

# Huis van Herstel

Voortgangsrapportage actieonderzoek

Dr. Marije Valenkamp, Drs. Cindy Isla-Ebben, Dr. Ruud van der Horst  
Hogeschool Rotterdam, lectoraat Vakmanschap Forensische zorg

April 2023



**Huis van Herstel**

**Voortgangsrapportage Actieonderzoek**



© April 2023. Dr. Marije Valenkamp, Drs. Cindy Isla-Ebben, Dr. Ruud van der Horst

Hogeschool Rotterdam

Kenniscentrum Zorginnovatie

Lectoraat Vakmanschap Forensische zorg

## **Huis van Herstel**

### **Voortgangsrapportage Actieonderzoek april 2023**

---

## Inhoudsopgave

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN .....	6
Vooraf .....	7
Samenvatting conclusies en aanbevelingen .....	8
I AANLEIDING EN BESCHRIJVING WERKWIJZE BIJ START HUIS VAN HERSTEL .....	20
1 Inleiding .....	21
1.1 Probleemstelling en aanleiding tot Huis van Herstel .....	21
1.2 Project Huis van Herstel.....	25
1.3 De (netwerk)organisatie Huis van Herstel .....	26
1.4 Ondersteunend actieonderzoek .....	27
2 Beknopt ontwerp van de werkwijze Huis van Herstel en aanpak optimalisering.....	29
2.1 RNR en GLM als theoretische onderlegger .....	29
2.2 Krachtwerk als basismethodiek .....	33
2.3 Netwerkorganisatie als instrument voor continuïteit.....	36
2.4 Herstelgericht werken .....	38
2.5 Conclusie over de werkwijze bij de start van Huis van Herstel.....	39
2.6 Optimaliseren van de werkwijze.....	40
II ACTIEONDERZOEK: OPZET EN STAND VAN ZAKEN.....	46
3 Aanloop tot en opzet van het actieonderzoek.....	47
3.1 Actieonderzoek: wat is het? .....	47
3.2 Aanloop tot het onderzoek bij Huis van Herstel .....	47
3.3 Onderzoeksvragen.....	48
3.4 Actieonderzoek in cycli .....	48
3.5 Fasering van het onderzoek.....	49
4 Stand van zaken actieonderzoek: waar staan we?.....	51
4.1 Participerende observatie en (in)formele contactmomenten .....	51
4.2 Theoretische verkenning .....	51
4.3 Tussenoverleg 2022.....	52
4.4 Focus- en Ontwikkelgroepen: met het oog op praktijkontwikkeling.....	56
4.5 Dataverzameling deelnemers.....	61
4.6 Dataverzameling medewerkers Huis van Herstel .....	67
4.7 Informatieverzameling regionale netwerk- en ketenpartners.....	68
4.8 Informatieverzameling bij selectiefunctionarissen DIZ.....	69
III SAMENWERKING IN DE KETEN: ERVARINGEN VAN NETWERK- EN KETENPARTNERS .....	70
5 Samenwerking in de keten.....	71
5.1 Inzichten via selectiefunctionarissen .....	71
5.2 Keten- en netwerkpartners: inzichten naar aanleiding van Inspiratiesessie .....	71
5.3 Ervaringen netwerk- en ketenpartners: gesignaleerde succesfactoren .....	72

5.4	Ervaringen netwerk- en ketenpartners: gesignaleerde knelpunten en verbeterpunten .....	72
5.5	Conclusies en aanbevelingen.....	73
IV	HUIS VAN HERSTEL: MEDEWERKERS, TEAM EN ERVARINGEN .....	74
6	Medewerkers Huis van Herstel .....	75
6.1	Disciplines, opleiding en werkachtergrond .....	75
6.2	Werkplezier.....	76
6.3	Succesfactoren, knelpunten en suggesties ter optimalisering .....	77
6.4	Conclusies en aanbevelingen.....	81
V	DEELNEMERS: IN- EN UITSTROOM, VERBLIJFSDUUR.....	84
7	Deelnemers: in- en uitstroom, verblijfsduur.....	85
7.1	Instroom en selectieprocedure .....	85
7.2	Uitstroom .....	85
7.3	Gemiddelde verblijfsduur .....	86
7.4	Beschouwingen rond de instroom deelnemers .....	86
7.5	Conclusies en aanbevelingen.....	93
VI	DEELNEMERS: DOELEN, DOELREALISATIE EN ERVARINGEN .....	96
8	Doelen en doelrealisatie deelnemers.....	97
8.1	Kenmerken deelnemers .....	97
8.2	Re-integratiedoelen van de deelnemers en doel-realisisatie bij uitstroom.....	99
8.3	Recidive .....	101
8.4	Conclusies en aanbevelingen.....	101
9	Kwalitatieve evaluatie werkwijze door deelnemers .....	102
9.1	Tevredenheid .....	102
9.2	Verwachtingen .....	102
9.3	Succesfactoren .....	103
9.4	Knelpunten .....	104
9.5	Suggesties en aanbevelingen rond werkwijze .....	105
9.6	Conclusies en aanbevelingen.....	106
VII	RANDVOORWAARDEN .....	108
10	Randvoorwaarden .....	109
10.1	Voorlopige eerste schets randvoorwaarden .....	109
10.2	Netwerkorganisatie als randvoorwaarde .....	109
10.3	Samenwerking in de keten .....	110
10.4	Aansluitende huisvesting .....	111
10.5	Casemanagement en reclassering op locatie .....	111
10.6	Fysieke aspecten: één persoons kamers, huiselijkheid, groen .....	111
10.7	Arbeid.....	112
10.8	Activerende detentieomgeving .....	112
10.9	Kleinschaligheid .....	113



10.10	Maaltijden .....	114
10.11	Veiligheid, inclusief sanctiebeleid.....	114
10.12	Wet- en regelgeving rond verlof.....	115
10.13	Personeel en team.....	116
10.14	Aandacht voor veranderingsprocessen.....	116
10.15	Dagprijs Huis van Herstel .....	118
10.16	Conclusies en aanbevelingen.....	118
VIII	ONTWIKKELING BLAUWDruk WERKWIJZE: AANGRIJPINGSPUNTEN .....	120
11	Aangrijpingspunten blauwdruk werkwijze.....	121
BIJLAGEN	.....	124
LITERATUUR	.....	152

## CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

---

## Vooraf

Huis van Herstel is een project van PI Almelo en is gericht op herstel en succesvolle re-integratie van de gedetineerden in de laatste fase van hun detentie. Huis van Herstel spreekt over ‘deelnemers’ in plaats van over gedetineerden. Het lectoraat Vakmanschap Forensische zorg van Hogeschool Rotterdam ondersteunt Huis van Herstel met actieonderzoek bij het (door)ontwikkelen van de werkwijze. Tevens worden de opbrengsten van het project op deelnemersniveau gevolgd: de re-integratiedoelen van de deelnemers worden in kaart gebracht en doelrealisatie en recidive worden over de tijd heen gevolgd.

Actieonderzoek is praktijkgericht onderzoek waarbij handelen en onderzoek zijn gecombineerd. Doel is nieuwe kennis ontwikkelen en tegelijk de praktijk verbeteren. Daarvoor gebeurt onderzoek in en met de praktijk, in plaats van voor of over de praktijk. Het actieonderzoek Huis van Herstel ondersteunt bij de ontwikkeling van een op herstel en re-integratie gerichte werkwijze in detentie. Daartoe brengt het onderzoek werkzame elementen op basis van literatuuronderzoek in kaart, worden elementen van de werkwijze in de praktijk ontwikkeld en uitgetoetst en worden de ervaringen, knelpunten en succeservaringen in kaart gebracht. De onderzoekers observeren, nemen deel aan overleggen en spreken met medewerkers en deelnemers van Huis van Herstel en nemen vragenlijsten en semi-gestructureerde interviews bij hen af. De opbrengsten van deze onderzoeksactiviteiten worden in focus- of ontwikkelgroepen besproken met de praktijkprofessionals (soms aangevuld met wetenschappers of experts anderszins) en dienen als bouwstenen voor de ontwikkeling van de werkwijze. Praktijkontwikkeling en onderzoek gaan hand in hand. Actieonderzoek leidt daarmee tot inzichten voor een onderbouwde én in de praktijk bruikbare werkwijze.

Het actieonderzoek kent vier onderzoeksvragen:

- 1: Wat zijn succesfactoren en knelpunten in de (huidige) manier van werken?
- 2: Praktijkontwikkeling: wat zijn werkzame elementen voor de geoptimaliseerde werkwijze?
- 3: Wat zijn de randvoorwaarden die nodig zijn om de werkwijze te kunnen realiseren?
- 4: Wat zijn de opbrengsten van Huis van Herstel op deelnemersniveau?

De bevindingen op deze vier hoofdvragen beïnvloeden elkaar constant en leveren inzichten op voor praktijkontwikkeling op het niveau van werkwijze en randvoorwaarden.

De resultaten van het actieonderzoek worden opgeleverd in 2026. De blauwdruk van de werkwijze Huis van Herstel en een beschrijving van de daartoe benodigde randvoorwaarden maken onderdeel uit van de resultaten. Onderhavig document betreft een Voortgangsrapportage. Er wordt verslag gedaan van de stand van zaken: welke onderzoeksactiviteiten zijn anno maart 2023 uitgevoerd en welke onderzoeksactiviteiten zijn in voorbereiding. Voor zover reeds beschikbaar, worden enkele voorlopige onderzoeksbevindingen gegeven.

De daadwerkelijke toestemming om het onderzoek uit te voeren is verkregen op 07-09-2022. In Paragraaf 3.2 wordt toegelicht welke procedurele stappen hiertoe eerst nodig waren. Dit betekent dat het onderzoek daadwerkelijk kon starten vanaf genoemde datum. Bij het opleveren van de Voortgangsrapportage loopt het onderzoek derhalve 7 maanden. De periode daarvoor is gebruikt om nader zicht te krijgen op de praktijk van Huis van Herstel en op de onderzoeksvragen en concrete operationalisering van het onderzoek, per 07-09-2022 kon het onderzoek daadwerkelijk van start gaan met een officiële ‘go’. Na deze Voortgangsrapportage loopt het onderzoek door tot aan de Eindrapportage in maart 2026, dat wil zeggen een kleine 3 jaar. Dataverzameling loopt tot en met september 2025, daarna vindt analyse en de verslaglegging plaats. De Eindrapportage 2026 zal een veel vollediger beeld kunnen schetsen van de resultaten en blauwdruk (werkwijze).



## Samenvatting conclusies en aanbevelingen

De in de Voortgangsrapportage beschreven conclusies en aanbevelingen zijn voorlopige conclusies. Het actieonderzoek is sinds 7 maanden ingezet (zie 'Vooraf' en Paragraaf 3.2 voor een toelichting van de procedurele stappen daaraan voorafgaand) en loopt nog een kleine 3 jaar. De komende periode biedt een goede mogelijkheid om de reeds opgehaalde inzichten te operationaliseren en te komen tot een wetenschappelijk onderbouwde en in de praktijk uitvoerbare werkwijze voor een op herstel en re-integratie gerichte detentie. Het onderzoek volgt ook de opbrengsten op deelnemersniveau.

### Aanleiding voor een op herstel en re-integratie gerichte detentie

Jaarlijks worden in Nederland 30.000 personen gedetineerd. Rond de 25.000 personen stromen in deze periode uit het gevangensysteem.

Recidive na detentie blijft al decennia op hetzelfde niveau. Empirisch onderzoek naar de effecten van detentie op recidive toont gemengde resultaten: variërend van een nul-effect (geen effect van detentie op recidive), een zwak positief effect (recidive neemt enigszins af na detentie) tot een mild criminogeen effect (recidive neemt toe na detentie). Onderzoek met een methodologisch sterker design vindt doorgaans een criminogeen effect.

---

**In Nederland recidiveert 47% binnen twee jaar na vrijlating en 27,1% belandt binnen twee jaar weer in de cel. Binnen zes jaar na vrijlating is ruim 70% van de ex-gedetineerden opnieuw veroordeeld en bijna 50% opnieuw opgesloten.**

---

Bijna 70% van de criminele feiten wordt gepleegd door mensen die recidiveren. Een voorzichtige schatting van de maatschappelijke kosten is €67.753 per delict. De kosten voor het slachtoffer, of kosten gerelateerd aan het kwijt raken van baan of huisvesting zijn hierin nog niet meegenomen.

Bij 60% van de gedetineerden is sprake van psychiatrische problematiek, bij 50% van een verslaving en bij 45% van een lvb. Ook is onder gedetineerden vaak sprake van trauma en mishandeling in de voorgeschiedenis. Voor een deel zijn de problemen al aanwezig voorafgaand aan detentie. Daarnaast moet een gedetineerde omgaan met zgn. *pains of imprisonment*, zoals verlies van bezittingen, autonomie en relaties. Veel (ex-)gedetineerden hebben na detentie geen huisvesting. Ook het (nog) niet kunnen krijgen van een VOG is voor velen een beletsel om het maatschappelijk leven weer op te kunnen pakken. Er is ook veel bewijs dat vaderlijke gevangenschap veel risico's met zich meebrengt voor de nieuwe generatie, zoals een verhoogde kans voor kinderen van gedetineerden op antisociaal gedrag of gedragsproblemen, trauma's, internaliserende en lichamelijke problemen.

De detentieomgeving zelf kan ook een risico zijn. Een gebrek aan sociale, lichamelijke en geestelijke prikkels kan op zichzelf een nadelig effect hebben op belangrijke hersenfuncties. Zo blijkt dat impulscontrole en concentratie bij gedetineerden na drie maanden detentie significant verslechteren. Detentie wordt ook geassocieerd met pijnlijke, negatieve ervaringen, zoals angst, eenzaamheid, depressie, onzekerheid en slechte slaaphygiëne.

Bij de meeste (ex-)gedetineerden spelen meerdere van de genoemde problemen naast elkaar. Als sprake is van meer risico's stijgt de kans op recidive. Vanuit het RNR-model is bekend dat de kans op recidive daarentegen afneemt als de risicofactoren worden verminderd en beschermende factoren

toenemen. De detentieperiode biedt veel aanknopingspunten om gedetineerden te ondersteunen bij het verminderen van hun risicofactoren voor recidive en bij het vergroten van beschermende factoren en hiermee dus aan het vergroten van hun kansen op succesvolle terugkeer naar de maatschappij.

---

**Het gegeven dat bij veel gedetineerden sprake is van complexe problematiek, vormt enerzijds een uitdaging. De detentieperiode biedt ook een uitgelezen kans om de problemen aan te pakken om bij te dragen aan een succesvolle terugkeer in de samenleving. | Favril en Dirkwager<sup>1</sup>**

---

Huis van Herstel is een project dat vanuit het programma Koers en Kansen wordt gefinancierd. Dit programma is tijdens de looptijd van het project overgedragen aan het beleidsdepartement van het Ministerie van Veiligheid en Justitie, Directoraat-Generaal Straffen en Beschermen. Huis van Herstel betreft een kleinschalige voorziening aan de rand van Almelo, vallend onder PI Almelo, met een beperkter beveiligingsniveau dan de reguliere PI's. Binnen het project wordt met de regionale partners een innovatieve aanpak van sanctie-uitvoering vormgegeven en uitgevoerd voor gedetineerden die zich in de laatste fase van hun detentie bevinden. Doel is de kans op succesvolle re-integratie te vergroten en hiermee de kans op een terugval in nieuw delictgedrag te verminderen.

### **Belangrijkste conclusies m.b.t. in- en uitstroom**

Huis van Herstel heeft plaats voor 29 mannen met problemen op twee of meer leefgebieden, in de laatste fase (maximaal 18 maanden) van hun detentie, die uitstromen naar één van de veertien Twentse gemeenten.

Voor verwijzers is er een schema met selectiecriteria en aanmeldstappen (zie Bijlage 1).

De belangrijkste zendende instellingen zijn: PI Almelo, PI Achterhoek, PI Veenhuizen en PI Zwolle.

De instroom in Huis van Herstel is lager dan beoogd. Vanaf de start van Huis van Herstel in januari 2021 tot en met 17-04-2023 zijn 30 deelnemers ingestroomd.

---

**In de periode januari 2021 tot en met half april 2023 zijn 30 deelnemers ingestroomd bij Huis van Herstel.**

---

Vijf deelnemers verblijven op 17-04-2023 in Huis van Herstel. 25 deelnemers stroomden inmiddels uit.

Negentien van de 25 uitgestroomde deelnemers stroomden positief uit (79%): dat wil zeggen dat twaalf van hen zijn uitgestroomd met een Penitentiair Programma (PP). Zij verblijven in een eigen woning en staan nog onder toezicht van de reclassering. Zeven deelnemers stroomden uit met eigen huisvesting (eigen woning, begeleid wonen of bij familie) na einde detentie.

De gemiddelde verblijfsduur binnen Huis van Herstel van deze negentien positief uitgestroomde deelnemers is 147 dagen (range 45-357 dagen), dat is gemiddeld circa 4,9 maanden.

Zes van de 25 deelnemers zijn voortijdig teruggeplaatst naar de PI vanwege ongeoorloofd middelengebruik of verbale agressie jegens mede-deelnemers.

## Reflectie op de instroom en aanbevelingen

Het actieonderzoek beschrijft niet de werkwijze en processen rond instroom. Wel volgt het onderzoek hoe de instroom tot stand komt en verloopt. Op basis van desktop-research, gesprekken met medewerkers en het hoofdkantoor DJI komen wij vanuit het onderzoek met een aantal aanbevelingen.

De instroom is lager dan beoogd. Een aantal factoren blijkt hierop van invloed. Vanzelfsprekend is een aanbeveling vanuit het onderzoek om te blijven inzetten op toename van instroom, op bekendheid in de keten en op het operationaliseren en formaliseren van processen die de instroom positief beïnvloeden. Tegelijkertijd is op grond van door ons uitgevoerd literatuuronderzoek en de ervaringen bij andere innovatieve projecten bekend dat veranderingen tijd kosten. Nodig is zowel aan deze factor tijd de ruimte te geven en gezamenlijk te constateren dat innovaties tijd vragen, én tegelijkertijd is het zaak de tijd zo effectief mogelijk te benutten om processen te beïnvloeden.

Ten eerste heeft de komst van de wet Straffen en Beschermen in 2021 invloed gehad op een aantal zaken rond de instroom. Vanwege de overgangsregeling van drie jaar voor het penitentiair programma (PP) wordt door potentiële kandidaten eerder gekozen voor een PP-traject dan voor deelname aan Huis van Herstel. Bij een PP-traject kunnen gedetineerden eerder weer thuis wonen. Daarnaast had de invoering van de wet administratieve impact. Het vroeg enerzijds gewenning aan nieuwe procedures, tevens wordt gesproken van extra administratieve lasten. Binnen de wet Straffen en Beschermen is bijvoorbeeld opgenomen dat voor gedetineerden met ernstige zeden- en geweldsdelicten altijd een risicotaxatie en een delictanalyse dient te worden opgemaakt alvorens vrijheden kunnen plaatsvinden. Dit geldt ook voor plaatsing in het Huis van Herstel. Dit doet een beroep op beschikbare psychologen om deze analyses uit te kunnen voeren.

Een aanvraag (selectieadvies) komt binnen bij Divisie Individuele Zaken (DIZ) van het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Het dossier moet compleet zijn voor de selectiefunctionaris van DIZ een besluit kan nemen namens de minister. Het overplaatsingsbesluit van PI naar Huis van Herstel wordt genomen na afweging van alle stukken. De meeste meldingen komen binnen via casemanagers vanuit de PI. Een gesignaleerd knelpunt is de besluitvorming rond selectieadviezen. Hoewel de casemanagers van Huis van Herstel nauw contact onderhouden met de casemanagers in de PI wanneer vanuit de PI een selectieadvies voor een kandidaat-deelnemer naar de selectiefunctionaris (DIZ) wordt verzonden, hebben zij geen inzage in het selectie-advies zelf. Bij een positief advies vanuit de weegtafel van het Huis van Herstel, maar een negatief besluit van de selectiefunctionaris is de reden van afwijzing vaak niet helder en voor de medewerkers van Huis van Herstel niet altijd navolgbaar. Inmiddels zijn twee specifieke selectiefunctionarissen van DIZ gekoppeld aan de selectieadviezen die binnenkomen voor Huis van Herstel. Het beoordelen van de adviezen voor Huis van Herstel beperkt zich in principe tot deze twee functionarissen. Zo worden de lijnen korter en kan makkelijker geschakeld worden bij onduidelijkheden, twijfels of vragen. Mogelijk komt dit het selectieproces ten goede. Volgens onze informatie komen er nog wel adviezen binnen bij andere selectiefunctionarissen dan de twee aan Huis van Herstel gekoppelde functionarissen. Het verdient aanbeveling dat binnen DIZ alle selectieadviezen voor Huis van Herstel standaard worden doorgezonden naar de twee gekoppelde functionarissen. Tevens is het een belangrijke aanbeveling dat DIZ bij een eventuele afwijzing dit goed schriftelijk onderbouwt, opdat casemanagers PI en ook Huis van Herstel van een afwijzing mogelijk kunnen leren.

Huis van Herstel investeert op voorlichting over haar aanbod in de keten. Aanbeveling vanuit het onderzoek is om de voorlichting verder te intensiveren, zowel onder het personeel van de zendende PI's als bij gedetineerden op de leef-afdelingen. Informatie over hoe Huis van Herstel omgaat met mogelijke risico's voor de veiligheid en welke vrijheden deelnemers bij Huis van Herstel wel en niet hebben, is belangrijk in deze voorlichting mee te nemen. Enerzijds vanwege de begrijpelijke

voorzichtig-/terughoudendheid in de keten met het plaatsen van deelnemers in een beperkter beveiligde detentieomgeving; uitleg van hoe Huis van Herstel omgaat met risico's en het thema veiligheid is daarom belangrijk. Anderzijds blijken, op grond van onze gesprekken met medewerkers en interviews met deelnemers, op het punt van vrijheden de verwachtingen onder kandidaat-deelnemers in de PI's momenteel niet altijd reëel. Het is van belang aan kandidaat-deelnemers hierover transparant te zijn. Het is raadzaam te onderzoeken of en hoe deelnemers bij de voorlichting aan gedetineerden op de afdelingen zelf een rol kunnen spelen. Huis van Herstel neemt in april 2023 voorlichtingsfilmpjes op met daarin een deelnemer en twee oud-deelnemers. Deze filmpjes zijn ook bestemd voor voorlichting aan gedetineerden. Huis van Herstel wordt ook op de kabelkrant gezet.

De meeste deelnemers komen binnen via de PI's, of worden via gemeenten aangedragen. Daarnaast wordt gewerkt met een landelijke lijst met alle actuele gedetineerden in Nederland die afkomstig zijn uit een van de Twentse gemeenten en van wie verondersteld wordt dat zij uitstromen naar Twente. Na inspectie van deze lijst, kwam vanuit het onderzoek de aanbeveling deze lijst maandelijks op te vragen. Dit gebeurt inmiddels per 2023. Echter, niet alle adresgegevens van gedetineerden zijn bij DJI bekend. De gemeenten zelf hebben meer actuele adresgegevens bleek uit overleg met het hoofdkantoor DJI. Daarom is het belangrijk afspraken te maken dat de Twentse gemeenten de namen die zij doorkrijgen doorsturen naar Huis van Herstel. Huis van Herstel is hierover recent in contact getreden met de gemeenten. Aanbeveling is deze lijn op korte termijn verder te operationaliseren en te formaliseren.

Huis van Herstel is bedoeld voor mannen met problemen op twee of meer probleemgebieden in de laatste fase van hun detentie (maximaal 18 maanden), die uitstromen naar Twente. Huis van Herstel voerde een aanpassing door in de doelgroepomschrijving. Zij is afgestapt van de formulering 'gedetineerden met complexe problematiek', vanwege de brede interpretatie van het begrip 'complex' en vanwege de mogelijk negatieve invloed van het woord 'complex' op het imago van Huis van Herstel onder potentiële deelnemers. Er is voor gekozen te spreken over 'problemen op twee of meer leefgebieden'. Vanuit het onderzoek bevelen wij aan te overwegen de ondergrens van twee leefgebieden los te laten. Als een persoon twee problemen heeft of één vrij complex probleem waar zorg of ondersteuning bij nodig is, bemoeilijkt dat in beide gevallen zijn re-integratie. Ook gedetineerden met problematiek op één leefgebied, waarvoor begeleiding en/of zorg nodig is, kunnen voor hun re-integratie baat hebben bij Huis van Herstel.

Naast praktische knelpunten rond instroom, zien we ook een fundamenteel punt, namelijk voorzichtigheid in de keten met het plaatsen van gedetineerden in voorzieningen met een beperkt fysiek beveiligingsniveau. Deze zorgvuldigheid is begrijpelijk en terecht; een zorgvuldige afweging welke kandidaten kunnen functioneren in een minder gesloten setting is nodig. Tegelijkertijd geldt dat door ons uitgevoerd literatuuronderzoek uitwijst dat veiligheid en ruimte voor groei twee kanten van dezelfde medaille zijn. Enerzijds is er zonder veiligheid geen ruimte voor persoonlijke groei, anderzijds hangt het bevorderen van autonomie, zorg en zinvolle dagbesteding ook weer positief samen met veiligheid. Een grotere mate van fysieke beveiligingsmaatregelen heeft daarentegen een negatieve invloed op het leefklimaat en leidt ook niet automatisch tot meer veiligheid.

---

**Veiligheid en ruimte voor groei zijn twee kanten van dezelfde medaille.**  
**Belangrijk is de balans. | Liebling en Arnold<sup>2</sup> | Boone et al.<sup>3</sup>**

---

Het is in dit licht van belang te constateren dat de lage instroom zich ook voordoet bij de Kleinschalige Voorzieningen voor Justitiële Jeugd (KVJJ). Aanbeveling is om op de genoemde lessen bij de KVJJ's te reflecteren in het kader van de instroom Huis van Herstel. Mogelijk kunnen deze een vertaling krijgen

naar de keten voor volwassenen. Als belangrijkste factor wordt bij de KVJJ's overigens genoemd dat het tijd kost om bekend te geraken in de keten en bij partijen die deelnemers kunnen verwijzen. De verwachting is dat dit op de langere termijn dus zal verbeteren.

Een deel van de uitleg van de lagere instroom tot dusver lijkt gelegen in de keten. Uit onderzoek blijkt telkens dat een open leefklimaat bijdraagt aan een hogere motivatie, een goede werkrelatie, een afname van agressie-incidenten en recidive en meer emotionele stabiliteit. In de literatuur wordt het belang van 'relationele veiligheid' benadrukt om veiligheid te realiseren, waarbij aansluiten op risicofactoren van de deelnemers noodzakelijk is. Het inrichten van de werkwijze en het instroomproces op basis van deze wetenschappelijke inzichten draagt naar verwachting bij aan minder terughoudendheid bij het plaatsen van gedetineerden in meer open settings. Het is tegelijkertijd essentieel in de tijd te volgen of een op herstel en re-integratie gerichte detentiecontext, zoals Huis van Herstel, inderdaad leidt tot succesvollere re-integratie. Om de resultaten te kunnen staven is het nodig over langere tijd de deelnemers te kunnen volgen. Voor het actieonderzoek Huis van Herstel is het met name zinvol dat de evaluatie zich concentreert op de vraag of re-integratiedoelen en de basisvoorwaarden voor re-integratie zijn behaald. Een aanbeveling is daarnaast het onderzoek naar effecten op recidive langer te laten doorlopen dan de projectperiode, opdat een grotere onderzoeksgroep wordt bereikt omdat dan ook deelnemers die in de loop van 2025 instromen nog kunnen worden meegenomen in het onderzoek naar recidive.

Werken aan een op herstel en re-integratie gerichte detentie betreft niet enkel verandering in werkwijze en cultuur van de detentielocatie (in dit geval het Huis van Herstel) zelf, maar ook in de keten. Het is belangrijk de tijd die staat voor veranderingsprocessen daarom ook voor processen in de keten in acht te nemen. Wil Nederland toe naar een op herstel en re-integratie gerichte invulling van de detentieperiode, dan is het de uitdaging om gezamenlijk de vraag te beantwoorden hoe deze omwenteling in de keten gevoed en gefaciliteerd kan worden. Er rust een aanzienlijke taak op de schouders van het management van Huis van Herstel om de innovatie in de eigen locatie en regio tot stand te brengen. Het in beweging krijgen van de keten vraagt een inspanning die verder reikt dan de verantwoordelijkheid van Huis van Herstel. Tegelijkertijd dient Huis van Herstel zich tot de keten te verhouden. Aanbeveling is dat Huis van Herstel, PI Almelo, DJI en het beleidsdepartement van het Ministerie van Veiligheid en Justitie waar Huis van Herstel onder valt, gezamenlijk onderzoeken hoe processen elkaar kunnen versterken. Met als gezamenlijk doel een veilige samenleving en succesvolle re-integratie van de deelnemers.

### **Belangrijkste conclusies en aanbevelingen m.b.t. proces van innovatie**

Het werken in een op herstel en re-integratie gerichte detentiecontext betekent voor de meeste zbiwers een cultuuromslag. Daar komt bovenop dat de werkwijze van Huis van Herstel zich gaandeweg ontwikkelt. Uit gesprekken met medewerkers en vragenlijsten die zij invulden bleek dat sommige medewerkers dit ingewikkeld vinden om mee om te gaan. Om innovaties te laten slagen is het essentieel om goede randvoorwaarden te creëren voor veranderingsprocessen in de zin van onderkenning dat veranderprocessen moeite kosten, aandacht, doorzettingsvermogen en tijd. Uit ons literatuuronderzoek blijkt dat in de literatuur wordt gesteld dat het meerdere jaren duurt voordat er kan worden gesproken over een cultuurverandering<sup>4 5</sup>. Dit blijkt ook uit het werk van Heskett en Kotter<sup>6</sup>. Zij analyseerden middels een longitudinaal onderzoek elf grote organisaties waar een cultuurverandering werd doorgevoerd. Uit de resultaten bleek dat de periode tot het bereiken van het gewenste resultaat varieerde van vier tot tien jaar met een gemiddelde van zes jaar.

---

**(Cultuur-)veranderprocessen bereiken na 4 tot 10 jaar het gewenste resultaat,  
met een gemiddelde van 6 jaar. | Heskett en Kotter<sup>7</sup>**

---

Een belangrijke conclusie op basis van observaties en literatuurstudie vanuit het actieonderzoek is dat een effectieve werkwijze niet kan ontstaan zonder een effectief en goed functionerend team. Het team brengt immers de werkwijze in de praktijk. Onderdeel van een op herstel en re-integratie gerichte werkwijze in detentie is dan ook aan de cultuuromslag met het team aandacht te blijven besteden. Een enkele bijeenkomst volstaat niet. De verandering behelst immers de bejegening van en het methodisch werken met de deelnemers, maar ook een andere manier van samenwerken in het team. Nodig is een reeks van methodische reflectie- en teambijeenkomsten waarin de cultuurverandering aandacht krijgt. Individuele coaching helpt eveneens om bij vragen die de cultuurverandering oproept, te kunnen stilstaan. Wanneer reflecteren als vast element in de werkwijze een plek krijgt, blijft er ruimte en aandacht voor de cultuurverandering, zowel op team- als casusniveau. In de Voortgangsrapportage wordt uitgebreid bij dit thema stilgestaan. Inmiddels is er steeds meer ruimte voor reflectie binnen het team van Huis van Herstel. Reflectie vindt ook steeds meer plaats en reflectietools en reflectiebesprekingen zullen vast onderdeel zijn van de op herstel en re-integratie gerichte werkwijze in detentie.

In Huis van Herstel is een multidisciplinair team werkzaam. Naast de programmamanager, de operationeel manager, de programmasecretaris en de ondersteuner zijn er 19 personen op executief niveau in dienst: zbiw-ers, casemanagers, reclasseringsmedewerker, gedragswetenschapper, verpleegkundige en werkbegeleiders arbeid. Alle zbiw-ers zijn MBO opgeleid, de twee senior-zbiw-ers zijn HBO opgeleid. 82 procent van de zbiw-ers heeft een werkachtergrond binnen DJI (vooral gevangeniswezen zonder zorgachtergrond). De overige 18 procent heeft een werkachtergrond in de (lvb-/jeugd-/forensische) zorg. Streven van Huis van Herstel bij aanvang was een evenredig aantal zbiw-ers met een zorg-achtergrond. De onderzoekers onderkennen deze behoefte. Aanbeveling is om zbiw-ers met een DJI-achtergrond aanvullend te scholen op ziektebeelden en bijbehorende begeleidingsbehoeften. Deze mogelijkheid biedt Huis van Herstel.

Anno maart 2023 hebben alle zbiw-ers op drie na, de zbiw-opleiding afgerond. De overige drie zbiw-ers behalen hun diploma op korte termijn. Twee medewerkers (één zbiw-er en één reclasseringsmedewerker) sloten de opleiding tot Krachtwerk-coach recent af. De Krachtwerk-coaches ondersteunen op de werkvloer actief bij het in de praktijk brengen van Krachtwerk. Als onderzoekers zien wij dat dit effectief is. Aanbeveling is in de op herstel en re-integratie gerichte werkwijze coaching door Krachtwerk-coaches als centraal element op te nemen.

Wat betreft de ontwikkeling van het team was bij het operationeel worden van ons actieonderzoek nog veel nodig, bleek uit diverse gesprekken, vragenlijsten ingevuld door medewerkers en onze participatieve observaties. Over het team-functioneren is uitgebreid gesproken in het Tussenoverleg van de onderzoekers met de managers van Huis van Herstel in september 2022. Er zijn inmiddels diverse activiteiten uitgezet door zowel Huis van Herstel als de onderzoekers in het kader van methodiekontwikkeling rond het eerder genoemde thema cultuurverandering en dit werpt duidelijk vruchten af. De cultuuromslag blijft de nodige aandacht vragen en is een essentiële voorwaarde om de werkwijze succesvol in de praktijk te kunnen brengen. Afgelopen half jaar is toegewerkt naar een complementair team: er staat een stevig team waarbinnen medewerkers elkaar veel meer weten te vinden, en waarbij men steeds meer met elkaar spreekt over vraagstukken die ingewikkeld zijn en waar niet altijd eenvoudig een antwoord op is te formuleren. De cultuuromslag roept op casusniveau soms vragen op die veelal gerelateerd zijn aan de genoemde behandel/ondersteuning – veiligheid paradox. Het benodigde vertrouwen om hier op te reflecteren is er steeds meer en gebeurt



vanzelfsprekender. Het team gaf aan dat de tijd daar is om, aansluitend op de methode van Krachtwerk, te starten met twee-wekelijkse TeamKrachtBesprekingen (TKB's), waarin gezamenlijk wordt gereflecteerd op vraagstukken met betrekking tot actuele casuïstiek. Doel is samen creatieve oplossingsstrategieën te ontwikkelen voor complexe vragen en elkaar hierin te ondersteunen. Sinds maart 2023 is ook gestart met het binnen het team standaard evalueren van trajecten bij uitstroom. Ook hier is het doel om van elkaar en van trajecten te leren. De TKB's en standaard evaluaties van trajecten worden positief geëvalueerd en leveren overigens ook interessante input op voor methodiekontwikkeling. Aanbeveling is de TKB's en evaluaties van trajecten standaard uit te voeren als vast onderdeel van de werkwijze. Huis van Herstel heeft dit reeds opgestart.

---

**Gemiddeld geven de executief werkende medewerkers hun werktevredenheid een 4 op een schaal van 1 tot 5.**

---

In september 2022 namen we een schriftelijke vragenlijst af bij de medewerkers. Gemiddeld gaven de executief werkende medewerkers van Huis van Herstel het werkplezier een 4 (gemeten op een schaal van 1 tot 5). Eind 2023 wordt de werkplezier opnieuw in kaart gebracht.

De collegialiteit en de gezamenlijke missie om het project te laten slagen en daarmee deelnemers te ondersteunen bij hun re-integratie zijn de belangrijkste factoren in het werkplezier. Het persoonlijk contact met en het hebben van meer tijd voor de deelnemers wordt ook hoog gewaardeerd.

Om het werkplezier te verhogen naar een 5 zijn volgens de medewerkers vooral aspecten rond het teamfunctioneren van belang. Momenteel zijn op dit punt gunstige veranderingen zichtbaar. Bij innovatie blijft het team de onmisbare schakel. Investing in het team is dan ook essentieel.

Een deel van de medewerkers heeft behoefte aan meer dagelijkse aansturing op de werkvloer blijkt uit de door hen ingevulde vragenlijsten in het kader van ons onderzoek. Aanbeveling is om op het niveau van management, gedragswetenschapper en senior zbiw-ers, in afstemming met het team, te exploreren wat hierin precies wenselijk en te realiseren is. Dit gesprek zal de komende periode gevoerd moeten worden. Een meer beschikbare dagelijkse aansturing gecombineerd met een steeds meer uitgewerkte werkwijze en werkprocessen daarbij, komt zowel de werktevredenheid, die op zichzelf reeds goed is, als de professionaliteit ten goede.

### **Belangrijkste conclusies en aanbevelingen m.b.t. de werkwijze**

Het door ons uitgevoerde literatuuronderzoek geeft onderbouwing voor de keuzes die bij de start zijn gemaakt: Huis van Herstel biedt ondersteuning vanuit een hybride aanpak met daarin aandacht voor het empirisch stevig onderbouwde RNR-gedachtengoed gericht op risico's en responsiviteit, aangevuld met de op welzijn, krachten, persoonlijke doelen en motivatie gerichte inzichten vanuit het GLM. Het literatuuronderzoek laat zien dat GLM bijdraagt aan de gewenste behandel-/ondersteuningsuitkomsten, in het geval van Huis van Herstel gaat het om succesvolle re-integratie.

---

**Onderzoek wijst erop dat maatregelen die alternatief gedrag bevorderen, behandeling van verslavings- en zedenproblematiek, agressieregulatie, systeemgerichte interventies en nazorg na detentie succesvoller zijn in het terugdringen van recidive dan 'kale' maatregelen die alleen straffen**  
| NSCR<sup>8</sup> | Van der Horst et. al<sup>9</sup>

---

Op basis van ons literatuuronderzoek is de conclusie tevens dat de keuze om Krachtwerk in te zetten als basismethodiek voor Huis van Herstel veelbelovend is. De beschikbare onderzoeksresultaten in Nederland wijzen er voorzichtig op dat de inzet van Krachtwerk bij (ex-)gedetineerden bijdraagt aan een afname in recidive. Deelnemers stellen eigen doelen op, waaraan zij gaan werken. De doelen zijn gericht op het vergroten van krachten, zoals het vinden van een baan of huisvesting, of het verstevigen van de band met familie. Als het nodig is dat risicofactoren, zoals een verslaving of schulden, dienen te worden opgeheven om effectief aan de positieve doelen te kunnen werken, dan wordt hulp daarvoor ingezet. Waarbij wij benadrukken dat het op basis van het literatuuronderzoek meerwaarde heeft het krachtgericht werken zowel in te zetten tijdens verblijf in Huis van Herstel als na terugkeer van de deelnemer in de maatschappij, en ook tijdens de transitie. Zorgaanbieders in de keten zijn hierin van belang. De WMO-gefinancierde organisaties in de Twentse gemeenten werken reeds volgens of in het licht van Krachtwerk, wat bijdraagt aan continuïteit en daarmee aan effectiviteit van de geboden nazorg.

Continuïteit is een belangrijke factor waar het gaat om effectieve inrichting van nazorg blijkt uit het literatuuronderzoek. De ontwikkeling van een Handreiking Continuïteit rond uitstroom in de keten staat in de komende projectperiode gepland. Dit gebeurt in afstemming tussen de onderzoekers, medewerkers van Huis van herstel en de netwerk-/ketenpartners in de regio. Gezamenlijke commitment rond deze Handreiking verhoogt de effectiviteit.

---

**De periode rond en na uitstroom is een risicovolle periode. Het organiseren van een steunsysteem is van essentieel belang om de kans op terugval in criminaliteit gedurende deze risicovolle periode te verkleinen.**

---

Critical Time Interventie (CTI) is een intensieve vorm van begeleiding die cliënten met meervoudige problemen praktische en emotionele hulp biedt tijdens een kritische transitieperiode. Aanbeveling op grond van ons literatuuronderzoek naar de opbrengsten van CTI is om in kaart te brengen welke elementen/tools binnen CTI zich specifiek richten op de transitiestap zelf. Vervolgens kan worden nagegaan of het meerwaarde heeft specifiek die CTI-tools/elementen te integreren met de werkwijze van Krachtwerk binnen Huis van Herstel.

De Netwerkorganisatie Huis van Herstel en de nauwe samenwerking met netwerk- en ketenpartners in de regio sluiten goed aan bij de resultaten van ons literatuuronderzoek, die uitwijzen dat nazorg al moet starten binnen detentie, dat er maatwerk dient te worden gegeven, tevens gericht op praktische leefgebieden als wonen (evt. opvang/begeleid), werken/opleiding, en dat waar nodig ook (verslavings-)zorg betrokken dient te worden.

Voor het werken aan herstel met het slachtoffer en maatschappij biedt Huis van Herstel ook mogelijkheden. Deze worden in de komende projectperiode nader geëxpliciteerd.

Ongeveer de helft van de gedetineerde mannen is vader. Het literatuuronderzoek toont dat onderzoek naar gezinsgerichte benaderingen in detentie positieve gevolgen hebben voor het gezin, maar ook voor de gedetineerde vader: er is meer contact, het welzijn neemt toe en de kans op recidive vermindert. Kinderen en gezinnen zijn reeds van harte welkom bij Huis van Herstel en er is ondersteuning voor het opbouwen/verstevigen van dit contact en de ouderrol van de deelnemers. Vanuit het onderzoek geldt als aanbeveling om nader te onderzoeken of op meer methodische wijze aandacht naar de kinderen en de ouderrol uit kan gaan. De voorwaarden daartoe zijn binnen Huis van Herstel reeds in ruime mate aanwezig. Aanbeveling is het kind-/gezins-/oudergericht werken te verstevigen.

