

Vergaderjaar 2014–2015

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 248

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 mei 2015

Tijdens het Algemeen Overleg met de vaste commissie voor Veiligheid en Justitie van 22 januari jl. heeft de toenmalige Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie naar aanleiding van een vraag van mevrouw Helder (PVV) over de oplopende werkdruk van DJI-personeel toegezegd om uw Kamer een inhoudelijke reactie te sturen op de resultaten van het in 2014 uitgevoerde medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) dat de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) heeft gehouden onder het personeel van het Gevangeniswezen¹. Tijdens dit overleg is tevens toegezegd bij deze gelegenheid nader in te gaan op het op 19 november 2014 openbaar gemaakte rapport van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW) met de werktitel «Justitiële inrichtingen, consignatie en PSA geïnspecteerd». Dit rapport is bijgevoegd². Met deze brief doe ik beide toezeggingen gestand.

Bevindingen Inspectie SZW

De Inspectie SZW heeft in de periode van november 2013 tot februari 2014 in totaal zestien DJI-locaties geïnspecteerd op werkdruk, psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en – voor de eerste keer – ook op naleving van de Arbeidstijdenwet (ATW) ten aanzien van consignatie. Het ging om tien penitentiaire inrichtingen, twee detentiecentra, één tbs-kliniek en drie justitiële jeugdinrichtingen.

Ten aanzien van de geïnspecteerde tbs-kliniek, detentiecentra en justitiële jeugdinrichtingen, constateert de Inspectie SZW dat de regels rondom consignatie (waarbij medewerkers buiten normale werktijden op afroep beschikbaar zijn vanwege mogelijke calamiteiten) over het algemeen voldoende worden nageleefd. In de penitentiaire inrichtingen (PI's) echter, wordt volgens de Inspectie SZW nog onvoldoende beleid gevoerd

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

rondom de organisatie van consignatiediensten. Een belangrijke bevinding in dat verband is dat binnen de PI's geen periodieke evaluatie plaatsvindt van feitelijk gewerkte uren, terwijl dit voor een eventuele bijstelling van het beleid en de daarop gerichte arbeids- en rusttijdenpatronen wel noodzakelijk is, aldus de Inspectie SZW.

Met betrekking tot het onderwerp Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is door de Inspectie SZW gekeken naar het beleid rondom agressie en geweld, werkdruk en ongewenste omgangsvormen tussen medewerkers onderling. Psychosociale arbeidsbelasting is de verzamelnaam voor agressie en geweld op de werkvloer, pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengt. Uit de inspecties komt onder meer naar voren dat de geïnspecteerde PI's onvoldoende voorlichting geven over het belang van melden en ook registreren van (agressie)incidenten. Vanwege het ontbreken van een duidelijke meldingsnorm, zou bovendien sprake zijn van onder-registratie van met name «lichtere» vormen van (verbale) agressie, aldus de Inspectie SZW. Een belangrijke aanbeveling is daarom om tot een overkoepelende meldingsnorm voor agressie te komen. Ook ten aanzien van de voorlichting over het aangiftebeleid, de regels rondom ongewenste omgangsvormen en het wegnemen van werkstressbronnen, zijn nog verbeteringen mogelijk, aldus de Inspectie SZW. In vijf PI's werd geconstateerd dat er geen trainingen werden gegeven aan medewerkers die te maken kunnen krijgen met agressie en geweld op de werkvloer. De Inspectie SZW merkt daarbij op dat trainingen in de vorm van de-escalerend optreden en motiverende bejegening wel worden gegeven, maar niet door alle medewerkers worden gevolgd. Ten aanzien van de werkdruk constateert de Inspectie SZW in vijf PI's dat er onvoldoende risico-inventarisatie plaatsvindt en verbetermaatregelen ontbreken.

Maatregelen en herinspecties Inspectie SZW

In de afgelopen periode is per geïnspecteerde inrichting uitvoering gegeven aan de specifieke aanbevelingen van de Inspectie SZW en zijn verschillende acties ondernomen om de geconstateerde overtredingen te herstellen. Zo is extra aandacht gevestigd op de voorlichting over de normstelling voor het melden en registreren van agressie en geweld. Daarnaast zijn er in de betreffende inrichtingen maatregelen getroffen om het roosterbeleid te verbeteren (inclusief een maandelijks toets op ATW-voorschriften) en de IBT-formatie (Intern Bijstands Team) bij te stellen. Ook zijn er aanvullende trainingen «rapporteren voor het executief personeel en «verbale en de-escalerende technieken» aangeboden.

Ik ben verheugd te kunnen melden dat de getroffen maatregelen het gewenste effect lijken te sorteren. De Inspectie SZW heeft in de periode november 2014 tot en met februari 2015 herinspecties uitgevoerd in zeven van de eerder geïnspecteerde PI's. Uit de berichtgeving vanuit de Inspectie SZW aan de inrichtingen kan worden afgeleid dat – ondanks het sluiten van een groot aantal inrichtingen – veel overtredingen niet meer voorkomen en dat er in de inrichtingen meer aandacht is voor de arbeids- en rusttijden van werknemers.

Uit de berichtgeving van de Inspectie SZW blijkt voorts dat de maatregelen die DJI naar aanleiding van de eerdere inspecties heeft toegezegd om overtredingen van arbeidstijden, agressie, werkdruk en ongewenste omgangsvormen terug te dringen, bij de geïnspecteerde inrichtingen ook daadwerkelijk zijn getroffen. De Inspectie SZW zal het factsheet «Herinspecties bij politie en justitiële inrichtingen 2015» naar verwachting in juni van dit jaar openbaar maken.

