken II, vergaderjaar 2007-2008, 31 200 VI, nr. 49.
- 3 K. Geuijen, A. Bos et al., *Hoe neem je ruimte? Hoe regel je ruimte? De pilot Motie-Van Velzen: minder bureaucratie en meer professionele ruimte in de reclasseringsregio Den Bosch/Eindhoven*. Universiteit Utrecht, usbo Advies & Hogeschool Utrecht, Kenniscentrum Sociale Innovatie, mei 2010; *Eindverslag Twee jaar Motie-Van Velzen*. Eindhoven: 3RO, 2011.
- 4 Denktank verslavingsreclassering, P.H.A. Frissen en P.M. Karré [red.], *Verslaafd aan regels. Strategieën voor regelreductie en professionalisering in de verslavingsreclassering*. Amersfoort: sv6, 2010.

De politiek moet de discussie aangaan over het meest adequate en effectieve model voor sectoren als de reclassering

gewikkelde woud van straf en zorg. Tegelijkertijd kan hij hulp bieden, en verwijst hij door naar specialisten 'omdra dit nodig is.' Het is de moeite waard dit verder uit te werken. Een eerste stap voor de reclassering zou zijn om hiertoe meer vrije handreikingruimte en financiële ruimte creëren. Vrij betekent dan: niet gekaderd binnen de productfinanciering en binnen de opdrachtstructuur. Reclasseringswerkers moeten zelf meer gaan nadenken en ervoor toekomen wat ze nodig hebben om hun werk te doen; ze moeten minder

de doelen van publieke organisaties als de reclassering – herintegratie, minder overlast, minder recidive – te bereiken. De politiek moet de discussie durven aangaan over het meest adequate en effectieve model voor sectoren als de reclassering. Daarin moet zij ook de werkers en managers van de organisaties horen. Het durven geven van ruimte en vertrouwen vormt een begin.

Corine von Grumbkow is werkzaam bij Stichting Verslavingsreclassering GGZ. Jaap van Vliet is werkzaam bij



TSS

Tijdschrift voor sociale vraagstukken

No. 10 / november 2011

BIG SOCIETY PAST NEDERLAND NIET

**VOLGENS TOCQUEVILLE DREIGT MET
BLOND/CAMERON MILD DESPOTISME**

**POLITIEK THEORETICUS MARCEL
WISSENBURG: 'OVERHEID LEGT EEN
VORM VAN MENSELIJK LEVEN OP'**

**WAAROM KWALITATIEF ONDERZOEK
SOCIALE INTERVENTIES KUNNEN HELPEN**