In de desistance literatuur is uitgebreid geschreven over de positieve effecten van het contact met ervaringsdeskundigen en het hebben van (bij voorkeur ervaringsdeskundige) rolmodellen op het afscheid nemen van een criminele carrière. Vanuit het onderzoek is tevens een aanbeveling om te investeren in de inzet van geschoolde ervaringsdeskundige(n) en deze een vaste plek te geven in het aanbod binnen Huis van Herstel. Invulling van een ervaringsdeskundige zbiw-functie, waarmee in de GGZ reeds ervaring is opgedaan, is vermoedelijk de meest geëigende plek. Aanbeveling is te exploreren hoe deze functie kan worden ingericht en welke deskundigheidseisen gelden.

### **Blauwdruk in schema en optimalisering in focus- en ontwikkelgroepen**

In de onderzoeksperiode tot en met maart 2023 zijn op basis van observaties, gesprekken en literatuuronderzoek elementen naar voren gekomen die in een op herstel en re-integratie gerichte werkwijze in detentie een duidelijke plek moeten krijgen. In het kader van het actieonderzoek is een schematisch overzicht ontwikkeld van de elementen die in de blauwdruk een plek zullen hebben (zie Paragraaf 2.6). Het schema is nog in concept, krijgt steeds meer invulling en dient de komende projectjaren meer in detail in- en eventueel aanvulling te krijgen. Reeds genoemd zijn de basismethodiek Krachtwerk, de aandacht voor de transitiefase en continuïteit in de nazorg en een Netwerkorganisatie die ondersteunend is bij het realiseren van deze continuïteit. Andere elementen die de komende projectperiode nadere uitwerking krijgen betreffen het leefklimaat, beveiligingsklimaat, dagprogramma, - toepassing van - het sanctiekader en het verlofbeleid. In het leefklimaat wordt tevens het beveiligingsklimaat uitgewerkt, want beide zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Gezamenlijke exploratie en ontwikkeling rond een thema vindt plaats in focus- en ontwikkelgroepen.

In Tabel 4.1 in Paragraaf 4.4 wordt een overzicht gegeven van de thema's die in vanuit het onderzoek geïnitieerde focus- en ontwikkelgroepen reeds aan bod zijn geweest in het kader van methodiekontwikkeling (zie ook Bijlage 8 voor een uitgebreidere toelichting op de bijeenkomsten). Deze thema's worden de komende periode (door-)ontwikkeld tot elementen in de werkwijze. De tabel noemt ook een aantal thema's die in focus- en ontwikkelgroepen nog aan bod zullen gaan komen. De focus- en ontwikkelgroepen hebben tot nog toe waardevolle resultaten opgeleverd en leiden tot methodische elementen, handreikingen en tools (zie Tabel 4.1 en Bijlage 8 voor uitgebreidere beschrijving van de activiteiten in deze focus- en werkgroepen en de opbrengsten tot nog toe).

---

**Eén van de meest uitdagende thema's in de nieuwe werkwijze is de  
behandel/ondersteuning – veiligheid paradox. In het methodisch werken en in  
het leefklimaat dat daarop aansluit, is dit een belangrijk thema. Dit geldt ook  
voor opleiding, super-/intervisie en coaching.**

---

### **Belangrijkste conclusies en aanbevelingen m.b.t. randvoorwaarden**

In Hoofdstuk 6 worden diverse succesfactoren, knelpunten en suggesties ter verbetering van de werkwijze en randvoorwaarden beschreven vanuit het oogpunt van de medewerkers (op basis van hun antwoorden op de uitgezette vragenlijsten) en in Hoofdstuk 9 vanuit het oogpunt van de deelnemers (op basis van de semi-gestructureerde interviews). Aanbeveling is dat Huis van Herstel, in nauwe samenwerking met de partners in de Netwerkorganisatie, de komende projectperiode deze successen weet te bestendigen en met oplossingen komt voor gesignaleerde knelpunten. Bij methodiekontwikkeling worden deze suggesties ook meegenomen. Drie randvoorwaarden lichten we hier uit: arbeid, huisvesting en verlof.

### *Arbeid*

Hoewel een enkele deelnemer werk heeft bij een werkgever ‘buiten’, starten de meeste deelnemers met arbeid tijdens hun verblijf bij Huis van Herstel in de Fabriek van PI de Karelskamp. Hier worden leer-werkervaringsplaatsen geboden aan diverse doelgroepen. Een door medewerkers en deelnemers genoemd knelpunt in gesprekken, vragenlijsten en interviews, is dat het werk in de Fabriek te eentonig en niet uitdagend is en voor sommigen een demotiverende uitwerking heeft. Deelnemers leren er geen vaardigheden en begeleiding daarop vindt beperkt plaats. Terwijl deelnemers juist willen toewerken naar re-integratie en werk voor op de langere termijn. Het werk geeft niet direct uitzicht op een baan voor de toekomst en het is de vraag of het deelnemers ondersteunt bij hun re-integratie. Er is op individueel deelnemersniveau inmiddels een aantal initiatieven waarin een deelnemer tijdens zijn verblijf elders aan het werk gaat, omdat dat werk beter bij hem aansluit en hij hier wel de motivatie voor heeft. Vanuit het onderzoek geven wij de aanbeveling om, in het licht van de RNR en GLM-gedachten, deze initiatieven uit te breiden ten gunste van de re-integratiekansen van deelnemers. Het vinden van een baan, die aansluit bij de motivatie van de deelnemer, zal veel effectiever zijn bij duurzame re-integratie dan het moeten uitvoeren van werk dat niet uitdagend is of demotiverend. Voor re-integratie is het daarnaast van grote meerwaarde als het werk tijdens detentie ook uitzicht geeft op een langer of vast contract. Als de baan bovendien aansluit bij de motivatie van de deelnemer, vergroot dat de kans dat hij deze baan daadwerkelijk volhoudt en zich hier aan de afspraken houdt.

### *Huisvesting*

Het hebben van huisvesting geldt als één van de vijf basisvoorwaarden voor re-integratie. Zodra mensen kunnen wonen, ontstaat er bij hen ruimte voor persoonlijk, sociaal en maatschappelijk herstel. Uit ons onderzoek blijkt dat bij 7 van de 9 in het onderzoek betrokken deelnemers van Huis van Herstel het vinden van een stabiele huisvesting een belangrijk re-integratiedoel is. Een deel van de deelnemers zal uitstromen naar een begeleide vorm van huisvesting vanuit de WMO of met een WLZ-indicatie. Een ander deel stroomt uit naar zelfstandige woonruimte. In veel gevallen lukt het moeilijk om tijdig eigen woonruimte te vinden. Deelnemers gaan dan ter overbrugging wonen bij een familielid of vrienden.

---

**‘Een van de lastigste taken is om een uitstroom naar huis voor te bereiden als er nog geen woonruimte is. De mogelijkheden voor huisvesting zijn erg beperkt en de tijd begint dan te dringen.’ | Reclasseringsmedewerker**

---

Gemeenten hebben veel inwoners voor wie een woning prioriteit heeft. Voor deelnemers van Huis van Herstel zou voorrang op een woning bij uitstroom in veel gevallen een uitkomst bieden. Vooralsnog krijgen zij geen voorrang. Aanbeveling voor gemeenten is om samen met de woningcorporaties in hun gemeenten serieus te overwegen deze voorrang wel te gaan verlenen, en te bepalen onder welke voorwaarden een woning kan worden toegewezen. Stabiele huisvesting, waar nodig aangevuld met ambulante (woon-)begeleiding, zal de kans op terugval aanzienlijk verkleinen.

### *Verlof*

Zowel medewerkers als deelnemers registreren problemen rond verlof als belemmerend voor het werken aan hun re-integratiedoelen. Zij benoemen dat de verlofaanvragen in de wet Straffen en Beschermen complexer en tijdrovender zijn geworden. In de praktijk lopen deelnemers er tegenaan dat verloftoekenning nog lange tijd duurt en dus kunnen ze niet altijd al snel beginnen met ‘buiten’ werken of mogen ze niet al snel op verlof. Dat werkt in sommige gevallen demotiverend en past volgens hen niet bij het actief werken aan re-integratie.

---

**‘Als verlof te moeizaam en te weinig tot stand komt, dan kan je niet werken aan re-integratie zoals bedoeld.’ | Casemanager**

---

Deelnemers en medewerkers signaleren in gesprekken en semi-gestructureerde interviews dat het aanvragen en verkrijgen van verlof elke keer moeite kost. Dat kost tijd en het afwachten of deelnemers vervolgens het verlof ook krijgen, levert hen spanning op. Inmiddels is de werkwijze binnen Huis van Herstel hierop zoveel mogelijk aangepast. Bij de eerste keer kortdurend of langdurend verlof wordt een besluit gevraagd bij de selectiefunctionaris (DIZ). Na positieve evaluatie van het verlof wordt overgegaan tot het aanvragen van een reeks. Zo weet de deelnemer, en ook zijn familie, voor langere tijd vooruit, wanneer de verlofmomenten zijn. Geprobeerd wordt zoveel mogelijk opbouw in verlof te realiseren zonder tijdverlies door administratieve beslommeringen. Een logische en passende opbouw is het doel, om de deelnemer (en ook de familie) de gelegenheid te geven te kunnen wennen aan terugkeer in de familie/maatschappij. Deze aanpassing in werkwijze zal een plek krijgen in de werkwijze waar het het verlofbeleid betreft.

De kostprijs voor een gevangenisplaats bedraagt €187 per dag. Gedetineerden met problemen op twee of meer leefgebieden, die begeleiding en/of zorg nodig hebben komen in principe niet in aanmerking voor een Beperkt Beveiligde Afdeling (BBA). Dit betekent dat het Huis van Herstel het alternatief is voor een gevangenisplaats in de laatste 18 maanden van de detentie voor de doelgroep. De dagprijs van het Huis van Herstel is €200. Zie voor een verdere toelichting de Voortgangsrapportage van Huis van Herstel.

### **Conclusies m.b.t. de resultaten op deelnemersniveau**

Het actieonderzoek volgt ook de opbrengsten van het project op deelnemersniveau: de re-integratiedoelen van de deelnemers worden in kaart gebracht en doelrealisatie en recidive worden over de tijd heen gevolgd. Vanaf het moment dat het actieonderzoek operationeel werd in september 2022, is deelnemers gevraagd om toestemming te verlenen aan deelname aan het onderzoek. We konden tien deelnemers hiervoor benaderen. Negen van hen gaven de gevraagde toestemming. Gewerkt wordt met informed consent. De deelnemers die toestemming gaven vulden hiertoe een Toestemmingsformulier in. Dossieronderzoek en de semi-gestructureerde interviews tijdens het verblijf met de negen deelnemers leveren het volgende beeld op:

Alle deelnemers hebben bij binnenkomst meerdere re-integratiedoelen (zie Tabel 8.15). Het merendeel van de deelnemers heeft doelen op het gebied van werk/dagbesteding, huisvesting, schulden/financiën, verstevigen van het contact of de relatie met het gezin/de kinderen en behandeling voor hun verslaving (middelen, gokken).

Van de negen deelnemers met toestemming voor het onderzoek, zijn er inmiddels drie uitgestroomd (alle drie met PP) en twee deelnemers zijn vroegtijdig teruggeplaatst naar de PI. Vier van de negen deelnemers verblijft anno 17-04-2023 nog in Huis van Herstel.

Tabel 8.16 geeft weer welke van hun doelen de uitgestroomde deelnemers bij uitstroom hebben behaald. Alle drie de deelnemers stroomden uit met huisvesting (2 bij een familielid en 1 begeleid wonen) en alle drie hadden zij ook een baan/dagbesteding. Ook was bij alle drie concrete hulp tot stand gekomen rond schulden/financiën en behandeling voor hun verslaving of anderszins.

De verwachting is dat in de komende projectperiode meer deelnemers in het onderzoek kunnen instromen, wat de validiteit van het onderzoek groter maakt zodat meer waarde kan worden

toegekend aan de sterkte van de resultaten. In de Eindrapportage 2026 zal op de kenmerken van deelnemers, hun re-integratiedoelen, het verloop op hun doelen en de gegevens over recidive uitgebreider worden ingezoomd. Ook kunnen dan gegevens worden gepresenteerd over hoe deelnemers het leefklimaat, zoals gemeten op de *Prison Climate Questionnaire* (PCQ), ervaren. De PCQ wordt eveneens periodiek afgenomen bij grote groepen gedetineerden in Nederland in het kader van het *Life in Custody* (LIC) onderzoek in opdracht van DJI. De PCQ-scores van Huis van Herstel kunnen we zodoende vergelijken met de scores van de n=1051 gedetineerden die in 2022 de PCQ invulden en met de n=1559 gedetineerden die in 2019 de PCQ invulden.

---

**Deelnemers aan het onderzoek is gevraagd in welke mate Huis van Herstel hen helpt. Het gemiddelde rapportcijfer op een schaal van 1 tot 10 is een 7.**

---

Uit de semi-gestructureerde interviews blijkt dat de deelnemers verreweg het meest positief zijn over de ondersteuning bij hun re-integratiedoelen door Huis van Herstel en over het menswaardige contact tussen personeel en deelnemer. Daarnaast worden zaken genoemd als de laagdrempelige beschikbaarheid van de casemanagers en reclasseringswerker op locatie, de prettige ontvangstmogelijkheid voor kinderen/gezin en het hebben van een eigen kamer.

### **Aanbevelingen en verwachtingen m.b.t. het onderzoek**

Primaire focus van het actieonderzoek is ontwikkeling van een blauwdruk van de werkwijze. Er is reeds veel input opgedaan in literatuuronderzoek, vragenlijsten, interviews, observaties, en focus- en ontwikkelgroepen en eerste stappen tot ontwikkeling zijn gezet. Bij de Eindrapportage 2026 wordt tevens de blauwdruk opgeleverd met daarbij ook een uitwerking van de benodigde randvoorwaarden om de op herstel en re-integratie gerichte werkwijze in de detentiecontext te kunnen realiseren.

Het actieonderzoek volgt ook de opbrengsten van het project op deelnemersniveau: de re-integratiedoelen van de deelnemers worden in kaart gebracht en doelrealisatie en recidive worden over de tijd heen gevolgd. Ten tijde van deze Voortgangsrapportage hebben negen deelnemers hun toestemming verleend. Verwachting is dat bij oplevering van de Eindrapportage 2026 een groter aantal deelnemers in het onderzoek betrokken kan worden.

In de huidige Voortgangsrapportage worden de nodige kanttekeningen geplaatst bij het onderzoek naar recidive. Conclusie van de uiteenzetting is dat het gebruik van recidivecijfers als uitkomstmaat slechts in beperkte mate indicatief is voor de kwaliteit van de werkwijze. Het actieonderzoek beoogt wel de recidivecijfers in kaart te brengen. De onderzoekers zijn momenteel in overleg met het Parket Generaal (PaG) omtrent de toestemming voor verstrekking van politiegegevens rond recidive. De aanvraagprocedure loopt nog.

Voor het actieonderzoek Huis van Herstel is het met name zinvol dat de evaluatie van de opbrengsten zich concentreert op de vraag of re-integratiedoelen en de basisvoorwaarden voor re-integratie zijn behaald. Het behalen van deze doelen, verkleint de kans op recidive. Een aanbeveling is het onderzoek naar effecten op recidive langer te laten doorlopen, opdat ook deelnemers die in de loop van 2025 instromen kunnen worden meegenomen in het onderzoek naar recidive, hetgeen een grotere onderzoeksgroep oplevert voor de kwantitatieve analyse rond recidive.

Een maatschappelijk impact-onderzoek naar Huis van Herstel valt buiten de reikwijdte van huidig actieonderzoek. We begrijpen dat dit onderzoek wel in de planning staat.



# **I AANLEIDING EN BESCHRIJVING WERKWIJZE BIJ START HUIS VAN HERSTEL**

---

# 1 Inleiding

## 1.1 Probleemstelling en aanleiding tot Huis van Herstel

### *Detentie*

In de periode 2017-2019 stroomden jaarlijks ruim 30.000 mensen in de Nederlandse gevangenissen in. In 2020 en 2021 daalde de instroom naar 21.735 in 2020 en 24.775 in 2021. De gemiddelde bezetting in de 28 gevangenissen of Huizen van Bewaring in Nederland schommelt over de jaren 2017 tot 2019 tussen de 8.000 tot 9.000 gedetineerden<sup>10</sup>. 22,7% van de gevangenen verblijft maximaal 2 weken in detentie, 46,1% tussen de 2 en 3 maanden en 31,2% langer dan 3 maanden<sup>11</sup>. De meest voorkomende delicten onder gedetineerden in 2021 betreffen geweldsdelicten, overtreding van de opiumwet en vermogensdelicten zonder geweld<sup>12</sup>. De personen die in 2017 uit detentie stroomden hadden gemiddeld dertien eerdere justitiecontacten en waren 21 jaar oud bij hun eerste strafzaak. Van de ex-gedetineerden was 44% minderjarig ten tijde van de eerste strafzaak<sup>13</sup>.

Detentie dient primair drie doelen<sup>14</sup>. Allereerst vergelding: middels strafoplegging wordt aan de samenleving getoond dat overtreding van wetten en regels niet geaccepteerd wordt. Daarnaast is de directe veiligheid van de samenleving een doel. Door insluiting vormt een gedetineerde geen acuut gevaar. Tot slot is het voorkomen van recidive een belangrijke doelstelling van detentie. Omdat de meeste gedetineerden op een bepaald moment weer vrijkomen, is het voor de samenleving van belang dat zij zo min mogelijk terugvallen in hun oude criminele gedragingen.

### *Recidive na detentie*

Het aantal personen dat is vrijgekomen uit een PI is afgenomen van 32.093 in 2008 naar 23.302 in 2017<sup>15</sup>. Recidive na detentie blijft al vele decennia op hetzelfde niveau<sup>16 17</sup>. Internationaal gezien recidiveert gemiddeld een derde tot de helft van de ex-gedetineerden binnen twee jaar<sup>18</sup>. De recidivecijfers in Nederland laten zien dat 47% van de ex-gedetineerden binnen twee jaar na vrijlating recidiveert (algemene recidive) en 27,1% belandt binnen twee jaar weer in de cel (detentierecidive)<sup>19</sup>. Binnen zes jaar na vrijlating wordt meer dan 70% van de ex-gedetineerden opnieuw veroordeeld en bijna 50% opnieuw opgesloten<sup>20</sup>. Daarnaast geldt dat bijna 70% van de criminele feiten wordt gepleegd door daders die in herhaling vallen, met veel slachtoffers, overlast en maatschappelijk leed tot gevolg<sup>21</sup>. De impact van recidive op de samenleving is groot. In de zin van gevoelens van onveiligheid en onrust, maar ook de maatschappelijke kosten van recidive zijn aanzienlijk. De jaarlijkse sociale en economische kosten van recidive worden geschat op meer dan £18,1 miljard in het VK en US\$13 miljard in één Amerikaanse grote staat (Illinois) alleen<sup>22 23</sup>. In Nederland zijn deze kosten niet berekend. In 2017 maakte het Ministerie van Justitie en Veiligheid<sup>24</sup> een inschatting van de maatschappelijke kosten van delicten op basis van kosten per delict voor opsporing, vervolging, berechting, tenuitvoerlegging en ontvangsten uit veiligheidszorg. Deze berekening geeft een indicatie van €67.753 per delict. Maatschappelijke kosten rond schade voor het slachtoffer, onderbreking/kwijnt raken van baan en/of huisvesting et cetera zijn niet meegenomen.

Neemt de kans op recidive af door detentie? Empirisch onderzoek naar de effecten van detentie op recidive, toont gemengde resultaten<sup>25 26</sup>, variërend van een nul-effect van detentie op recidive (geen effect van detentie op recidive), een zwak positief effect op recidive (recidive neemt enigszins af na detentie) tot een mild criminogeen effect (recidive neemt toe na detentie). Bij veel van het onderzoek is sprake van methodologische beperkingen, zoals selectie-bias<sup>27</sup>. Meer degelijk onderzoek volgens hoge kwaliteitsstandaarden vindt een criminogeen effect van detentie (zie voor een overzicht van de referenties Van Ginneken en Palmen<sup>28</sup>).

### *Risico's van detentie*

Reeds in 1958 identificeerde Sykes<sup>29</sup> in zijn deprivatiemodel een aantal *pains of imprisonment* waarmee gedetineerden te maken kunnen krijgen, zoals het verlies van materiële bezittingen, autonomie, veiligheid, vrijheid en interpersoonlijke relaties. Onderzoek toont dat ex-gedetineerden inderdaad relatief vaak in ongunstige werk-, woon- en inkomenssituaties verkeren en problemen ondervinden bij het vinden van een (goede) baan, ze hebben schulden en een lage of onafgemaakte opleiding. Ook komt dakloosheid relatief vaak voor<sup>30</sup>. De problemen blijken echter vaak ook al voorafgaand aan detentie voor te komen<sup>31 32</sup>. De RSJ<sup>33</sup> signaleert ook andere schade die zich tijdens detentie ontwikkelt. Als de gedetineerde een partner en/of kinderen heeft, zullen zij ook schade van de detentie ondervinden<sup>34</sup>. De risico's lijken groter in situaties waar al zorgen zijn voor de detentie. Wanneer mensen in hun dagelijks leven zorg en begeleiding nodig hebben voor een enigszins stabiele situatie, kan detentie die stabiele situatie tenietdoen: begeleiding en behandeling worden gestopt en kunnen na detentie niet altijd eenvoudig worden opgepakt. Een plek in een beschermde woonvorm of bij de dagbesteding kan bijvoorbeeld niet altijd worden vrijgehouden. Er is vervolgens extra inspanning van diverse partijen nodig om de situatie na detentie weer te stabiliseren<sup>35</sup>.

Om ex-gedetineerden succesvol te laten terugkeren in de maatschappij en daarmee te voorkomen dat zij opnieuw in de fout gaan, wordt al tijdens detentie gewerkt aan het op orde brengen van vijf basisvoorwaarden voor re-integratie<sup>36</sup>:

- Een geldig identiteitsbewijs.
- Inkomen en dagbesteding.
- Huisvesting.
- Inzicht in schulden.
- (Indien nodig) zorg.

Onderzoek toont dat het niet op orde hebben van deze basisvoorwaarden samenhangt met een grotere kans op recidive<sup>37</sup>. Op basis van theorie en eerder onderzoek wordt verondersteld dat het op orde hebben van basisvoorwaarden leidt tot minder stress, minder economische noodzaak tot crimineel gedrag en meer (belang bij) prosociale contacten en daarom tot minder recidive<sup>38</sup>.

De twee-jaarlijkse WODC-monitor nazorg ex-gedetineerden van 2020 toont bij een groot deel van de (ex-)gedetineerden problemen op de basisvoorwaarden voor re-integratie<sup>39</sup>, zoals huisvesting, werk en schulden. Gemiddeld gezien nemen de problemen enigszins af na detentie, het gaat daarbij slechts om enkele procenten. Gemiddeld had 16% van de (ex-)gedetineerden geen geldig identiteitsbewijs voorafgaand aan detentie tegenover 14% na detentie. 83% had geen dagbesteding voorafgaand aan detentie tegenover 85% na detentie. 40% had geen inkomen voorafgaand aan detentie tegenover 36% na detentie. 24% had geen adres voorafgaand aan detentie tegenover 22% na detentie. En 29% van de (ex-)gedetineerden had schulden voorafgaand aan detentie tegenover 26% na detentie<sup>40</sup>. De monitor toont dat problemen op de basisvoorwaarden voor een deel worden opgelost tijdens detentie, maar tijdens detentie ontstaan ook nieuwe problemen<sup>41</sup>. Van de gedetineerden die voor detentie zelfstandig een woonplek hadden, behoudt 75% deze huisvestingssituatie en 25% behoudt deze niet. Daar tegenover staat dat 32% van de gedetineerden die voor detentie geen adres hadden, deze na detentie wel heeft verkregen. 60% van de gedetineerden die voor detentie werk hadden, heeft ook in de maand na detentie weer werk; dat betekent dat 40% geen werk meer heeft maar dat voor detentie wel had. Daar tegenover staat dat 5% van de gedetineerden die voor detentie geen werk hadden, in de maand na detentie werk heeft verkregen<sup>42</sup>. Veel (ex-)gedetineerden kampen na hun vrijlating met problemen als gevolg van hun strafblad. Het (nog) niet kunnen krijgen van een VOG kan voor ex-gedetineerden een beletsel zijn bij het vinden van (betaald) werk<sup>43</sup>.

Ongeveer de helft van de gedetineerde mannen is vader<sup>44</sup>. Hoewel een lichte kentering zichtbaar is en zgn. vadervleugels en vader-kinddagen worden ingericht (red.), wordt in gevangnissen doorgaans

nog niet veel aandacht geschonken aan de rol van vaderschap en de moeilijkheden die de gedetineerde vaders, en hun families, ondervinden<sup>45</sup>. Terwijl er veel bewijs is dat vaderlijk gevangenschap veel risico's met zich meebrengt voor de kinderen, zoals verhoogde kans op antisociaal gedrag of gedragsproblemen bij de kinderen, traumatische gevolgen, stigma, verhoogd risico op internaliserende problemen en lichamelijke gezondheidsrisico's bij de kinderen. Hoewel tegelijk ook uit onderzoek naar voren komt dat niet alle kinderen deze risico's lopen (zie voor een overzicht van de studies en referenties Venema e.a.<sup>46</sup>). Besemer en collega's<sup>47</sup> toonden in hun meta-analyse naar intergenerationele continuïteit van delinquentie aan dat kinderen van ouders gemiddeld een 2,4 keer hoger risico lopen om een misdrijf te plegen, in vergelijking met kinderen van niet-criminele ouders. Voor kinderen van ouders in de georganiseerde misdaad is de kans zelfs 3 keer hoger dan in de controlegroep<sup>48</sup>. Onderzoek naar gezinsgerichte benaderingen in detentie laten positieve gevolgen zien voor zowel de gedetineerde vader als voor het gezin: er is meer contact, het psychosociaal welzijn neemt toe en er zijn indicaties dat de recidive lager is onder vaders die deelnamen aan het programma<sup>49</sup>. Andere studies laten eveneens zien dat contact met familie tijdens detentie de kans op recidive verkleint<sup>50</sup> en een positief effect heeft op vaders na detentie<sup>51</sup>.

Ook de detentieomgeving zelf kan voor de gedetineerden een risico zijn. Een gebrek aan sociale, lichamelijke en geestelijke prikkels, zoals het geval is tijdens detentie, kan op zichzelf een nadelig effect hebben op belangrijke hersenfuncties<sup>52</sup>. Zo blijkt bijvoorbeeld dat impulscontrole en concentratie bij gedetineerden na drie maanden detentie significant verslechteren<sup>53</sup>. Detentie wordt ook geassocieerd met pijnlijke, negatieve ervaringen. Angst, eenzaamheid, depressie, onzekerheid en slechte slaaphygiëne worden in dit kader genoemd<sup>54</sup>. Gedetineerden hebben te maken met stigmatisering, geweld, gebrek aan intimiteit, restrictiviteit en een gedepersonaliseerd leefpatroon, waar ze zich aan moeten aanpassen<sup>55</sup>. Gedetineerden zelf delen over het algemeen de culturele normen waarin zij zijn opgegroeid en zij brengen deze waarden mee de gevangenis in. (Neuro-)psychologisch aangelegde overlevingsstrategieën die de justitiabelen in de loop van hun leven vanuit het opgroeien in onveiligheid of het meemaken van trauma hebben ontwikkeld, worden ook toegepast binnen de detentieomgeving<sup>56</sup>. Strategieën als vertrouwen, delen, samenwerking en zorgzaamheid zijn in deze cultuur minder nuttig of zelfs nadelig, en veelal in gedrag en ook biologisch afgeremd ('down-regulated'). Hoofd en lichaam blijven in de overlevingsmodus staan en de gedetineerden blijven de risiconemende, zelfgerichte en opportunistische strategieën toepassen die zij gewoon zijn<sup>57</sup>. De detentieomgeving zelf kan diverse traumagerelateerde triggers geven. Gedragingen als gevolg van trauma kunnen moeilijk te herkennen zijn. Een trigger is elke sensorische herinnering aan een eerder opgedane traumatische ervaring. Het kan gaan om een geluid of een fysieke sensatie, een visuele scène of andere situatie die herinnert aan het oorspronkelijke trauma<sup>58</sup>. Gebeurtenissen die als trigger worden ervaren kunnen voor het zenuwstelsel moeilijk te resetten zijn, zeker in een omgeving waar een verhoogde staat van stress aanwezig is, zoals in detentieomgevingen vaak het geval is. Dit kan resulteren in het automatische, risiconemende, zelfgerichte, agressieve of disruptieve gedrag<sup>59</sup>. Ook wordt terugtrekken uit gedrag gezien.

### *Complexe problematiek*

We constateerden dat gedetineerden zich vaak al voorafgaand aan detentie in een kwetsbare maatschappelijke uitgangspositie bevinden. Hoewel exacte cijfers ontbreken, constateerde de RSJ reeds in 2007 een toename van het aantal gedetineerden met een psychische stoornis<sup>60</sup>. Zonder een uitspraak te doen over causaliteit, toont systematisch internationaal literatuuronderzoek<sup>61</sup> consistent dat psychische gezondheidsproblemen (psychiatrische stoornissen, psychische klachten en middelengebruik) disproportioneel vaker voorkomen bij gedetineerden in vergelijking met de algemene bevolking. Tevens is bij gedetineerden (en tbs-ers) in vergelijking met een controlegroep in de algemene bevolking minder vaak sprake van een veilige hechtingsstijl en vaker van een angstige hechtingsstijl (vermijden van intieme relaties vanwege angst voor afwijzing, persoonlijke onzekerheid en wantrouwen naar anderen)<sup>62</sup>. Bovendien is onder gedetineerden vaker sprake van

verlieservaringen, trauma en mishandeling dan in de algemene bevolking<sup>63</sup>. Uit onderzoek van Cima en collega's<sup>64</sup> blijkt dat mannelijke gedetineerden significant meer traumatische levensgebeurtenissen in de kindertijd rapporteren dan mannelijke respondenten in de algemene bevolking. Daarnaast geldt dat de detentie zelf ook een ernstige traumatische ervaring kan zijn<sup>65 66</sup>.

Veelal is bij de gedetineerden sprake van complexe problematiek; het merendeel kent een verscheidenheid aan, en vaak een combinatie van, complexe psychosociale en psychische problematiek, verslavingsproblematiek, een licht verstandelijke beperking (lvb) en/of schulden. Cijfers tonen dat gemiddeld gezien dat bij 60% van de gedetineerden sprake is van psychiatrische problematiek, bij 50% van een verslaving en bij 45% van een lvb<sup>67</sup>. Uitgebreid systematisch literatuuronderzoek naar kenmerken van volwassen justitiabelen door het NSCR<sup>68</sup> laat zien dat bij een groot deel van de gedetineerden sprake is van een verslaving aan alcohol en/of (hard)drugs en in mindere mate is ook sprake van een gokverslaving. Ook wordt gesproken van problematisch middelengebruik. Het onderzoek van het NSCR geeft een overzicht van de kenmerken en problemen van volwassen gedetineerden die in een penitentiaire inrichting verblijven op basis van 95 studies die in de voorliggende 15 jaar zijn verschenen. De belangrijkste bevindingen van hun systematische literatuuroverzicht met betrekking tot voorlopig gehechten en regulier gedetineerden vatten de onderzoekers als volgt samen:

- Traumatische levensgebeurtenissen zijn bijna uitsluitend onderzocht bij gedetineerde vrouwen. Van hen blijkt 30% als kind lichamelijk mishandeld te zijn en een kwart seksueel misbruikt. Als volwassene is 60% lichamelijk mishandeld en een kwart seksueel misbruikt.
- \*Uit onderzoek van Cima en collega's<sup>69</sup> (niet in het literatuuroverzicht van NSCR) blijkt dat mannelijke gedetineerden significant meer traumatische levensgebeurtenissen in de kindertijd rapporteren dan mannelijke respondenten in de algemene bevolking.
- Circa een kwart van de gedetineerden heeft bij binnenkomst in detentie last van psychische klachten. De meest voorkomende zijn depressieve-, angst- of psychotische klachten.
- De meest voorkomende persoonlijkheidsstoornissen in detentie zijn antisociale- en borderline persoonlijkheidsstoornissen met elk een prevalentie van circa 16% tot 38%.
- Veel gedetineerden (circa twee derde) hebben meerdere psychische en/of persoonlijkheidsstoornissen tegelijkertijd.
- 12-40% van de gedetineerden rapporteert problematisch alcoholgebruik en eenzelfde percentage rapporteert problematisch middelengebruik. Problematisch middelengebruik en verslavingsproblematiek komt relatief vaak voor bij veelplegers.
- Over gokverslavingen is nog weinig bekend.
- In een grootschalig onderzoek had 45% van de gedetineerde mannen een indicatie voor een lvb.
- Over lichamelijke klachten van gedetineerden is weinig bekend. Uit de enkele beschikbare studies blijkt dat circa 29-51% aangeeft lichamelijke klachten te ervaren.
- Een aanzienlijk deel van de gedetineerden, met name van veelplegers, ervaart problemen in hun relaties met familie en vrienden.
- 50-60% van de gedetineerden heeft een partner (8 tot 19% is getrouwd of heeft geregistreerd partnerschap) en 42-62% heeft kinderen. Over de kwaliteit van hun relatie met partner en kinderen is nog heel weinig bekend.
- Een aanzienlijk deel (30-71%) van de gedetineerden geeft aan dat ze minstens 1 crimineel lid in hun netwerk hebben.
- Veel gedetineerden (56-67%) zijn laagopgeleid en 30 tot 63% is werkloos is bij binnenkomst in de inrichting.
- Voor detentie is circa 7-19% dakloos. Na detentie lijken meer mensen in de maatschappelijke opvang te komen.
- Een grote groep gedetineerden (54-80%) heeft schulden. 17-34% heeft geen (legaal) inkomen.

Wanneer sprake is van meer risico's of problemen neemt de kans op recidive toe<sup>70</sup>. (Ex-)gedetineerden die meer problemen hebben, zoals werkloosheid, armoede en geestelijke gezondheidsproblemen, hebben dan ook vaak een verhoogd risico op recidive. Vanuit het Risk-Need-Responsivity (RNR) model is bekend dat de kans op recidive afneemt als de risicofactoren van een individu worden verminderd. De detentieperiode kan dus een goede aanleiding zijn om de gedetineerden te ondersteunen bij het verminderen van risicofactoren. Om met Favril en Dirkzwager<sup>71</sup> te spreken: *Het gegeven dat bij veel gedetineerden sprake is van complexe problematiek, vormt zowel een uitdaging als een kans om tegemoet te komen aan de behoeften van deze kwetsbare populatie: de detentieperiode biedt een uitgelezen kans om de problemen aan te pakken, wat in positieve zin kan bijdragen aan een succesvolle terugkeer in de samenleving.*

## 1.2 Project Huis van Herstel

Genoemde kenmerken van (ex-)gedetineerden vragen om een zorgvuldig antwoord om de risico's te verkleinen en de kans op succesvolle re-integratie van de gedetineerden te vergroten. Met het in 2015 opgestarte veranderprogramma Koers en Kansen sloegen justitie, zorg en gemeenten de handen ineen voor effectievere sancties-uitvoering. Met experimenten in de lokale uitvoeringspraktijk wordt onderzocht wat werkt. De inzichten die de lokale experimenten opleveren, worden gebruikt voor de ontwikkeling van een toekomstbestendige sanctie-uitvoering<sup>72</sup>.

Een van de initiatieven, die vanuit het (voormalige) programma Koers en Kansen wordt gefinancierd en inmiddels is overgedragen aan het beleidsdepartement van het Ministerie van Veiligheid en Justitie Directoraat-Generaal Straffen en Beschermen, is het project Huis van Herstel in Twente, een kleinschalige voorziening aan de rand van Almelo, vallend onder PI Almelo en met een beperkter beveiligingsniveau dan de reguliere PI's. Binnen het project wordt met de regionale partners een innovatieve aanpak van sanctie-uitvoering vormgegeven voor een doelgroep gedetineerden met complexe problematiek, die zich in de laatste fase van hun detentie bevinden. Zoals benoemd in het Plan van Aanpak, heeft het project Huis van Herstel als startpunt: *'Er is ruimte voor verbetering waar het gaat om een effectieve aanpak voor (ex-)gedetineerde burgers met complexe problematiek<sup>1</sup>. De recidive van deze doelgroep blijft hoog en daarmee ook de daaruit voortvloeiende maatschappelijke kosten en overlast. Voor de (ex-)gedetineerde burgers (zonder indicatie voor klinische behandeling) die willen werken aan een delictvrije toekomst, maar extra zorg en/of begeleiding nodig hebben, is op dit moment niet altijd het juiste aanbod beschikbaar om terugval te voorkomen.'*

Het project Huis van Herstel beoogt een werkzame aanpak voor (ex-)gedetineerden met complexe problematiek<sup>2</sup> te realiseren met als doel herstel en een succesvolle re-integratie.

Het project krijgt in de eerste plaats fysiek vorm binnen het Huis van Herstel, een speciale voorziening van de PI Almelo, waar de deelnemers in hun laatste fase van detentie tijdelijk verblijven. In het Huis van Herstel is plaats voor 29 gedetineerden, kort- en langgestraft, in de laatste fase (maximaal 18 maanden) van hun detentie. Er is een speciaal team professionals samengesteld, dat werkzaam is binnen het Huis van Herstel: naast de programmamanager Huis van Herstel, programmasecretaris, operationeel manager en ondersteuner, betreft dit zorg/behandelinrichtingswerkers (zbiw-ers), senior casemanagers, reclasseringsmedewerker, verpleegkundige, werkmeesters arbeid en een gz-psycholoog. Bij de selectie van medewerkers is extra gelet op hun vermogen tot innoveren en leren.

<sup>1</sup> Gedurende het project Huis van Herstel is ervoor gekozen de term 'complexe problematiek' los te laten en te vervangen door 'problemen op twee of meer leefgebieden' (zie Paragraaf 4.3). In onderhavige tekst wordt de term 'complexe problematiek' gehandhaafd, daar dit de formulering bij het startpunt van het traject betrof.

<sup>2</sup> Idem.



Huis van Herstel is aanvankelijk aangewezen als een inrichting met een zeer beperkt beveiligingsniveau. Met de inwerkingtreding van de Wet Straffen en Beschermen op 01 juli 2021 is de Zeer Beperkt Beveiligde Inrichting (ZBBI) vervangen door de Beperkt Beveiligde Afdeling (BBA). Huis van Herstel is aangemerkt als een experimenteel project BBA en valt daarmee onder het Directoraat-Generaal Straffen en Beschermen (DGSenB).

Het project Huis van Herstel kenmerkt zich ook als Netwerkorganisatie van DJI, 3RO en de Twentse gemeenten<sup>3</sup>, samen met lokale zorgpartners, vrijwilligersorganisaties, woningbouwverenigingen, slachtoffergerichte organisaties en politie. Binnen deze Netwerkorganisatie komen de verschillende expertises van de ketenpartners samen en wordt gewerkt aan het realiseren van de gezamenlijke ambitie van Huis van Herstel<sup>73</sup>: *‘De gezamenlijke maatschappelijke opgave van DJI, de gemeenten en de reclassering is om samen te werken aan een succesvolle re-integratie van justitiabelen om hen optimaal voor te bereiden op terugkeer naar de maatschappij. Dat doen wij door vroegtijdig (bij aanvang van en tijdens de vrijheidsbeneming en als het kan al daarvoor) en waar mogelijk en nodig onze inzet te bundelen en door het betrekken van onder andere de politie, het OM en de zorg. In onze maatschappelijke opgave hebben wij altijd oog voor de belangen van slachtoffers, nabestaanden en de samenleving.’*

In januari 2021 heeft Huis van Herstel haar deuren geopend en zijn de eerste gedetineerden ingestroomd. Binnen Huis van Herstel heten gedetineerden ‘deelnemers’.

### 1.3 De (netwerk)organisatie Huis van Herstel

#### *Managementteam en projectteam Huis van Herstel*

Het projectteam Huis van Herstel wordt gevormd door de programmamanager en de operationeel manager van Huis van Herstel, ondersteund door de programmasecretaris. Het projectteam is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het opleveren van de projectresultaten in samenwerking met de netwerkpartners.

#### *Personeel werkzaam binnen Huis van Herstel*

In de loop van 2020 is gestart met de werving van personeel voor Huis van Herstel. Per januari 2021 stond er een volwaardig team. In Hoofdstuk 6 wordt het aantal medewerkers per discipline besproken, alsmede de achtergrondkenmerken zoals werkervaring en scholing.

#### *Deelnemers Huis van Herstel*

In de periode januari 2021 tot en met 17-04-2023 zijn 30 deelnemers in Huis van Herstel ingestroomd. 19 van hen stroomden positief uit met PP of einde detentie. Zes deelnemers zijn teruggeplaatst naar de PI en vijf deelnemers verblijven op 17-04-2023 in Huis van Herstel (zie Hoofdstuk 7).

#### *Samenwerkingspartners Netwerkorganisatie Huis van Herstel*

Huis van Herstel is nadrukkelijk een Netwerkorganisatie. De partners zijn de PI Almelo, de drie reclasseringsorganisaties/3RO (Reclassering Nederland, Tactus Verslavingsreclassering en Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering) en de veertien Twentse gemeenten. In 2021 werd het convenant tussen de samenwerkingspartners gesloten. In verband met de coronabeperkingen gebeurde dit online. In september 2022 gebeurde dit nogmaals tijdens een feestelijke bijeenkomst bij Huis van Herstel zelf. De betrokken netwerkpartners bieden hun inzet en diensten zonder facturering. Het project vraagt ook geen financiering voor hen aan.

<sup>3</sup> Almelo, Borne, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hellendoorn, Hengelo, Hof van Twente, Losser, Oldenzaal, Rijssen-Holtten, Tubbergen, Twenterand, Wierden.

In Huis van Herstel wordt ook domein-overstijgend samengewerkt met een grote diversiteit aan organisaties in de keten. Deze organisaties maken geen onderdeel uit van de Netwerkorganisatie, maar zijn voor het welslagen van het project onmisbaar. Te denken valt aan woningcorporaties, aanbieders begeleid wonen, ambulante zorgaanbieders WMO et cetera.