MTO 2014

Ook het MTO is een waardevol instrument voor DJI om te monitoren hoe haar personeel de werkomstandigheden ervaart en te signaleren waar mogelijk nog verbeteringen kunnen worden aangebracht. Een belangrijk voordeel van het MTO is dat de resultaten kunnen worden vergeleken tussen de inrichtingen onderling en tussen verschillende afdelingen binnen een inrichting. Op die manier doen inrichtingen en afdelingen gerichte verbeteracties om de ervaren werkomstandigheden te optimaliseren. Afgezien van de landelijk geïnitieerde maatregelen die de hoofddirectie DJI treft, liggen aldus belangrijke verbetermogelijkheden binnen de inrichtingen en afdelingen zelf.

Voordat ik de belangrijkste uitkomsten van het MTO toelicht en aangeef welke maatregelen naar aanleiding daarvan zijn getroffen, acht ik het van belang om de omstandigheden te schetsen waarin DJI als organisatie op dit moment verkeert. Zoals bij uw Kamer bekend is, moet de personeel bezetting van DJI in de periode 2013–2018 als gevolg van de in het Masterplan en de brief van 19 september jl. genoemde aanvullende maatregelen met 3.370 fte afnemen. DJI voert het Masterplan uit om de opgelegde financiële taakstelling te halen. Dit vraagt buitengewoon veel van de organisatie en de medewerkers. Er worden inrichtingen gesloten en het personeel wordt geconfronteerd met bijkomende baanonzekerheid. Daarbij komt dat het personeel de gevolgen ervaart van de verhoogde mobiliteit binnen de organisatie en de daarmee gepaard gaande – vaak ingrijpende – veranderende arbeidsomstandigheden. Dit zijn allemaal factoren die invloed hebben op de vraag hoe het personeel de werkomstandigheden ervaart. De resultaten laten dit ook zien. Wanneer de resultaten van het MTO 2014 worden vergeleken met die van het MTO in 2011, dan blijkt echter ook dat de scores op een aantal belangrijke zaken als leiderschap, bejegening, ongewenste omgangsvormen en werkdruk (hoeveelheid werk) nagenoeg gelijk zijn gebleven. De inspanning die wordt geleverd ten aanzien van het internaliseren van een motiverende bejegening komt overigens tot uitdrukking in een hogere score.

Zoals gezegd, komen uit het MTO ook punten van aandacht naar voren. Zo is er minder goed gescoord op de onderwerpen «veiligheidsgevoel» en «ervaren geweld van gedetineerden jegens personeel». Ook zaken als «werkplezier», «emotionele gevolgen van werkdruk» en «bestuurlijke aandacht voor de werkvloer» lijken te hebben geleden onder de grote veranderingen die DJI als organisatie doormaakt. Daarbij merk ik op dat veranderende arbeidsomstandigheden, een mogelijk langere reistijd, nieuwe collega's, andere gedetineerden, er logischerwijs aan bijdragen dat medewerkers zich in eerste instantie minder «veilig» voelen of meer werkstress ervaren.

De veiligheid staat binnen het Gevangeniswezen voorop en bescherming van het personeel tegen agressie en geweld is topprioriteit van DJI. Onder meer om die reden is in de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in training op het gebied van motiverende bejegening. In dat verband kan allereerst worden gewezen op het «dagprogramma beveiliging en toezicht op maat (DBT)» dat sinds 1 maart 2014 binnen het Gevangeniswezen is ingevoerd. Het doel van dit programma is het stimuleren van goed gedrag van de gedetineerde. Gedrag is daarbij genormeerd en het programma geeft duidelijke handvatten over wanneer gedrag gewenst en ongewenst is. Deze training is opgenomen in de Basis Beroeps Opleiding van het executief personeel en het bestaande personeelsbestand is hierin getraind. De bejegeningstijl heeft een bewezen positief effect op de detentiebeleving van gedetineerden en gaat daarmee onvrede, agressie en geweld tegen. Naar aanleiding van deze bejegeningstrainingen wordt

een positief resultaat verwacht als het gaat om het creëren van een nog veiliger regime binnen de inrichtingen.

Ik kan uw Kamer bovendien melden dat het Gevangeniswezen op dit moment een nieuw beleid ontwikkelt rondom fit- en weerbaarheid van het executief personeel. Personeelssport zal in sterkere mate gericht worden op (fysieke) weerbaarheid van de medewerker. Daarbij zal personeelssport bloksgewijs worden aangeboden zodat deelname wordt verhoogd. Daarbij komt dat binnen DJI op dit moment een verkenning plaatsvindt naar voeding bij gedetineerden. DJI treft voorbereidingen voor een wetenschappelijk onderzoek door middel van een pilot in de inrichtingen. De interventie zal worden aangeboden aan gedetineerden met actuele agressieregulatie-problemen of die deze problemen in het verleden hebben gehad. Wanneer de resultaten van deze pilot bekend zijn, zal ik uw Kamer hierover nader berichten.

Ten slotte

DJI maakt deel uit van een sector waarbinnen personeel te maken kan krijgen met agressie en geweld op de werkvloer. Dit kan leiden tot werkstress en een vermindering van het werkplezier. De hiervoor genoemde maatregelen zoals de invoering van DBT met de daarbij behorende bejegeningstrainingen en het aanbod van fit- en weerbaarheidstrainingen zullen er naar mijn overtuiging toe bijdragen dat het veiligheidsgevoel toeneemt. Ik reken er dan ook op dat de positieve resultaten uit het MTO worden vastgehouden en waar mogelijk verder worden verbeterd.

De Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie,
K.H.D.M. Dijkhoff