Binnen de Netwerkorganisatie is sprake van de volgende overlegstructuur:

#### *Kernteam Netwerkorganisatie Huis van Herstel*

Het kernteam bestaat uit vertegenwoordigers vanuit Huis van Herstel, de 3RO en de veertien Twentse gemeenten. Dit team levert producten op ten behoeve van het project en de projectresultaten. Dit gebeurt in wisselende samenstellingen, afhankelijk van de expertise. De programmamanager stuurt dit kernteam aan en verdeelt de taken.

Het kernteam komt eenmaal per maand samen en, waar nodig, wekelijks in wisselende samenstelling.

#### *Operationeel unitmanagersoverleg*

Elke twee maanden vindt overleg plaats tussen de operationeel managers van Huis van Herstel en de drie reclasseringsorganisaties (3RO).

#### *Stuurgroep en Voorportaal*

Aan het project is een Stuurgroep verbonden. De Stuurgroep wordt gevormd door: DJI, Divisie Gevangeniswezen en Vreemdelingenbewaring, Ministerie van Justitie en Veiligheid, Directoraat-Generaal Straffen en Beschermen, PI Almelo, 3RO, en de Twentse gemeenten.

De Stuurgroep komt twee keer per jaar samen of vaker indien daar aanleiding voor bestaat. De rol van de Stuurgroep is: het nemen van een collectief besluit betreffende tactische en strategische vraagstukken c.q. processen, welke worden aangedragen door de programmamanager mede namens de netwerkpartners, het controleren van de voortgang van het project, het verbinden van de verschillende uitvoeringsorganisaties (de partners in de netwerkorganisatie) en het Ministerie van Justitie en Veiligheid Directoraat-Generaal Straffen en Beschermen op bestuurlijk niveau, en het creëren van een breed draagvlak binnen de door de Stuurgroep leden vertegenwoordigde uitvoerende (semi)publieke organisaties.

Op een aantal momenten is de senior onderzoeker aanwezig bij een agendapunt van de Stuurgroep dat het onderzoek betreft. In 2022 was dit het geval in mei bij het vaststellen van het Onderzoeksplan en in december 2022 voor een toelichting op de onderzoeksactiviteiten in het kalenderjaar 2022.

Deelnemers aan het Voorportaal-overleg hebben in de lijn van hun eigen organisatie een adviserende rol richting de deelnemers van de Stuurgroep. Dit Voorportaal dient tevens als eerste formele escalatie op de escalatieladder. Circa drie weken voordat de Stuurgroep bijeenkomt vindt overleg plaats met het Voorportaal, waarbij onderwerpen voor de Stuurgroep worden afgestemd. Tussen de overlegmomenten door heeft de programmamanager, daar waar nodig, ook op individueel niveau contact met het Voorportaal. Indien hier aanleiding voor is, komt het Voorportaal vaker bijeen.

## 1.4 Ondersteunend actieonderzoek

Het Huis van Herstel is in 2021 niet 'kant en klaar' gestart, maar is opgezet als een experimenteel project. Om te komen tot een effectieve aanpak voor de doelgroep is bij de start van het project de keuze gemaakt voor een eerste ontwerp van de werkwijze, om deze vervolgens gedurende de projectjaren stap voor stap uit te bouwen. In Hoofdstuk 2 wordt een beknopte weergave gegeven van het eerste ontwerp van de werkwijze Huis van Herstel, welke in eerste aanleg is geïmplementeerd in de periode januari 2021 tot en met september 2022, het moment waarop het actieonderzoek startte.

Gedurende het project wordt dit eerste ontwerp van de werkwijze verder doorontwikkeld tot een meer uitgekristalliseerde blauwdruk van de werkwijze Huis van Herstel. Het projectteam Huis van Herstel is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het opleveren van de projectresultaten in samenwerking met de netwerkpartners. Door het projectteam is besloten tot de uitvoering van een onderzoek, dat de praktijkontwikkeling ondersteunt en de projectresultaten volgt. Hiertoe is het lectoraat Vakmanschap Forensische Zorg van Hogeschool Rotterdam gevraagd een ondersteunend actieonderzoek te ontwerpen. Praktijkontwikkeling en onderzoek gaan daarmee hand in hand, wat leidt tot inzichten voor de ontwikkeling van een bruikbare en onderbouwde werkwijze. Centraal in het actieonderzoek Huis van Herstel staat dan ook de ontwikkeling van de blauwdruk van de werkwijze en de benodigde randvoorwaarden voor het kunnen uitvoeren van deze werkwijze. Tegelijkertijd worden de opbrengsten van het project op deelnemersniveau gedurende het project gevolgd. Hiertoe worden de re-integratiedoelen van de deelnemers in kaart gebracht en wordt doelrealisatie en recidive over de tijd heen gevolgd.

## 2 Beknopt ontwerp van de werkwijze Huis van Herstel en aanpak optimalisering

Huis van Herstel is in 2021 gestart met een eerste ontwerp van de werkwijze, om deze vervolgens gedurende de projectjaren uit te bouwen tot een meer uitgekristalliseerde blauwdruk van de werkwijze. Het actieonderzoek ondersteunt daarbij.

In onderhavig hoofdstuk wordt het eerste ontwerp van de werkwijze beknopt beschreven met daarbij ook een uitwerking over wat bekend is over de werkzaamheid van dit ontwerp voor de re-integratie van deelnemers en de afname van recidive. Het actieonderzoek ondersteunt bij de optimalisering van de werkwijze. De werkwijze krijgt gedurende het actieonderzoek steeds meer in detail vorm. In Paragraaf 2.6 wordt een schema gepresenteerd met daarin de elementen van de werkwijze aan de start van Huis van Herstel in 2021 aangevuld met nieuwe elementen die in de periode tot maart 2023 zijn vastgesteld. Met de (door-)ontwikkeling van deze elementen is gedeeltelijk al gestart. De komende projectperiode vindt (door-)ontwikkeling steeds verder plaats.

### 2.1 RNR en GLM als theoretische onderlegger

#### RNR

Petrich en collega's<sup>74</sup> concluderen in 2021 op basis van hun meta-analyse dat vrijheidsbeneming weliswaar gerechtvaardigd kan worden op grond van strafrechtelijke vergelding, maar niet op grond van toegenomen openbare veiligheid na detentie. Tenzij de vrijheidsbenemende instellingen worden ingericht als 'mens-veranderende' instellingen. De auteurs verwijzen hiertoe naar het Risk-Need-Responsivity-model (RNR) van Bonta en Andrews<sup>75</sup>. Het RNR-model heeft oog voor de mens achter de dader en zijn risico's en behoeften. Het model kent drie kernprincipes, die samen ten grondslag liggen aan een effectieve behandeling van delinquent gedrag. De principes van het RNR-model:

- Risicoprincipe: de intensiteit van interventies moet worden afgestemd op het recidiverisico.
- Behoeftepincipe: de inhoud van interventies moet zich richten op de (veranderbare) factoren die samenhangen met (toekomstig) crimineel gedrag. Elke dader heeft een unieke combinatie van factoren die tot het plegen van een delict geleid heeft. Voorbeelden van veranderbare criminogene risicofactoren zijn: middelengebruik, antisociale attitudes, geen binding met sociaal netwerk, geen werk/vrijtijdsbesteding.
- Responsiviteitsprincipe: de interventie moet worden vormgegeven, rekening houdend met de leerstijl. Interventies dienen aan te sluiten bij de eigenschappen, mogelijkheden en beperkingen van het individu, zoals eventuele psychische gesteldheid en intellectuele capaciteiten.

Uit verschillende meta-analyses blijkt dat interventies, waarbij de principes van het RNR-model worden toegepast, effectiever zijn in het terugdringen van delinquent gedrag dan interventies waarbij deze principes niet worden toegepast<sup>76</sup>. Onderzoek laat ook zien dat de toepassing van slechts één principe al kan leiden tot het gewenste effect<sup>77</sup>. De principes van het RNR-model helpen organisaties om hun instellingen rehabilitatiegericht in te richten. Hiertoe zijn enkele ondersteunende implementatietools ontwikkeld<sup>78</sup>. De *Correctional Program Assessment Inventory* (CPAI)<sup>79</sup> is een voorbeeld van een veelgebruikte implementatietool waarmee organisaties zichzelf kunnen toetsen op de mate waarin zij werken volgens de RNR-principes. Uit onderzoek blijkt afname in recidive positief geassocieerd met scores op de CPIA<sup>80 81 82</sup>. De evidence based implicaties van het RNR-model voor de inrichting van organisaties zijn volgens Petrich en collega's<sup>83</sup> als volgt:

- Herhaalde beoordeling van risicoprofiel (en behoeften, red.) van daders.
- Gebruik van effectieve behandelmodules.
- Kwalitatieve relaties tussen personeel en gedetineerden.
- Professionals trainen in technieken om prosociale attitudes en gedrag bij daders te vergroten.

- Na detentie voorzien in systematische nazorg.
- Continue monitoring en evaluatie van personeel en de organisatie.
- Creëren van een cultuur gericht op ethische waarden en Core Correctional Practices (CCP).

Andrews and Kiessling<sup>84</sup> identificeerden vijf dimensies van effectieve *Core Correctional Practices (CCP)*. CCP betreft het handelen van personeel binnen detentie om aan effectieve rehabilitatie bij te dragen. Dowden en Andrews<sup>85 86</sup> beschrijven de CCP-kernactiviteiten als volgt:

- Effectief gebruik van autoriteit: *'firm but fair'*, duidelijkheid over de regels, maar tevens op een vriendelijke, niet dominante wijze de persoon ondersteunen om deze regels na te leven.
- Prosociaal modelleren en bekrachtigen: gewenst gedrag voordoen en personen belonen als zij zelf gewenst gedrag laten zien.
- Probleemoplossende vaardigheden: personen leren op prosociale wijze problemen op te lossen.
- Gebruik van bronnen in de samenleving: met of namens de persoon inschakelen van noodzakelijke hulp van instanties (bijvoorbeeld schuldhulpverlening).
- Kwaliteit van interpersoonlijke relaties tussen de professional en cliënt: een open, warme, enthousiasmerende en oplossingsgerichte communicatiestijl, en in latere studies zijn daar nog cognitieve technieken en motivational interviewing aan toegevoegd<sup>87 88</sup>.

Voor een uitgebreide toelichting op de CCP-dimensies zie de uiteenzetting door Haas en Spence<sup>89</sup>. Betrouwbare implementatie en naleving van de CCP-dimensies door personeel helpt recidive te verminderen. Een meta-analyse op basis van 273 studies laat zien dat andere ingezette rehabilitatie-/behandelprogramma's voor gedetineerden effectiever zijn in het terugdringen van recidive als tegelijkertijd deze CCP-dimensies in de instelling worden toegepast<sup>90</sup>. Tevens leidt het gebruik van CCP door personeel tot gunstigere interacties tussen personeel en gedetineerden en tot meer therapeutische gevangenisomgevingen. Onderzoekresultaten indiceren dat behandeling effectiever is als gevangenis personeel haar rol als *'change agent'* omarmt<sup>91</sup> en probeert een stevige, eerlijke en ondersteunende relatie te realiseren met de gedetineerden<sup>92</sup>. Om deze reden is toepassing van de CCP-dimensies erkend als een *best practice* in detentieprogramma's<sup>93 94 95</sup>.

### GLM

Het Good Lives Model (GLM)<sup>96 97 98</sup> is ontstaan als een alternatieve benadering voor het RNR-model, dat tot op heden de basis vormt van de meeste rehabilitatieprogramma's voor delinquenten. RNR focust zich volgens critici vooral op risicomanagement en terugvalpreventie<sup>99</sup>. Het GLM daarentegen representeert een zgn. *'strengths-based'* rehabilitatietheorie<sup>100</sup> en richt zich op het bevorderen van het welzijn van de persoon. GLM legt de nadruk op de sterke eigenschappen en capaciteiten.

De voornaamste kritiek vanuit GLM op het RNR-model is dat de focus op criminogene factoren en risicobeheersing binnen dit model wel een noodzakelijke, maar niet voldoende voorwaarde is voor effectieve behandeling<sup>101 102</sup>. Motivatie, of het gebrek daaraan, is een belangrijke responsiviteitsfactor in de behandeling en onderzoek toont dat personen die een interventie niet afmaken hogere recidivecijfers hebben dan personen die deze wel afmaken. Daarom is het belangrijk dat interventies bijdragen aan de participatie van de daders<sup>103</sup>. Er is een groeiend aandeel literatuur dat toont dat naast criminogene factoren ook non-criminogene factoren een belangrijke rol hebben in de uitkomst van interventies<sup>104</sup>. De studies tonen dat het vergroten van zelfvertrouwen positief werkt en dat samenwerken met daders naar een gezamenlijk doel voor meer therapietrouw zorgt. Ander onderzoek laat zien dat effectieve therapeutische eigenschappen en gedragingen, zoals medeleven, betrokkenheid en een positieve benadering, essentieel zijn voor behandel-effectiviteit en voor een groot deel de variaties in uitkomst bepalen<sup>105</sup>. Verscheidene onderzoekers zijn dan ook van mening dat programma's, om maximaal effectief te zijn, verder moeten gaan dan de RNR-benadering<sup>106</sup>. GLM zou zich van RNR onderscheiden door haar positieve, op sterke punten gebaseerde en herstellende rehabilitatiemodel. GLM veronderstelt dat het verbeteren van de manier waarop basisbehoeften

worden vervuld op natuurlijke wijze zal leiden tot vermindering van criminogene behoeften, terwijl RNR de omgekeerde richting zou poneren. GLM benadrukt de relatie tussen criminogene behoeften en menselijke behoeften vanuit hun beider relatie met het nastreven van ‘*primary human goods*’ (basisbehoeften)<sup>107</sup> en ziet personen als doelgerichte wezens, die basisbehoeften willen verwerven: activiteiten, ervaringen of situaties die hun welzijn bevorderen. Onderzoek binnen verschillende wetenschappelijke disciplines heeft aangetoond dat er tenminste tien basisbehoeften zijn<sup>108 109 110</sup>: gezondheid, kennis, goed zijn in werk, sport of spel, zelfstandigheid en autonomie, innerlijke rust, verbondenheid, gemeenschapszin, spiritualiteit, geluk, plezier en genot, en creativiteit.

GLM gaat ervan uit dat de intrinsieke basisbehoeften voor ieder mens aanwezig zijn. Ze zijn niet ‘goed’ of ‘slecht’, maar de wijze waarop de behoeften vervuld worden heeft wel consequenties<sup>111</sup>. Iets wat in eerste instantie veel oplevert, en in die zin dus direct belonend is (rust, geld, genot) kan op de langere termijn doelen schaden of leed veroorzaken<sup>112</sup>. Noom en Van den Berg<sup>113</sup> spreken van ‘verstandige’ en ‘onverstandige’ manieren om in de basisbehoeften te voorzien. Onderstaande tabel (bron: Noom en Van den Berg, p.26<sup>114</sup>) geeft hier voorbeelden van. Volgens GLM zijn daders direct op zoek naar invulling van de basisbehoeften door crimineel gedrag of zij streven de basisbehoeften na omwille van de indirecte gevolgen van het misdrijf:

Verstandige en onverstandige manieren om in basisbehoeften te voorzien (Noom en Van den Berg, p.26<sup>115</sup>)

Basisbehoefte	Onverstandig	Verstandig
Innerlijke rust	Blowen	Mediteren, sporten, praten
Verbondenheid	Seks met kinderen	Gelijkwaardige relaties opbouwen
Autonomie	Intimideren, regels overtreden	Grenzen aangeven, een baan met meer zeggenschap

Waar het RNR-model zich primair richt op het identificeren van dynamische (veranderbare) risicofactoren, op grond waarvan de behandeldoelen en -intensiteit worden bepaald, focust GLM overwegend op intrinsiek belonende behoeften die het leven betekenis geven. Volgens GLM zijn delicten het gevolg van het op een verkeerde, niet sociaal geaccepteerde wijze nastreven van deze basisbehoeften<sup>116</sup>. Eventueel bij het individu aanwezige criminogene behoeften of dynamische risicofactoren worden binnen GLM gezien als interne of externe obstakels bij het verwerven van basisbehoeften op een aanvaardbare (‘verstandige’) wijze<sup>117 118</sup>. Een belangrijk uitgangspunt van GLM is dat met het realiseren van een positief vervullend leven (*a good life*) de kans op recidive afneemt. De nadruk ligt op het benutten van iemands persoonlijke behoeften, mogelijkheden en kwaliteiten om zo een alternatief voor strafbaar gedrag te ontwikkelen<sup>119</sup>.

Het GLM onderscheidt zes fasen om tot een rehabilitatieplan te komen<sup>120 121</sup>:

1. Detecteren van *criminogene behoeften* (of dynamische risicofactoren).
2. Identificeren van de *primary goods* (basisbehoeften) die men verwerft via delinquent gedrag.
3. Identificatie van de sterke kanten, ervaringen en expertise van de dader. Deze worden de primaire focus van het rehabilitatieplan. Op deze manier krijgt men zicht op de beschikbare *secondary goods* die het individu heeft om zijn doel(en) te bereiken.
4. Specificatie van de wijze waarop de geïdentificeerde primary en secondary goods vertaald kunnen worden naar gedrags- en levensstijlen.
5. Onderzoeken van de context en de omgeving waar het individu na uitstroom in terecht zal komen.
6. Opstellen *good lives rehabilitatieplan* met behulp van de in de vorige fasen verkregen informatie.

Het detecteren van de criminogene behoeften of dynamische risicofactoren als obstakels vormt een eerste stap in het rehabilitatieproces binnen GLM<sup>122</sup>. In die zin is er overeenstemming met de RNR-benadering waarin de focus ook ligt op deze criminogene factoren. De volgende stap binnen GLM vereist de opbouw van een plan dat de persoon moet klaarstomen om zijn primary goods op een niet-



criminele wijze na te streven. Hierbij wordt aandacht besteed aan zijn *motivatie*. Als de dader merkt dat de behandeling hem iets oplevert, zal dit de motivatie om te participeren ten goede komen<sup>123</sup>.

Pomp<sup>124</sup> concludeert op basis van een uitgebreide literatuurstudie, dat er veel bewijs is waaruit een positief effect van het GLM op het rehabilitatieverloop blijkt, zoals de onderzoeken met positieve effecten op onder meer behandeltrouw en motivatie voor de interventie. Er is echter nog vrijwel geen empirisch bewijsmateriaal beschikbaar waaruit een positief effect van het GLM op recidivecijfers blijkt. Wel duiden, volgens de Factsheet Recidive als maat voor effectiviteit van de NSCR<sup>125</sup>, beschikbare kleine studies erop dat maatregelen die alternatief gedrag bevorderen, behandeling van verslavings- en zedenproblematiek, agressieregulatie, systeemgerichte interventies en nazorg na detentie succesvoller zijn in het terugdringen van recidive dan ‘kale’ maatregelen die alleen straffen. Ditzelfde bleek uit onderzoek van Van der Horst en collega’s<sup>126</sup>. Uit hun onderzoek bleek eveneens dat enkel controle niet effectief is, maar alleen in combinatie met begeleiding en ondersteuning.

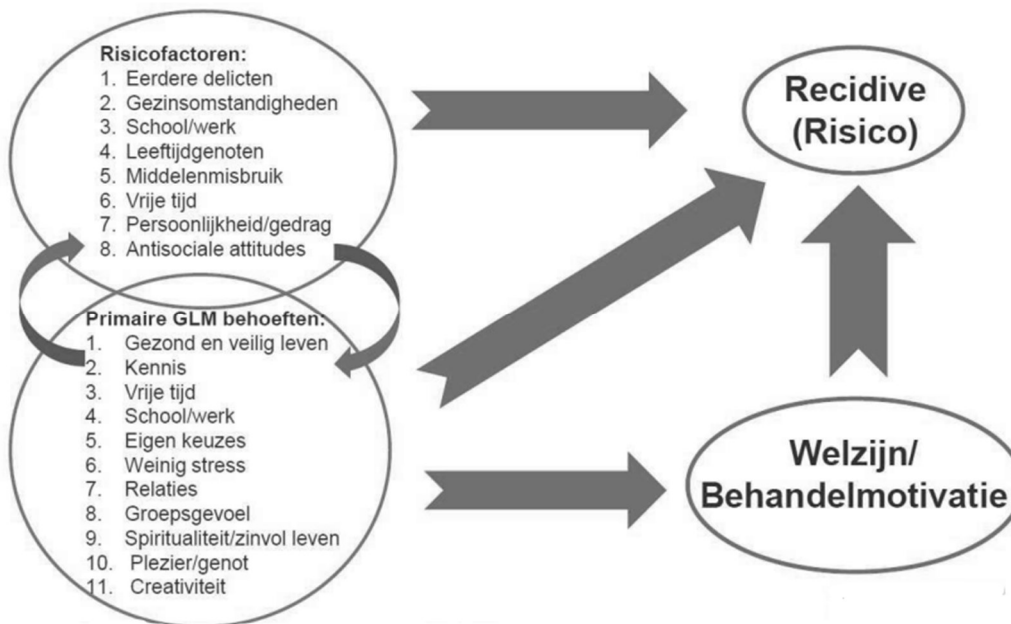
### *Conclusie: bridging the gap*

In de literatuur woedt een levendige discussie of de inzichten op basis van het GLM-model inderdaad zo anders zijn als de inzichten vanuit het RNR-model, of dat beide vooral verschillende nadruk leggen<sup>127</sup>. Diverse auteurs concluderen dat gesteld kan worden dat de modellen elkaar aanvullen<sup>128 129 130</sup>. Noom en collega’s stellen dat, hoewel ooit geboren in ‘twee verschillende kampen’ RNR en GLM tezamen mogelijk juist een alomvattend integraal behandelaanbod vormen: het gericht behandelen van risicofactoren (RNR) gaat dan gelijk op met het bevorderen van kwaliteit, zingeving, motivatie en herstel (GLM)<sup>131</sup>. Een constructieve samenwerking tussen de modellen lijkt daarmee van belang<sup>132</sup>. Wij concluderen dat RNR altijd basis dient te zijn van een *evidence based* rehabilitatiestrategie, alleen al omdat voor dit model verreweg de grootste bewijskracht bestaat. Dit staat niet in de weg het belang van de positieve, op het vergroten van krachten, motivatie en zingeving gerichte, inzichten van het GLM, vanwege de positieve effecten op behandeltrouw en -trouw. Binnen de werkwijze voor Huis van Herstel worden beide modellen als aanvullend beschouwd.

Onderzoek uit 2022 van Serie<sup>133</sup> ondersteunt de keuze om de *strengths-based* benadering van GLM te integreren met het RNR-model. Het zou de overbrugging kunnen zijn tussen de risico-georiënteerde benadering RNR en de op welzijn en motivatie georiënteerde benadering GLM. Beschikbaar onderzoek wijst erop dat de GLM-benadering behandeltrouw verhoogt, het welzijn verhoogt en het risico op recidive doet afnemen. Het onderzoek wijst er ook op dat het werken aan ‘niet-criminogene’ factoren, zoals geestelijke gezondheid en het vervullen van de primary goods behoeften, de rehabilitatie ten goede komt. De Grubbe<sup>134</sup> benoemt dat beide modellen zich richten op een optimale en succesvolle re-integratie en terugkeer naar het ‘gewone’ leven in de eigen omgeving:

- De beide modellen samen bieden een antwoord op de reductie van recidive en verhoging van het welzijn van de dader.
- Het RNR-model is stevig empirisch onderbouwd en heeft haar effectiviteit reeds aangetoond.
- GLM schenkt nadrukkelijk aandacht aan aspecten als welzijnsbevordering en levensdoelen, en speelt daardoor een belangrijke rol in het versterken van de (begeleidings)motivatie bij de dader (en zijn context), wat ankerpunten biedt met het oog op de organisatie van de hulp.

De Grubbe<sup>135</sup> neemt het geïntegreerde model van RNR en GLM van Serie<sup>136</sup> over. Het geïntegreerde model vormt een schets van de interactie tussen de criminogene factoren en behoeften (RNR) en de primaire levensbehoeften (GLM), alsook de impact hiervan op het recidiverisico en het welzijn van de jongere. Dit integratiemodel krijgt de naam RNR-M. De M verwijst naar de motivationele component die vanuit het GLM wordt binnengebracht, namelijk dat acties van mensen betekenis hebben en in functie staan van hun (individuele) basisbehoeften/levensdoelen.

**Hybride RNR-M model. Bron: De Grubbe<sup>137</sup>, gebaseerd op Serie<sup>138</sup>**

Op meer abstract niveau geldt dat binnen Huis van Herstel activiteiten worden ingezet die zich enerzijds richten op het verkleinen van de risico's en anderzijds op het invullen van de levensbehoeften gericht op welzijn en motivatie. De werkwijze Huis van Herstel is dan ook gebouwd op het hybride model van RNR en GLM samen.

## 2.2 Krachtwerk als basismethodiek

Huis van Herstel heeft er bij de start voor gekozen om de basis volgens de methodiek Krachtwerk<sup>139</sup> in te richten. Met deze methodiek werkt een deelnemer aan de pijlers zelfherstel en herstel met het sociaal netwerk. Deelnemers stellen op elk van deze niveaus van herstel eigen concrete doelen op, waaraan zij gaan werken. De stappen die zij nodig hebben om hun doelen te behalen worden geoperationaliseerd: daartoe wordt eerst in kaart gebracht welke krachten deelnemers reeds bezitten om aan deze doelen te werken en hoe deze krachten kunnen worden vergroot of worden in- of aangevuld. Krachtwerk kent hiertoe een aantal tools: een Krachteninventarisatie en een Actieplan. Tevens zijn beschikbaar: een Krachtkompas, Ecogram, Very Important Persons (VIP) kaart en een Veiligheidsplan. Een Netwerkoeverleg bij deelnemers is vooral bedoeld om met uitgenodigde relevante derden (bijvoorbeeld familie en vrienden/kennissen, en ook bijvoorbeeld sleutelfiguren van opleiding of (vrijwilligers-)werk) en eventueel andere professionals, de stand van zaken in de situatie en de begeleiding op te maken en vast te stellen wie (inclusief de deelnemer zelf) welke rol heeft in de ondersteuning van het herstel van de deelnemer.

Centraal in de krachtgerichte methodiek staat de werkrelatie als basis van goede hulp. Een goede werkrelatie kan vertrouwen en veiligheid geven en daardoor bijdragen aan positieve effecten. Krachtwerk gaat uit van een basishouding van de professional gebaseerd op respect, vertrouwen, eerlijkheid, openheid en optimisme. Gelijkwaardigheid is het uitgangspunt voor de relatie.

Krachtwerk kent een krachtgericht begeleidingstraject. Dit traject bestaat uit drie delen: focusbepaling (zes weken), uitvoering (drie maanden) en evaluatie (zes weken). Na evaluatie kan worden besloten tot een vervolgtraject dat wederom bestaat uit focusbepaling, uitvoering en evaluatie. Het

methodisch werken heeft binnen Krachtwerk een cyclisch karakter. Afhankelijk van doelgroep en setting kan de duur van de drie delen worden aangepast. Krachtwerk kan worden toegepast bij korte trajecten (zoals in sociale wijkteams) en langdurende trajecten, zoals in woonvoorzieningen. Professionals zijn voortdurend samen met de deelnemer bezig om te reflecteren op het traject ('Zitten we op het goede spoor', 'Wat kan beter').

De intensiteit van de begeleiding hangt af van de behoeften van de deelnemer en de intensiteit kan tijdens het traject variëren. In de eerste periode, waarin een vertrouwensrelatie wordt opgebouwd en ook direct praktische en emotionele hulp wordt geboden, is het contact intensiever en frequenter dan later in het traject.

Waar nodig wordt binnen Krachtwerk samengewerkt met het (in)formeel netwerk van de deelnemer om de doelen te bereiken. Waar het netwerk nog niet beschikbaar is, wordt deze opgebouwd.

Wanneer bepaalde problematiek, zoals psychische stoornissen, verslaving of schulden, het kunnen behalen van de opgestelde doelen in de weg staan, wordt een plan gemaakt om ook aan deze problematiek te werken. Aanvullende therapieën, trainingen, zorg of hulpverleningstrajecten kunnen als nodig worden ingezet. We concluderen daarmee dat Krachtwerk ruimte laat voor het werken aan het verkleinen van risico's en criminogene factoren, zoals centraal staat binnen het RNR-model, en die binnen GLM worden beschouwd als obstakels om de prosociale doelen te bereiken. In die zin staat de methodiek Krachtwerk een gecombineerde aanpak vanuit de GLM- en RNR-benadering niet in de weg. Sterker nog, de methodiek ziet voordelen van een hybride aanpak.

#### *Onderbouwing van Krachtwerk voor de doelgroep*

Binnen het actieonderzoek is het van belang na te gaan of de keuze voor Krachtwerk als basismethodiek te onderbouwen is. Daarom geven we hieronder een korte uiteenzetting van de onderzoeksresultaten met betrekking tot Krachtwerk bij de doelgroep van Huis van Herstel.

Krachtwerk is in 2021 door de Erkenningscommissie Maatschappelijke ondersteuning, participatie en veiligheid erkend als Goed onderbouwd. Internationale studies onder diverse doelgroepen wijzen op positieve effecten van het krachtenmodel en vergelijkbare op empowerment gerichte interventies. De meeste van deze onderzoeken richten zich op kwetsbare mensen met een chronische psychiatrische aandoening die problemen ervaren op meerdere leefgebieden, waaronder het verkrijgen en behouden van huisvesting, werk en sociale relaties. Deze studies (zie voor een overzicht en referenties naar deze studies: Wolf en Jonker<sup>140</sup>) laten positieve resultaten zien voor (psychische) gezondheid en hospitalisatie, vaardigheden voor zelfstandig wonen en dagelijkse activiteiten, arbeidstraining en inkomen, sociale steun en gedrag, vrijetijdsbesteding, kwaliteit van leven en tevredenheid met de hulp. Ook andere doelgroepen, mensen met verslavingsproblemen, vrouwen met geweldservaringen en dak- en thuisloze jongeren, lijken baat te hebben bij de krachtgerichte interventie. Tussen 2010 en 2020 is Krachtwerk geïmplementeerd in 75 organisaties, verspreid over Nederland. Aanvankelijk werd Krachtwerk vooral toegepast in de maatschappelijke opvang, de vrouwenopvang en opvang voor dak- en thuisloze jongeren. Later is Krachtwerk in andere sectoren en werkvelden ingevoerd, zoals in sociale wijkteams van gemeenten (WMO en jeugdzorg), in organisaties voor arbeidsbemiddeling, opvang voor ex-gedetineerden en opvang voor vluchtelingen.

In Nederland is ruime ervaring met het krachtgericht werken bij ex-gedetineerden. Exodus begeleidt en ondersteunt, onder andere in opvanghuizen, ex-gedetineerden en werkt met hen samen aan hun re-integratie. Exodus heeft haar werkwijze in 2015 in samenwerking met Impuls, het onderzoekcentrum voor maatschappelijke zorg van het Radboud Universitair Medisch Centrum, herijkt<sup>141</sup>. Bij deze herijking is Krachtwerk als uitgangspunt genomen. Het resultaat is vastgelegd in de Handreiking 'Jouw Kracht, Exodus biedt perspectief met Krachtwerk'<sup>142</sup>. Een onderzoek naar de

recidiveresultaten<sup>143</sup> leerde dat deelnemers aan Exodus in totaal 9,5% minder recidive vertoonden dan op grond van de recidive voorspellende kenmerken mocht worden verwacht. De recidive daalt naarmate deelnemers langer begeleiding krijgen. De onderzoekers concluderen op basis van deze uitkomsten dat motivatie en het programma daarop wellicht van invloed zijn.

Dat in de praktijk dwang en Krachtgericht werken goed samen kunnen gaan, blijkt ook uit een recente inventarisatie van door professionals aangedragen praktijken in de begeleiding van cliënten met een forensische of justitiële maatregel in de BW/MO<sup>144</sup>. Het gedwongen kader en de complexe problemen van cliënten maken krachtgericht werken wel moeilijker. Het vraagt van professionals dat zij zich een bepaalde basishouding, vaardigheden en inzichten eigen maken, bijvoorbeeld op het gebied van motiverende gespreksvoering. Daarnaast moeten zij zich niet laten ontmoedigen door de ogenschijnlijke tegenstelling tussen krachtgericht werken en een gedwongen kader. Krachtgericht werken vindt altijd plaats binnen een kader<sup>145</sup>. In dit geval is het kader beperkter en meer zichtbaar<sup>146</sup>.

### *Transitiefase bij uitstroom*

Critical Time Interventie (CTI)<sup>147</sup> sluit aan op Krachtwerk en is eveneens door Impuls ontwikkeld en onderzocht. CTI is een intensieve vorm van begeleiding die cliënten met meervoudige problemen praktische en emotionele hulp biedt tijdens een kritische transitieperiode in hun leven. Een voorbeeld van een kritische transitie is de overgang van een institutionele setting (opvangvoorziening, gevangenis of psychiatrisch ziekenhuis) naar begeleid of zelfstandig wonen. Voor cliënten kan een transitieperiode veel spanning veroorzaken. Zo'n periode kan echter ook de bereidheid van cliënten om te veranderen vergroten. CTI speelt hierop in door:

- Cliënten in perioden van transities/overgangen emotionele en praktische steun te bieden.
- Daarnaast is CTI erop gericht om verbindingen van de cliënt met zijn sociaal en professioneel steunsysteem te ontwikkelen en te versterken.

CTI is een gestructureerde interventie, die beperkt is in tijd. Na een warme overdracht, waarbij CTI-werkers de ondersteuning van de cliënt overnemen, volgen drie fasen: een structureringsfase, een testfase en een overdrachtsfase. Elk van de drie fasen duurt ongeveer drie maanden. De intensiteit van het contact met de cliënt neemt in iedere fase af. CTI werkt even als Krachtwerk met een Krachteninventarisatie en een actieplan. Tevens kent CTI een CTI-Taxatie om zicht te krijgen op de risico's die er in de situatie van de cliënt bestaan op terugval in probleem-/(crimineel) gedrag.

Voor een goede transitie van de gedetineerde naar de samenleving is samenwerking nodig tussen PI's, gemeenten en opvanginstellingen. Omdat deze periode veel risico geeft op terugval in oud gedrag, kan interveniëren juist tijdens deze transitieperiode een positief effect hebben op de re-integratie. CTI is internationaal, door het National Institute on Drug Abuse en SAMHSA, aangemerkt als *best practice* bij onder meer ex-gedetineerden in het justitiële circuit<sup>148</sup>. Om deze reden heeft het Onderzoekscentrum maatschappelijke zorg van het UMC Sint Radboud in opdracht van DForZo in 2011 tot 2013 onderzoek gedaan naar de toepassing van CTI bij ex-gedetineerden. Het onderzoek betrof veertien cliënten. In deze pilotstudie wordt CTI door vier opvanginstellingen ingezet om ex-gedetineerden te begeleiden bij de transitie van een leven in detentie naar een leven buiten de PI. De veertien cliënten hebben op meerdere fronten baat bij de begeleiding gehad. De algemene kwaliteit van leven wordt door cliënten op T1 positiever beoordeeld dan op T0; dit geldt tevens voor de leefgebieden familie, financiën en relatie met eigen kinderen. Na zes maanden hebben meer cliënten een betaalde baan dan direct na vrijlating (drie versus nul). In het oog springt ook een zekere vooruitgang in totaal inkomen (van 500 naar 800 euro) en in inkomen voor eigen besteding (van 100 naar 200 euro). Waarschijnlijk ten gevolge hiervan waarden cliënten hun financiële situatie op T1 hoger dan op T0 (gemiddelde score T0=2,7 en T1=3,6). Het percentage cliënten zonder enige vorm van dagbesteding is op T1 (14%) lager dan op T0 (57%). Het lichamelijke en psychische functioneren van de veertien cliënten bleef relatief constant. Gevoelens van eenzaamheid namen in de zes

maanden wat af. Mogelijk heeft CTI een dempende invloed op strafbare feiten; in de zes maanden voor detentie waren er elf cliënten die (naar eigen zeggen) een strafbaar feit hadden gepleegd en in de zes maanden na detentie waren dat er zeven. De verschillen zijn vanwege de kleine aantallen niet statistisch te toetsen. Mede hierdoor zijn verregaande conclusies niet mogelijk<sup>149</sup>.

De onderzoekers concluderen dat de onderzoeksresultaten weliswaar bescheiden zeggingskracht hebben, maar noemen CTI veelbelovend voor de groep (ex-)gedetineerden. Zij formuleren enkele adviezen voor toepassing van CTI bij (ex-)gedetineerden<sup>150</sup>, twee daarvan noemen we hier:

- Het verlengen van de trajectduur. Dit geeft de CTI-werkers meer tijd om een vertrouwensband met de cliënten op te bouwen en hen te ondersteunen bij het opbouwen van hun sociale netwerk. Daarnaast biedt een verlenging meer tijd om cliënten te linken aan reguliere hulpverleningstrajecten en in gespecialiseerde zorg te krijgen.
- Gedetineerden hebben na vrijlating vaak geen, of slechts een zeer klein, sociaal netwerk. Personen in dit netwerk hebben vaak het vertrouwen in de gedetineerde verloren. De CTI-werkers hebben meer tijd nodig om, na het regelen van praktische zaken en het opbouwen van een vertrouwensband, samen met de cliënt te werken aan het opbouwen van dit netwerk. Indien mogelijk, kan hier in detentie al mee gestart worden.

### *Conclusie*

Omdat er veel overlap is tussen CTI en Krachtwerk, en Krachtwerk een meer cyclisch karakter kent en bovendien werkt aan het vergroten van krachten van de cliënt waar CTI met name werkt aan de transitie, is onze conclusie dat de keuze om Krachtwerk in te zetten als basismethodiek voor Huis van Herstel Krachtwerk een veelbelovende is. Bovendien wijzen onderzoeksresultaten in Nederland er ook voorzichtig op dat de inzet van Krachtwerk bij (ex-)gedetineerden positieve effecten heeft en leidt tot een afname in recidive. Waarbij wij benadrukken dat het meerwaarde heeft het krachtgericht werken zowel in te zetten tijdens verblijf in Huis van Herstel als na terugkeer van de deelnemer in de maatschappij. En ook tijdens de transitiefase. Dat betekent dat niet alleen de medewerkers van Huis van Herstel krachtgericht werken, maar dat deze visie en methodiek ook bij de belangrijke netwerkpartners en organisaties in de keten van toepassing dienen te zijn. Of tenminste dienen deelnemers ook na terugkeer in de samenleving, waar nodig, in het licht van de visie van Krachtwerk te worden ondersteund. Dat vergroot de kans op een soepele en effectieve overdracht van de deelnemers en sluit aan bij de onderzoeken (zie Paragraaf 2.3) die het belang van continuïteit benadrukken. Het gegeven dat veel WMO-organisaties in Nederland (waaronder de opvang) reeds krachtgericht werken, onderstreept de keuze voor Krachtwerk nog sterker. Ook de WMO-gefinancierde organisaties in de Twentse gemeenten werken volgens of in het licht van Krachtwerk (bron: persoonlijke communicatie met dhr. E. Derksen, gemeente Almelo d.d. 10-11-2022), hetgeen de keuze voor Krachtwerk als basismethodiek binnen Huis van Herstel versterkt. Een belangrijke aanbeveling op grond van het literatuuroverzicht is om in kaart te brengen welke tools binnen CTI zich specifiek richten op de transitiestap zelf. Vervolgens kan worden nagegaan of het meerwaarde heeft die CTI-tools te integreren in de werkwijze van Krachtwerk binnen Huis van Herstel.

## 2.3 Netwerkorganisatie als instrument voor continuïteit

De transitie van detentie naar de samenleving is een risicovolle periode voor ex-gedetineerden<sup>151</sup>. Succesvolle terugkeer is een belangrijke protectieve factor die recidive tegengaat. Meerdere studies tonen aan dat instabiele huisvesting en baan, financiële problemen en gezondheidsproblemen gerelateerd zijn aan recidive. Daarnaast veroorzaken praktische behoeften veel stress, waardoor er minder ruimte is om te werken aan de prosociale cognitieve en gedragsmatige veranderingen die het risico op recidive doen afnemen (voor studies en referenties zie: Pasma en collega's<sup>152</sup>). De desistance literatuur laat zien dat gevangenen alleen van criminaliteit afstand doen als ze zich gehoord, gezien en zich als mens behandeld voelen<sup>153</sup>. Daarom is het belangrijk dat bij het ondersteunen bij terugkeer

naar de samenleving aandacht uitgaat naar de factoren die gedetineerden zelf belangrijk vinden voor hun succesvolle re-integratie en dat niet enkel gericht wordt op het 'fixen' van problemen of tekorten<sup>154</sup>. Gedetineerden zelf noemen een baan, een stabiele plek om te wonen, financiële ondersteuning, gezondheidszorg en een ID als belangrijkste factoren voor re-integratie<sup>155 156</sup>.

### Continuïteit

Ondersteuning door zowel professionals werkzaam in detentie (o.a. casemanagers) in samenwerking met *community-based* professionals is van essentieel belang om de transitiefase, met verhoogd risico op terugval, goed door te komen<sup>157</sup>. Het belang van een persoonlijke aanpak daarbij is intussen alom doorgedrongen. In de praktijk is het echter doorgaans moeilijk om deze samenwerkende ondersteuning, in voorbereiding en tijdens vrijlating, tot stand te laten komen<sup>158</sup>. Met name gedetineerden met complexe problematiek blijven relatief vaak verstoten van deze ondersteuning<sup>159</sup>, terwijl juist deze groep met doorgaans verhoogde risico's op terugval extra baat heeft bij goede ondersteuning tijdens en na uitstroom. Een pilotstudie in Nederland waarin reclasseringswerkers binnen de muren van gevangenissen gingen werken, liet zien dat volgens rapportage van de reclasseringswerkers zelf zij meer contact met de gedetineerden hadden en het hen beter in staat stelden zich te richten op de behoeften van deze gevangenen<sup>160 161</sup>.

Over het algemeen zijn de effectiviteit van programma's voor nazorg na detentie klein. Onderzoek laat echter zien dat nazorg het meest effectief is als deze gericht is op continuïteit (red.), specifiek als het voldoet aan de volgende kenmerken<sup>162</sup>:

- Goede samenwerking gevangeniswezen en reclassering, al startend in (laatste fase van) detentie.
- Aanpak gericht op combinatie van aanwezige dynamische risicofactoren.
- Continuïteit in de aanpak binnen en buiten.
- Voldoende aanpak voor praktische hulp op gebied van huisvesting, scholing en werk.
- Geïntegreerde en op de cliënt afgestemde zorg (medisch, psychiatrisch en verslaving).

James<sup>163</sup> deed onderzoek naar nazorg voor jongvolwassen ouders. Uit een systematisch literatuuronderzoek bleek dat nazorg een klein effect heeft op vermindering van recidive en het meest effectief is als het goed geïmplementeerd is, bestaat uit individuele behandeling (en dus geen groepsinterventies), aangevuld met systeemgerichte interventies. Nazorg bleek het meest effectief voor de oudere jeugd met een hoog risico op recidive en veroordeeld voor geweldsgerelateerde delicten. Verder is de duur van het programma van minder belang dan de intensiviteit: intensievere nazorgprogramma's waren geassocieerd met lagere recidivecijfers<sup>164</sup>.

Het *Boston Reentry Initiative* (BRI)<sup>165</sup> is een nazorgprogramma voor mannen tussen de 18 en 32 jaar met een hoog risico op recidive van geweldsmisdrijven. Vaak is ook sprake van betrokkenheid bij bendes. Verschillende instanties werken in dit programma samen om te helpen bij de transitie van detentie naar de maatschappij. Tijdens detentie wordt er al gewerkt aan een individueel re-integratieplan aansluitend bij de specifieke individuele behoeften, zoals behandeling en werk, maar ook het regelen van een identiteitsbewijs. Organisaties en cliënt trekken hierin samen op. Naast een casemanager is er voor cliënten ook een mentor beschikbaar. Dit is vaak iemand vanuit een godsdienstige organisatie die zelf ook gedetineerd heeft gezeten. Tijdens panelsessies worden door verschillende instanties de gevolgen van overtreden van voorwaarden en recidive besproken. De instanties hebben een collectieve boodschap en herinneren de gedetineerde eraan dat de instellingen samenwerken en informatie delen. Op de dag van vrijlating wordt er altijd gezorgd dat de mentor of een familielid aanwezig is. Mentoren blijven gemiddeld 12 tot 18 maanden na vrijlating betrokken. Als er reclasseringstoezicht is, wordt hierin samen opgetreden. Quasi-experimenteel onderzoek uit 2009<sup>166</sup> toonde dat in 3 jaar na detentie deelnemers aan BRI (n=108) significant minder vaak waren gearresteerd voor nieuwe delicten of geweldsdelicten dan een vergelijkbare (mached) groep zonder BRI (n=309). Een belangrijke kanttekening bij dit onderzoek is wel dat niet duidelijk is wat voor



ondersteuning de controlegroep kreeg. Toch biedt dit onderzoek enig bewijs voor de effectiviteit van nazorgprogramma's voor gewelddadige delinquenten met een hoog risico op recidive. De auteurs concluderen dat het voor nazorg belangrijk is dat organisaties samen optrekken. Publieke veiligheid is de verantwoordelijkheid van een integraal sociaal systeem in plaats van één organisatie<sup>167</sup>.

### Conclusie

Wij concluderen dat de Netwerkorganisatie Huis van Herstel nauw aansluit bij de beschreven onderzoeksresultaten, die de nadruk leggen op continuïteit: nazorg moet al starten binnen detentie, er dient maatwerk te worden gegeven, tevens gericht op praktische leefgebieden zoals (evt. opvang/begeleid) wonen, werken/opleiding. Waar nodig dient ook (verslavings-)zorg betrokken te worden. Het beschikbare onderzoek laat tevens zien dat nazorg het meest effectief is als programma-integer wordt gewerkt en als sprake is van continuïteit in de aanpak binnen en buiten detentie. De WMO-gefinancierde organisaties in de Twentse gemeenten werken volgens of in ieder geval in het licht van Krachtwerk, wat de kans op door de deelnemer ervaren continuïteit versterkt.

## 2.4 Herstelgericht werken

Wanneer aan herstel gewerkt wordt, is het van belang om aandacht te hebben voor de vier pijlers van herstelgericht werken<sup>168</sup>. Deze pijlers verkeren in een constante wisselwerking met elkaar<sup>169 170</sup>.

- Zelfherstel richt zich op het proces om met zichzelf in het reine te komen ten aanzien van het delict en de gevolgen die dit heeft gehad. Stilstaan bij de gevolgen voor zichzelf, het slachtoffer en anderen om hem heen (direct en indirect) helpt in een motivatie voor verandering richting een leven zonder crimineel gedrag<sup>171</sup>. Daarnaast is het werken aan de opbouw van een succesvol bestaan (door bijvoorbeeld opleiding of werk) belangrijk.
- Herstel naar het netwerk richt zich op het netwerk rondom de dader, de micro-gemeenschap. Door het gedrag van de dader is er bij het netwerk mogelijk vertrouwen weg wat herstelt dient te worden. Om de dader te helpen in zijn ontwikkeling weg van crimineel gedrag, is sociale steun van anderen van essentieel belang. De inzet van conferenties zoals Eigen Kracht, geven de dader de kans steun te zoeken en opnieuw vertrouwen te winnen<sup>172</sup>. In een volgende focusgroep (zie Paragraaf 4.4) zal naar het gezins-/kindgericht werken in detentie aandacht uitgaan in het kader van verdere optimalisatie van de werkwijze Huis van Herstel.
- Herstel naar het slachtoffer richt zich op erkennen wat de gevolgen van het gedrag zijn voor het slachtoffer<sup>173</sup>. Deze vorm van herstel wordt vaak ingezet middels slachtoffer-dader gesprekken.
- Herstel naar de maatschappij gaat om de macro-gemeenschap om de dader heen. Door genoegdoening en herstellen, kan het proces van re-integratie verder opgepakt worden. De wederzijdse aanvaarding dat iemand weer mee mag doen in de maatschappij, maakt dat dader weer kan meedraaien in de maatschappij<sup>174</sup>.

Huis van Herstel werkt nadrukkelijk aan zelfherstel, specifiek aan de opbouw van een succesvol bestaan. Krachtwerk (zie Paragraaf 2.2) ondersteunt daarbij, tevens kan het voor een deelnemer nodig zijn om aanvullende trainingen of therapieën te volgen of om schuldhulp te ontvangen. Herstel met het netwerk vindt plaats in het licht van het opbouwen of verstevigen van een informeel steunnetwerk. Voor het werken aan herstel met het slachtoffer biedt Huis van Herstel de mogelijkheid. Reeds in de PI is gedetineerden de mogelijkheid tot herstelbemiddeling geboden. In Huis van Herstel wordt dit thema, als slachtofferbemiddeling in PI nog niet is gebeurd, alsnog aangeboden. Huis van Herstel werkt hiertoe samen met Perspectief Herstelbemiddeling<sup>175</sup>. Enkel bij behoefte vanuit de deelnemer en het slachtoffer kan een hersteltraject worden ingezet. Ook als het niet tot een gesprek komt, is het gesprek met de cliënt over herstel, en bewustzijn van de impact van het delict op het slachtoffer, van meerwaarde en kan gewerkt worden aan herstel. Bijvoorbeeld middels een fictieve brief aan het slachtoffer. Maar er zijn ook andere mogelijkheden om te werken aan herstel,

zoals vormen van vrijwilligerswerk waarin men iets goeds doet voor de samenleving. Het gaat dan om de vierde pijler: herstel naar de maatschappij.

In 2014 ontwikkelde het lectoraat Werken in Justitieel Kader van Hogeschool Utrecht een methodische handreiking slachtofferbewust werken voor reclasseringswerkers<sup>176</sup>. Daarin staan methodische aanknopingspunten en werkwijzen beschreven die reclasseringswerkers kunnen inzetten. Volgens deze handleiding, die in de reclasseringspraktijk landelijk wordt gebruikt, staan bij slachtofferbewust werken in het reclasseringswerk drie doelen centraal:

1. Respecteren van de rechten en belangen van het slachtoffer.
2. In kaart brengen en vergroten van het slachtofferbewustzijn van de reclasseringscliënt.
3. Toewerken naar de mogelijkheden voor herstel.

Doel van slachtofferbewust werken is dat daders zich bewust worden van de schade die zij hebben aangericht en daar verantwoordelijkheid voor nemen. Mogelijk draagt het inzicht in de impact bij aan herstel en is het tevens een evt. *'hook for change'* richting desistance. Immers, stilstaan bij de gevolgen voor zichzelf, het slachtoffer en anderen om zich heen (direct en indirect) helpt in een motivatie voor verandering richting een leven zonder crimineel gedrag<sup>177</sup>.

### Conclusie

Binnen Huis van Herstel is zelfherstel een centrale pijler, ook is er samenwerking met Perspectief Herstelbemiddeling. Herstel met het netwerk vindt plaats in het licht van het opbouwen of verstevigen van een informeel steunnetwerk. Bij de eerste twee pijlers wordt zodoende reeds nadrukkelijk stil gestaan en bij het gezins-/kindgericht werken in detentie gaat in het vervolgetraject ook aandacht uit. De verdere uitwerking van de derde en vierde pijler van herstelgericht werken is nog niet geoperationaliseerd. Hiertoe worden focusgroepen georganiseerd (zie Paragraaf 4.4).

## 2.5 Conclusie over de werkwijze bij de start van Huis van Herstel

Het beschikbare onderzoek geeft onderbouwing voor de basis-keuzes die bij de start van Huis van Herstel zijn gemaakt: Huis van Herstel biedt ondersteuning vanuit een gecombineerde, hybride aanpak met daarin aandacht voor het empirisch stevig onderbouwde RNR-gedachtengoed gericht op risico's en responsiviteit. De inzichten op basis van het RNR-model worden aangevuld met de op welzijn, krachten en motivatie gerichte inzichten vanuit het GLM, die de motivatie van deelnemers om aan hun doelen, herstel en re-integratie te werken vergroten. Onderzoek laat zien dat GLM bijdraagt aan de gewenste behandel-/ondersteuningsuitkomsten, in het geval van Huis van Herstel gaat het om succesvolle re-integratie. Tevens is op basis van het beschikbare onderzoek onze conclusie dat de keuze om Krachtwerk in te zetten als basismethodiek voor Huis van Herstel een veelbelovende keuze is. Bovendien wijzen onderzoeksresultaten in Nederland er voorzichtig op dat de inzet van Krachtwerk bij (ex-)gedetineerden leidt tot een afname in recidive. Waarbij wij benadrukken dat het meerwaarde heeft het krachtgericht werken zowel in te zetten tijdens verblijf in Huis van Herstel als na terugkeer van de deelnemer in de maatschappij en tijdens de transitie. Continuïteit is een belangrijke factor waar het gaat om effectieve inrichting van nazorg. Tenminste dienen deelnemers ook na verblijf bij Huis van Herstel, dus na terugkeer in de samenleving, volgens of in het licht van Krachtwerk te worden ondersteund. De Netwerkorganisatie Huis van Herstel en de nauwe samenwerking met netwerk- en ketenpartners in de regio sluiten goed aan bij de beschreven onderzoeksresultaten, die uitwijzen dat nazorg al moet starten binnen detentie, dat er maatwerk dient te worden gegeven, tevens gericht op praktische leefgebieden als wonen (evt. opvang/begeleid), werken/opleiding, en dat waar nodig ook (verslavings)zorg betrokken dient te worden. Huis van Herstel werkt nadrukkelijk aan zelfherstel en opbouw/verstevigen van de relatie met het netwerk. Krachtwerk ondersteunt daarbij. Voor het werken aan herstel met het slachtoffer en maatschappij biedt Huis van Herstel ook mogelijkheden. Deze dienen in de voorliggende projectperiode nader te worden geëxploreerd en onderzocht.

## 2.6 Optimaliseren van de werkwijze

In de voorliggende projectjaren vindt optimalisering van de werkwijze van Huis van Herstel plaats. Onderstaande figuur geeft een schematisch overzicht van de elementen die in de blauwdruk zullen terugkomen. Het schema is nog in concept, en dient de komende projectjaren meer in detail in- en eventueel aanvulling te krijgen. We presenteren hier het schema van maart 2023. De elementen die in het schema lichtblauw zijn gearceerd krijgen in het beschrijven van de blauwdruk de meeste aandacht. De overige elementen ondersteunen weliswaar de effectiviteit van de werkwijze, maar maken niet als zodanig onderdeel uit van de werkwijze Huis van Herstel.

In de onderzoeksperiode tot en met maart 2023 zijn in observaties, gesprekken en literatuur enkele elementen naar voren gekomen die in de werkwijze Huis van Herstel, naast het krachtgericht werken, een duidelijke plek moeten krijgen. Het betreft de elementen leefklimaat, beveiligingsklimaat, dagprogramma, - toepassing van - het sanctiekader en het verlofbeleid. Deze elementen zullen in de voorliggende projectperiode bij de ontwikkeling van de werkwijze nader worden uitgewerkt. Tevens is in het schema aandacht voor continuïteit, zichtbaar in de verbindende teksten transfer en van binnen naar buiten en vica versa tussen de verschillende fasen van instroom, verblijf en uitstroom. Continuïteit is immers een belangrijke factor bij het vormgeven van effectieve nazorg gericht op een succesvolle re-integratie. Het is daarom belangrijk dat samenwerking al tot stand komt gedurende de fase dat de deelnemer binnen Huis van Herstel verblijft. In de randvoorwaarden zijn termen toegevoegd: aandacht voor een complementair team en een gedeelde visie en ambitie binnen het team en de Netwerkgorganisatie.

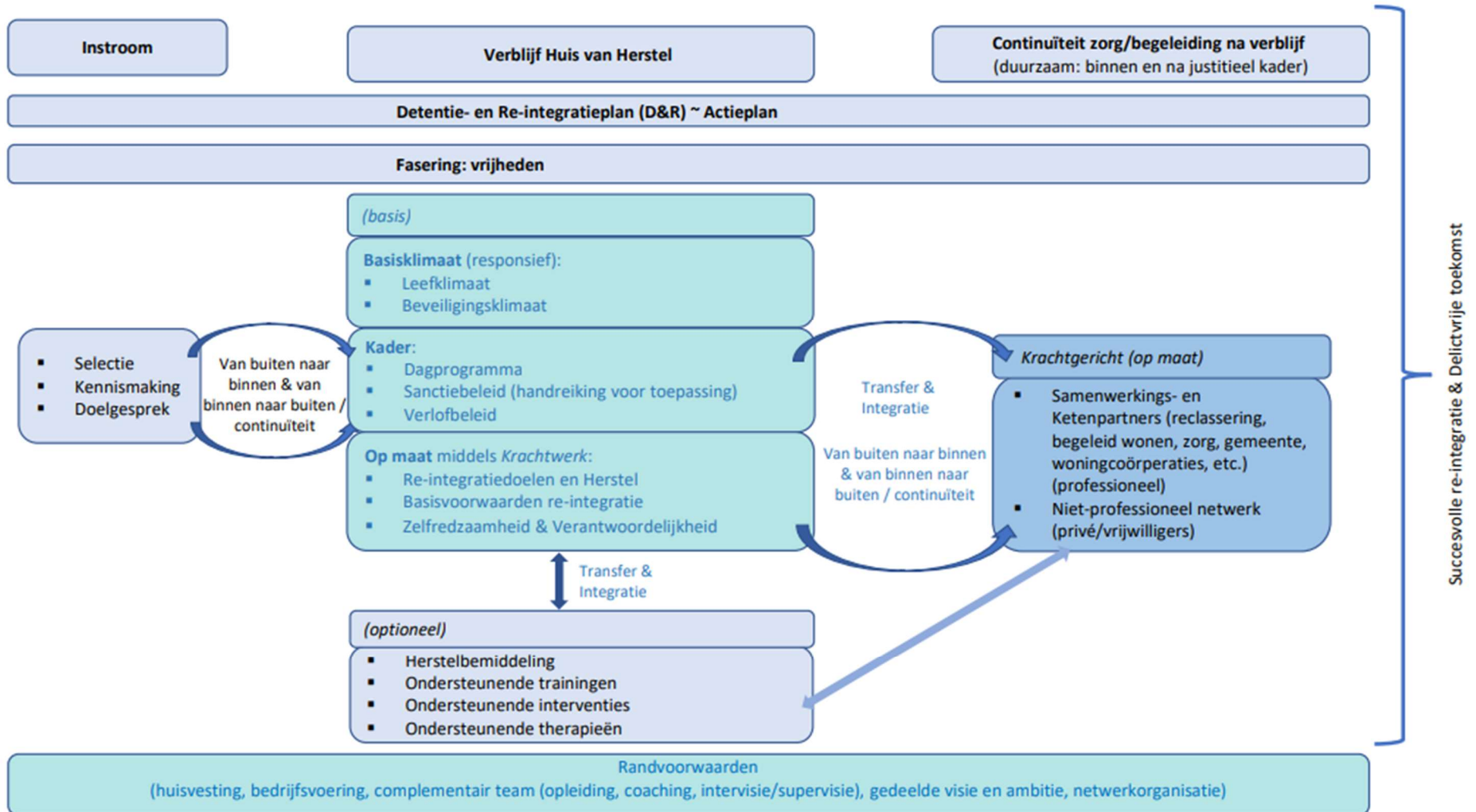
De aanleiding en achtergrond van deze aanpassingen worden beschreven in Paragraaf 2.1 t/m 2.6 en in Paragraaf 4.4 en uitgebreider in Bijlage 8 alwaar de focus- en ontwikkelgroepen staan toegelicht. De nieuwe, aanvullende elementen zijn in het schema anno maart 2023 reeds toegevoegd en zullen bij de optimalisering van de blauwdruk nadere detaillering en uitwerking krijgen op basis van de nieuwe inzichten en verdere doorontwikkeling van de werkwijze Huis van Herstel.

De figuur maakt zichtbaar dat in de aanpak zowel aandacht uitgaat naar het verkleinen van de risico's als naar het vergroten van herstel, welzijn, motivatie en krachten. De werkwijze is een gecombineerd aanbod van de RNR- en GLM-benaderingen. Het schema maakt onderscheid in basiselementen (leefklimaat, beveiligingsklimaat, dagprogramma, verlofbeleid), die voor alle deelnemers gelden en in op het individu toegesneden elementen (zoals het werken aan re-integratiedoelen middels Krachtwerk), die afgestemd worden op de specifieke deelnemers. Zowel in de basiselementen als in de op het individu toegesneden elementen geldt responsiviteit als belangrijk principe: de interventies en het kader en/of uitvoering daarvan moeten aansluiten bij de eigenschappen, mogelijkheden en beperkingen van het individu, zoals leerstijl, psychische gesteldheid en intellectuele capaciteiten. Daarnaast geldt dat de uitvoering dient aan te sluiten bij de wettelijke eisen die gelden.

Een aantal elementen, zoals individuele therapieën of trainingen, of bijvoorbeeld hulp bij het op orde krijgen van de financiën en herstelbemiddeling met het slachtoffer, is optioneel. Ze worden als nodig aanvullend bij een deelnemer ingezet. Deze specialistische aanvullende hulp vindt niet plaats door het Huis van Herstel zelf en vormt geen onderdeel van de werkwijze. Wel zal worden beschreven het belang van afstemming, ondersteuning en samenwerking tussen Huis van Herstel en de aanvullend ingezette professionals, opdat de deelnemer continuïteit kan ervaren. Met als gezamenlijk doel de risico's op criminaliteit te verkleinen en de krachten van de deelnemers te vergroten.

### Raamwerk voor blauwdruk werkwijze Huis van Herstel

Versie: 17-04-2023 (het basis-raamwerk is aangevuld met elementen die naar voren zijn gekomen in de eerste periode van actieonderzoek)



We lichten de afzonderlijke elementen kort toe:

*Basis: Risico's verkleinen*

Huis van Herstel is een project binnen het gevangeniswezen. Dat wil zeggen dat de activiteiten, begeleiding en ondersteuning vanuit Huis van Herstel dienen bij te dragen aan een veiliger samenleving. Dat begint reeds bij de selectie. Voor iedere kandidaat-deelnemer wordt, voordat tot daadwerkelijke instroom wordt besloten, het in het D&R-plan beschreven risicoprofiel bestudeerd. Bij gebleken hoog recidiverisico, hoog risico op letsel en/of hoog risico op onttrekking vindt door de gedragswetenschapper van Huis van Herstel nadere afstemming plaats met de deelnemer en de casemanager/gedragswetenschapper van de zendende PI over de vraag of instroom in de meer open setting reëel is. Bij gebleken hoog risico op recidive en/of zeden, kan een HKT-risicotaxatie en actuele delictanalyse worden aangevraagd. In de weegtafel vindt uiteindelijk het besluit plaats of een kandidaat-deelnemer in Huis van Herstel kan instromen, mede op basis van de gegevens vanuit de risicotaxatie. Huis van Herstel heeft daarnaast te maken met de beperkingen die de deelnemers krijgen opgelegd in het kader van de Wet Straffen en Beschermen. Het verlofbeleid is hier een belangrijk aspect van. Dat geldt ook voor het sanctiebeleid vanuit de Penitentiaire beginselenwet. Het leefklimaat van Huis van Herstel wordt verweven met het beveiligingsklimaat. Beide worden de komende projectperiode ontwikkeld.

*Basis: Kansen vergroten middels Krachtwerk*

Huis van Herstel heeft ervoor gekozen om de basis volgens de methodiek Krachtwerk<sup>178</sup> in te richten. Met deze methodiek werkt een deelnemer aan de pijlers zelfherstel en herstel met het sociaal netwerk. In deze Voortgangsrapportage kunnen we, zoals in Paragraaf 2.2 onderbouwd, concluderen dat Krachtwerk voor de doelgroep en de insteek van Huis van Herstel een veelbelovende keuze is.

*Basis: Werken aan Herstel*

De herstelgerichte benadering ziet criminaliteit als een conflict en beoogt de oplossing weer terug te geven aan de betrokken partijen: dader, slachtoffer en samenleving of gemeenschap. Hierbij gaat het om zelfherstel van de dader, herstel van het netwerk van de dader, herstel richting slachtoffer, en herstel richting gemeenschap<sup>179</sup>. Deze pijlers van herstel verkeren in een constante wisselwerking met elkaar<sup>180</sup>. De zorg en begeleiding binnen Huis van Herstel richt zich daartoe ook op deze vier pijlers<sup>181</sup>, zoals in Paragraaf 2.4 reeds is toegelicht.

De strategie om met de deelnemers aan hun herstel te werken is bij aanvang van het project tweeledig ontworpen: middels de basismethodiek Krachtwerk wordt gewerkt aan de eerste pijler van herstel, namelijk zelfherstel, aangevuld met de opbouw of het verstevigen van een steunnetwerk. Optioneel kan gewerkt worden aan herstel met het slachtoffer. Dit thema behoeft in de voorliggende projectperiode nader aandacht. Dat geldt ook voor de pijler herstel met de samenleving.

*Basis (responsief): Leefklimaat en Beveiligingsklimaat*

In het leefklimaat van Huis van Herstel hebben momenteel reeds veel aspecten van krachtgericht werken hun weerslag gekregen, hoewel tegelijkertijd geldt dat er binnen Huis van Herstel vooralsnog geen uitwerking is van het leefklimaat. Het actieonderzoek ondersteunt bij de beschrijving van de werkwijze en daarmee ook bij een beschrijving van het leefklimaat, die dient aan te sluiten bij Krachtwerk teneinde een op herstel en re-integratie gerichte detentieomgeving te ondersteunen. Hiertoe is allereerst door de onderzoekers een start gemaakt met een literatuuroverzicht van werkzame elementen van een leefklimaat binnen op herstel en re-integratie gerichte detentie. Begin april 2023 vond een focusgroep plaats over het leefklimaat (zie Paragraaf 4.4 en uitgebreider toegelicht in Bijlage 8), waarbij aanwezig de actieonderzoekers, wetenschappers op het gebied van leefklimaat binnen detentie/gedwongen kader, alsmede opleiders van DJI en een zbiw-er, gedragswetenschapper, reclasseringswerker en de programmamanager van Huis van Herstel.

Gezamenlijk werd gereflecteerd op het benodigde leefklimaat. In de voorliggende fase van het onderzoek worden de resultaten van het literatuuroverzicht en de focusgroep vertaald naar een blauwdruk van het leefklimaat. Leefklimaat en beveiligingsklimaat kunnen niet los worden gezien en krijgen een gezamenlijke vertaling in het leefklimaat Huis van Herstel. Gaandeweg het actieonderzoek ontstaat zodoende een leefklimaat waarin het beveiligingsklimaat verweven is. Het leefklimaat geldt voor iedere deelnemer, maar is responsief. Dat wil zeggen dat bejegening en handelen binnen het leefklimaat dienen aan te sluiten bij de kenmerken en leerstijl van de individuele deelnemer.

#### *Basis (kader, responsief): Dagprogramma*

Huis van Herstel kent een basis-dagprogramma. Uiteindelijk is de invulling ervan, in aansluiting op het responsiviteitsprincipe, maatwerk. Alle deelnemers hebben een individueel dagschema dat aansluit bij hun doelen en activiteiten. Het schema verandert met de tijd, aangezien deelnemers vrijheden opbouwen. In de ontwikkeling van de werkwijze wordt de komende projectperiode ook meegenomen de vraag of er aanleiding is om het huidig dagprogramma aan te passen of verder uit te werken, opdat deze goed aansluit bij de ontwikkelde werkwijze. Het actieonderzoek zal ondersteunen bij de ontwikkeling hiervan. Het dagprogramma zal tevens onderdeel uitmaken van de blauwdruk.

#### *Basis (kader): Sanctiebeleid*

Huis van Herstel is onderdeel van het gevangeniswezen en kent een sanctiebeleid. Een deelnemer kan een disciplinaire straf krijgen opgelegd als hij betrokken is bij feiten die onverenigbaar zijn met de orde of de veiligheid in de inrichting dan wel met de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming volgens de Penitentiaire beginselenwet: art. 50 tot en met art. 55, art. 57 en art. 58<sup>182</sup>. Een disciplinaire straf kan leiden tot (al dan niet tijdelijke) overplaatsing naar het reguliere regime van de PI<sup>183</sup>. Op basis van de observaties en gesprekken tot maart 2023 is het de onderzoekers gebleken dat onderzocht moet worden op welke manier (het toepassen van) het sanctiekader past bij een op herstel en re-integratie gerichte detentie. Bij het proces van herstel hoort immers soms ook (tijdelijke) terugval. De uitwerking van een handreiking voor - het toepassen van - het sanctiekader zal tevens onderdeel gaan uitmaken van de blauwdruk, onder de voorwaarde dat deze toepassing voldoet aan de wettelijke eisen die gelden. Het actieonderzoek ondersteunt Huis van Herstel bij de ontwikkeling van deze handreiking in een ontwikkelgroep (zie Paragraaf 4.4 en uitgebreidere toelichting in Bijlage 8). Binnen de penitentiaire inrichtingen geldt het kader Dagprogramma, Beveiliging en Toezicht op maat (DBT). Binnen het DBT wordt gewerkt met het toetsingskader promoveren en degraderen, waarin het gedrag van gedetineerden wordt beoordeeld. Afhankelijk van hun gedrag krijgen gedetineerden een uitgebreider (plusprogramma) of een beperkter (basisprogramma) dagprogramma<sup>184</sup>. Disciplinaire straffen staan in principe los van promotie of degradatie. Ontoelaatbaar gedrag is overigens in de regel wel aanleiding voor degradatie of niet promoveren. Bij promoveren en degraderen wordt de gedetineerde verantwoordelijk gehouden voor zijn gedrag. Bij gewenst gedrag kan een gedetineerde een beloning verdienen: promoveren. Bij ontoelaatbaar of ongewenst gedrag kan die beloning hem worden onthouden of ontnomen: degraderen<sup>185</sup>. In de uitwerking van het sanctiekader zal het DBT worden meegenomen.

#### *Basis (kader): Verlofbeleid*

Met de inwerking treden van de Wet Straffen en Beschermen<sup>186</sup> in 2021 is verlof voor gedetineerden minder vrijblijvend en vanzelfsprekend geworden. Alleen als het verlof bijdraagt aan een veilige terugkeer naar de samenleving, komt een gedetineerde in aanmerking voor verlof. Bij het toekennen van dit zogeheten re-integratieverlof wordt ook gekeken naar het gedrag gedurende de gehele detentie, veiligheidsrisico's en slachtofferbelangen. Huis van Herstel handelt volgens de wet- en regelgeving en voldoet derhalve ook aan de eisen van de Wet Straffen en Beschermen rond verlof. Op basis van de observaties en interviews/gesprekken met deelnemers en medewerkers van Huis van Herstel is het de onderzoekers gebleken dat onderzocht moet worden op welke manier (het toepassen van) het verlofbeleid past bij een op herstel en re-integratie gerichte detentie én tegelijkertijd voldoet



aan de wettelijke eisen die gelden. Het actieonderzoek ondersteunt Huis van Herstel bij de ontwikkeling hiervan. De uitwerking van een handreiking rond het verlofbeleid gaat tevens onderdeel uitmaken van de blauwdruk.

*Optioneel: Herstelbemiddeling*

Huis van Herstel werkt samen met Perspectief Herstelbemiddeling<sup>187</sup> aan de pijler herstel met het slachtoffer. Herstel met het slachtoffer is bij Huis van Herstel geen doel op zich. Enkel bij behoefte vanuit de deelnemer en/of het slachtoffer wordt nagegaan of een hersteltraject zal worden ingezet. Als herstelbemiddeling niet mogelijk of gewenst is, is slachtofferbewust werken een alternatief. In de voorliggende projectperiode komt de pijler herstel met slachtoffer nader aan bod.

*Optioneel: Aanvullende therapieën, trainingen, interventies*

Een aantal elementen, zoals specialistische individuele therapieën gericht op verslaving of trauma of bijvoorbeeld hulp bij het op orde krijgen van de financiën, kan als nodig aanvullend worden ingezet. Dit gebeurt op maat, afhankelijk van de risico's en behoeften van de deelnemer. Deze aanvullende hulp draagt bij aan het verkleinen van criminogene factoren en het vergroten van vaardigheden. Daarmee worden obstakels, die het werken aan een delictvrije toekomst in de weg staan, zoveel mogelijk opgeheven of verkleind. Deze aanvullende specialistische hulp vindt niet plaats door het Huis van Herstel zelf. Wel vindt afstemming, ondersteuning en samenwerking plaats, met als gezamenlijk doel de risico's op criminaliteit te verkleinen en de krachten van de deelnemers te vergroten.

*Basis: Netwerkorganisatie en samenwerking in de keten*

Huis van Herstel tracht nadrukkelijk ook de leefsituatie van de deelnemers in de periode ná hun verblijf bij Huis van Herstel te beïnvloeden. Dit doet zij vanuit de eerder genoemde Netwerkorganisatie en samenwerking met ketenpartners. Streven is dat de deelnemers ook na hun verblijf bij Huis van Herstel van de diensten van deze netwerk- en ketenorganisaties, waar nodig, gebruik kunnen blijven maken en dat deze diensten de deelnemers duurzaam ondersteunen bij het verkleinen van hun risico's en het vergroten van hun krachten. Continuïteit is van belang. Dat veel van de betrokken netwerk- en ketenpartners in de regio ook bekend zijn met en werken in het licht van Krachtwerk vergroot de kans op continuïteit in geboden ondersteuning tijdens verblijf bij Huis van Herstel en na uitstroom. In de blauwdruk van de werkwijze Huis van Herstel wordt opgenomen dat een vroegtijdige overdracht, en zelfs tijdelijke samenwerking, vanuit Huis van Herstel nodig is om een warme en effectieve overdracht te realiseren. Continuïteit in de geboden krachtgerichte ondersteuning, draagt bij aan effectiviteit. Een Handreiking Continuïteit wordt ontwikkeld. Onderzocht wordt of bepaalde tools of technieken van CTI met betrekking tot het begeleiden van de transitie (aan Krachtwerk en/of deze handreiking voor Huis van Herstel kunnen worden toegevoegd.

*Basis: Detentie- en Re-integratieplan (D&R)*

Iedere deelnemer komt bij Huis van Herstel binnen met een D&R-plan. Hierin zijn de re-integratierichtte doelen van de deelnemer opgenomen. Deze doelen zijn richtinggevend voor het werken aan re-integratie van de deelnemer. Gedurende het verblijf in Huis van Herstel wordt dit D&R-plan naar de deelnemer toe op een persoonlijke manier vertaald in een persoonlijk actieplan, dat goed aansluit op de eigen doelen en het toekomstplan van de deelnemer. De doelen worden in eigen woorden geformuleerd, opdat de deelnemer zich steeds meer eigenaar gaat voelen van zijn eigen re-integratietraject. Op het actieplan is ook ruimte voor het beschrijven van rollen van en ondersteuning door het (in)formele steunnetwerk. Het D&R-plan en persoonlijk actieplan staan tijdens de trajectbesprekingen centraal. Het actieplan blijft ook na uitstroom in beheer van de deelnemer. Hij kan deze ook gebruiken voor het bestendigen van de reeds behaalde doelen bij uitstroom en eventueel in afstemmingscontacten met de professionals of het informele steunnetwerk dat de deelnemer ook na uitstroom (duurzaam) ondersteunt. De komende projectperiode vindt ontwikkeling van dit actieplan, en een bijbehorende handreiking, plaats.



## **II ACTIEONDERZOEK: OPZET EN STAND VAN ZAKEN**

---

## 3 Aanloop tot en opzet van het actieonderzoek

### 3.1 Actieonderzoek: wat is het?

Actieonderzoek is een vorm van praktijkgericht onderzoek, waarbij veranderen en onderzoek zijn gecombineerd. Het doel is nieuwe kennis ontwikkelen en tegelijk de praktijk verbeteren. Daarvoor gebeurt onderzoek in en met de praktijk, in plaats van voor of over de praktijk. Het actieonderzoek in Huis van Herstel heeft primair praktijkontwikkeling tot doel. Allereerst wordt op basis van literatuuronderzoek inzicht verkregen over werkzame elementen in een op herstel en re-integratie gerichte detentie. De onderzoekers zijn daarnaast regelmatig aanwezig in Huis van Herstel, zij observeren, nemen deel aan overleggen en spreken met medewerkers en met deelnemers van Huis van Herstel en nemen vragenlijsten en semi-gestructureerde interviews bij hen af. Het onderzoek brengt de ervaringen, knelpunten en succesfactoren binnen de werkwijze in kaart. De opbrengsten worden teruggekoppeld aan en met de praktijk en dienen als bouwstenen voor optimalisering van de werkwijze. Nieuwe elementen worden ontwikkeld, uitgetoetst, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Praktijkontwikkeling en onderzoek gaan daarmee hand in hand, wat leidt tot inzichten voor een onderbouwde én in de praktijk bruikbare werkwijze. Praktijkontwikkeling zelf gebeurt door het team van Huis van Herstel zelf in nauwe afstemming met de onderzoekers.

Het onderzoek volgt tevens de opbrengsten van het project op deelnemersniveau: de re-integratiedoelen van de deelnemers worden in kaart gebracht en doelrealisatie en recidive worden over de tijd heen gevolgd.

### 3.2 Aanloop tot het onderzoek bij Huis van Herstel

In april 2021 werden de eerste gesprekken gevoerd tussen Huis van Herstel en het lectoraat Vakmanschap Forensische zorg voor het opzetten van een actieonderzoek ten behoeve van de ontwikkeling van de werkwijze Huis van Herstel. Huis van Herstel verzocht het Ministerie van Veiligheid en Justitie, Directoraat-Generaal Straffen en Beschermen, namens Penitentiare Inrichting (PI) Almelo in september 2021 een bijdrage ten behoeve van de Project Huis van Herstel inclusief genoemd actieonderzoek, welke per brief op 08 november 2021 is toegekend.

In september 2021 startte de junior onderzoeker. Ook startte de werving voor de senior onderzoeker. Begin oktober 2021 startte de sollicitatiegesprekken. Na de eerste sollicitatieronde is de vacature *on hold* gezet vanwege onduidelijkheid over de financiering van het onderzoek. Dit had onder andere te maken met de beëindiging van het programma Koers en Kansen en de overdracht van de lopende zaken richting het Directoraat-Generaal Straffen en Beschermen. Toen meer helderheid kwam over financiering van het onderzoek is half december de procedure voor het werven van de senior-onderzoeker hervat. Eind januari 2022 startte de senior onderzoeker.

Met de komst van de senior onderzoeker werd het concept Onderzoeksplan herzien en bijgesteld tot een definitief Onderzoeksplan. Half mei 2022 is dit plan door de Stuurgroep vastgesteld. Vervolgens is het Onderzoeksplan voorgelegd aan de Ethische Commissie Onderzoek (ECO) van Hogeschool Rotterdam. Eind juli 2022 communiceerde de ECO geen ethische bezwaren te hebben geconstateerd. Een Datamanagementplan en een Data Protection Impact Assessment (DPIA) is met respectievelijk de aan Hogeschool Rotterdam verbonden datasteward, jurist, privacy officer en functionaris gegevensbescherming opgesteld. De ontwikkeling van een Informatiebrief en Toestemmingsformulier in het kader van *informed consent* door de deelnemers van Huis van Herstel is in dit proces meegenomen. De onderzoekers hebben een Geheimhoudingsverklaring en een Gedragscode onderzoek ondertekend, een VOG overlegd en een WID-scan uitgevoerd met positief gevolg. Op 07-

09-2022 werd door de Directie van de PI Almelo tot slot toestemming verleend aan de onderzoekers voor het verzamelen van data van de deelnemers van Huis van Herstel.

Vanaf dat moment kon met het uitvoeren van het onderzoek worden gestart. Dataverzameling vindt plaats tot en met september 2025. Daarna vindt analyse en verslaglegging plaats.

### 3.3 Onderzoeksvragen

Het actieonderzoek kent vier onderzoeksvragen:

- 1: Wat zijn succesfactoren en knelpunten in de (huidige) manier van werken?
- 2: Praktijkontwikkeling: wat zijn werkzame elementen voor de geoptimaliseerde werkwijze?
- 3: Wat zijn de randvoorwaarden die nodig zijn om de werkwijze te kunnen realiseren?
- 4: Wat zijn de opbrengsten van Huis van Herstel op deelnemersniveau?

In Bijlage 2 worden de onderzoeksvragen in detail uitgelicht.

De beantwoording van de onderzoeksvragen vindt plaats in de Eindrapportage 2026.

In Hoofdstuk 4 wordt de onderzoeksopzet, d.w.z. de verschillende onderzoeksactiviteiten, toegelicht.

### 3.4 Actieonderzoek in cycli

Een actieonderzoek vindt in cycli plaats, waarin kennis wordt vergaard, ervaringen worden opgedaan, succesfactoren en knelpunten worden gesignaleerd, en waarin in focus- en ontwikkelgroepen gezamenlijk op de bevindingen wordt gereflecteerd en van elkaar wordt geleerd. Nieuwe/bijgestelde inzichten worden vervolgens geïmplementeerd en uitgetoetst en wederom geëvalueerd, et cetera.

Een actieonderzoek heeft in vergelijking met traditionele onderzoeksdesigns een meer open, onvoorspelbaar, flexibel en risicovol karakter<sup>188</sup>. In actieonderzoek staat namelijk het sociaal handelen van individuen of een groep centraal, dat continu onderhevig is aan veranderingen. De verandering komt daarnaast door het onderzoek zelf, waarin kennis- en praktijkontwikkeling en het leren van elkaar centraal staan. Deze dynamiek van veranderingsprocessen maakt dat het onderzoeksdesign van tevoren niet helemaal 'vastgesteld' kan worden en ruimte moet bieden om te kunnen reageren op actuele ontwikkelingen. In het onderzoeksplan wordt daarom een voorlopig ontwerp gepresenteerd, met daarin voldoende ruimte om responsief te reageren op veranderingen of vraagstukken die zich gaandeweg aandienen. Inmiddels hebben de onderzoekers al vele observaties gedaan en gesprekken gevoerd. Dit heeft ertoe geleid dat de invulling van onderzoeksactiviteiten inmiddels meer in detail is vastgesteld. Zie voor een beschrijving hiervan Hoofdstuk 4. Anno maart 2023 is met genoemde onderzoeksactiviteiten reeds een start gemaakt. Een groot aantal onderzoeksactiviteiten zal nog plaatsvinden.

De dataverzameling vindt plaats in drie cycli (dat komt neer op één cyclus per onderzoeksjaar 2022/2023, 2023/2024 en 2024/2025) (zie Paragraaf 3.5). Per cyclus komen verschillende thema's aan bod en elke onderzoekscyclus wordt afgesloten met een reflectiesessie met de Projectgroep onderzoek, die speciaal voor de onderzoeksperiode in het leven is geroepen. De Projectgroep onderzoek bestaat uit de actieonderzoekers, de projectmanager Huis van Herstel, operationeel manager, en enkele praktijkprofessionals vanuit Huis van Herstel (zbiw-ers, senior casemanager, reclasseringsmedewerker en gedragswetenschapper). De Projectgroep komt aan het eind van elke onderzoekscyclus bijeen in een reflectiesessie om informatie uit te wisselen, de onderzoeksresultaten te duiden en gezamenlijk te reflecteren, te leren en ontwikkelen. De Projectgroep kan ook worden gevraagd om mee te denken over de inhoud van focus- of ontwikkelgroepen of over thema's in een volgende onderzoekscyclus.

### 3.5 Fasering van het onderzoek

Het actieonderzoek kent een looptijd van 4,5 jaar met als projectperiode 01-09-2021 tot en met 31-03-2026. In Paragraaf 3.2 is beschreven dat het onderzoek operationeel kon worden nadat alle toestemmingen waren verkregen, dat was in september 2022. De operationele looptijd is 3,5 jaar.

#### Fase 1: Opstartfase

September 2021 – juni 2022 (*note*: door tijdelijke onzekerheid over financiering onderzoek is de senior onderzoeker gestart eind januari 2022).

- Kennismaking Huis van Herstel en onderzoeksteam.
- Observaties en wegwijs raken huidige inrichting van Huis van Herstel en oriëntatie op het onderzoeksplan.
- Startgesprek Ministerie van Justitie en Veiligheid om onder andere de volgende punten te bespreken: maken van afspraken over bespreking van de voortgang en uitwisselen van relevante documentatie en contactgegevens en kennismaking enkele partners.
- Nadere uitwerking en actualisatie onderzoeksplan d.d. 25-08-2021 in afstemming met Stuurgroep.
- Samenstellen Projectgroep onderzoek.

#### Fase 2: Inrichten onderzoek en start eerste dataverzameling

Juli 2022 – september 2022

- Kwaliteitsborging en privacy
  - Opstellen verwerkingsovereenkomst (conform de AVG en WID-scan) t.b.v. de dataverzameling.
  - Opstellen Toestemmingsformulier gegevensverzameling deelnemers.
  - Opstellen Datamanagementplan en Data Protection Impact Assessment (DPIA) en Toetsing ethische commissie: om de integriteit in het onderzoek te waarborgen en de privacy van de betrokkenen – met name de deelnemers en hun netwerk – zo goed mogelijk te beschermen wordt het onderzoek aan de Ethische Commissie Onderzoek (ECO) van de Hogeschool Rotterdam voorgelegd.
  - Toestemming door de Directie van de PI Almelo voor het verzamelen van data van de deelnemers.
- Voorbereiding uitzetten gegevensverzameling topiclijst gegevensverzameling en dossier.
- Afspraken maken over uitvoering dataverzameling/monitoregegevens: wie verzamelt welke gegevens en hoe vindt anonimiseren plaats. Afstemming met programmamanager Huis van Herstel.
- Uitwerken onderzoeksinstrumentarium (eventuele vragenlijsten, thema's focus- en ontwikkelgroepen).
- Werkafspraken maken met de Projectgroep onderzoek over afstemming en reflectiesessies.
- Werkafspraken maken over de eerste focus- en ontwikkelgroepen en de andere onderzoeksactiviteiten.

#### Fase 3: Dataverzameling, methodiekontwikkeling en tussentijdse analyse

Oktober 2022 – september 2025

In deze fase vindt dataverzameling plaats, waarbij alle in Hoofdstuk 4 genoemde onderzoeksmethoden worden aangewend. Gedurende deze fase gaat dataverzameling continu door.

Naast dataverzameling vindt in deze fase ook tussentijdse analyse plaats op basis waarvan de werkwijze of elementen ervan tussentijds worden aangescherpt of aangepast.

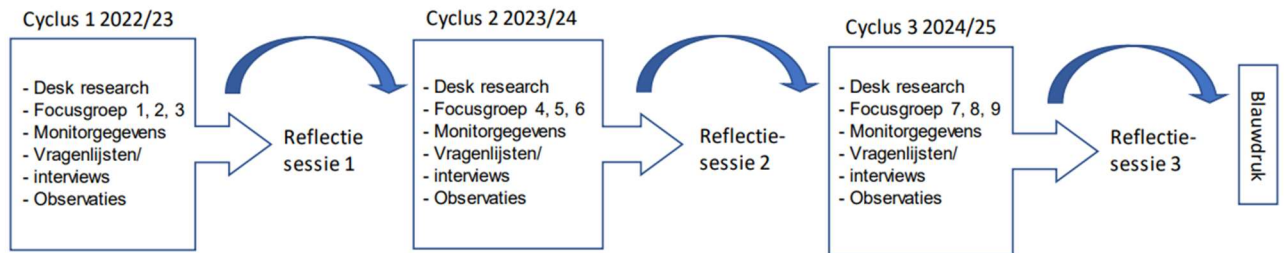
M.b.t. methodiekontwikkeling geldt het volgende:

- De dataverzameling m.b.t. methodiekontwikkeling vindt plaats in drie cycli (dat komt neer op één cyclus per onderzoeksjaar 2022/2023, 2023/2024 en 2024/2025). Per cyclus kunnen verschillende thema's aan bod komen. Tenminste 3 focus- of ontwikkelgroepen vinden plaats per cyclus.
- Aan het eind van een cyclus wordt een korte tussenrapportage opgeleverd aan de Projectgroep waarin voor de betreffende thema's die aan de orde zijn de volgende onderdelen aan bod komen:
  - Stand van zaken ten aanzien van de uitvoering van de verschillende onderzoeksactiviteiten.
  - Inhoudelijke bevindingen op basis van de dataverzameling.
  - Aanbevelingen ten aanzien van de inrichting van de werkwijze en benodigde randvoorwaarden.
  - Leervragen die volgen uit de bevindingen.
 De tussenrapportage wordt kort en bondig en zo mogelijk puntsgewijs opgesteld.
- Aan het eind van elke cyclus organiseren de onderzoekers één reflectiesessie met de Projectgroep onderzoek om samen de onderzoeksresultaten te duiden en om vanuit onderzoek, beleid, en praktijk gezamenlijk te leren, te reflecteren en ontwikkelen.



- Op basis van de resultaten van de reflectiesessies wordt de tussenrapportage aangevuld met inhoudelijke opbrengsten van de reflectie. Tevens wordt na elke reflectiesessie bekeken welke thema's in de volgende cyclus nader aan bod dienen te komen. De opbrengsten van de reflectiesessies zijn dus driedig:
  - Inhoudelijke opbrengsten m.b.t. praktijkontwikkeling methodiek en randvoorwaarden.
  - Input m.b.t. de benodigde vervolgstappen van praktijkontwikkeling.
  - Input m.b.t. de benodigde vervolgstappen voor het actieonderzoek. Zoals gezegd kent actieonderzoek flexibiliteit om waar nodig de aanpak aan te passen door extra onderzoeksvragen toe te voegen, meer of minder de diepte in te duiken op bepaalde onderdelen en/of de in te zetten methoden aan te passen.

De drie cycli waaruit het onderzoek is opgebouwd is als volgt weer te geven:



De eerst reflectiesessie zal worden ingepland na oplevering van de Voortgangsrapportage 2023.

#### Fase 4: Afronding, oplevering producten, landelijk kennisdelen

Oktober 2025 – maart 2026

- Alle verzamelde informatie wordt samengebracht en op basis hiervan wordt een eerste conceptversie van de Eindrapportage opgesteld.
- In de conceptversie van de Eindrapportage komt de volgende informatie terug:
  - Onderzoeksverantwoording.
  - Blauwdruk van de werkwijze, d.w.z. een beschrijving van de werkwijze Huis van Herstel inclusief de benodigde randvoorwaarden, richtlijnen, handreikingen et cetera.
  - Beantwoording van de onderzoeksvragen. De Eindrapportage geeft de overkoepelende resultaten van het onderzoek en de geleerde lessen weer.
- Om van de conceptversie naar een definitief eindrapport te komen worden de conceptresultaten in een laatste reflectiesessie gepresenteerd aan de betrokken Projectgroep onderzoek, aangevuld met enkele netwerkpartners) en externe experts ter validatie, aanscherping en aanvulling.
- Met de bevindingen uit deze reflectiesessie wordt de concept Eindrapportage aangepast tot een definitieve Eindrapportage en een definitieve beschrijving van de blauwdruk van de werkwijze en randvoorwaarden.
- Om de landelijke kennisdeling van de resultaten te bevorderen wordt middels laagdrempelige, aantrekkelijke vormen informatie gedeeld. Te denken valt aan het opleveren van een samenvattende infographic of andere communicatiemiddelen, een artikel in een Nederlandstalig tijdschrift of een bijdrage op een (landelijk) congres of symposium. Het lectoraat Vakmanschap Forensische Zorg zorgt daarnaast voor ontsluiting van de kennis op basis van het onderzoek binnen het onderwijs aan de Hogeschool Rotterdam. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt echter buiten de voor onderhavig onderzoek afgesproken eindproducten.

## 4 Stand van zaken actieonderzoek: waar staan we?

De daadwerkelijke toestemming om het onderzoek uit te voeren is verkregen op 07-09-2022. Bij het opleveren van de Voortgangsrapportage loopt het onderzoek daarmee concreet een goede 7 maanden. Na oplevering van de Voortgangsrapportage loopt het onderzoek door tot aan oplevering van de Eindrapportage in maart 2026. Dataverzameling vindt plaats tot en met september 2025.

In de achterliggende periode zijn diverse onderzoeksactiviteiten uitgevoerd en/of uitgezet. Hoofdstuk 4 beschrijft deze activiteiten tot en met de maand maart 2023. Ook bespreekt het hoofdstuk de onderzoeksactiviteiten die in de komende projectperiode plaatsvinden.

### 4.1 Participerende observatie en (in)formele contactmomenten

De onderzoekers bezoeken met regelmaat de locatie Huis van Herstel in Almelo. De junior onderzoeker startte hiermee in oktober 2021 en de senior onderzoeker in februari 2022. De junior onderzoeker bezoekt Huis van Herstel gemiddeld 2 keer per maand een dag(deel) en de senior onderzoeker 1 á 2 keer per maand. Een aantal keer hebben de onderzoekers een (deel van een) dienst met de zbiw-ers meegelopen. Ook wonen zij regelmatig een ochtendrapport, afstemmingsoverleg, instroomoverleg of een teamoverleg bij. De bezoeken aan Huis van Herstel zijn ook aanleiding tot informele en formele gesprekken met medewerkers en deelnemers van Huis van Herstel. Overigens vindt vrijwel (twee-)wekelijks tussentijd telefonisch of digitaal overleg plaats tussen de onderzoekers en Huis van Herstel. Ook bij netwerkbijeenkomsten waren de onderzoekers enkele keren aanwezig.

De bezoeken aan Huis van Herstel dienen ook vaak als moment voor afstemming met de programma- en/of operationeel manager van Huis van Herstel, en met medewerkers over de stand van zaken bij Huis van Herstel en over ervaringen en eventuele ontwikkelvragen rond de werkwijze die de onderzoekers constateerden of die worden ingebracht door het management of de medewerkers. Deze ontwikkelvragen worden in gezamenlijk overleg geëxploreerd en in de meeste gevallen leiden deze overleggen tot een plan rond het uitzetten van een focus- of ontwikkelgroep voor het exploreren en/of ontwikkelen rond een thema. Zie voor een uitwerking van deze thema's Paragraaf 4.4 en uitgebreider Bijlage 8 alwaar de focus- en ontwikkelgroepen worden beschreven.

#### *Logboek*

Van de bezoeken en overleggen wordt een logboek bijgehouden. Hierin worden beknopt relevante observaties genoteerd, korte weergaves van gesprekken die zijn gevoerd (van de semi-structureerde interviews met deelnemers vindt aparte verslaglegging plaats) en de uitgezette of uitgevoerde onderzoeksactiviteiten.

De bezoeken en overleggen, en de observaties tijdens bezoeken vormen belangrijke input voor de invulling van het actieonderzoek. Immers, actieonderzoek laat zich voeden door vragen uit de praktijk, en de praktijk laat zich voeden door activiteiten (mede op basis van wetenschappelijke inzichten) vanuit het actieonderzoek.

### 4.2 Theoretische verkenning

In het kader van het actieonderzoek, specifiek de methodiekontwikkeling, vindt literatuuronderzoek plaats om inzichten te krijgen voor optimalisatie van de werkwijze van Huis van Herstel. Het actieonderzoek roept telkens nieuwe ontwikkelvragen op, vanuit observaties, gesprekken en interviews en vanuit het leren over initiatieven elders. Literatuuronderzoek ondersteunt bij het formuleren van antwoorden op deze ontwikkelvragen. In de literatuur wordt gezocht naar effectieve

of veelbelovende inzichten voor de werkwijze. Het literatuuronderzoek zelf roept ook ontwikkelvragen op. Relevante inzichten worden door de onderzoekers vertaald in ontwikkelvragen aan de praktijk: is het zinvol om deze effectieve of veelbelovende elementen in de literatuur een plek te geven in de werkwijze? Voor de focusgroep met experts over een op herstel en re-integratie gericht leefklimaat (zie Paragraaf 4.4 en uitgebreidere toelichting in Bijlage 8) is reeds een literatuuroverzicht opgesteld. Bij interesse is deze bij de onderzoekers (als werkdocument) op te vragen.

### 4.3 Tussenoverleg 2022

Half september 2022 is een Tussenoverleg geweest tussen de onderzoekers en de programma- en operationeel manager van Huis van Herstel naar aanleiding van de bestudeerde literatuur en de gesprekken en observaties tot dat moment en als start van het daadwerkelijk operationeel worden van het actieonderzoek. De belangrijkste besproken thema's waren de instroom, het team en ervaringsdeskundigheid.

#### *De instroom*

De instroom is lager dan beoogd (zie Hoofdstuk 7). Dit onderwerp is vanaf de start van het onderzoek een punt van aandacht geweest tussen de onderzoekers en Huis van Herstel. Het Tussenoverleg leidde tot een aantal conclusies/besluiten:

- De programma- en operationeel managers lichtten de activiteiten toe met oog op toename van het aantal deelnemers. Ook wordt gezocht naar verschillende scenario's hoe de instroom van ook andere doelgroepen mogelijk te maken om de bezetting binnen Huis van Herstel te verhogen. Het actieonderzoek richt zich primair op de oorspronkelijke doelgroep van Huis van Herstel en niet op eventueel aanvullende doelgroep(en). Evaluatie van de scenario's valt buiten de reikwijdte van het actieonderzoek. Wel zal worden gevolgd in hoeverre de instroom van een doelgroep met andere kenmerken en wellicht andere vrijheden dan de Huis van Herstel doelgroep van invloed is op herstel van de oorspronkelijke doelgroep.
- De onderzoekers hebben beargumenteerd dat het bij de ontwikkeling van een werkwijze belangrijk is duidelijk voor ogen te hebben voor wie de werkwijze bestemd is. Immers, de werkwijze dient aan te sluiten bij behoeften en het wettelijk kader van de doelgroep. De onderzoekers en managers Huis van Herstel hebben afgesproken dat de ontwikkeling van de werkwijze vanuit het actieonderzoek zich primair richt op de oorspronkelijke doelgroep.
- Geëxploreerd is of de huidige doelgroepomschrijving en geformuleerde selectiecriteria passend zijn en niet onnodig zorgen voor hoge drempels. De term 'complexe problematiek' kan lastig liggen omdat het door kandidaat-deelnemers wellicht stigmatiserend wordt ervaren. Het management gaf aan dat de term 'complexe problematiek' onlangs is komen te vervallen en dat voortaan enkel wordt gesproken over 'problemen op twee of meer leefgebieden'.
- De managers Huis van Herstel hebben in overweging ook deelnemers van Huis van Herstel zelf in te zetten bij de informatievoorziening richting kandidaat-deelnemers in de PI's. Dit kan door hen te laten meedenken in de inhoud van informatiefolders en beeldmateriaal, maar in de nabijgelegen PI Karelskamp kan dit ook door een deelnemer mee te nemen naar de PI om vanuit zijn ervaringen te vertellen over Huis van Herstel.
- In de periode na dit Tussenoverleg heeft afstemming plaats gevonden tussen de onderzoekers, een casemanager van Huis van Herstel en de operationeel manager aangaande instroom via een centraal aangelegde Landelijke Twente-lijst die Huis van Herstel eens per drie maanden krijgt aangeleverd vanuit DJI (zie voor een verdere toelichting Paragraaf 7.4). Bij inspectie van deze lijst constateerden de onderzoekers dat verreweg de meeste gedetineerden op de landelijke Twente-lijst niet in aanmerking komen voor Huis van Herstel omdat hun detentierestant te kort is, namelijk korter dan twee maanden. Vanwege deze constatering is in december 2022 de volgende actie ingezet: in overleg met het management van Huis van Herstel is besloten dat in 2023 de Landelijke

- Twente-lijst vanuit DJI eens per maand wordt opgevraagd. Zo kan onderzocht worden of op deze manier meer nieuwe potentiële kandidaten blijken met nog voldoende detentierestant.
- De managers lichtten toe dat vanuit Huis van Herstel contact gezocht wordt met PI's door middel van een voorlichtingswebinar op 13-10-2022. Tevens bezoekt personeel de zendende PI's om hen te informeren over Huis van Herstel. Deze bezoeken had men eerder willen inplannen, maar vanwege de beperkingen was dit pas na de coronapandemie mogelijk.
  - Voorts spreekt personeel van Huis van Herstel regelmatig met de casemanagers en gedragswetenschapper van de nabijgelegen PI Karelkamp over het aanbod van Huis van Herstel, tevens om na te gaan of er mogelijke kandidaten in de PI aanwezig zijn.

#### *Het team als basis*

De onderzoekers constateerden gezamenlijk met de managers dat er behoefte was aan investering in het team als effectieve basis voor de werkwijze. De manier van werken binnen Huis van Herstel, te weten herstel- en krachtgericht met een daarbij passende bejegening, betekent een grote verandering voor veel van de teamleden. Dit geldt met name voor de grootste groep zbiw-ers binnen Huis van Herstel, die vanuit hun veelal jarenlange werkervaring binnen de reguliere PI gewend zijn te werken in een vooral op veiligheid gericht kader. De zbiw-ers hebben vol overtuiging gekozen voor het werken in de nieuwe context, maar moeten wennen aan het nieuwe werkklimaat en wat dit vraagt van hun houding en de wijze van samenwerking binnen het team. Het werken binnen Huis van Herstel is mensgericht en responsief. Dit alles gebeurt in een gedwongen kader, waar regels en beperkingen gelden die ook moeten worden nagekomen. Medewerkers zien duidelijk de meerwaarde van de nieuwe manier van werken, maar worstelen er tegelijkertijd ook mee wat dit betekent voor hun handelen en relatie met de deelnemers. In teamoverleggen wordt dit zichtbaar, en nu en dan ook bij een evaluatie van een situatie rond een deelnemer: hoe ga je als zbiw-er om met de in elk geval schijnbare tegenstelling tussen ondersteunen/begeleiden en het bewaken van veiligheid, in de literatuur beschreven als de behandel/ondersteuning - veiligheid paradox<sup>189</sup> <sup>190</sup>. Dit vraagt van medewerkers dat zij kunnen reflecteren op hun handelen, en dat zij niet bang zijn om het soms even ingewikkeld te vinden of 'niet te weten'. Dit 'niet weten' is onlosmakelijk verbonden aan adaptatie van een nieuwe werkwijze en het is belangrijk dat in de organisatie en in het team aandacht is voor deze cultuurverandering en dat 'ontwikkelruimte' wordt gefaciliteerd. Investering in de kwaliteiten van het team vindt vanaf de start van Huis van Herstel plaats. Bij de start volgden de zbiw-ers een zbiw-opleiding, hoewel dit vanwege de corona-beperkingen deels in suboptimale omstandigheden gebeurde, namelijk via afstand-onderwijs. Binnenkort ronden alle zbiw-ers de opleiding met een diploma af. Daarnaast zijn er modules gevolgd van de Forensische leerlijn en scholing over Krachtgericht werken. Tevens zijn er teamoverleggen en vinden teammiddagen plaats omtrent het Krachtgericht werken. Naast kennis, vraagt adaptatie van een nieuwe werkwijze ook veel van het teamfunctioneren. Het vraagt om een team dat op elkaar weet te vertrouwen, dat zich vrij voelt om onzekerheden te benoemen en elkaar vraagt naar elkaars visie, om even mee te denken, of het soms even over te nemen. De meeste vragen rond casuïstiek betreffen de behandel/ondersteuning – veiligheid paradox: hoe doe je dat, en wat vraagt dit van jou als mens en professional? Geconstateerd is tijdens dit Tussenoverleg, zowel door de onderzoekers als het management, dat het voor teamleden soms nog spannend is om deze open houding naar elkaar te hebben en de ontwikkelruimte in te nemen. De behoefte is er zeker, maar deze open houding betekent voor velen een wezenlijke verandering en vraagt daarom gewenning en expliciete aandacht. Een aantal redenen ligt aan het nog onvoldoende aanwezig zijn van het open teamgevoel als basis ten grondslag:

- Enerzijds, zo gaf een deel van de medewerkers aan, misten medewerkers bij de opstartfase van Huis van Herstel investering in het teamgevoel. Geplande teamuitjes konden niet doorgaan vanwege corona, en men werkte in de opstartfase veelal op afstand.
- Aanvankelijk voelden wij als onderzoekers, als relatieve buitenstaanders, een zekere wij-zij cultuur binnen het team, die niet per se was gerelateerd aan het hebben van een werkachtergrond binnen de PI of de zorg. Het had meer te maken met affiniteit met een bepaalde manier van werken.

Medewerkers met meer affiniteit met regels en handhaving waren van mening dat hun collega's zich te meegaand naar de deelnemers opstelden, waardoor zij als te soft zouden worden ervaren. Daarentegen ervoeren hun collega's bij de medewerkers met meer affiniteit met regels en handhaving nog onvoldoende basis voor begeleiden en het werken aan herstel. Als onderzoekers zijn we van mening, en dat wordt vanuit de in Paragraaf 2.1 onderbouwde keuze van een hybride aanbod vanuit RNR en GLM ook onderschreven, dat beide affiniteiten binnen een team aanwezig dienen te zijn en dat beide affiniteiten elkaar aanvullen. Dat betekent een herwaardering van beide affiniteiten over en weer en het ontdekken van de meerwaarde van het vertegenwoordigd zien van beide affiniteiten binnen het team. Deze tweestrijd reflecteert precies de eerder genoemde 'behandel/ondersteuning - veiligheid paradox', dat een cruciaal aandachtspunt is bij de ontwikkeling van een op herstel en re-integratie gericht werkwijze in detentie. Het is dan ook volledig navolgbaar dat dit thema komt bovendrijven binnen het team. We beschouwen de constatering dat het team deze ingewikkelde paradox ervaart als belangrijke opbrengst van de participatieve observatie en gesprekken met medewerkers, dat onderdeel is van het actieonderzoek. We concluderen ook dat het bij de ontwikkeling van een werkwijze gericht op herstel en re-integratie in detentie essentieel is om aan deze paradox goed aandacht te besteden.

Overigens, we observeerden ook dat de medewerkers over het algemeen onderling goed en gezellig samenwerkten. Wel constateerden we op basis van genoemde observaties en uitingen in gesprekken met medewerkers dat het teamgevoel in de basis nog onvoldoende tot wasdom was gekomen en vooral dat men zoekende was naar hun profiel/identiteit als team en professional. Een niet onlogische constatering in deze fase waarin het project zich anno september 2022 bevond.

Voorts was een belangrijke constatering dat een deel van de medewerkers het werken in een innovatief project, waarin zaken niet op voorhand helemaal geregeld zijn, als onduidelijk ervoeren. Niet iedereen kan even goed omgaan met het gegeven dat bepaalde zaken nog niet zijn uitgedacht of vaststaan. Een deel van de medewerkers miste hierin aansturing. Tegelijkertijd echter, beoordeelt een ander deel van de medewerkers het werken in een innovatieve omgeving juist positief en als een mooie kans om samen te werken aan het ontwikkelen van een werkwijze gericht op herstel en re-integratie van de deelnemers. Het gemis aan duidelijkheid bij het deel van de medewerkers dat hier tegenaan liep, lijkt te kenteren met de komst van de gedragswetenschapper in januari 2022 die gaandeweg 2022 steeds meer duidelijkheid kon scheppen in processen en kon helpen reflecteren op casuïstiek. Tevens was ondersteunend de verdergaande investering in de scholing van twee Krachtgerichte coaches, een zbiw-er en de reclasseringswerker. Daarnaast werd in de loop van de tijd meer ervaring opgedaan met trajecten van deelnemers binnen Huis van Herstel. Gaandeweg wordt steeds meer lijn ervaren in de werkwijze. Al blijven er nog diverse zaken open staan die verdere uitwerking behoeven. De onderzoekers en managers deelden in september 2022 echter de visie dat, voordat met het team op inhoudelijke ontwikkeling verder gegaan kon worden, het eerst nodig was om te investeren in het team(gevoel): samenwerking, vertrouwen en openheid. Een eerder ingezet supervisietraject met externe supervisors was helaas niet goed tot stand gekomen. Het, overigens voor de meeste zbiw-ers, nieuwe aanbod van supervisie voldeed onvoldoende aan de voorwaarden voor supervisie, namelijk veiligheid en vertrouwen. De ene helft van de medewerkers gaf in gesprekken met de onderzoekers hierover terug dat de ingekochte supervisors onvoldoende gestart waren bij de basis, namelijk opbouwen van vertrouwen en een relatie om überhaupt met supervisie te kunnen starten. Een ander deel van de medewerkers gaf aan dat de zbiw-ers onvoldoende open stonden voor de geboden supervisie en dat de supervisie daarmee niet van de grond kon komen. De waarheid zal ergens in het midden liggen. Gegeven was dat de supervisie niet tot stand kwam, waarop het traject door de managers is stil gelegd. Ook zij hechten groot belang aan vertrouwen in het team, en zijn op zoek naar een andere manier om hieraan bij te dragen. Zij hebben ervoor gekozen om iedere medewerker individuele coaching aan te bieden; in de periode van dit Tussenoverleg werd deze

individuele coaching opgestart. Daarnaast is investering in ‘het team’ nodig als voorwaarde om binnen detentie de verandering te kunnen realiseren naar op herstel en re-integratie gericht werken.

In het Tussenoverleg is besloten dat de onderzoekers, in afstemming met de managers, gedragswetenschapper en reclasseringswerker, twee teambrede focusgroepen wijden aan het team (zie voor de focus- en ontwikkelgroepen Paragraaf 4.4 en uitgebreider in Bijlage 8). Doel van de twee focusgroepen was om bij te dragen aan de ervaring een complementair team te zijn, dat zich bewust is van de eigen en elkaars krachten en van de meerwaarde van het hebben van meerdere elkaar aanvullende krachten binnen het team, en dat zich dermate vertrouwt voelt met elkaar dat zij open staan voor het vragen, aanbieden en ontvangen van onderlinge steun. De twee focusgroepen kenden een voorzichtige opbouw, maar werden wel persoonlijk. Als centraal thema kwam een gedeelde drijfveer naar voren: het willen ondersteunen van de deelnemers die een achterstand in hun leven hebben, maar een beter leven en succesvolle re-integratie verdienen. Ook bleek inderdaad sprake van vele talenten en krachten binnen het team en werd gezamenlijk geconstateerd dat je als team juist de diversiteit aan krachten, ervaring en persoonlijkheden nodig hebt. De focusgroepen hebben hun vruchten afgeworpen en hebben bijgedragen aan een basisgevoel binnen het team, waarin men steeds meer open kan staan voor samenwerking en waarin elkaar om hulp vragen of aanvullen als kracht, en niet als zwakte, wordt gezien.

Hiernaast werd vanuit het team zelf ook op het team(gevoel) geïnvesteerd door middel van het bieden van steeds meer duidelijkheid in processen en het samen evalueren van casuïstiek. Gezamenlijk resultaat anno maart 2023 is, zo constateren de onderzoekers tijdens de meer recente bezoeken aan Huis van Herstel en aanwezigheid bij teamoverleggen, dat het team zich meer verbonden voelt, dat er meer bewustzijn is van elkaars krachten en drijfveren en van de visie dat je als teamleden elkaar aanvult en op elkaar mag vertrouwen. Hiermee is een mooie basis gelegd voor een stevig team, dat samen de verandering van de nieuwe werkwijze aangaat.

In het Tussenoverleg is met elkaar geconstateerd dat het ook belangrijk is dat de medewerkers nog meer een gezamenlijk besef hebben van ‘de mens achter de crimineel’. Welke geschiedenissen hebben de deelnemers, welke levensbehoeften hebben zij, en welke krachten en mogelijkheden tot verandering zijn er? Hierop reflecteren vanuit het perspectief van een ervaringsdeskundige ondersteunt bij een diep besef van voor wie Huis van Herstel is opgericht. Dit gezamenlijk onderkennen maakt de medewerkers er nog meer van doordrongen van hun gezamenlijke drijfveer. Dit gezamenlijk besef is niet alleen voor de medewerkers van Huis van Herstel, maar ook voor de samenwerkingspartners in de Netwerkorganisatie of de keten van belang. Deze constatering heeft geleid tot een inspiratiesessie (zie Paragraaf 4.4 en uitgebreider in Bijlage 8) waarin de film van het levensverhaal van Toon Walravens vertoond werd aan het gehele team van Huis van Herstel en de belangrijke netwerk- en ketenpartners. Na het samen kijken van de film volgde een gezamenlijk gesprek met de zaal en Toon Walravens.

### *Ervaringsdeskundigheid*

Vanuit het onderzoek is tevens ingebracht te overwegen om te investeren in de inzet van geschoolde ervaringsdeskundige(n) en deze een vaste plek te geven in het aanbod binnen Huis van Herstel. Uit diverse studies blijken positieve effecten van een ervaringsdeskundige. Deze effecten omvatten onder andere een toename van hoop, empowerment en zelfrespect bij de cliënt en ook een verbeterde betrokkenheid bij de behandeling door de cliënt<sup>191</sup>. Ook in het forensisch veld zien we steeds vaker de inzet van een ervaringsdeskundige<sup>192</sup>. Ervaringsdeskundigheid sluit goed aan bij het responsiviteitsbeginsel binnen het RNR-model. Immers, om gedragsverandering te bereiken is een sterke relatie of werkalliantie tussen cliënt en professional belangrijk. In een later gesprek tussen onderzoekers en management werd besproken dat de invulling van een ervaringsdeskundige zbiw-functie, waarmee in de GGZ reeds ervaring is opgedaan, vermoedelijk de meest geëigende plek is. In de desistance (het afscheid nemen van een criminele carrière) literatuur is uitgebreid geschreven over



de positieve effecten van het contact met ervaringsdeskundigen en het hebben van (bij voorkeur ervaringsdeskundige) rolmodellen op het afscheid nemen van een criminele carrière. In 2020 publiceerde Nixon<sup>193</sup> een kwalitatief onderzoek op basis van interviews onder gedetineerden/reclassanten en stafleden. Uit haar onderzoek kwam naar voren dat ervaringsdeskundigen een positief rolmodel kunnen zijn voor daders. Ervaringsdeskundigen zijn 'experts by experience', en zij gebruiken hun eigen ervaringen van desistance om anderen te inspireren en hoop te geven. Aanbeveling is te exploreren hoe deze functie kan worden ingericht en welke deskundigheidseisen gelden. Hier zal een focus- of ontwikkelgroep aan worden gewijd.

#### 4.4 Focus- en Ontwikkelgroepen: met het oog op praktijkontwikkeling

Focus- en ontwikkelgroepen vormen naast literatuuronderzoek het hart van praktijkontwikkeling. Belangrijk doel van het actieonderzoek is het optimaliseren van de huidige werkwijze van Huis van Herstel. Focus- en ontwikkelgroepen ondersteunen hierbij. Eigenlijk zijn ontwikkelgroepen hier bedoeld als focusgroepen van beperkte omvang, met een klein aantal deelnemers (circa 5). Doel van de focus- en ontwikkelgroepen is met elkaar te leren over en te reflecteren op een thema en aan de hand daarvan inzichten te genereren die gebruikt kunnen worden bij het verder optimaliseren van de werkwijze. In de focus- en ontwikkelgroepen wordt diepgaand inzicht verworven in bepaalde aspecten/thema's met betrekking tot de werkprocessen, werkzame elementen, knelpunten en randvoorwaarden. In de focus- en ontwikkelgroepen wordt tevens kennis door de onderzoekers of genodigden (experts) gedeeld. De thema's die in de focus- en ontwikkelgroepen centraal staan zijn gekozen op twee manieren: sommige thema's zijn gekozen omdat uit observatie van de onderzoekers en gesprekken met medewerkers, deelnemers en/of management naar voren kwam dat het belangrijk is om samen bij deze thema's stil te staan. Andere thema's zijn gekozen omdat op grond van literatuur bekend is dat dit belangrijke aspecten zijn waar het een op herstel en re-integratie gerichte werkwijze binnen een gedwongen en deels intramuraal kader betreft, waar mensen samenwerken en waar wordt gewerkt aan een delictvrije toekomst van de deelnemers die delicten gepleegd hebben. In de focus- en werkgroepen wordt een start gemaakt met de uitwerking van elementen van de werkwijze. Focus- en ontwikkelgroepen representeren de kern van actieonderzoek perfect: het onderzoek laat zich voeden door de praktijk en de praktijk laat zich voeden door het onderzoek. Uiteindelijk ontstaat zo een op wetenschap en ervaringskennis gebaseerde werkwijze.

In principe nemen de leden van de Projectgroep onderzoek deel aan de focus- en ontwikkelgroepen: programmamanager, operationeel manager, gedragswetenschapper, reclasseringsmedewerker, casemanager, senior zbiw-er en zbiw-er. Op basis van het gekozen thema, de observaties en ontwikkelingen in de praktijk, en soms ook vanwege rooster-technische redenen, wordt echter per focus- of ontwikkelgroep besloten welke werkvorm passend is en welke professionals worden betrokken. De samenstelling van en het aantal deelnemers per focus- en ontwikkelgroep verschilt daarom per thema. Voordeel is dat op deze manier alle medewerkers van Huis van Herstel betrokken zijn bij praktijkontwikkeling. Basis is echter dat bij ieder thema de gedragswetenschapper betrokken wordt, zij heeft het overall overzicht van wat er binnen Huis van Herstel gebeurt. Voorafgaande aan iedere focus- of ontwikkelgroep wordt in afstemming met afgevaardigden van de Projectgroep onderzoek het thema vastgesteld en in veel gevallen in grove lijnen ook de werkvorm, opdat de invulling ervan aansluit bij de behoeften van de medewerkers en bij de ontwikkelingen in de praktijk. Deze afstemming vindt tenminste altijd plaats met de gedragswetenschapper, de reclasseringsmedewerker en de programmamanager Huis van Herstel.

Een aantal focus- en ontwikkelgroepen heeft reeds plaatsgevonden. Tevens staat een aantal focus- en ontwikkelgroepen op de agenda. Daarnaast zijn er thema's die nog in een focus- of ontwikkelgroep aan de orde zullen gaan komen. Deze bijeenkomsten worden in de loop van 2023 en 2024 belegd. Er

bestaat ook gedeeltelijke overlap tussen de gedetecteerde thema's. Tabel 4.1 geeft een overzicht van de focus- en ontwikkelgroepen.

Bij methodiekontwikkeling is een belangrijke eerste stap om met elkaar, het team, het management en de actie-onderzoekers stil te staan bij een gezamenlijk gedragen visie: waartoe ontwikkelen wij de werkwijze? Het eerste thema van de focusgroepen (zie Tabel 4.1) was daarom de Centrale uitgangspunten van Huis van Herstel samen met de Projectgroep te formuleren. Zo wordt voor iedereen kernachtig de visie samengevat. Een eerste conceptversie van de centrale uitgangspunten is gereed. Later in het project wordt deze conceptversie verder aangevuld en aangepast op basis van nieuwe inzichten en verdergaande optimalisering van de werkwijze. Daarna worden de uitgangspunten ook afgestemd met de Netwerkpartners. Aan een gezamenlijke visie en gedeelde en doorleefde ambitie binnen de Netwerkorganisatie is vanuit het actieonderzoek ook bijgedragen in de vorm van een Inspiratiesessie rond het levensverhaal van een ervaringsdeskundige met wie de aanwezigen tevens in gesprek gingen (zie Tabel 4.1).

Een logische vervolgstap bij methodiekontwikkeling is voorts om de inhoud in te duiken: welke methoden, elementen en tools zijn nodig om samen met de reeds ingezette basismethode Krachtwerk de werkwijze te vormen? Al snel merkten we als onderzoekers dat, voordat we daadwerkelijk met het hele team konden gaan bouwen aan de werkwijze gericht op herstel en re-integratie, eerst investering in het team zelf nodig was. In het Tussenoverleg tussen de onderzoekers en managers Huis van Herstel in september 2022 is deze constatering uitvoering besproken (zie Paragraaf 4.3). Een belangrijke conclusie vanuit het actieonderzoek is dat een effectieve werkwijze niet kan ontstaan zonder een effectief en goed functionerend team. Het team brengt immers de werkwijze in de praktijk. Onderdeel van een op herstel en re-integratie gerichte werkwijze is dan ook aan de cultuuromslag met het team aandacht te besteden. Daarom is ervoor gekozen om in twee focusgroepen (zie Paragraaf 4.4 en Bijlage 8) teambreed bij de cultuurverandering en wat dit vraagt van het team, stil te staan.

Tabel 4.1 geeft een beknopt overzicht van de focus- en ontwikkelgroepen die reeds plaatsvonden en die staan gepland. Wanneer een thema in een focus- of ontwikkelgroep reeds aan de orde is geweest, betekent dat niet dat het thema is afgerond. In sommige gevallen zullen vervolgbijeenkomsten nodig zijn om het thema verder te exploreren en/of een start te kunnen maken met de daadwerkelijke ontwikkeling van een handreiking, tool, training of anderszins. Ook geeft de tabel een overzicht van thema's die nog een focus- of ontwikkelgroep vragen. In Bijlage 8 worden de focus- en ontwikkelgroepen en bijbehorende trajecten die reeds plaatsvonden of zijn ingezet, uitvoeriger beschreven. Het is raadzaam deze bijlage te lezen, opdat een goed inzicht kan worden verkregen in de achtergrond, het doel en de activiteiten van de focus- en ontwikkelgroepen. Zie ook Hoofdstuk 11.

Er zijn meerdere vormen van focus- en ontwikkelgroepen:

- FG: focusgroep met de oorspronkelijk aangewezen Projectgroep onderzoek.
- FG-teambreed: focusgroep met alle medewerkers van Huis van Herstel samen.
- FG-experts: focusgroep met speciaal daartoe uitgenodigde deskundigen en professionals van binnen en buiten Huis van Herstel.
- Ontwikkelgroep (OG): ontwikkeling en overleg in kleiner verband.
- Inspiratiesessie (ISP): aanwezig medewerkers Huis van Herstel en netwerk/ketenpartners.

Tabel 4.1. Overzicht bijeenkomsten in het kader van het actieonderzoek Huis van Herstel

Datum	Vorm	Thema	Doel	Achtergrond	Opbrengsten d.d. maart 2023	Vervolg-acties	Tool/training/ Middel i.o.
29-10-22 25-11-22 16-12-22	FG Schriftelijk Schriftelijk	Centrale uitgangspunten	Gezamenlijke taal: samenvatting van de visie en werkwijze van Huis van Herstel. Reflectie hierop kan kwaliteit van uitvoering optimaliseren.	Observaties en gesprekken met medewerkers. Theorie veranderprocessen.	In concept 11 uitgangspunten op 3 niveaus: gericht op de begeleiding van de deelnemer, op interne samenwerking en op de Netwerkorganisatie.	FG eind 2023: aanpassing concept uitgangspunten n.a.v. doorontwikkelde werkwijze. Streven: in 2024 definitieve uitgangspunten, ook onderschreven door Netwerkorganisatie. Ontwikkeling Reflectietool.	-Lijst met 8-10 uitgangspunten die richting geven aan medewerkers Huis van Herstel, netwerkpartners en deelnemers. - Reflectietool (als onderdeel werkwijze).
01-12-22 12-01-23	FG-team FG-team	Complementair team	Complementair team, dat elkaar (h)erkent in elkaars drijfveren en elkaar aanvult met een open houding gebaseerd op vertrouwen.	Observaties en gesprekken met medewerkers. Theorie veranderprocessen.	Er is meer teamgevoel ontstaan en begrip van elkaars drijfveren en krachten. Er ligt een basis om de veranderopdracht richting op herstel en re- integratie gerichte detentie vorm te geven. TeamKrachtbesprekingen (TKB's) horen daarbij.	TKB's zijn ingevoerd. Doel is dit structureel te doen. Vertrouwen binnen het team ondersteunt een effectieve uitvoering. Individuele coaching en inter-/supervisie worden georganiseerd/ingekocht door management Huis van Herstel.	-Als voorwaarde voor op herstel en re- integratiegericht werken in een detentieomgeving wordt in de blauwdruk als randvoorwaarde opgenomen investering in het team.
09-02-23 09-03-23	IS FG-team	Doorleef de deelnemer	Diep besef van wat een deelnemer nodig heeft voor zijn herstel. Uiteindelijk doel is een gezamenlijk doorleefd ambitieniveau binnen het team en de Netwerkorganisatie Huis van Herstel.	Observaties en gesprekken met medewerkers.	Dieper en gezamenlijk doorleefd besef van wat herstel inhoudt en een gezamenlijk doorleefde ambitie de deelnemer te ondersteunen bij zijn herstel.	Behoefte uitwerking van: -Behandel/ondersteuning – veiligheid paradox. -Beleid rond (tijdelijke) terugval als onderdeel van herstelproces, passend bij geldende sanctiekader DJI. -Mogelijkheden inzet ervaringsdeskundigheid en inspiratiesessies. -Mogelijkheden groei naar ervarings-deskundigheid van deelnemers zelf.	-Voor het invoeren van een op herstel en re- integratie gerichte detentie geldt het gezamenlijk reflecteren op een film/verhaal samen met een ervaringsdeskundige als standaard interventie. -Uitwerking in beleid en werkwijze van de vier ontwikkelvragen in de kolom Vervolg-acties.

Datum	Vorm	Thema	Doel	Achtergrond	Opbrengsten d.d. maart 2023	Vervolg-acties	Tool/training/Middel i.o.
01-11-22 24-11-22 23-02-23 29-03-23	OG OG OG OG	Actieplan (doelen en eigenaarschap deelnemers)	Toegenomen eigenaarschap en motivatie om aan de persoonlijke (levens-) doelen te werken.	Observaties en Theorie RNR en GLM	Input en ideeën voor doorontwikkeling van huidig actieplan, deels uitprobeerde. Gespreksonderwerp is nu: combineren met een evt. groepsaanbod gericht op de levensdoelen.	Juni 2023: OG met Transforme over optie groepsaanbod Positief Levensplan voor Huis van Herstel. Volgt: gesprek of deelnemer zelf voorzitter kan zijn van trajectgesprek. En exploratie inzet ervaringsdeskundige. En overdragen nieuwe actieplan en handreiking aan hele team.	-Persoonlijk actieplan plus handreiking voor mentoren. -Evt. gecombineerd met een groepsaanpak rond levensdoelen, waarbij aandacht is voor continuïteit (en evt. verbinding met ervaringsdeskundige).
09-03-23	OG	Eindevaluatie met het team per casus bij uitstroom	Format en processen voor standaard evalueren van een traject na uitstroom. Om als team te leren van trajecten gericht op kwaliteit en borging van de werkwijze.	Observaties	Er ligt een format voor standaard evaluatie en deze is reeds gepilot; standaard evaluatie door de 2 mentoren en gedragswetenschapper is ingegaan per maart 2023.	Standaard evaluatie bij uitstroom. Na verloop van tijd inventariseren of het format bijstelling behoeft. Tevens dienen de eindevaluaties als input voor doorontwikkeling van de werkwijze.	-Format voor standaard evaluatie bij uitstroom.
03-04-23	FG-experts	Leefklimaat	Een op herstel en re-integratie gericht leefklimaat binnen de detentiecontext.	Observaties en Theorie (Literatuuroverzicht Leefklimaat)	(03-04-2023) Met enkele disciplines uit Huis van Herstel, opleiders en wetenschappers is een inventarisatie gemaakt van de elementen voor een op herstel en re-integratie gericht leefklimaat in detentie.	O.b.v. resultaten focusgroep 03-04-2023 worden de benodigde elementen leefklimaat vastgesteld. Vervolgens volgt uitwerking van het leefklimaat, incl. een raamwerk voor een opleidingsaanbod. Er wordt een Reflectietool ontwikkeld.	-Een op herstel en re-integratiegericht leefklimaat, incl. opleidingsaanbod (raamwerk) en Reflectietool.
09-03-23 13-04-23	OG OG	Sanctiekader (handreiking toepassing daarvan)	Handreiking van een bij herstel passende wijze van - toepassen van - het sanctiekader.	Observaties, casuïstiek en Theorie over desistance	Eerste exploratie op mogelijkheden.	Nadere exploratie en nieuwe bijeenkomst OG.	-Handreiking van een bij herstel passende wijze van - toepassen van - het sanctiekader.

<b>Gepland:</b>							
<b>Datum</b>	<b>Vorm</b>	<b>Thema</b>	<b>Doel</b>	<b>Achtergrond</b>	<b>Opbrengsten d.d. maart 2023</b>	<b>Vervolg-acties</b>	<b>Tool/training/ Middel i.o.</b>
06-06-23 08-06-23	ISP ISP	Continuïteit in de keten rond uitstroom	A.d.h.v. lezing over wetenschappelijke inzichten effectiviteit continuïteit en een werkvorm rond actieplan, waarvoor alle netwerk-/ketenpartners zich verantwoordelijk voelen.	Observaties en Theorie over nazorg/continuïteit	Vindt nog plaats op 06-06-23 en 08-06-23.	Nog n.v.t.	-Handreiking continuïteit rond samenwerking tussen Huis van Herstel en de keten/netwerk gericht op continuïteit rond en na uitstroom.
<b>In te plannen:</b>							
Behandel/ondersteuning – Veiligheid paradox Manier van beveiligen (relationele veiligheid) Forensische scherpste Fasering (evt. overlap met Sanctiekader) Dagstructuur/programma Verlofbeleid Activerende omgeving Zingevende activiteiten Risico's na terugkeer in de m'pij: beleid en aanpak Ervaringsdeskundigheid Methodisch gezinsgericht werken ('vadervleugel') Herstel met slachtoffer/slachtofferbewustzijn Herstel met maatschappij							

\*Zie voor een uitgebreide toelichting op de focus- en ontwikkelgroepen Bijlage 8.

Niet alleen observaties en informele contactmomenten, literatuuronderzoek en input en reflectie in focus- en ontwikkelgroepen geven inzicht voor praktijkontwikkeling, ook worden vragenlijsten en semi-gestructureerde interviews bij deelnemers en professionals afgenomen om input mee te verzamelen met het oog op praktijkontwikkeling. Daarnaast wordt hierover informatie verzameld bij samenwerkingspartners in de Netwerkorganisatie of de keten.

In de vragenlijsten en interviews wordt tevens informatie verzameld over de achtergrond van deelnemers, hun re-integratiedoelen en het verloop daarop. Bij medewerkers wordt informatie verzameld over onder meer hun vooropleiding en scholing.

## 4.5 Dataverzameling deelnemers

### *Informatievoorziening en toestemming*

Informatie bij deelnemers kan enkel worden verzameld na schriftelijke toestemming van de deelnemer zelf. Gewerkt wordt met *informed consent*: voordat een deelnemer zijn schriftelijke toestemming voor deelname aan het onderzoek geeft, wordt hij uitgebreid over het onderzoek geïnformeerd, zowel mondeling als schriftelijk. Hiertoe zijn een Informatiebrief en een Toestemmingsformulier opgesteld (zie Bijlage 3). Over de inhoud van de Informatiebrief en het Toestemmingsformulier voor deelnemers is afgestemd met de privacy officer en de functionaris gegevensbescherming van Hogeschool Rotterdam. Vervolgens hebben de onderzoekers de inhoud in zo begrijpelijk mogelijke taal gevat. Er zijn veel zaken die in de brief en het formulier aan de orde moeten komen. De brief en het formulier zijn daarom mogelijk toch complex voor enkele deelnemers om geheel te doorgronden. Daarom is ervoor gekozen de deelnemers schriftelijk de informatie te overhandigen, maar ook mondeling de inhoud van het brief en het formulier toe te lichten. Dit gebeurt door de onderzoekers, in afstemming met de mentoren van de deelnemers.

De dataverzameling kon plaatsvinden vanaf het moment dat de onderzoekers positieve beoordeling ontvingen van de Ethische Commissie Onderzoek (ECO) en de stappen rond toestemming die daarop konden volgen waren afgerond. Dat houdt in dat het vragen van toestemming aan de deelnemers van Huis van Herstel vanaf oktober 2022 van start kon gaan. Begin oktober 2022 hebben de onderzoekers het personeel van Huis van Herstel voorgelicht over de Informatiebrief en het Toestemmingsformulier voor de deelnemers. Vanaf dat moment worden alle deelnemers die verblijven in Huis van Herstel door de onderzoekers benaderd voor hun medewerking en toestemming aan het onderzoek.

In de periode oktober 2022 tot en met maart 2023 konden we 10 deelnemers in Huis van Herstel met deze vraag benaderen. Negen van hen gaven toestemming voor deelname aan het onderzoek. Zij vulden een Toestemmingsformulier in.

**Tabel 4.2. Aantal deelnemers dat toestemming geeft voor onderzoek (n).**

	Deelnemers benaderd gedurende verblijf bij HvH
Aantal benaderd (per oktober 2022)	10
Aantal dat toestemming geeft	9

Eén van de benaderde deelnemers gaf geen toestemming. De reden daarvoor was, zo gaf deze deelnemer aan, dat hij te negatief was over Huis van Herstel en hij wilde dat niet delen. We hebben deze deelnemer twee keer hiervoor benaderd en hij veranderde niet van mening.

Zodoende hebben negen van de tien benaderde deelnemers hun toestemming gegeven.

### *Dossier: ontwikkeling op re-integratiedoelen en basisvoorwaarden re-integratie*

In afstemming met de casemanagers van Huis van Herstel is een overzicht gemaakt van relevante gegevens die over de deelnemers worden verzameld op basis van het dossier: leeftijdsrange,



gezinssamenstelling, huisvesting, voorgeschiedenis, detentieduur, re-integratiedoelen en ontwikkeling daarop, ID-bewijs, schulden, zorg, et cetera. Met deze gegevens wordt een indruk gekregen van de achtergrond van de deelnemers, de doelen waar zij aan werken en de ontwikkeling op de doelen, en ook in hoeverre deelnemers voldoen aan de vijf basisvoorwaarden voor re-integratie die tweejaarlijks landelijk door het WODC in kaart worden gebracht. Tevens worden zaken in kaart gebracht met betrekking tot regime na uitstroom, betrokken ketenpartners tijdens verblijf en na uitstroom, en of er sprake is van incidenten, recidive en evt. (tijdelijke) terugplaatsing tijdens verblijf bij Huis van Herstel. Voor een overzicht van de gegevens die op basis van de dossiers worden verzameld, zie Bijlage 4. De gegevens worden tijdens verblijf en bij uitstroom verzameld. De gegevens uit het dossier van een deelnemer kunnen enkel worden ingezien en voor het onderzoek worden gebruikt na schriftelijke toestemming van de deelnemer zelf.

*Recidive: algemene recidive en recidive in detentie*

In onderzoek naar de opbrengsten van innovaties in detentie- of in strafrechtelijke context geldt in veel gevallen recidive als uitkomstmaat. In ons actieonderzoek wordt eveneens de recidive in kaart gebracht. Nagegaan wordt in hoeverre er binnen 1 en bij voorkeur eveneens binnen 2 jaar na uitstroom sprake is van recidive (algemeen en in detentie). Deze gegevens worden enkel gebruikt na schriftelijke toestemming van de deelnemer zelf.

*Recidivegegevens* - Na uitstroom uit Huis van Herstel kunnen de (oud-)deelnemers enkel handmatig in de systemen worden gevolgd via de nazorgcoördinator van de gemeente waar de deelnemer naar uitstroomt of van de gemeente die het laatst bij Huis van Herstel bekend is. De recidivecijfers die de onderzoekers op deze wijze uit de systemen kunnen halen representeren enkel de recidive in detentie, oftewel of de oud-deelnemer weer een overtreding heeft gemaakt waarvoor hij naar de gevangenis moet. Overtredingen, meldingen bij de politie, et cetera komen in deze cijfers niet terug. Daarom is met het WODC overlegd om na te gaan of voor het in kaart brengen van deze algemene recidivecijfers gebruik kan worden gemaakt van de Onderzoek- en Beleidsdatabase Justitiële Documentatie (OBJD), een database ontwikkeld voor de Recidivemonitor. Om binnen de onderzoekstermijn van onderhavig actieonderzoek te onderzoeken of een (oud-)deelnemer terugvalt in crimineel gedrag leent de OBJD zich niet. Het WODC geeft aan dat sprake is van een vertragingseffect in de OBJD van twee jaar. Dit zou betekenen dat op zijn vroegst vanaf 2024 betrouwbaar recidive kan worden gemeten met data uit de OBJD voor deelnemers die in 2022 instroomden. Het WODC adviseert om recidive op basis van politiegegevens in kaart te brengen. Daar wordt het vertragingseffect minder groot verwacht. De onderzoekers zijn momenteel in overleg met het Parket Generaal (PaG) omtrent de toestemming voor verstrekking van politiegegevens rond recidive. Vooral nog is onzeker of deze toestemming verkregen wordt. De aanvraagprocedure loopt nog.

*Nuancering* - We willen benadrukken dat het gebruik van recidivecijfers als uitkomstmaat slechts in beperkt mate indicatief is voor de kwaliteit van de werkwijze. Een aantal argumenten ligt hieraan ten grondslag. Weisburd en collega's<sup>194</sup> vonden op basis van een meta-analyse van 308 studies een duidelijke relatie tussen de gebruikte onderzoeksdesigns en de uitkomsten: hoe kritischer het gebruikte onderzoeksdesign (d.w.z. hoe hoger de interne validiteit) des te geringer de gevonden effecten op recidive. Ook Wartna<sup>195</sup> waarschuwde voor een te groot optimisme wat betreft de bevindingen op recidive in interventieonderzoek, voor een belangrijk deel te verklaren vanuit de kwaliteit van beschikbaar onderzoek. Recidive als uitkomstmaat heeft maar beperkte zeggingskracht. Recidive is sterk afhankelijk van de context waarin een ex-gedetineerde verblijft. In effect-onderzoek wordt met een bepaalde 'time at risk' gewerkt. In die 'time at risk' kan van alles voorvallen (zowel binnen als buiten de invloedssfeer van de persoon) wat reden voor terugval kan zijn zonder dat dit gelinkt kan worden aan de eerder uitgevoerde interventie. De complexiteit van crimineel gedrag en het aantal factoren dat crimineel gedrag veroorzaakt, impliceert dan ook dat strafrechtelijk (preventie-)beleid maar ook penitentiaire inrichtingen, reclassering en andere organisaties die belast zijn met de

uitvoering van sancties en maatregelen, niet volledig kunnen worden ‘afgerekend’ op het realiseren van recidivebeperking<sup>196</sup>. Er is geen een-op-een koppeling van recidive met een specifieke maatregel mogelijk<sup>197</sup>. Wel duiden, volgens de Factsheet Recidive als maat voor effectiviteit van de NSCR<sup>198</sup>, beschikbare kleine studies erop dat maatregelen die alternatief gedrag bevorderen, behandeling van verslavings- en zedenproblematiek, agressieregulatie en systeemgerichte interventies en nazorg na detentie succesvoller zijn in het terugdringen van recidive dan maatregelen die alleen straffen.

Een belangrijke kanttekening bij onderhavig actieonderzoek betreft het What works-principe ‘integriteit’. De werkwijze Huis van Herstel is gedurende het actieonderzoek in ontwikkeling. In een WODC rapport uit 2013 plaatsen Wartna en collega’s<sup>199</sup> kanttekeningen bij recidivestudies naar interventies die zich gedurende de onderzoeksperiode nog ontwikkelen. De kwaliteit van dergelijk onderzoek voldoet hiermee niet aan de eisen van deugdelijk effect-onderzoek. Tevens is daarvoor een controlegroep nodig. Het besef dat goed recidiveonderzoek tijd kost dringt steeds verder door en onderzoek naar de effecten van strafrechtelijke interventies vindt steeds vaker stapsgewijs plaats. Na de fase waarin de opzet van een programma tegen het licht wordt gehouden en de procesevaluatie waarin de eerste stappen in de uitvoering met onderzoek worden begeleid, volgt de periode waarin de effecten van de interventie worden gemeten: eerst in termen van de onmiddellijke ‘behandel- of programmadoelen’ en pas later in termen van recidive<sup>200 201</sup>. Bij de interpretatie van de recidivecijfers in ons onderzoek is nuancering daarom belangrijk. Het recidiveonderzoek kan niet al een uitspraak doen over de effectiviteit van een programma-integer uitgevoerde werkwijze Huis van Herstel, aangezien kenmerk van actieonderzoek juist is, dat de werkwijze nog in ontwikkeling is en daarmee ook de uitvoering ervan niet in elke fase van het onderzoek op identieke wijze kan gebeuren. In de termen van Wartna<sup>202</sup> zou recidiveonderzoek pas moeten plaatsvinden na het doen van kwalitatief onderzoek waarin de aandacht uitgaat naar de mechanismen die met de interventie in werking worden gezet en die op individueel niveau tot een verlaging van de kans op recidive zouden moeten leiden. Pas in de volgende fase is recidiveonderzoek passend.

Een stap daaraan voorafgaand is onderzoek naar de resultaten op de zgn. ‘programmadoelen’, in het geval van het onderzoek naar Huis van Herstel gaat het hier om de mate waarin de re-integratiedoelen van de deelnemers behaald worden. Een groot deel van het risico op recidive houdt immers verband met de ontwikkeling op deze doelen. Recent onderzoek van Van Beek<sup>203</sup> bevestigt bijvoorbeeld dat de omvang van schulden bij reclasseringscliënten groot is en dat schulden resocialisatie belemmeren en het risico op recidive doen toenemen. De relatie tussen schulden en recidive is echter complex. Schulden en delictgedrag hangen niet alleen direct samen, maar zijn ook aan elkaar gerelateerd door een complex samenspel van problemen op verschillende levensdomeinen, zoals problemen in de jeugd, met betrekking tot opleiding en werk en aangaande mentale en fysieke gezondheid. Gezien de sterke samenhang van schulden met problemen op andere levensdomeinen, is systematische samenwerking tussen professionals vanuit verschillende disciplines dan ook nodig om cliënten adequaat te kunnen begeleiden. Deze samenwerking ontbreekt dikwijls of is (voor cliënten) ingewikkeld<sup>204</sup>. Huis van Herstel tracht middels de Netwerkorganisatie en nauwe samenwerking in de keten risico’s rond schulden, huisvesting en inkomen bij de deelnemers zo klein mogelijk te maken om daarmee bij te dragen aan het verminderen van de kans op recidive. Ook hier geldt echter, dat de complexiteit van crimineel gedrag en het aantal factoren dat crimineel gedrag veroorzaakt, impliceert dat strafrechtelijk beleid (...) en maatregelen niet volledig kunnen worden ‘afgerekend’ op het realiseren van recidivebeperking<sup>205</sup>. Het is daarom, en ook gezien de hierboven genoemde nuanceringen bij recidiveonderzoek, voor het vaststellen van de kwaliteit van de werkwijze van Huis van Herstel met name informatief om na te gaan of de re-integratiedoelen rond huisvesting, werk, schulden en inkomen, inclusief de vijf basisvoorwaarden voor re-integratie, worden behaald. Bovendien is een groot deel van de deelnemers van Huis van Herstel ten tijde van oplevering van de Eindrapportage in 2026 nog niet 1 of 2 jaar uitgestroomd en zij kunnen derhalve in het recidiveonderzoek niet worden meegenomen. Het recidiveonderzoek zal dan ook slechts een deel van de onderzoeksgroep betreffen. Voor het actieonderzoek Huis van Herstel is het dan ook met name zinvol

dat de evaluatie zich concentreert op de vraag of re-integratiedoelen en de basisvoorwaarden voor re-integratie zijn behaald. Een aanbeveling kan daarnaast zijn het onderzoek naar effecten op recidive langer te laten doorlopen dan de projectperiode, opdat ook deelnemers die in de loop van 2025 instromen nog kunnen meegenomen in het onderzoek naar recidive.

Het onderzoek naar recidive kan vooral een kwalitatieve meerwaarde hebben om zicht te krijgen op de redenen waarom een (oud-)deelnemer van Huis van Herstel (eventueel) weer de fout in is gegaan: ontbrak er iets in de werkwijze, zijn bepaalde basisvoorwaarden toch onvoldoende behaald of konden deze na uitstroom niet behouden blijven? Evaluatie hiervan geeft waardevolle informatie voor de procesevaluatie en eventuele verdere finetuning of bijstelling van de ontwikkelde werkwijze.

Om genoemde redenen hechten wij in dit actieonderzoek vooral waarde aan de onderzoeksuitkomsten rond de mate waarin deelnemers hun re-integratiedoelen en de basisvoorwaarden voor re-integratie behalen en aan de kwalitatieve analyse van de situatie van oud-deelnemers mochten zij recidiveren. In ons onderzoek nemen wij daarom als nieuwe onderzoeksactiviteit op: een kwalitatieve analyse van recidives. Op voorhand is niet te zeggen bij hoeveel oud-deelnemers recidive aan de orde zal zijn. Deze kwalitatieve analyse zullen wij in het kader van het actieonderzoek uitvoeren bij maximaal 5 oud-deelnemers met recidive. Een voorbehoud is hier voorlopig op zijn plaats. Onderzocht zal eerst worden of deze kwalitatieve analyse kan. Kwesties rond AVG/specifieke toestemming dienen hiervoor zorgvuldig te worden uitgezocht.

*Eventueel (\*onder voorbehoud van mogelijkheid AVG/specifieke toestemming):*

*Kwalitatieve analyse bij recidive (maximaal bij 5 recidive-gevallen<sup>4</sup>)*

Bij maximaal 5 oud-deelnemers bij wie (eventueel) sprake is van recidive (algemeen of in detentie) wordt een kwalitatieve analyse uitgevoerd door de onderzoekers en betrokken zbw-ers (mentoren), gedragswetenschapper, casemanager, reclasseringswerker, operationeel manager en evt. behandelaar en/of professional die de oud-deelnemer ondersteunt in de periode na uitstroom. Als mogelijk wordt ook de oud-deelnemer zelf bij de analyse betrokken. Analyse vindt plaats in geval van recidive gedurende het verblijf bij Huis van Herstel of in de twee jaren na uitstroom. Deze analyse vindt plaats met hulp van een analyse-format (zie Bijlage 7).

De analyse leidt mogelijk tot verbeterpunten en -acties in de werkwijze of samenwerking. Waar nodig worden aanpassingen in de beschrijving van de werkwijze en/of randvoorwaarden doorgevoerd.

We herhalen het voorbehoud rond AVG/specifieke toestemming.

*Semi-gestructureerde interviews met deelnemers*

Er worden semi-gestructureerde interviews gehouden met de deelnemers, waarin hen gevraagd wordt naar verwachtingen en ervaringen bij Huis van Herstel, ervaringen, re-integratiedoelen en hoe Huis van Herstel hen hierbij ondersteunt. Tevens wordt deelnemers gevraagd of zij eventuele verbeterpunten voor Huis van Herstel kunnen benoemen. Ook voor deze interviews is de eerder benoemde toestemming van deelnemers voor deelname aan het onderzoek nodig. De interviews worden gebruikt om met kwalitatieve informatie de gegevens uit de dossiers verder te omkleden. Daarnaast kunnen deelnemers succesfactoren en knelpunten in de werkwijze benoemen, die belangrijk zijn om mee te nemen in de optimalisering van de werkwijze en randvoorwaarden. Streven is iedere deelnemer tenminste éénmaal te spreken tijdens zijn traject bij Huis van Herstel en een jaar na uitstroom uit Huis van Herstel. Na uitstroom wordt nagevraagd hoe het op dat moment met de deelnemer gaat en hoe zijn situatie is rond de re-integratiedoelen. Tevens wordt teruggekeken op de ervaringen bij en ondersteuning door Huis van Herstel. Voor het semi-gestructureerde interview tijdens verblijf en na uitstroom zijn topic-lijsten beschikbaar (zie Bijlage 5 en 6).

<sup>4</sup> Op voorhand is niet te zeggen over er 5 oud-deelnemers zullen zijn met recidive. Recidiveren minder dan 5 oud-deelnemers dan zullen wij ook minder dan 5 kwalitatieve analyses kunnen uitvoeren rond de recidive.

Kanttekening is dat slechts bij een deel van de (oud-)deelnemers het interview na 1 jaar na uitstroom afgenomen kan worden. Immers, dataverzameling gebeurt tot en met september 2025. Daarna vindt analyse en verslaglegging plaats. Dat betekent dat voor deelnemers die uitstromen na oktober 2024 geen interview een jaar na uitstroom kan plaatsvinden binnen de looptijd van het onderzoek.

#### *Eindevaluaties trajecten door mentoren en GW*

In maart 2023 is in het kader van ontwikkeling van de werkwijze Huis van Herstel een formulier ontwikkeld bestemd voor de evaluatie van trajecten na uitstroom uit Huis van Herstel (zie Paragraaf 4.4 en uitgebreidere toelichting in Bijlage 8). Deze evaluatie vindt vanaf maart 2023 standaard plaats door de bij de deelnemer betrokken mentor(en) en de gedragswetenschapper (GW) en wordt schriftelijk vastgelegd. Doel is dat deze evaluatie eraan bijdraagt dat het team leert van afgesloten trajecten én dat medewerkers leren dat evalueren standaard onderdeel is van hun werk. Huis van Herstel is een lerende organisatie. Evaluatie en reflectie helpt bij het realiseren van kwaliteit en is daarom vast onderdeel van de werkwijze. Zie Bijlage 9 voor het format van de eindevaluatie.

Ook voor het onderzoek is deze eindevaluatie informatief. De eindevaluatie levert informatie op omtrent de doelen waaraan deelnemers werken en de mate waarin deze doelen volgens de mentoren en gedragswetenschapper van Huis van Herstel zijn behaald. Tevens levert deze eindevaluatie input op voor de ontwikkeling van de werkwijze. Immers, in de evaluatie wordt ook stil gestaan bij wat in de trajecten goed ging en welke zaken niet goed gingen. Ook worden leer- of ontwikkelvragen geïnventariseerd die naar aanleiding van een traject naar voren zijn gekomen. Daarom wordt vanaf maart 2023 deze eindevaluatie niet enkel beschouwd als element in de werkwijze van Huis van Herstel, maar tevens gebruikt als onderzoeksinstrument in het kader van het actieonderzoek.

#### *PCQ: Leefklimaat*

De blauwdruk van de werkwijze Huis van Herstel is momenteel in volle gang. Ook de ontwikkeling van een op herstel en re-integratie gericht leefklimaat binnen detentie vindt plaats. Hiertoe is reeds gestart met het opstellen van een literatuuroverzicht en heeft een focusgroep met medewerkers van Huis van Herstel, opleiders en wetenschappers op 03 april 2023 plaatsgevonden (zie Paragraaf 4.4 en een uitgebreidere toelichting in Bijlage 8). Verwachting is dat de concept blauwdruk in de loop van 2023 wordt ontwikkeld en dat de eerste vormen van kennisoverdracht en training in de loop van 2023/begin 2024 zullen plaatsvinden. Vanaf oktober 2023 zal het door de deelnemers ervaren leefklimaat worden gekwantificeerd middels de *Prison Climate Questionnaire (PCQ)*<sup>206</sup>, welke eveneens bij grote groepen gedetineerden in Nederland periodiek wordt afgenomen in het kader van het *Life in Custody (LIC)* onderzoek<sup>5</sup>. De PCQ-scores van Huis van Herstel kunnen we derhalve vergelijken met de scores van de n=1051 gedetineerden die in 2022 de PCQ invulden en met de n=1559 gedetineerden die in 2019 de PCQ invulden. De PCQ brengt het leefklimaat in de detentieomgeving in kaart zoals door de gedetineerden wordt ervaren. De PCQ is voor een belangrijk deel gebaseerd op de bevindingen uit het literatuuroverzicht van Boone en collega's<sup>207</sup>, dat tevens een belangrijke basis is voor ons literatuuroverzicht in het kader van op herstel en re-integratie gericht leefklimaat. Het instrument kent goede psychometrische kwaliteiten<sup>208</sup>.

In de periode oktober 2023 tot en met september 2025 (2 jaar) wordt de PCQ bij iedere deelnemer van Huis van Herstel éénmaal afgenomen. Hierover is reeds afgestemd met de ontwikkelaars van de PCQ (persoonlijk contact mevr. Dr. H. Palmen, d.d. 02-02-2023). De ontwikkelaars en de onderzoeksgroep van waaruit de Life in Custody studie plaatsvindt (Universiteit Leiden) hebben ruime ervaring met afname van de PCQ bij gedetineerden. In de meeste gevallen bieden zij de vragenlijst schriftelijk aan en het lukt de meeste gedetineerden ook deze schriftelijk in te vullen. De ontwikkelaars bevelen aan altijd ook mondelinge afname aan te bieden. Als een deelnemer hiervan gebruik wilt maken, dan kan de onderzoeker de vragen mondeling bij de deelnemer afnemen. In overleg met de

<sup>5</sup> <https://www.dji.nl/over-dji/feiten-en-cijfers/cijfers-en-publicaties/leefklimaat-vragenlijst-penitentiaire-inrichtingen>

ontwikkelaars van de PCQ worden de basis-schalen van de PCQ afgenomen en wordt een selectie gemaakt van eventueel relevante aanvullende PCQ-schalen voor afname bij Huis van Herstel.

De PCQ brengt onder andere in kaart de ervaringen van deelnemers op het gebied van autonomie, contacten met medewerkers, contacten met mede-gedetineerden, contacten met de buitenwereld, aandacht voor re-integratie, dagbesteding en veiligheid. In deze Voortgangsrapportage kunnen nog geen resultaten omtrent het Leefklimaat-onderzoek middels de PCQ worden gerapporteerd.

#### *Momenten van dataverzameling deelnemers*

De dataverzameling vindt plaats op de volgende momenten (blauw gearceerde cellen):

**Tabel 4.3. Momenten van dataverzameling bij deelnemers.**

	Verblijf bij HvH	Rond uitstroom	1 jaar na uitstroom	2 jaar na uitstroom
<b>Dossier:</b> achtergrond, delict, doelen en basisvoorwaarden				
<b>Recidive:</b> algemeen en in detentie				
<i>Eventueel (*onder voorbehoud):</i> <b>Kwalitatieve analyse bij recidive</b> (max. 5)				
<b>Semi-gestructureerd interview:</b> doelen, basisvoorwaarden, ervaringen met HvH				
<b>Eindevaluatie trajecten mentoren en GW</b> (per eind maart 2023)				
<b>PCQ:</b> leefklimaat (per oktober 2023)				

De dataverzameling vindt plaats vanaf oktober 2022 tot en met september 2025. Daarna vindt analyse plaats ten behoeve van de Eindrapportage 2026. De grootte van de uiteindelijke onderzoeksgroep waar de analyse op gebaseerd zal zijn, is afhankelijk van de feitelijke instroom van deelnemers in Huis van Herstel en van het aantal deelnemers dat toestemming verleent aan het onderzoek.

Daarnaast hangt het aantal metingen per deelnemer af van het moment van instroom. Een deelnemer die in Huis van Herstel en in het onderzoek, is ingestroomd in bijvoorbeeld december 2022 kan aan meerdere meetmomenten deelnemen dan een deelnemer die instroomt in februari 2025.

#### *Gerealiseerde dataverzameling deelnemers*

Anno 17-04-2023 hebben negen deelnemers schriftelijk toestemming gegeven voor deelname aan het onderzoek. Eén deelnemer gaf geen toestemming. De tabel geeft weer welke data zijn verzameld.

**Tabel 4.4. Verzamelde data deelnemers d.d. 17-04-2023 (n).**

	Verblijf bij HvH	Rond uitstroom	1 jaar na uitstroom	2 jaar na uitstroom
<b>Dossier:</b> achtergrond, delict, doelen en basisvoorwaarden	9	3		
<b>Recidive:</b> algemeen en in detentie	0	0	0	0
<i>Eventueel (*onder voorbehoud):</i> <b>Kwalitatieve analyse bij recidive</b> (max. 5)	0	0	0	0
<b>Semi-gestructureerd interview:</b> doelen, basisvoorwaarden, ervaringen met HvH	8		0	
<b>Eindevaluatie trajecten mentoren en GW</b> (per eind maart 2023)		3		
<b>PCQ:</b> leefklimaat (per oktober 2023)	Nog n.v.t.			

## 4.6 Dataverzameling medewerkers Huis van Herstel

### *Vragenlijst medewerkers T1*

In september 2022 is aan alle medewerkers een Vragenlijst toegezonden. De vragenlijst vraagt naar zaken als opleidingsachtergrond, genoten relevante opleiding, werkervaring en de verwachtingen en ervaringen bij Huis van Herstel en of er verbeter-/leerpunten zijn om het concept Huis van Herstel nog beter neer te kunnen zetten. Voor de vragenlijst verwijzen we naar Bijlage 10.

17 medewerkers vulden de vragenlijst in. De resultaten worden beschreven in Hoofdstuk 6.

### *Vragenlijst medewerkers T2*

Eind 2023 wordt wederom aan alle medewerkers een Vragenlijst toegezonden. De vragenlijst vraagt voor eventueel nieuw aangenomen personeel naar zaken als opleidingsachtergrond, genoten relevante opleiding, werkervaring en de verwachtingen. Voor alle medewerkers wordt gevraagd naar ervaringen bij Huis van Herstel en of er verbeter-/leerpunten m.b.t. het afgelopen jaar.

### *Vragenlijst medewerkers T3*

Ook begin 2025 wordt aan alle medewerkers een Vragenlijst toegezonden. De vragenlijst vraagt voor eventueel nieuw aangenomen personeel naar zaken als opleidingsachtergrond, genoten relevante opleiding, werkervaring en de verwachtingen. Voor alle medewerkers wordt gevraagd naar ervaringen bij Huis van Herstel en of er verbeter-/leerpunten m.b.t. het afgelopen jaar.

### *Vragenlijst na Inspiratiesessie 'Doorleef de deelnemer'*

Op 09-02-2023 vond de Inspiratiesessie 'Doorleef de deelnemer' plaats in het filmtheater in Borne. Naast het team van Huis van Herstel waren hierbij ook de Netwerkpartners en belangrijke ketenpartners uitgenodigd. Aan het eind van de bijeenkomst kregen de aanwezigen een vragenlijst om in te vullen. In deze vragenlijst werd gevraagd naar de nieuwe inzichten die deze Inspiratiesessie heeft opgeleverd en hoe de betrokkenen deze inzichten in hun werk (willen) terugzien.

De vragenlijst is door 34 van de aanwezigen ingevuld, waarvan 11 medewerkers van Huis van Herstel:

- Huis van Herstel: n=11 (2x casemanager, 9x zbiw).
- DJI (selectiefunctionaris, casemanager) elders: n=4.
- Reclassering: n=1.
- Ketenpartners zorg: n=9.
- Gemeente (Veiligheid, wijkbeheer, consultant) : n=7.
- Perspectief Herstelbemiddeling: n=1.
- ROC: n=1.

De resultaten van de 11 door medewerkers van Huis van Herstel ingevulde vragenlijsten worden beschreven in Paragraaf 6.3.

### *Momenten van dataverzameling medewerkers*

Dataverzameling bij medewerkers vindt plaats op de volgende momenten (blauw gearceerde cellen):

**Tabel 4.6. Momenten van dataverzameling bij medewerkers**

	T1 Sept. 2022	T2 eind 2023	T3 begin 2025
<b>Vragenlijst</b>			
<b>Vragenlijst Inspiratiesessie Doorleef de deelnemer</b>			



*Gerealiseerde dataverzameling medewerkers*

Onderstaande tabel geeft weer welke data anno 17-04-2023 zijn verzameld.

**Tabel 4.7. Verzamelde data medewerkers**

	<b>T1</b> Sept. 2022	<b>T2</b> eind 2023	<b>T3</b> begin 2025
<b>Vragenlijst</b>	17	Nog n.v.t.	Nog n.v.t.
<b>Vragenlijst Inspiratiesessie Doorleef de deelnemer</b>	11		

Daarnaast zijn er herhaaldelijk informele gesprekken met de medewerkers en wordt bij medewerkers informatie verzameld en wordt met hen samengewerkt met betrekking tot de ontwikkeling van de werkwijze tijdens de focus- en ontwikkelgroepen (zie Paragraaf 4.4 en uitgebreider Bijlage 8).

## 4.7 Informatieverzameling regionale netwerk- en ketenpartners

*Vragenlijst na Inspiratiesessie 'Doorleef de deelnemer'*

Op 09-02-2023 vond de Inspiratiesessie 'Doorleef de deelnemer' plaats (zie ook Paragraaf 4.4 en uitgebreidere informatie in Bijlage 8). Hierbij waren ook de netwerk- en belangrijke ketenpartners uitgenodigd. Aan het eind van de bijeenkomst kregen de aanwezigen een vragenlijst om in te vullen. In deze vragenlijst werd gevraagd naar de nieuwe inzichten die deze Inspiratiesessie heeft opgeleverd en hoe de betrokkenen deze inzichten in hun werk (willen) terugzien. 23 netwerk- en ketenpartners vulden deze vragenlijst in. De resultaten worden beschreven in Paragraaf 5.2.

*Vragenlijst breed in de keten T1*

Op 06-06-2023 en 08-06-2023 vinden er Netwerkmiddagen plaats bij Huis van Herstel. Tijdens deze dagen zal vanuit het onderzoek met de aanwezige netwerk- en ketenpartners worden stilgestaan bij de continuïteit rond uitstroom. Streven is de ontwikkeling van een 'Handreiking continuïteit' behorende bij het actieplan in samenwerking tussen de onderzoekers, Huis van Herstel en de netwerk-/ketenpartners in de regio. Zie Bijlage 8 voor een uitgebreide beschrijving van de focus- en ontwikkelgroepen. Tevens wordt de aanwezigen gevraagd een korte vragenlijst in te vullen over hun ervaringen rond Huis van Herstel. Gevraagd zal worden naar succesfactoren, knelpunten en suggesties ter verbetering. Zie Bijlage 12 voor de vragenlijst voor netwerk-/ketenpartners in juni 2023.

*Vragenlijst Netwerkorganisatie gericht T1*

In oktober 2023 wordt een vragenlijst gezonden naar een zestal netwerkpartners die op beleidsniveau een goede afspiegeling vormen van de gehele Netwerkorganisatie: Gemeente Almelo, Gemeente Enschede, Nazorgcoördinator gemeente Enschede, Hoofd D&R PI Almelo, Gemeente Hengelo, Reclassering Tactus. De insteek van de vragenlijst is inventarisatie van succesfactoren en knelpunten rond de werkwijze en samenwerking met Huis van Herstel, gebaseerd op ervaringen rond trajecten van deelnemers. Zie Bijlage 13 voor de vragenlijst. Begin 2025 wordt deze vragenronde herhaald.

**Tabel 4.8. Momenten van dataverzameling bij netwerk- en ketenpartners**

	<b>T1</b> 2023	<b>T2</b> Begin 2025
<b>Vragenlijst Inspiratiesessie Doorleef de deelnemer</b>		
<b>Vragenlijst breed</b>		
<b>Vragenlijst gericht</b>		

**Tabel 4.9. Verzamelde informatie netwerk- en ketenpartners**

	T1 2023	T2 Begin 2025
Vragenlijst Inspiratiesessie Doorleef de deelnemer	23	
Vragenlijst breed	Nog n.v.t.	
Vragenlijst gericht	Nog n.v.t.	Nog n.v.t.

#### 4.8 Informatieverzameling bij selectiefunctionarissen DIZ

Om nader zicht te krijgen op de ervaringen met de instroom vanuit het gezichtspunt van de selectiefunctionarissen van Dienst Individuele Zaken (DIZ) is eind januari 2023 een vragenlijst opgestuurd naar vier selectiefunctionarissen die volgens de informatie vanuit Huis van Herstel regelmatig een selectieadvies voor Huis van Herstel ontvangen. Van twee van hen ontvingen we een reactie terug. Echter, geen ingevulde vragenlijst. De overige twee selectiefunctionarissen hebben ook na herinnering niet gereageerd. Zie Paragraaf 5.1 voor de resultaten en zie Bijlage 11 voor de verzonden vragenlijst.

**Tabel 4.10. Momenten van dataverzameling bij selectiefunctionarissen DIZ**

	T1 Januari 2023
Vragenlijst	

**Tabel 4.11. Verzamelde informatie selectiefunctionarissen DIZ**

	T1 Januari 2023
Vragenlijst	2 reacties binnen, geen ingevulde vragenlijsten.

Gezien de geringe respons, zal worden nagedacht over een andere manier om informatie te verzamelen bij de selectiefunctionarissen.

### **III SAMENWERKING IN DE KETEN: ERVARINGEN VAN NETWERK- EN KETENPARTNERS**

---

## 5 Samenwerking in de keten

In Hoofdstuk 1.3 is reeds Huis van Herstel als Netwerkorganisatie beschreven. Tevens is toegelicht welke organisaties in de Netwerkorganisatie zijn vertegenwoordigd. Naast de samenwerking met de Netwerkpartners werkt Huis van Herstel nauw samen met diverse ketenpartners in de regio rond het realiseren van een sluitende (na)zorg voor de deelnemers.

Op een aantal momenten wordt vanuit het actieonderzoek informatie verzameld bij de netwerk- en ketenpartners om succesfactoren, knelpunten en suggesties rond de samenwerking te signaleren. Deze informatie kan input opleveren voor het optimaliseren van de werkwijze en benodigde randvoorwaarden. We verwijzen naar Paragraaf 4.7 voor een uiteenzetting van de dataverzameling bij netwerk- en ketenpartners.

Vooralsnog is de dataverzameling bij de netwerk- en ketenpartners nog beperkt. We rapporteren enkel over de reeds verzamelde gegevens. In juni en oktober 2023 en begin 2025 zijn vragenlijstrondes gepland om informatie te verzamelen bij netwerk- en ketenpartners. Het is te verwachten dat in de loop van het onderzoekstraject met enkele centrale netwerk- en ketenpartners wellicht nadere uitwisseling plaatsvindt rond een thema dat de werkwijze betreft.

### 5.1 Inzichten via selectiefunctionarissen

Eind januari 2023 werd een vragenlijst gestuurd naar vier geselecteerde selectiefunctionarissen DIZ in het kader van de instroom. Slechts twee van de vier benaderde selectiefunctionarissen reageerden op dit verzoek. Beide vulden echter de vragenlijst niet in omdat zij nog maar weinig of überhaupt geen ervaring hadden met het beoordelen van selectieadviezen voor Huis van Herstel. Zij achtten hun ervaringen niet representatief genoeg om de vragenlijst in te vullen.

### 5.2 Keten- en netwerkpartners: inzichten naar aanleiding van Inspiratiesessie

Naar aanleiding van de Inspiratiesessie ‘Doorleef de deelnemer’ op 09-02-2023 zijn 23 vragenlijsten ingevuld door netwerk- en ketenpartners. In de vragenlijst werd gevraagd naar inzichten naar aanleiding van deze sessie, die de respondenten in hun werk graag terug willen zien:

**Tabel 5.1. Inzichten netwerk-/ketenpartners n.a.v. Inspiratiesessie ‘Doorleef de deelnemer’**

M.b.t. samenwerking in de keten rond een deelnemer
Steunsysteem is belangrijk.
Samenwerking PI en GGZ is belangrijk.
Integratie PI-Zorg is belangrijk.
De gedetineerde gaat over veel afdelingen, organisaties, mensen/hulpverleners.
Om nog beter aan te sluiten bij de deelnemer zou het mooi zijn als het contact al gelegd kan worden zodat de overgang naar de ‘gewone’ maatschappij soepeler verloopt. Het is dan ook mogelijk om eerder te zoeken naar huisvesting.
Betere samenwerking en afstemming: mensgericht, maatwerk en met de persoon zelf.
Meer ‘met’ de deelnemer dan ‘over’ de deelnemer.
De wereld binnen en buiten met elkaar verbinden.
Hoe kunnen we na uitstroom een vinger aan de pols houden?
M.b.t. werkwijze – inhoudelijk en organisatorisch
Belangrijk methodisch te werken.
Aandacht voor maatwerk.

Oog voor de mens achter de gedetineerde. Oordeel niet.
Echt luisteren naar de deelnemer, interesse.
Oprecht de persoon ontmoeten.
Het gedrag is fout, niet de mens.
Iedereen heeft kwaliteiten.
Motivatie deelnemer kan groeien door steunend netwerk.
Perspectief bieden.
Geef mensen hoop en vertrouwen.
Iemand mag nooit opgegeven worden.
Nieuwe kansen geven (hoort bij herstel).
Onvoorwaardelijkheid: met vertrouwen in jezelf en door de ander ervaren dat veel mogelijk is.
Inzet ervaringsdeskundigheid. (Ervaringsdeskundigheid beter financieren, positioneren).
Samen met de deelnemer zelf zijn actieplan opzetten.
Inzet behandel mogelijkheden voor deelnemers al binnen detentie.
Straf niet altijd, maar blijf in gesprek.
We zitten vaak op wet- en regelgeving, dat maakt dat we soms ons doel voorbij schieten.
Ondanks kaders, niet teveel verplichten of opleggen.
Zorg geuit: zijn begeleidings-/behandelingsmogelijkheden in de PI toereikend voor herstel?
<b>M.b.t. inzicht en besef</b>
Belangrijk te letten op detentieschade en aangeleerd PI-gedrag.
Kijken vanuit alle perspectieven en daadwerkelijk meekrijgen/beseffen hoe dat ervaren wordt.
Flinterdunne grens tussen gedetineerd zitten en de gewone wereld.
Vermenging vader-slachtofferschap.
Dat het voor gedetineerden een lange weg is, ze hard moeten werken aan herstel en dat er binnen qua zorg nog veel aangepast moet worden.

Opvallend is een grote overlap in constatering en nieuwe inzichten. Waar de respondent werkzaam is, maakt hierin weinig verschil.

### 5.3 Ervaringen netwerk- en ketenpartners: gesignaleerde succesfactoren

In de Voortgangsrapportage 2023 zijn er nog onvoldoende gegevens verzameld bij de netwerk- en ketenpartners rond succesfactoren. In juni en oktober 2023 en begin 2025 vindt gegevensverzameling hierover plaats. Resultaten, conclusies en aanbevelingen kunnen derhalve nog niet worden gerapporteerd. Dit vindt plaats in de Eindrapportage 2026.

### 5.4 Ervaringen netwerk- en ketenpartners: gesignaleerde knelpunten en verbeterpunten

In de Voortgangsrapportage 2023 zijn er nog onvoldoende gegevens verzameld bij de netwerk- en ketenpartners rond knelpunten. In juni en oktober 2023 en begin 2025 vindt gegevensverzameling hierover plaats. Resultaten, conclusies en aanbevelingen kunnen derhalve nog niet worden gerapporteerd. Dit vindt plaats in de Eindrapportage 2026.

## 5.5 Conclusies en aanbevelingen

### **Conclusies m.b.t. samenwerking in de keten**

#### **Belangrijkste conclusies**

Nog geen rapportage.

#### **Gesignaleerde succesfactoren**

Nog geen rapportage.

#### **Gesignaleerde knelpunten en verbeterpunten**

Nog geen rapportage.

#### **Aanbevelingen**

- Zie de inzichten naar aanleiding van de Inspiratiesessie 'Doorleef de deelnemer', die de respondenten in hun werk graag terug willen zien (zie Tabel 5.1). Deze input kan worden meegenomen in methodiekontwikkeling.
- In Hoofdstuk 6 en 9 komen knelpunten, succesfactoren en aanbevelingen terug die de samenwerking in de keten betreffen. Advies is deze aanbevelingen zoveel mogelijk door te voeren.
- Voorts nog geen rapportage.



## **IV HUIS VAN HERSTEL: MEDEWERKERS, TEAM EN ERVARINGEN**

---

## 6 Medewerkers Huis van Herstel

### 6.1 Disciplines, opleiding en werkachtergrond

#### *Disciplines*

Naast de programmamanager, de operationeel manager, de programmasecretaris en de ondersteuner zijn er ten tijde van het uitzetten van de vragenlijst onder het personeel 19 mensen in dienst. Het gaat daarbij om personeel op executief niveau (zbiw-ers, casemanagers, reclasseringsmedewerkers en gedragswetenschapper). Onderstaande tabel toont het aantal medewerkers in dienst per discipline. De tabel toont ook het aantal operationele medewerkers dat de vragenlijst T1 in september 2022 invulde. Dit betrof 17 medewerkers. De antwoorden van deze 17 medewerkers zijn in huidig hoofdstuk meegenomen.

**Tabel 6.1. Disciplines en aantal ingevulde vragenlijsten T1 (n=17)**

Functie	In dienst - op moment van dataverzameling (n)	Ingevulde vragenlijst (n)
ZBIW-er	10	9
ZBIW-er senior	2	2
Werkbegeleider arbeid (tuin)	2	1
Verpleegkundige	1	1
Casemanager (senior en back-office)	2	2
Reclasseringsmedewerker	1	1
Gedragswetenschapper	1	1
<b>Totaal</b>	<b>19</b>	<b>17</b>

#### *Vooropleiding*

Alle zbiw-ers hebben een MBO opleiding en de twee senior zbiw-ers hebben een HBO-opleiding afgerond. De elf (sr.)zbiw-ers hebben allemaal de bijeenkomsten rond Krachtgericht werken, gegeven door Radboud UMC, gevolgd en het certificaat behaald. Een kleine 50% volgde modules van de Forensische leerlijn. Zeven zbiw-ers hadden ten tijde van het invullen van de T1-vragenlijst de opleiding tot zbiw-er afgerond. Anno maart 2023 gold dit voor alle zbiw-ers op 3 na. Deze 3 zbiw-ers behalen hun diploma op korte termijn.

**Tabel 6.2. Hoogst genoten opleiding T1 (n=17)**

Functie	MBO	HBO	WO (plus)
ZBIW-er	9		
ZBIW-er senior		2	
Werkbegeleider arbeid (tuin)	1		
Verpleegkundige		1	
Casemanager (senior en back-office)		2	
Reclasseringsmedewerker		1	
Gedragswetenschapper			1

#### *Werkachtergrond DJI of zorg*

Van de 17 medewerkers die de vragenlijst T1 invulden waren er vier voorafgaand aan hun werk bij Huis van Herstel nog niet in dienst bij DJI. Specifiek: van de elf (sr.)zbiw-ers werkten voorafgaand aan hun werk bij Huis van Herstel twee medewerkers niet bij DJI maar in de (lvb-/jeugd-/forensische) zorg.

De overige negen (sr.)zbiw-ers hebben een werkachtergrond bij DJI (vooral gevangeniswezen zonder zorgachtergrond). Aanbeveling is om medewerkers zonder zorg-werkachtergrond bij te scholen rond ziektebeelden en begeleidingsbehoeften.

**Tabel 6.3. Werkachtergrond binnen DJI voorafgaand aan Huis van Herstel T1 (n=17)**

Functie	Werkachtergrond DJI	Geen DJI-achtergrond
ZBIW-er	7	2
ZBIW-er senior	2	
Werkbegeleider arbeid (tuin)	1	
Verpleegkundige	1	
Casemanager (senior en back-office)	1	1
Reclasseringsmedewerker		1
Gedragswetenschapper	1	
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>4</b>

## 6.2 Werkplezier

Het gemiddelde werkplezier werd door de operationele medewerkers beoordeeld met een 4 op een schaal van 1 tot 5. Waarbij 1 staat voor helemaal geen werkplezier en 5 voor heel veel werkplezier.

**Tabel 6.4. Werkplezier op schaal 1 (helemaal geen plezier) tot 5 (heel veel plezier) T1 (n=17)**

Hoeveel plezier ervaar je in je huidige werk bij Huis van Herstel (1-5)	Aantal (n)
1 of 1,5	0
2 of 2,5	1
3 of 3,5	4
4 of 4,5	7
5	5
<b>Totaal</b>	<b>17</b>

Aan de medewerkers die geen 5 scoorden is gevraagd wat nodig is om een score 5 voor werkplezier te kunnen geven. Tien mensen vulden hier een antwoord op in. De meeste antwoorden betreffen het teamfunctioneren:

**Tabel 6.5. Wat is nodig voor hoger werkplezier T1 (n=10)**

	Aantal (n)
M.b.t. instroom	
Hoger aantal deelnemers.	2
M.b.t wet- en regelgeving	
Minder bureaucratie.	1
M.b.t. team	
Stabiel team/vertrouwen in elkaar/samenwerking.	3
Meer sturing.	2
Eenduidig werkend team.	1
Collega's die teamafspraken nakomen.	1

Deze antwoorden zien we ook terug bij de door medewerkers gesignaleerde succes- en knelpunten en suggesties ter verbetering van de werkwijze in de volgende paragraaf.

### 6.3 Succesfactoren, knelpunten en suggesties ter optimalisering

De medewerkers is gevraagd wat volgens hen de deelnemers van Huis van Herstel echt helpt. Men noemde meerdere aspecten:

**Tabel 6.6. Wat helpt de deelnemers T1 (n=17)**

	Aantal (n)
M.b.t. samenwerking in de keten rond een deelnemer	
Voortijdig betrekken van betrokken netwerkpartners bij deelnemers, zoals gemeente, ambulante hulp.	1
De toegankelijkheid van medewerkers, OM, reclassering, zbiw-ers en psycholoog, die direct zaken kunnen uitzoeken oppakken.	1
De samenwerking met gemeenten (opzet bewindvoering, inzet vroegtijdige hulpverlening en warme overdracht).	1
Het toeleiden naar behandeling.	1
Dat wanneer ze naar buiten gaan, het meeste goed tot redelijk goed is geregeld.	1
M.b.t. werkwijze – inhoudelijk	
Het feit dat je al met één been in de maatschappij staat, het stapsgewijs kunnen oefenen/wennen met weer burger zijn in de maatschappij (stapsgewijs integreren).	5
Het kunnen nastreven van hun re-integratiedoelen/resocialisatie en hulp van herstel van mentoren, casemanager, vpk, psycholoog, reclassering, justact, tactus.	4
Opbouw in vrijheden, verlof en maatschappelijke activiteiten.	3
Consequentheid, afspraken nakomen. De deelnemers komen van een vrij gestructureerd regime af (PI) en komen bij ons in een redelijk 'vrije' omgeving. Duidelijkheid bieden en transparant zijn hierin maakt ons voorspelbaar en betrouwbaar als team zijnde.	2
Aandacht/normaal contact met deelnemers, hen blijven zien en horen. En tijd die hiervoor beschikbaar is.	4
Laagdrempeligheid in contact, minder hiërarchisch.	1
Veiligheid in gesprekken.	1
De kleinere groepsgrootte.	1
Gebruik van mobiel tablet of laptop t.b.v. onderhouden contact sociaal netwerk.	2
De locatie an sich om bezoek te kunnen ontvangen en om naar buiten te kunnen voor sigaret of ontlading is fijnere omgeving dan in PI.	2
Werken aan problematieken (hulp), veel kansen en hulp bij bijvoorbeeld huisvesting, schulden, begeleiding enz.	2
Het vertrouwen dat men krijgt van personeel om zaken buiten al te regelen, waardoor het voelt alsof je weer een echte burger bent die meetelt.	2
Het geloof vanuit HvH dat je nog toekomstperspectief hebt.	1
De deelnemer laten nadenken in alles wat hij doet, dat is hen o.a. in de PI afgenomen.	1

De medewerkers is gevraagd wat echt goed gaat in Huis van Herstel. Medewerkers benoemden meerdere aspecten, zowel gericht op de deelnemer, de werkwijze en het team:

**Tabel 6.7. Wat gaat echt goed T1 (n=17)**

	Aantal (n)
M.b.t. voortgang/ontwikkeling deelnemers	
Deelnemers behalen hun doelen, doen het goed.	2
M.b.t. samenwerking in de keten rond een deelnemer	
Samenwerking met gemeenten en netwerkpartners.	1
Samenwerking met behandelaanbieders.	1

<b>M.b.t. werkwijze - inhoudelijk</b>	
Persoonlijk contact met en aandacht voor deelnemers.	4
Dagelijkse structuur.	1
Beleid dat we mensen niet meteen laten vallen, maar dat ze ook nog weer op ons kunnen terugvallen na hun detentie.	1
Korte lijntjes met reclasseringswerker en casemanagers.	1
Opbouw van het netwerk (sociale contacten) voor deelnemers.	1
Bieden van meer mogelijkheden om deelnemers succesvol te laten resocialiseren.	1
<b>M.b.t. professionaliteit</b>	
Stijgende lijn in het methodisch werken.	1
Veel processen/kaders zijn steeds meer vormgegeven en beschreven/duidelijker.	3
<b>M.b.t. team</b>	
Collegialiteit/samenwerking met collega's en voor elkaar klaarstaan (bijv. diensten overnemen).	4
Zelfsturing van het team en het vertrouwen dat hiervoor gegeven wordt. Er is voor het team ook ruimte om te leren.	2
Groei in het team onderling. We gaan als team steeds meer de dialoog aan.	2
De wil en motivatie van de meeste medewerkers om het project te laten slagen.	3
We hebben allemaal het beste voor met de deelnemers.	1
Kleine groep collega's.	1
<b>Overig</b>	
Sfeer.	1

Aanvullend op de informatie op basis van de vragenlijsten, is ook in gesprekken met medewerkers van Huis van Herstel en de evaluatie van trajecten een aantal succesfactoren benoemd:

**Tabel 6.8. Succesfactoren o.b.v. gesprekken en evaluatie trajecten met medewerkers T1**

<b>M.b.t. gewenningsfase</b>
Deelnemers hebben tijd nodig om hun detentie-houding los te laten. Bij meer deelnemers is geconstateerd dat dit eerst geduld vraagt en investering in het contact. Pas daarna kunnen stappen worden gemaakt m.b.t. re-integratie.
<b>M.b.t. samenwerking in de keten rond een deelnemer</b>
Samenwerking in de keten ondersteunt re-integratiekansen. 'We zetten niemand af met een blauwe vuilniszak, maar helpen hen echt hun zaken te regelen.'
Soms zijn out of the box oplossingen mogelijk. Bijvoorbeeld m.b.t. Bewindvoering tijdens detentie. Een van de Twentse gemeenten doet dit en dat helpt de deelnemer enorm.
<b>M.b.t. werkwijze – inhoudelijk en organisatorisch</b>
Iedereen is opgeleid in Krachtgericht werken. Nu worden 2 medewerkers opgeleid tot Krachtwerk-coach on the job (anno 31 maart 2023 zijn zij hierin reeds opgeleid).
Je hebt hier veel meer mogelijkheid tot informeel contact. Dat werkt echt. Even wandelen, sporten, fietsen. Je ziet de jongens van een heel andere kant.
Kleinschalig: op maat begeleiden is daardoor echt mogelijk.
De deuren van de reclasseringsmedewerker, de casemanager en de gedragswetenschapper staan open. Daarmee is het heel toegankelijk om met hen in overleg te gaan, voor medewerkers en voor deelnemers.
Zeker wanneer een (in)formele ondersteuning of toezicht nog even op zich laat wachten is het bij en na uitstroom belangrijk om in de tussentijd de deelnemers wel te ondersteunen om daarmee de kans op terugval aanzienlijk te verkleinen. Anders vallen ze al terug in de eerste twee weken.

Om inzicht te krijgen in zaken die misschien beter kunnen of doorontwikkeling behoeven, is aan de medewerkers gevraagd wat hun werk lastig maakt:

**Tabel 6.9. Wat maakt het werk lastig T1 (n=17)**

	Aantal (n)
M.b.t. instroom	
Klein aantal deelnemers.	4
M.b.t. wet- en regelgeving	
Bureaucratie van DJI context, deze is log. Verschillende mensen die over iets moeten beslissen (om, gemeente, wijkagent, collega's binnen, selectiefunctionaris). Dat werkt vertragend.	5
Uiteenlopende visies van selectiefunctionarissen rond een beslissing (verlof, vrijheden).	1
Wet- en regelgeving rond verlof/vrijheden staat haaks op maatwerk.	1
M.b.t. samenwerking in de keten rond een deelnemer	
Een van de lastigste taken is om PP voor te bereiden of een uitstroom naar huis, als er nog geen woonruimte is. De mogelijkheden zijn erg beperkt en de tijd begint dan te dringen.	1
M.b.t. werkwijze - inhoudelijk	
Soms nog vastzitten in oud patroon/wennen aan nieuwe werkwijze.	2
Combinatie van justitieel kader en zorg: waar trek je bepaalde grenzen en wat kan/mag wel en niet. Er zit ook nog veel verschil in denkwijzen tussen medewerkers.	1
Deelnemers vinden de vrijheden die zij krijgen al snel 'normaal'	1
Geen cliënt-volgsysteem	1
M.b.t. team	
Meer structuur/duidelijkheid nodig (deels vanwege het werken in een pilot).	4
Zbiw-ers missen dagelijkse aansturing.	1
Afspraken die niet worden nagekomen.	3
Vaker onregelmatige diensten dan in reguliere PI.	1
Communicatie vanwege verschillende diensten.	1

Aanvullend op de vragenlijst blijken ook op basis van gesprekken met medewerkers enkele knelpunten:

**Tabel 6.10. knelpunten o.b.v. gesprekken met medewerkers T1**

M.b.t. instroom
Behoefte aan meer deelnemers. Dat maakt ook het werken leuker.
M.b.t. samenwerking in de keten rond een deelnemer
Het is jammer dat er weinig woningaanbod is voor de deelnemers. Dat zou wel helpen bij hun kansen op succesvolle terugkeer.
M.b.t. werkwijze – inhoudelijk en organisatorisch
Zeker in de eerste 1,5 jaar benoemden medewerkers een verschil te ervaren tussen medewerkers die meer gericht zijn op toezicht en veiligheid, en medewerkers met een grotere focus voor zorg. Hierin is het team zoekende (behandel/ondersteuning - veiligheid paradox).
Er zouden meer activiteiten georganiseerd kunnen worden voor en met de deelnemers. Focus ligt nu vooral op sport. Dat is ook goed, maar ook kijken naar andere mogelijkheden.
M.b.t. team
Gemist werd, zeker in de opstartfase maar ook nog wel langere periode daarna, een teamgevoel. Mede vanwege onvoldoende mogelijkheden vanwege corona om daarop te investeren. De laatste periode gaat dit veel beter en is dit teamgevoel echt ontstaan.
De zbiw-ers willen meer dagelijkse aansturing en duidelijkheid. Dit geldt d.d. september 2022 in zekere mate ook voor de casemanagers.

Aan de medewerkers is ook gevraagd wat volgens hen nodig is om de werkwijze te verbeteren:

**Tabel 6.11. Wat is nodig om werkwijze te verbeteren T1 (n=17)**

	Aantal (n)
<b>M.b.t. wet- en regelgeving</b>	
Kortere lijnen, het moet nu over teveel schijven en veel papierwerk (bureaucratie).	3
Beleid DJI is niet op alle punten op re-integratie gericht.	1
<b>M.b.t. samenwerking in de keten rond een deelnemer</b>	
Een intensievere samenwerking met woningbouwverenigingen en gemeenten rond woningen. Het is een wederzijds belang dat ex-gedetineerden niet op straat komen te staan en de kans op recidive vergroot wordt. Er is tot nu toe geen voordeel ten opzichte van het verkrijgen van een woning als men in het Huis van Herstel verblijft.	1
Gemeenten meer verantwoordelijk laten voelen voor gedetineerden die gaan uitstromen.	1
<b>M.b.t. werkwijze - inhoudelijk</b>	
Nog teveel DJI denken en te weinig vanuit zorg. Teveel nog gewerkt vanuit justitie-gedachte, straffen, rapporten, wij bepalen.	2
Maatwerk dagprogramma en activiteiten.	1
Meer activiteiten met de jongens (in de weekenden) om verveling te voorkomen.	1
Plan van ontwikkeling maken, ook gericht op ontslag.	1
Ook begeleiding bieden na uitstroom.	1
Een nazorgtraject met uitstromers meer vormgeven vanuit het HvH.	1
<b>M.b.t. professionaliteit</b>	
Casuïstiekbesprekingen meer inhoudelijk.	2
Meer methodisch werken.	3
Duidelijkheid (aan regels, wetgeving).	2
Duidelijkere basis neerleggen/werkprocessen in handboek (zijn we wel mee bezig).	2
<b>M.b.t. team</b>	
Meer aansturing voor het team/vast aanspreekpunt dagelijkse leiding.	5
Communicatie, meer op één lijn komen rond afspraken maken (ook richting deelnemers toe) en werkwijze.	5
Meer teambuildingsactiviteiten	1
<b>Overig</b>	
Meer bevoegdheden geven aan het personeel.	2
Ontwikkelingen hebben tijd nodig.	1

Ook naar aanleiding van de Inspiratiesessie ‘Doorleef de deelnemer’ op 09-02-2023 vulden 11 medewerkers van Huis van Herstel een vragenlijst in, waarin gevraagd werd naar inzichten naar aanleiding van deze sessie, die zij in hun werk graag terug willen zien:

**Tabel 6.12. Inzichten medewerkers Huis van Herstel n.a.v. Inspiratiesessie ‘Doorleef de deelnemer’ T1**

<b>M.b.t. samenwerking in de keten rond een deelnemer</b>
Netwerk inschakelen is belangrijk.
<b>M.b.t. werkwijze – inhoudelijk en organisatorisch</b>
Ook na detentie interesse tonen: bezoeken, opzoeken. De (ex)gedetineerden zijn de moeite waard.
Ga steeds in gesprek met deelnemers en evalueer met hen. Zo ontstaan mooie gesprekken en nieuw ideeën voor input van de deelnemers.
De Inspiratiefilm (vanuit ervaringsdeskundigheid) laten zien aan zowel personeel als gedetineerden.
Deelnemer inzicht blijven geven, zelf laten inzien en verwachtingen bijstellen.



Deelnemer inzicht geven in eigen netwerk, deze verandert namelijk niet.
Blijven kijken naar de persoon en waar zaken vandaan komen. Niet veroordelen.
Blijf aansluiten bij de deelnemer en laat de jouw veilige structuur los.
Het blijft schipperen tussen zorg en beveiliging.
M.b.t. team
Vaker zulke gesprekken/films kijken, meer open gesprekken, intervisie, open staan voor meningen.

## 6.4 Conclusies en aanbevelingen

Op basis van de informatieverzameling bij medewerkers tot nog toe blijken de volgende conclusies en aanbevelingen:

### Conclusies m.b.t. Medewerkers en Team in Huis van Herstel

#### Belangrijkste bevindingen

- Van de 17 executief werkende medewerkers van Huis van Herstel was op T1 het gemiddelde werkplezier een 4 (gemeten op een schaal van 1 tot 5).
- De collegialiteit en de gezamenlijke missie om het project te laten slagen en daarmee deelnemers te ondersteunen bij hun re-integratie zijn de belangrijkste factoren in het werkplezier. Dat geldt ook voor de gezamenlijk gedeelde missie.
- Om het werkplezier te verhogen naar een 5 zijn vooral aspecten rond het teamfunctioneren van belang.
- Medewerkers benoemen diverse succesfactoren van Huis van Herstel. Ook noemen zij knelpunten en suggesties ter verbetering van de werkwijze.

#### Gesignaleerde succesfactoren

- Volgens de medewerkers is het grootste succes van Huis van Herstel voor deelnemers gelegen in het feit dat het deelnemers helpt om stapsgewijs te oefenen met en terug te keren naar het weer burger zijn in de maatschappij, daarbij ondersteund door hulp van mentoren, casemanagers, reclassering en al vroegtijdig (reeds tijdens verblijf bij Huis van Herstel) de netwerk- en ketenpartners.
- Daarnaast is volgens medewerkers met name de persoonlijke aandacht voor de deelnemer en het normale en onbevooroordeelde contact met de deelnemer een belangrijke factor voor succes. De kleinschaligheid van Huis van Herstel en de beschikbare tijd dragen eraan bij dat persoonlijk contact mogelijk is.
- Naast genoemde succesfactoren benoemen medewerkers veel meer factoren die de deelnemers helpen. Zie hiertoe Tabel 6.6, 6.7, 6.8, en 6.12. Al deze elementen samen maken dat Huis van Herstel de deelnemers helpt bij hun re-integratie.
- Belangrijk is ook dat de samenwerkingspartners ervoor open staan om waar mogelijk te kijken naar *out of the box* oplossingen, zoals bijvoorbeeld het organiseren van bewindvoering tijdens verblijf bij Huis van Herstel. Samen maakt men zich hard voor het waar mogelijk passend maken van kaders met als gezamenlijk doel een succesvolle re-integratie van de deelnemers.
- Een succesfactor is het feit dat in Huis van Herstel de reclasseringsmedewerker, casemanagers en ook de gedragswetenschapper laagdrempelig en op locatie beschikbaar zijn. Dat maakt contact met collega's en ook met deelnemers veel gemakkelijker.

#### Gesignaleerde knelpunten en verbeterpunten

- Belangrijk knelpunt door medewerkersesignaleerd is gelegen in de wet- en regelgeving en bureaucratie die daaruit voort vloeit. Men is van mening dat veel verschillende disciplines (OM, gemeente, wijkagent, collega's binnen, selectiefunctionarissen) zich moeten buigen over een

beslissing rond verlof en vrijheden. Dit werkt vertragend en sluit niet aan bij de re-integratie gerichte werkwijze en visie van Huis van Herstel.

- Hoewel aanvankelijk het team nog onvoldoende als één geheel werd ervaren, verandert dit de laatste periode en zijn medewerkers hierover steeds positiever.
- De meerderheid van de medewerkers heeft behoefte aan meer duidelijkheid in werkwijze, kader en processen. En in het nakomen van team-afspraken. Zeker in de opstartfase werd dit door velen gemist. De laatste periode komt er steeds meer duidelijkheid en eenduidigheid in het team. Processen raken steeds duidelijker en zijn steeds verder beschreven.
- Medewerkers lopen in casuïstiek en binnen het team aan tegen de behandel/ondersteuning - veiligheid paradox. Dit is een ingewikkeld thema en leidt soms tot onduidelijkheid.
- De medewerkers hebben behoefte aan meer dagelijkse aansturing.
- Medewerkers registreren het beperkte aantal deelnemers als knelpunt.
- Ook genoemd wordt dat er behoefte is aan meer woningaanbod voor deelnemers van Huis van Herstel. Dit is een lastig knelpunt rond uitstroom en belemmert de mogelijkheid op succesvolle en kansrijke re-integratie.
- Daarnaast wordt benoemd dat het helpend is om ook tijdens en na uitstroom de deelnemers nog te begeleiden. Zeker wanneer een (in)formele ondersteuning of toezicht nog even op zich laat wachten. Het is dan belangrijk om in de tussentijd de deelnemers wel te ondersteunen om daarmee de kans op terugval aanzienlijk te verkleinen.

#### **Aanbevelingen**

- Een deel van de medewerkers heeft behoefte aan meer dagelijkse aansturing op de werkvloer. Aanbeveling is om op het niveau van management, gedragswetenschapper en senior zbiw-ers, in afstemming met het team, te exploreren wat hierin precies wenselijk en te realiseren is.
- Probeer bij de verdergaande optimalisering van de werkwijze in de voorliggende projectperiode voor genoemde knelpunten een oplossing te zoeken, ofwel in de werkwijze ofwel in de randvoorwaarden. Daarnaast is het aanbeveling om de benoemde succesfactoren te behouden en waar nodig te verbreden.



## **V DEELNEMERS: IN- EN UITSTROOM, VERBLIJFSDUUR**

---

## 7 Deelnemers: in- en uitstroom, verblijfsduur

### 7.1 Instroom en selectieprocedure

#### *Instroom Huis van Herstel*

Vanaf de start van Huis van Herstel in januari 2021 tot en met 17-04-2023 zijn 30 deelnemers ingestroomd. Voor de totale groep deelnemers geven we een globaal overzicht van de in- en uitstroom. We baseren ons op een door Huis van Herstel aangeleverd geanonimiseerd overzicht.

#### *Selectieprocedure Huis van Herstel*

Om daadwerkelijk deelnemer te worden van Huis van Herstel dient een aantal stappen te worden doorlopen. De selectiecriteria en selectieprocedure hiertoe is opgenomen als bijlage (zie Bijlage 1).

De volgende selectiecriteria gelden:

- Problemen op twee of meer leefgebieden en begeleiding en/of zorg nodig.
- Gemotiveerd om actief te werken aan herstel: eigen herstel, sociaal netwerk, slachtoffers en maatschappij.
- Twentenaar of beoogde uitstroom in Twente, waarbij er vooraf toestemming is van één van de Twentse gemeenten.
- Indien een kandidaat-deelnemer tijdens de laatste 18 maanden detentie geplaatst wenst te worden bij Huis van Herstel, dient er sprake te zijn van re-integratiedoel(en).

Een aanvraag (selectieadvies) komt binnen bij Divisie Individuele Zaken (DIZ) van het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Het dossier moet compleet zijn voor de selectiefunctionaris van DIZ een besluit kan nemen namens de minister. Het overplaatsingsbesluit van PI naar Huis van Herstel wordt genomen na afweging van alle stukken. De meeste aanmeldingen komen binnen via casemanagers vanuit de PI. De PI Almelo, PI Achterhoek, PI Veenhuizen en PI Zwolle zijn tot op heden de inrichtingen die uit eigen beweging de meeste casuïstiek bij Huis van Herstel aanbieden.

Naast de directe aanmeldingen vanuit de PI's via de casemanagers, wordt ook een landelijke centrale lijst (de zgn. Twentelijst; zie ook Paragraaf 7.4) bijgehouden waarop alle gedetineerden staan, die de komende periode uitstromen richting een van de Twentse gemeenten. Een van de casemanagers van Huis van Herstel loopt periodiek deze lijst na en selecteert mogelijke kandidaten op basis van de selectiecriteria. Op basis van deze lijst zijn in 2022 twee potentiële kandidaat-deelnemers naar voren gekomen die nog niet via een aanmelding vanuit de PI of een gemeente bekend waren. Zij zijn op de lijst voor het Instroom-overleg geplaatst.

De instroom is lager dan beoogd. In Paragraaf 7.4 staan we nader stil bij mogelijke redenen daarvoor.

### 7.2 Uitstroom

Van de 30 deelnemers tot en met 17-04-2023 stroomden er 25 uit.

19 van de 25 uitgestroomde deelnemers stroomden positief uit, dat is 79%. Twaalf van hen is uitgestroomd met PP. Dat betekent dat zij weliswaar in een eigen woning verblijven, maar nog onder toezicht staan van de reclassering. Zeven deelnemers stroomden uit na einde detentie.

Vijf deelnemers verblijven op 17-04-2023 in Huis van Herstel. Van hen was één deelnemer reeds uitgestroomd met PP. De overgang naar huis en het weer samenwonen binnen zijn familie was echter toch te groot voor deze deelnemer. Hij heeft na circa een week zelf weer contact gezocht met Huis van Herstel met het verzoek of hij weer welkom was. Sinds die tijd verblijft hij, zonder PP, weer bij

Huis van Herstel. Hij is in onderstaande tabel meegeteld bij de vijf deelnemers die d.d. 17-04-2023 in Huis van Herstel verblijven.

De overige zes deelnemers zijn voortijdig teruggeplaatst naar de PI vanwege ongeoorloofd middelengebruik of verbale agressie/dreigen jegens mede-deelnemers.

**Tabel 7.1. Overzicht in- en uitstroom deelnemers januari 2021 t/m 17-04-2023 (n=30)**

	Aantal
Instroom januari 2021 t/m 17-04-2023	30
Van deze 30:	
Verblijft anno 17-04-2023 bij Huis van Herstel	5
Positieve uitstroom	19 - waarvan 7 einde detentie - waarvan 12 met PP
Teruggeplaatst naar PI	6

### 7.3 Gemiddelde verblijfsduur

Huis van Herstel is er voor gedetineerde mannen in de laatste 18 maanden van detentie.

Voor de mannen die zijn teruggeplaatst naar PI geldt dat terugplaatsing op heel verschillende termijn plaatsvond, variëren van terugplaatsing na 1,5 maand tot na 12 maanden.

De gemiddelde verblijfsduur binnen Huis van Herstel van de deelnemers die inmiddels positief zijn uitgestroomd is 147 dagen, dat is gemiddeld circa 4,9 maanden. Het minst aantal dagen dat een deelnemer met positieve uitstroom bij Huis van Herstel verbleef is 45 en het grootst aantal dagen dat een deelnemer met positieve uitstroom bij Huis van Herstel verbleef is 357 dagen.

### 7.4 Beschouwingen rond de instroom deelnemers

We constateerden reeds een lagere instroom dan beoogd. De instroom valt in principe buiten de verantwoordelijkheid en scope van het actieonderzoek. De situatie met de beperkte instroom is echter wel een gegeven waartoe het onderzoek zich moet verhouden. We staan hier daarom stil bij mogelijke oorzaken van de lagere instroom en mogelijke oplossingen. Vanuit het onderzoek zullen ook enkele aanbevelingen worden geformuleerd.

We gebruiken bij deze exploratie rond de instroom verschillende onderzoeksbronnen: gesprekken van de onderzoekers met personeelsleden (zbiw-ers, casemanagers, reclasseringsmedewerkers, gedragswetenschapper, management) van Huis van Herstel, door medewerkers ingevulde vragenlijst T1, overleg met hoofdkantoor DJI en desktop-oriëntatie rond het thema.

Knelpunten rond instroom, zoals gesignaleerd door medewerkers op Vragenlijst T1 (n=17)

- Bureaucratie en stroperigheid in het instroom- en intakeproces; heel veel rapporteren, te veel fasen/hamers die erop geslagen moeten worden voor een deelnemer ook echt kan instromen en dit kost teveel tijd.
- Ontoegankelijkheid/afstandelijkheid van PMO<sup>6</sup> binnen. Lijken wat oordelend over het project.

<sup>6</sup> Psycho Medisch Overleg (PMO). Het zorgaanbod in de PI's en de overplaatsing naar interne of externe voorzieningen komen via het Psycho Medisch Overleg (PMO) tot stand. Het PMO heeft als taak de individuele zorg van de inrichtingspsycholoog,

Kansen rond instroom, zoals gesignaleerd door medewerkers op Vragenlijst T1 (n=17)

- Er is een goede samenwerking met gemeenten en ketenpartners. Deze moeten we meer inzetten om instroom omhoog te krijgen.
- Zorgen voor meer naamsbekendheid.
- Aanpassing toelatingseisen/versoepeling aannamebeleid.
- Iets moet ook de tijd krijgen om te ontstaan.

Mogelijke oorzaken lage instroom op basis van gesprekken en desktop onderzoek:

#### *Corona-pandemie en (naams)bekendheid met het project.*

Tijdens de bezoeken van de onderzoekers aan Huis van Herstel en de informele gesprekken met personeel en management in 2021/2022 kwam onder andere corona als mogelijke reden voor de beperkte instroom gedurende het eerste jaar (2021) naar voren. Huis van Herstel werd operationeel middenin de corona-pandemie. Dit maakte het voor casemanagers en andere disciplines uit de PI's, reclasseringsmedewerkers en gemeenten lastiger om een bezoek te brengen aan Huis van Herstel teneinde een beter beeld te krijgen van wat het Huis van Herstel precies behelst. Voor het proces van aanmelding en instroom is bekendheid met het project belangrijk. Ook gold dat casemanagers en reclasseringsmedewerkers van Huis van Herstel minder gemakkelijk en frequent de afdelingen van de PI's konden bezoeken om meer uit te leggen over het project. De coronapandemie en opgelegde beperkingen daarbij hebben de bekendheid van het project onder belangrijke verwijzers in die periode zodoende bemoeilijkt. Ook konden geen intakegesprekken plaatsvinden of gedetineerden worden bezocht. Alles gebeurde digitaal. In 2022 zijn er door de bij Huis van Herstel betrokken casemanager(s) en reclasseringsmedewerker(s) meer bezoeken gebracht naar de PI Almelo en ook naar de andere zeggende PI's in de regio. In 2022 zijn casemanagers en selectiefunctionarissen in het brede land opnieuw geïnformeerd over de instroomprocedure, onder andere door het bezoeken van PI's, een bijdrage op de Dag van de Forensische zorg, er waren twee regionale netwerkdagen en een regionaal diner pensant, tevens werd een webinar georganiseerd voor landelijk geïnteresseerde partnerorganisaties, die meer over Huis van Herstel wilden weten. Op deze manier wordt gewerkt aan een grotere bekendheid van wat Huis van Herstel inhoudt, hoe binnen Huis van Herstel wordt gewerkt en hoe potentiële deelnemers naar Huis van Herstel kunnen worden verwezen. In 2023 zal Huis van Herstel wederom, in samenwerking met de actieonderzoekers, een rol spelen op de Dag van de Forensische zorg en vinden opnieuw twee regionale netwerkmiddagen plaats. Tevens blijft Huis van Herstel de PI's die de meeste gedetineerden naar Huis van Herstel zenden bezoeken. Aanbeveling vanuit onderzoek is om dit te continueren, en mogelijk te intensiveren.

#### *Wet Straffen en Beschermen*

De komst van de wet Straffen en Beschermen in 2021 heeft invloed gehad op een aantal zaken rond de instroom. Vanwege de overgangsregeling van drie jaar voor het penitentiair programma (PP) wordt door potentiële kandidaten eerder gekozen voor een PP-traject dan voor deelname aan Huis van Herstel. Bij een PP-traject kunnen gedetineerden eerder weer thuis wonen. Daarnaast had de invoering van de wet administratieve impact. Het vroeg enerzijds gewenning aan nieuwe procedures, tevens wordt gesproken van extra administratieve lasten.

Het proces van instroom is complex. Er zijn veel verschillende organisaties en/of organisatieonderdelen bij de instroom betrokken. In 2022 is het stappenschema instroom opgesteld voor verwijzers (zie Bijlage 1) om snel te kunnen zien of iemand in aanmerking komt voor het Huis van

---

forensisch psychiater, arts en verpleegkundige af te stemmen. In het PMO vormt het proces van individuele diagnostiek, indicatiestelling, advisering, behandeling en nazorg de rode draad. Het PMO coördineert de zorg en geeft adviezen aan het management als het tekorten in de zorg constateert. Taken van het PMO: het PMO indiceert voor forensische zorg voor gedetineerden, en plaatst patiënten klinisch of ambulantly binnen het gevangeniswezen.



Herstel. In het concept Jaarverslag van Huis van Herstel 2022 lezen we: ‘In het voorjaar van 2022 was er een duidelijke groei zichtbaar in het aantal deelnemers dat naar het Huis van Herstel kwam. Daarnaast waren er veel potentiële deelnemers bekend. Helaas stagneerde deze groei door de landelijke problematiek rondom het verlenen van verloven als gevolg van de Wet Straffen en Beschermen. Binnen de wet Straffen en Beschermen is opgenomen dat voor gedetineerden met ernstige zeden- en geweldsdelicten altijd een risicotaxatie en een delictanalyse dient te worden opgemaakt alvorens vrijheden kunnen plaatsvinden. Dit geldt ook voor plaatsing in het Huis van Herstel. Doordat er in deze periode landelijk en binnen de PI Almelo onvoldoende capaciteit was bij inrichtingspsychologen konden deze risicotaxaties en delictanalyses niet afgegeven worden, waardoor diverse potentiële deelnemers niet konden worden geplaatst. De problematiek rond het afgeven van risicotaxaties en delictanalyses ten behoeve van vrijheden startte in mei 2022. Medio september 2022 kwam het hoofdkantoor met een escalatiemodel, maar deze biedt geen daadwerkelijke oplossing voor de problematiek en onze doelgroep.’ Als onderzoekers constateren we na september 2022 geen significante groei in het aantal deelnemers.

### *Selectiecriteria en besluitvorming*

Een gesignaleerd knelpunt is de besluitvorming rond selectieadviezen. Hoewel de casemanagers van Huis van Herstel nauw contact onderhouden met de casemanagers in de PI, hebben zij geen inzage in het selectie- advies dat door de casemanager van de PI wordt voorgelegd aan de selectiefunctionarissen (DIZ). Bij een positief advies vanuit de weegtafel van het Huis van Herstel, maar een negatief besluit van de selectiefunctionaris is de reden van afwijzing vaak niet helder en voor de medewerkers van Huis van Herstel niet altijd navolgbaar. Het is belangrijk dat over en weer geleerd kan worden van een afwijzing. In Hoofdstuk 5 is vanuit het onderzoek geprobeerd bij selectiefunctionarissen na te gaan hoe zij naar de selectieadviezen voor Huis van Herstel kijken. Zoals benoemd kregen we weinig respons. We hebben begrepen dat er inmiddels twee specifieke selectiefunctionarissen van DIZ zijn gekoppeld aan de selectieadviezen die binnenkomen voor Huis van Herstel. Zo worden de lijnen korter, kan er makkelijker geschakeld worden bij onduidelijkheden, twijfels of vragen. Mogelijk komt dit het selectieproces ten goede. Volgens onze informatie komen er nog wel ook adviezen binnen bij andere selectiefunctionarissen. Aanbeveling is dat intern bij DIZ een dergelijke aanvraag wordt doorgezonden aan een aan Huis van Herstel gekoppelde functionaris. Als onderzoekers achten we het tevens van belang dat de onderbouwing van een afwijzing goed beschreven is, omdat dit invloed heeft op de beeldvorming over Huis van Herstel en omdat casemanagers en Huis van Herstel van deze argumentatie mogelijk kunnen leren. Wanneer iemand een geschikte kandidaat lijkt maar wordt afgewezen, zal dit ook invloed hebben op de beeldvorming van de casemanager in de zendende inrichting. Vanuit het actieonderzoek zullen we volgen in hoeverre deze ontwikkeling van de twee gekoppelde selectiefunctionarissen het proces rond de selectie-adviezen meer stroomlijnt.

### *Terminologie ‘complexe problematiek’*

In de praktijk bleek onduidelijkheid te bestaan rond de betekenis van de oorspronkelijke formulering van de doelgroep van Huis van Herstel: gedetineerden met complexe problematiek. Vanwege de brede interpretatie van het begrip ‘complex’ en vanwege de mogelijk negatieve invloed van het woord ‘complex’ op het imago van Huis van Herstel onder potentiële deelnemers. Vanwege de onduidelijkheid in interpretatie en de mogelijke risico’s voor het imago, is onlangs door het management besloten om de term complexe problematiek niet meer te noemen in de informatiebladen, maar enkel nog de definitie ervan: problemen op twee of meer leefgebieden. De tijd moet uitwijzen of deze aanpassing het imago positief beïnvloedt.

### *Problemen op twee of meer leefgebieden*

Daarnaast is het de vraag of enkel kandidaat-deelnemers met problemen op twee of meer leefgebieden van het aanbod Huis van Herstel kunnen profiteren, of dat dit ook geldt voor iemand

met een probleem op één leefgebied, waarvoor begeleiding en/of zorg nodig is, maar geen indicatie geldt voor een kliniek. De onderzoekers hebben in maart 2023 een advies uitgebracht aan Huis van Herstel om in overweging te nemen de doelgroepomschrijving te verbreden: gedetineerden in de laatste fase van hun detentie (maximaal 18 maanden) met problematiek op één of meer leefgebieden, die uitstromen naar één van de Twentse gemeenten. Iemand met een complex probleem op één leefgebied, waarvoor begeleiding en/of zorg nodig is, kan eveneens veel baat hebben van het aanbod van Huis van Herstel. Met het criterium dat er problemen op twee of meer leefgebieden moeten zijn, wordt wellicht een drempel opgeworpen voor aanmelding en een deel van de potentiële instroom gemist. Huis van Herstel heeft het advies momenteel in beraad. Als het advies wordt overgenomen is het belangrijk dit duidelijk te communiceren naar de medewerkers van Huis van Herstel, en zeker ook naar de casemanagers en het personeel in de zendende PI's en richting de keten. Tevens zal aanpassing nodig zijn in de formulering in de communicatie-uitingen en selectiecriteria. Het is even zo belangrijk hierover in contact te treden met de selectiefunctionarissen (DIZ).

#### *Informatievoorziening aan PIW-ers en kandidaat-deelnemers in de PI's*

Er wordt door Huis van Herstel actief bekeken hoe potentiële deelnemers in een vroeg stadium beter geïnformeerd kunnen worden over het Huis van Herstel. Zbiw's van Huis van Herstel gaan naar de leef-afdelingen om voorlichting te geven aan PIW-ers. Een ander initiatief dat onlangs is gestart, is deelnemers te betrekken bij de informatievoorziening over Huis van Herstel bij de PI. Dat begint met de juiste informatieverstrekking op een informatiefolder. De mogelijkheid wordt afgewogen om ook deelnemers van Huis van Herstel zelf mee te nemen naar de leef-afdelingen om aan gedetineerden uit te leggen wat ondersteuning bij Huis van Herstel precies behelst. Huis van Herstel neemt nog in april 2023 een voorlichtingsfilmpje op met daarin een deelnemer en twee oud-deelnemers. Deze filmpjes zijn ook bestemd voor voorlichting aan gedetineerden. Huis van Herstel wordt ook op de kabelkrant worden gezet. Vanuit het onderzoek wordt het gaan werken met deze voorlichtingsfilmpjes van harte ondersteund.

Ook in samenwerking met gemeenten en reclassering wordt gekeken hoe de groei kan worden bevorderd. Bijvoorbeeld door het Huis van Herstel in trajectgesprekken in de PI en binnen casuïstiekbesprekingen binnen het Zorg-en Veiligheidshuis Twente, al vroegtijdig in beeld te brengen. Dit is reeds in gang gezet. En door met gemeenten af te spreken dat zij zelf de namen die zij doorkrijgen van gedetineerden die gaan uitstromen in hun gemeente, door te sturen naar Huis van Herstel (o.g.v. artikel 18a Pbw) (zie hiervoor ook het volgende thema: centrale processen voor instroom ontbreken). Afspraken hierover zijn in voorbereiding. Vanuit het onderzoek worden dit van harte onderschreven en aanbevolen wordt processen te formaliseren.

#### *Centrale processen voor instroom ontbreken*

Een belangrijke constatering over het centrale instroomproces richting Huis van Herstel is dat de bestaande systemen binnen DJI het instroomproces van het Huis van Herstel niet faciliteren. Zo is er geen centraal proces-ondersteunend systeem om de doelgroep te filteren. Het gevolg is dat in het Huis van Herstel lijsten handmatig doorgenomen moeten worden. Dit gebeurt met behulp van informatie uit verschillende systemen, iets wat erg tijdrovend is.

In het Plan van Aanpak Huis van Herstel 2020-2025 is een overzicht opgenomen van de uitstroom van mannelijke gedetineerden vanuit alle PI's in Nederland naar de veertien Twentse gemeenten in het jaar 2019. Het betrof 552 gedetineerden. Landelijk gezien is circa 80% van de gedetineerden kortgestraft (detentieduur tot 4 maanden). Er is geen reden om aan te nemen dat de percentages in Twente afwijken. Een simpele rekensom laat zien dat uitstroom naar Twente van mannelijke gedetineerde burgers met een detentieduur van 4 maanden of langer naar schatting 110 gedetineerden in 2019 betreft (namelijk 20% van de uitstroom van 552 gedetineerden). Omdat feitelijk ook deelnemers met een detentierestant van een aantal weken in Huis van Herstel kunnen

instromen gaat het hier om een conservatieve schatting van het aantal niet-kortgestraften dat op jaarbasis uitstroomt naar Twente.

We rekenen verder met de 110 potentiële kandidaten in Twente per jaar. De vraag is waarom dit aantal niet bij Huis van Herstel aanklopt?

Een eerste mogelijke verklaring is dat van deze groep niet iedereen voldoet aan de gestelde selectiecriteria van Huis van Herstel. Het aantal potentiële kandidaten neemt daarmee af, vanwege bijvoorbeeld onvoldoende sprake van problematiek of motivatie of vanwege het feit dat kandidaat-deelnemers de voorkeur geven aan PP (zie ook Tabel 7.2 in Paragraaf 7.4). Tegelijkertijd geldt dat een aanzienlijk deel van de gedetineerden te kampen heeft met psychische/psychosociale problematiek (zie Hoofdstuk 1), en daarom bij motivatie wel in aanmerking komt voor Huis van Herstel.

Er lijken potentiële kandidaten deels te worden gemist. Belangrijk aspect daarin is het ontbreken van een centraal proces-ondersteunend systeem om de doelgroep te filteren.

Huis van Herstel ontvangt via twee kanalen potentiële kandidaten:

- Verreweg de meeste kandidaten worden via reeds bestaande lijnen met casemanagers van de PI's of met de Twentse gemeenten bij Huis van Herstel aangemeld als potentiële kandidaat. Deze potentiële kandidaten worden op de Instroomoverleg-lijst van Huis van Herstel geplaatst. De Instroomoverleg-lijst met potentiële kandidaten wordt wekelijks in het Instroomoverleg besproken. De selectiecriteria en het detentierestant worden in dit overleg doorgesproken en beoordeeld wordt of acties voor verdergaande selectie dienen te worden ingezet.
- Daarnaast ontvangt Huis van Herstel vanaf januari 2021 eens per drie maanden vanuit het hoofdkantoor van DJI een Landelijke Twente-lijst met alle actuele gedetineerden in Nederland die afkomstig zijn uit een van de Twentse gemeenten (en van wie verondersteld wordt dat zij ook weer uit zullen stromen naar Twente na detentie). Deze lijst wordt door een casemanager van Huis van Herstel gescreend op potentiële kandidaten voor Huis van Herstel: voldoen de potentiële kandidaten aan de selectiecriteria van Huis van Herstel en is er nog voldoende detentierestant? De potentiële kandidaten die op deze manier naar voren komen, worden gelegd naast de hierboven genoemde Instroomoverleg-lijst met potentiële kandidaten van Huis van Herstel zelf. Tijdens het Instroomoverleg wordt nagegaan of er vanuit de Landelijke Twente-lijst via DJI namen van potentiële kandidaten naar voren komen, die niet al via de eerste route op de Instroomoverleg-lijst stonden. In 2022 zijn vanuit de Landelijke Twente-lijst maximaal 1 á 2 namen geconstateerd die nog niet op de Instroomoverleg-lijst stonden (persoonlijke communicatie met casemanager d.d. 08-12-2022). Zij zijn op de lijst voor het Instroomoverleg gezet.

De onderzoekers ontvingen de geanonimiseerde landelijke Twente-lijst van juni 2022 en hebben deze nader geïnspecteerd. De onderzoekers zijn de redenen nagegaan waarom de overige gedetineerden op de Landelijke Twente-lijst niet doorstroomden naar het Instroomoverleg (zie Tabel 7.2).

**Tabel 7.2. Landelijke Twente-lijst juni 2022 met de op dat moment landelijke gedetineerden met een van de Twentse gemeenten als gemeente van herkomst en met einddatum straf (datum afloop titel) bekend (n=79)**

<b>Potentiële kandidaat voor Huis van Herstel (n=10)</b>	
Verblijft reeds in Huis van Herstel	2
Staat reeds op lijst voor Instroomoverleg	7
Op lijst voor Instroomoverleg gezet n.a.v. de landelijke Twente-lijst via DJI	1
<b>Reden niet in aanmerking voor Huis van Herstel (n=69)</b>	
Einddatum te kort	41
Vrouw	5
Levenslang	1
ISD	5
TBS	2
Kliniek	2
Onmiddellijke in vrijheidsstelling	1
Zit in of kiest voor PP	12
<b>Totaal</b>	<b>79</b>

Verreweg de meeste gedetineerden op de landelijke Twente-lijst komen niet in aanmerking voor Huis van Herstel omdat hun detentierestant te kort is (n=41). Vanwege deze constatering is in december 2022 op verzoek van de onderzoekers de volgende actie ingezet: in overleg met het management van Huis van Herstel is besloten dat in 2023 de Landelijke Twente-lijst vanuit DJI eens per maand opgevraagd wordt in plaats van eens per drie maanden. Onderzocht kan zo worden of er op deze manier meer nieuwe potentiële kandidaten naar voren komen met nog voldoende detentierestant om voor Huis van Herstel in aanmerking te kunnen komen. In de loop van 2023 wordt dit geëvalueerd.

Op 07 februari 2023 vond gezamenlijk met de programmamanager een brainstorm plaats het hoofdkantoor DJI over hoe de instroom te vergroten. Wat betreft de landelijke Twente-lijst van DJI bleek het volgende: gemeenten zelf hebben via de detentiemeldingen van Justid veel meer namen van gedetineerden die naar hun gemeente uitstromen dan op deze landelijke uitstroomblijst van DJI staan. Op dit moment wordt binnen DJI onderzocht hoe deze registratieproblematiek kan worden opgelost. Het voorstel is daarom dat gemeenten (voorlopig) zelf de namen die zij via de detentiemeldingen van Justid ontvangen doorsturen naar het Huis van Herstel (o.g.v. artikel 18a Pbw mogen deze gegevens gewisseld worden). Huis van Herstel is hierover reeds in contact met de Twentse gemeenten. Advies vanuit het onderzoek is deze lijn te volgen.

#### *Terughoudendheid vanwege setting met meer vrijheden*

Naast bovengeschetste praktische en operationele knelpunten en mogelijke kansen rond instroom, zien we wellicht ook een fundamenteel punt terug, namelijk voorzichtigheid vanuit de keten met het plaatsen van gedetineerden in voorzieningen met een beperkter, althans fysiek, beveiligingsniveau. In de gesprekken met personeel van Huis van Herstel is meerdere keren benoemd dat zeker in de eerste 1,5 jaar er bij personeel binnen de reguliere PI sprake leek van een zekere twijfel om gedetineerden voor Huis van Herstel te motiveren. Mogelijk geldt deze voorzichtigheid niet alleen bij PIW-ers maar ook verderop in het selectieproces/de keten. We constateren dat de zorgen die er leven over een setting met meer vrijheden altijd een gegeven zal zijn vanuit de verantwoordelijkheid van DJI en de PI's voor veiligheid. De zorgvuldigheid is begrijpelijk en goed. Het is terecht dat bij de selectie zorgvuldig de afweging wordt gemaakt welke kandidaten wel en niet kunnen functioneren in een dergelijke minder gesloten setting. Daarnaast is het van belang om naar buiten toe en in de keten uitleg te geven over de meerwaarde van een setting met meer vrijheden voor deelnemers op weg naar veiligheid en naar een succesvolle re-integratie. Feitelijk raakt het hier gesignaleerde punt de in de literatuur uitgebreid beschreven *'behandel/ondersteuning - veiligheid paradox'*<sup>209 210</sup>. Dat wil zeggen het ervaren spanningsveld in gesloten instellingen tussen aan de ene kant het belang van orde en veiligheid en aan de andere kant ruimte voor persoonlijke groei (zorg)<sup>211</sup>. Liebling en Arnold<sup>212</sup>

onderscheiden *harmony values* en *security values* binnen detentie en benadrukken het belang van een balans tussen deze twee waardesystemen. Onder *harmony values* vallen zaken als vertrouwen, respect, eerlijkheid en waardigheid. Deze waarden komen tot uiting in de ondersteuning van gedetineerden, het helpen bij de persoonlijke ontwikkeling en het opbouwen van constructieve relaties. *Security values* hebben betrekking op veiligheid en het stellen en handhaven van regels. Onder andere Boone en collega's<sup>213</sup> relativeren het spanningsveld tussen orde/veiligheid en ruimte voor groei. Zij benadrukken vooral het belang van de balans. Zonder veiligheid is er geen ruimte voor persoonlijke groei. En het bevorderen van typische *harmony* factoren, waaronder autonomie en zinvolle dagbesteding, heeft een positieve samenhang met het beleven van veiligheid. Een grotere mate van fysieke beveiligingsmaatregelen heeft daarentegen een negatieve invloed op het leefklimaat en leidt ook niet automatisch tot meer veiligheid. Uit onderzoek blijkt telkens dat een open en therapeutisch leefklimaat onder andere bijdraagt aan een hogere behandelmotivatie, een goede werkrelatie, een afname van agressie incidenten en recidive en meer emotionele stabiliteit (zie voor referenties in Neimeijer<sup>214</sup>). In de literatuur wordt het belang van dynamische of *relationele veiligheid* benadrukt<sup>215</sup>. In een van de komende focusgroepen (zie Paragraaf 4.4 en uitgebreider in Bijlage 8) zal bij dit thema nader stil worden gestaan in het kader van methodiekontwikkeling. Bovendien wijst beschikbaar onderzoek erop dat maatregelen die alternatief gedrag bevorderen, behandeling van verslavings- en zedenproblematiek, agressieregulatie, systeemgerichte interventies en nazorg na detentie succesvoller zijn in het terugdringen van recidive dan 'kale' maatregelen die alleen straffen<sup>216</sup>.

Het inrichten van het instroomproces op basis van deze wetenschappelijke inzichten draagt naar verwachting bij aan minder terughoudendheid bij het plaatsen van gedetineerden in meer open settings. Het is tegelijkertijd essentieel te volgen of een op herstel en re-integratie gerichte detentie, zoals Huis van Herstel, inderdaad leidt tot succesvolle re-integratie en of een groei in terugval uitblijft.

#### *Parallele processen bij KVJJ's*

Het is in het licht van voorgaande interessant te constateren dat de lage instroom zich ook voordoet bij de Kleinschalige Voorzieningen voor Justitiële Jeugd (KVJJ). In oktober 2022 zijn hier door de minister van Rechtsbescherming Weerwind kamervragen over beantwoord<sup>217</sup>. In de brief van de minister is een overzicht van de bezetting van de KVJJ's van oktober 2022 opgenomen, hierin is de tegenvallende instroom terug te lezen. Tevens is te zien dat de KVJJ die het langst operationeel is (Amsterdam) gemiddeld gezien de hoogste bezetting had, hoewel ook hier sprake was van onderbezetting. Volgens onze informatie is de bezetting van de KVJJ's het afgelopen half jaar toegenomen naar circa 60 tot 70%.

Desktop onderzoek leerde dat op de landelijke KVJJ dag van 2022 praktische oplossingen gedeeld zijn voor de tegenvallende instroom. Een aantal suggesties kwam naar voren:

- Veel herhalen in de lokale keten en bij de reguliere JJI's over wat de KVJJ precies inhoudt.
- Een compacte KVJJ-screener waarmee mentoren in de reguliere JJI de gedragswetenschapper kunnen adviseren dat een jongere mogelijk goed binnen een KVJJ zou passen.
- Zorgen dat de mogelijkheid KVJJ op allerlei ketenformulieren terechtkomt (zie nieuwsbericht DJI d.d. 21-04-2022<sup>218</sup>).
- Onderzoek of verruiming van de selectiecriteria mogelijk is. (Inmiddels zijn deze criteria aangepast; red.).
- Als belangrijkste factor wordt tijd genoemd. De KVJJ's hebben tijd nodig om bekend te geraken in de keten en bij partijen die deelnemers/jongeren kunnen verwijzen<sup>219 220</sup>.

Natuurlijk betreffen deze oplossingen de KVJJ's. Aanbeveling vanuit onderzoek is om op de genoemde lessen bij de KVJJ's ook te reflecteren in het kader van de instroom bij Huis van Herstel. Mogelijk kunnen de suggesties na exploratie een vertaling krijgen naar de keten voor volwassenen. Op 13-04-

2023 vindt hierover een overleg plaats met de projectleider KVJJ, met daarbij aanwezig de actieonderzoeker en het management Huis van Herstel, om nader te reflecteren op te leren lessen.

## 7.5 Conclusies en aanbevelingen

### Conclusies m.b.t. In- en uitstroom en verblijfsduur deelnemers

#### Belangrijkste bevindingen:

- Huis van Herstel werkt met selectiecriteria en een selectieprocedure. Zie Bijlage 1.
- Belangrijkste zendende PI's zijn: PI Almelo, PI Achterhoek, PI Veenhuizen en PI Zwolle.
- Vanaf de start van Huis van Herstel in januari 2021 tot en met 17-04-2023 zijn 30 deelnemers ingestroomd.
- Vijf van hen verblijven anno 17-04-2023 bij Huis van Herstel.
- 25 deelnemers stroomden uit. Van hen zijn 19 deelnemers positief uitgestroomd, waarvan 12 met PP en 7 vanwege einde detentie.
- Zes deelnemers zijn teruggeplaatst naar de PI vanwege ongeoorloofd middelengebruik of verbale agressie/dreigen jegens mede-deelnemers.
- Gemiddeld is de verblijfsduur binnen Huis van Herstel voor de mannen die positief zijn uitgestroomd: 4,9 maanden (d.w.z. 147 dagen; range 45-357 dagen).
- Voor de mannen die zijn teruggeplaatst naar de PI gebeurde dit op heel wisselende momenten, variërend van 1,5 maand tot 12 maanden na instroom.

#### Gesignaleerde succesfactoren

- Er is een duidelijk stroomschema rond selectie.
- 19 van de 25 uitgestroomde deelnemers stroomden positief uit (79%).

#### Gesignaleerde knelpunten en verbeterpunten

- De instroom is lager dan beoogd.
- Huis van Herstel is in overleg met het Ministerie en de Netwerkgorganisatie op zoek naar scenario's om met andere doelgroepen de bezetting te verhogen. Ons actieonderzoek focust zich op de doelgroep Huis van Herstel.
- De bestaande systemen binnen DJI faciliteren een centraal instroomproces van het Huis van Herstel niet. Zo is er geen proces-ondersteunend systeem om de doelgroep centraal te filteren. Het gevolg is dat in het Huis van Herstel lijsten handmatig doorgenomen worden. Dit gebeurt met behulp van informatie uit verschillende systemen, iets wat erg tijdrovend is.
- Verreweg de meeste kandidaten worden via de lijnen met casemanagers van de PI's of met de Twentse gemeenten bij Huis van Herstel aangemeld als potentiële kandidaat. Deze potentiële kandidaten worden wekelijks in het Instroomoverleg besproken. Op basis van de selectiecriteria wordt beoordeeld of acties voor verdergaande selectie nodig zijn.
- Daarnaast ontvangt Huis van Herstel vanaf januari 2021 eens per drie maanden vanuit DJI een Landelijke Twente-lijst met actuele gedetineerden in Nederland van wie verondersteld wordt dat zij uitstromen naar Twente. Deze lijst wordt door een casemanager van Huis van Herstel gescreend op potentiële kandidaten. Sinds 2023 wordt de lijst maandelijks opgevraagd. Uit interne evaluatie bij DJI blijkt dat gemeenten zelf via de detentiemeldingen van Justid veel meer namen en adressen van gedetineerden hebben die naar hun gemeente uitstromen dan op deze landelijke uitstroomblijst van DJI staan.

#### Aanbevelingen

- Huis van Herstel is afgestapt van de formulering 'complexe problematiek' bij de duiding van de doelgroep. Deze formulering heeft mogelijk negatieve gevolgen voor het imago van Huis van Herstel onder potentiële deelnemers. Er is voor gekozen te spreken over 'problemen op twee



- of meer leefgebieden'. Vanuit het onderzoek is een aanbeveling te overwegen de ondergrens van twee leefgebieden los te laten. Ook kandidaat-deelnemers met problematiek op één leefgebied, waarvoor begeleiding en/of zorg nodig is, kunnen baat hebben bij Huis van Herstel.
- Een gesignaleerd knelpunt is de besluitvorming rond selectieadviezen. Inmiddels zijn twee selectiefunctionarissen van DIZ gekoppeld aan de selectieadviezen voor Huis van Herstel. Zo worden de lijnen korter en kan er makkelijker geschakeld worden bij vragen. Mogelijk komt dit het selectieproces ten goede. Er komen nog wel adviezen binnen bij andere selectiefunctionarissen. Aanbeveling is dat intern bij DIZ een dergelijke aanvraag wordt doorgezonden aan een aan Huis van Herstel gekoppelde functionaris.
  - Als onderzoekers achten we het tevens van belang dat de onderbouwing van een afwijzing goed beschreven is, omdat dit invloed heeft op de beeldvorming over het Huis van Herstel en omdat casemanagers en Huis van Herstel van deze argumentatie mogelijk kunnen leren.
  - Daarnaast is een belangrijke aanbeveling om de voorlichting over Huis van Herstel verder te intensiveren. Zowel onder het personeel van de zendende PI's als ook bij gedetineerden op de leef-afdelingen. Een grotere naamsbekendheid, en bekendheid met de werkwijze van Huis van Herstel en met de wijze waarop Huis van Herstel stil staat bij mogelijke risico's voor de veiligheid, is belangrijk in deze voorlichting mee te nemen. Het betrekken van (oud-)deelnemers bij de voorlichting is ook aan te raden. Huis van Herstel neemt in april 2023 voorlichtingsfilmpjes op met daarin een deelnemer en twee oud-deelnemers. Deze filmpjes zijn ook bestemd voor voorlichting aan gedetineerden.
  - De meeste deelnemers komen binnen via de PI's en ook via de gemeenten. Daarnaast wordt gewerkt met een landelijke Twente-lijst. Aanbeveling is deze lijst maandelijks op te vragen, wat sinds 2023 ook gebeurt. Niet alle adresgegevens van gedetineerden zijn bij DJI bekend. Daarom is het belangrijk om afspraken te maken dat de Twentse gemeenten zelf de namen die zij doorkrijgen doorsturen (o.g.v. artikel 18a Pbw mogen deze gegevens gewisseld worden). Huis van Herstel is hierover recent in contact getreden met de Twentse gemeenten. Aanbeveling is deze lijn verder te formaliseren en te operationaliseren.
  - Naast praktische knelpunten rond instroom, zien we ook een fundamenteel punt terug, namelijk voorzichtigheid vanuit de keten met het plaatsen van gedetineerden in voorzieningen met een beperkter, althans fysiek, beveiligingsniveau. Deze zorgvuldigheid is begrijpelijk en goed. Het is terecht dat bij selectie zorgvuldig de afweging wordt gemaakt welke kandidaten kunnen functioneren in een minder gesloten setting. Tegelijkertijd geldt dat orde/veiligheid en ruimte voor groei twee kanten zijn van dezelfde medaille. Het gaat om de balans. Zonder veiligheid is er geen ruimte voor persoonlijke groei. En het bevorderen van factoren als autonomie, zinvolle dagbesteding en zorg heeft een positieve samenhang met veiligheid. Een grotere mate van fysieke beveiligingsmaatregelen heeft daarentegen een negatieve invloed op het leefklimaat en leidt ook niet automatisch tot meer veiligheid. Uit onderzoek blijkt dat een open leefklimaat onder andere bijdraagt aan een hogere motivatie, een goede werkrelatie, een afname van agressie incidenten en recidive en meer emotionele stabiliteit. In de literatuur wordt het belang van relationele veiligheid benadrukt. Beschikbaar onderzoek wijst erop dat maatregelen die alternatief gedrag bevorderen, behandeling van verslavings- en zedenproblematiek, agressieregulatie, systeemgerichte interventies en nazorg na detentie succesvoller zijn in het terugdringen van recidive dan 'kale' maatregelen die alleen straffen<sup>221</sup>.
  - Het inrichten van het instroomproces op basis van de wetenschappelijke inzichten draagt naar verwachting bij aan minder terughoudendheid bij het plaatsen in meer open settingen. Het is tegelijkertijd essentieel te volgen of op herstel en re-integratie gerichte detentie, zoals Huis van Herstel, inderdaad leidt tot succesvollere re-integratie en of een groei in terugval uitblijft.
  - Werken aan een op herstel en re-integratie gerichte detentie betreft niet enkel verandering in werkwijze en cultuur in de detentielocatie (in dit geval Huis van Herstel), maar ook in de keten. Het is belangrijk de tijd die staat voor veranderingsprocessen daarom in acht te nemen. Wil Nederland toe naar een op herstel en re-integratie gerichte invulling van de detentieperiode,



dan is het de uitdaging om gezamenlijk de vraag te beantwoorden hoe deze omwenteling in de keten gevoed en gefaciliteerd kan worden. Er rust een aanzienlijke taak op de schouders van het management van Huis van Herstel om de innovatie in de eigen locatie en regio tot stand te brengen. Het in beweging krijgen van de keten vraagt een inspanning die verder reikt dan de verantwoordelijkheid van Huis van Herstel. Tegelijkertijd dient Huis van Herstel zich tot de = keten te verhouden. Aanbeveling is dat Huis van Herstel, PI Almelo, DJI en het beleidsdepartement van het Ministerie van Veiligheid en Justitie waar Huis van Herstel onder valt, gezamenlijk onderzoeken hoe processen elkaar kunnen versterken. Met als gezamenlijk doel een veilige samenleving en succesvolle re-integratie van de deelnemers.

- Het is van belang te constateren dat de lage instroom zich ook voordoet bij de Kleinschalige Voorzieningen voor Justitiële Jeugd (KVJJ). Aanbeveling is om op de genoemde lessen bij de KVJJ's ook te reflecteren in het kader van de instroom Huis van Herstel. Mogelijk kunnen de suggesties na exploratie een vertaling krijgen naar de keten voor volwassenen. Als belangrijkste factor wordt bij de KVJJ's overigens genoemd dat het tijd kost om bekend te geraken in de keten en bij partijen die deelnemers kunnen verwijzen. De verwachting is dat dit op de wat langere termijn dus zal verbeteren.

## **VI DEELNEMERS: DOELEN, DOELREALISATIE EN ERVARINGEN**

---

## 8 Doelen en doelrealisatie deelnemers

Hoofdstuk 8 beschrijft de kenmerken, doelen en behaalde resultaten op individueel niveau. Hiertoe hadden de onderzoekers toegang tot de dossiers van de negen deelnemers die toestemming hebben gegeven voor deelname aan het onderzoek. Tevens hebben zij de deelnemers geïnterviewd.

### 8.1 Kenmerken deelnemers

Van de negen deelnemers met toestemming voor het onderzoek, zijn er inmiddels drie uitgestroomd (alle drie met PP) en twee deelnemers zijn vroegtijdig teruggeplaatst naar de PI. Vier van de negen deelnemers verblijft anno 17-04-2023 nog in Huis van Herstel.

**Tabel 8.1. Waar in het traject anno 17-04-2023 (n=9)**

	Aantal
Verblijft in Huis van Herstel	4
Vroegtijdig teruggeplaatst naar PI	2
Positieve uitstroom	3 (met PP)

Onderstaande geeft de kenmerken van de negen deelnemers weer bij instroom bij Huis van Herstel. Een aantal punten valt op. De meeste deelnemers hebben kinderen. Een kleine helft van de deelnemers woonde voor zijn detentie bij zijn partner en kinderen. Alle deelnemers hebben bij instroom in Huis van Herstel een ID en zijn ingeschreven bij een gemeente in Twente. Acht van de negen deelnemers hebben schulden bij instroom, variërend van €1.000 tot €100.000 of meer.

De duur van de opgelegde detentie bij aanvang varieert, evenals het strafrestant bij instroom Huis van Herstel. Het gemiddelde strafrestant bij instroom Huis van Herstel bedroeg 8,2 maanden.

**Tabel 8.2. Leeftijd deelnemers (n=9)**

	Aantal
20-30 jaar	2
30-40 jaar	3
40-50 jaar	3
50-60 jaar	1

**Tabel 8.3. Burgerlijke status deelnemers (n=9)**

	Aantal
Partnerschap	3
Gehuwd	5
Ongehuwd	1

**Tabel 8.4. Heeft deelnemer kind(eren) (n=9)**

	Aantal
Ja	7
Nee	2

**Tabel 8.5. Woonsituatie voor detentie (n=9)**

	Aantal
Alleenwonend	1
Met partner en kinderen	4
Bij ouders	1
Bij familie anders dan ouders	2
Bij vrienden	1

**Tabel 8.6. Indexdelict (n=9)**

	Aantal
Middelen/opium	2
Overtreden contact/gebiedsverbod, brandstichting, mishandeling, vrijheidsberoving, bedreiging, vernielingen openbare gebouwen, overige, diefstal	1
Diefstal met (fors) geweld en bedreiging	1
Veroorzaken van een verkeersongeval waarbij een slachtoffer om het leven is gekomen en een slachtoffer ernstig gewond is geraakt	1
Vuurwapenbezit/doodslag	1
Vernieling en bij aanhouding opzettelijk niet voldoen aan een bevel. Deelnemer geeft aan expres een delict te hebben gepleegd, omdat hij zijn openstaande straf nog wilde uitzitten om hierna een nieuw leven op te kunnen bouwen	1
Vermogensdelicten	1
Diefstal met geweld c.q. straatroof, wapenhandel en wapenbezit	1

**Tabel 8.7. Risc Totaalscore bij instroom Huis van Herstel (n=9)**

	Aantal
Laag	5
Midden	2
Hoog	2

**Tabel 8.8. LVB bij instroom Huis van Herstel (n=9)**

	Aantal
Ja, vastgesteld	2
Vermoeden van	1
Nee	4
Onbekend	2

**Tabel 8.9. Psychopathologie/DSM bij instroom Huis van Herstel (n=9)**

Meerdere antwoorden mogelijk	Aantal
Gokverslaving	1
Middelengebruik	5
Trauma/PTSD	2
ADHD/ADD	2
Leerproblemen	1
Persoonlijkheidsproblematiek/antisociaal	2
Agressie/woede-problematiek	1

**Tabel 8.10. Duur opgelegde detentie (n=9)**

	Aantal
1-2 jaar	1
2-4 jaar	4
4-6 jaar	2
6-8 jaar	1
8-10 jaar	0
>10 jaar	1

**Tabel 8.11. Strafrestant bij instroom Huis van Herstel (n=9)**

	Aantal
4 maanden	1
5 maanden	3
6 maanden	1
7 maanden	1
10 maanden	1
15 maanden	1
17 maanden	1

**Tabel 8.12. In bezit van ID (n=9)**

	Aantal
Ja	9
Nee	0

**Tabel 8.13. Ingeschreven bij gemeente (n=9)**

	Aantal
Ja	9
Nee	0

**Tabel 8.14. Schulden bij instroom Huis van Herstel (n=9)**

	Aantal
Ja	8
Nee	1

## 8.2 Re-integratiedoelen van de deelnemers en doel-realiseratie bij uitstroom

Tabel 8.15 geeft weer welke re-integratiedoelen deelnemers noemend tijdens het semi-structureerde interview dat zij tijdens verblijf bij Huis van Herstel met de onderzoekers hadden. De doelen die voor hen belangrijk waren, zijn grijs gearceerd in de tabel.

Het merendeel van de deelnemers heeft doelen op het gebied van werk/dagbesteding, huisvesting, schulden/financiën en/of het verstevigen van het contact of de relatie met het gezin/de kinderen. Een groot deel heeft ook doelen op het gebied van hulp bij stoppen met verslaving (middelen, gokken).

Drie van de deelnemers zijn inmiddels uitgestroomd. Tabel 8.16 geeft weer welke van hun doelen zij bij uitstroom hebben behaald. De behaalde doelen zijn donkerblauw gearceerd. Alle drie de deelnemers stroomden uit met een woning (2 bij een familielid en 1 begeleid wonen) en alle drie hadden zij ook een baan/dagbesteding. Ook was bij alle drie concrete hulp tot stand gekomen rond schulden/financiën en behandeling voor hun verslaving of op ander gebied.

**Tabel 8.15. Re-integratiedoelen deelnemers T1 (n=9)**

	Huis-vesting	Werk/dagbesteding	Opleiding/certificaten	Verstevigen relatie met gezin/kinderen	Verstevigen relatie familie	Verstevigen/opbouwen sociaal netwerk	Schulden/financiën op orde	Behandeling middelen	Behandeling gokverslaving	Behandeling v'heden, trauma, psych., inzicht	Overig
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
<i>n</i>	7	8	2	5	3	1	7	4	1	4	5

**Tabel 8.16. Stand van zaken re-integratiedoelen deelnemers bij uitstroom (n=3)**

	Huis-vesting	Werk/dagbesteding	Opleiding/certificaten	Verstevigen relatie met gezin/kinderen	Verstevigen relatie familie	Verstevigen/opbouwen sociaal netwerk	Schulden/financiën op orde	Behandeling middelen	Behandeling gokverslaving	Behandeling v'heden, trauma, psych., inzicht	Als behandeling na uitstroom betrokken: wie?
3											Justact en gemeente
4				onbekend							Trajectum en Justact
7				onbekend							Transfore

\*grijze arcering: re-integratiedoel zoals geformuleerd door deelnemer in het semi-gestructureerde interview.

\*blauwe arcering: doel behaald.

De tabel laat zien dat het rond het leefgebied relatie met gezin/kinderen uit de dossiers niet heel duidelijk naar voren komt welke acties hierin zijn ingezet en in hoeverre de doelen rond dit thema zijn behaald. Onderzoek naar gezinsgerichte benaderingen in detentie laten positieve gevolgen zien voor zowel de gedetineerde vader als voor het gezin: er is meer contact, het psychosociaal welzijn neemt toe en er zijn indicaties dat de recidive lager is onder vaders die deelnamen aan het programma<sup>222</sup>. Andere studies laten eveneens zien dat contact met familie tijdens detentie de kans op recidive verkleint<sup>223</sup> en een positief effect heeft op vaders na detentie<sup>224</sup>. Kinderen en gezinnen zijn reeds van harte welkom bij Huis van Herstel en er is ondersteuning voor het opbouwen/verstevigen van dit contact en de ouderrol van de deelnemers. Vanuit het onderzoek geldt als aanbeveling om nader te onderzoeken of op meer methodische wijze aandacht naar de kinderen, het gezin en de ouderrol uit kan gaan. De voorwaarden daartoe zijn binnen Huis van Herstel reeds in ruime mate aanwezig. Aanbeveling is het kind-/gezins-/oudergericht werken te verstevigen. Een focusgroep wordt hier binnenkort aan gewijd (zie Paragraaf 4.4 en Bijlage 8).

### 8.3 Recidive

In Paragraaf 4.5 zijn we uitgebreid ingegaan op de aspecten die meespelen bij het onderzoek naar recidive van de (oud-)deelnemers. Op dit moment is toestemming voor de recidivegegevens nog niet verkregen. Zie voor verdere toelichting Paragraaf 4.5. In de Eindrapportage 2026 verwachten wij deze gegevens wel te kunnen presenteren. Mochten zich obstakels voordoen in het proces tot het verkrijgen van de benodigde toestemming, dan informeren wij de Stuurgroep en het Ministerie.

### 8.4 Conclusies en aanbevelingen

#### Conclusies m.b.t. Doelen en Doelrealisatie deelnemers

##### Belangrijkste bevindingen

- Van de negen deelnemers met toestemming voor het onderzoek, zijn er inmiddels drie uitgestroomd (alle drie met PP) en twee deelnemers zijn vroegtijdig teruggeplaatst naar de PI. Vier van de negen deelnemers verblijft anno 17-04-2023 in Huis van Herstel.
- Tabel 8.2 t/m 8.14 geeft de kenmerken weer van de negen deelnemers bij instroom.
- Alle deelnemers hebben meerdere re-integratiedoelen. Tabel 8.15 geeft de doelen weer.
- Het merendeel van de deelnemers heeft doelen op het gebied van werk/dagbesteding, huisvesting, schulden/financiën en/of het verstevigen van het contact of de relatie met het gezin/de kinderen. Ook heeft relatief veel deelnemers behoefte aan behandeling voor hun verslaving (middelen, gokken).
- Drie van de deelnemers zijn inmiddels uitgestroomd. Tabel 8.16 geeft weer welke van hun doelen zij bij uitstroom hebben behaald. Alle drie de deelnemers stroomden uit met huisvesting (2 bij een familielid en 1 begeleid wonen) en alle drie hadden zij ook een baan/dagbesteding. Ook was bij alle drie concrete hulp tot stand gekomen rond schulden/financiën en behandeling voor hun verslaving of anderszins.
- Rond het leefgebied relatie met gezin/kinderen is uit de dossiers niet heel duidelijk op te maken welke acties hierin zijn ingezet en in hoeverre de doelen rond dit thema zijn behaald. Onderzoek naar gezinsgerichte benaderingen in detentie laten positieve gevolgen zien voor zowel de gedetineerde vader als voor het gezin, ook wat betreft afname recidive. Aanbeveling is het kind-/gezins-/oudergericht werken te verstevigen.



## 9 Kwalitatieve evaluatie werkwijze door deelnemers

In dit hoofdstuk staan we stil bij de bevindingen op basis van de semi-gestructureerde interviews met deelnemers tot nog toe. Van de negen deelnemers die toestemming gaven voor deelname aan het onderzoek, is met acht deelnemers inmiddels een interview gehouden.

Voor de topiclijst voor het interview zie Bijlage 5.

### 9.1 Tevredenheid

De deelnemers is gevraagd in welke mate Huis van Herstel hen helpt. Het gemiddelde rapportcijfer op een schaal van 1 tot 10 is een 7.

### 9.2 Verwachtingen

De deelnemers is ook gevraagd of de verwachtingen klopten, die zij hadden voorafgaand aan instroom over Huis van Herstel. Zes mensen konden deze vraag beantwoorden. Van hen gaven drie deelnemers (50%) aan dat de verwachtingen niet klopten en drie (50%) dat de verwachtingen wel klopten. Eén van de drie deelnemers die de verwachtingen vond kloppen, gaf in een vervolg-contactmoment echter aan dat op het gebied van verlof en vrijheden de verwachtingen in de PI over Huis van Herstel toch niet helemaal overeenkomen met de werkelijkheid.

Verwachtingen kloppen niet:

- De verwachtingen die niet overeenkomen met de werkelijke situatie in Huis van Herstel betreffen in genoemde gevallen de vrijheden of mogelijkheid tot verlof. Deelnemers hadden de verwachting in Huis van Herstel meer vrijheden te hebben, maar ervaren dat dit niet altijd zo uitpakt.
- 'Ik dacht dat ik hier veel meer mocht, maar dat is niet zo. Ik wil over twee weken naar de verjaardag van mijn neefje die ik al veel jaar niet gezien heb en het OM had gezegd dat het belangrijk voor mij is om contact te hebben/op te bouwen met familie. Maar nu mag ik niet gaan, want ik krijg geen verlof omdat ik nog niet in mijn laatste jaar zit. Maar over 1,5 maand is dat wel zo.'
- Een andere deelnemer, later terug-/overgeplaatst naar de PI vanwege verbale agressie/bedreigingen jegens een andere deelnemer, verwoordt het duidelijk: 'Huis van Herstel doet allemaal beloftes, maar ze liegen.' Deze deelnemer vindt de PI prettiger om te zijn. De deelnemer vindt het in de PI overzichtelijker. In de PI is volgens hem alles duidelijk geregeld. De deelnemer vertelt over Huis van Herstel: 'Je mag niet met verlof, maar dat was wel beloofd.'

Verwachtingen kloppen:

- Een van de deelnemers benoemt dat zijn beeld over Huis van Herstel overeenkwam met de werkelijkheid. De deelnemer zegt dat het wel belangrijk is dat je als deelnemer zelf echt goed voor ogen hebt wat je wilt bereiken. 'Als dit soms niet haalbaar is, of het gaat anders dan je hoopt, dan moet je wel gewoon doorgaan.'
- Een andere deelnemer, die op het moment van het interview sinds 3 weken in Huis van Herstel verblijft, geeft aan dat zijn verwachtingen helemaal kloppen. 'Ik kan hier echt aan mijn vervolgstap naar buiten werken. Door verlof, door het echte contact met mijn gezin, door de therapie die ik hier kan volgen. Door het echte contact tussen mij en de zbiw-ers. Echt een mooie kans.' Deze deelnemer gaf twee weken later echter aan dat in de PI toch andere verhalen over Huis van Herstel rond gaan dan dat de werkelijkheid is: 'Nu ervaar ik het zelf ook. In de BBA zou ik zelf mogen kiezen naar welke sportschool ik ga. Nu heb ik vanuit Huis van Herstel maar één optie voor een sportschool. Dat is wel minder leuk. Het is daarom belangrijk dat mensen in de PI wel het juiste verhaal horen, dan weet je waar je je op kunt voorbereiden. Ik had ook willen weten dat je al 1 jaar voor je einddatum naar Huis van Herstel kunt, ik dacht dat dat alleen bij 6 maanden kon. Dan

had ik er eerder voor gekozen, maar ik werd eerst beschouwd als iemand ‘met te weinig problemen’. Maar ik heb nog geen baan gevonden, dus als ik eerder bij Huis van Herstel had gekund had ik ook meer tijd gehad om actief naar werk te zoeken.’ Toch vindt hij Huis van Herstel echt een mooie kans en twijfelt hij nog of hij, mocht hij een baan hebben gevonden, dan niet beter toch in Huis van Herstel zou blijven in plaats van overgaan naar een BBA waar hij meer vrijheden zou hebben. Overigens, deze deelnemer geeft aan actief te gaan helpen met informatieverstrekking over Huis van Herstel in de PI.

### 9.3 Succesfactoren

De deelnemers is gevraagd wat hen helpt bij Huis van Herstel en wat zij goed vinden aan Huis van Herstel. Een aantal thema's komt naar voren. Verreweg het meest positief zijn deelnemers over de ondersteuning bij hun re-integratiedoelen vanuit Huis van Herstel en het menswaardige contact tussen personeel en deelnemer.

**Tabel 9.1. Succesfactoren Huis van Herstel volgens deelnemers T1 (n=8)**

M.b.t. beschikbaarheid personeel
De laagdrempelige beschikbaarheid personeel (casemanager, reclasseringswerker).
M.b.t. contact met personeel
Vriendelijker contact.
Laagdrempeliger contact.
‘Je wordt bij Huis van Herstel echt gezien.’
‘Ook bij Huis van Herstel is het personeel beperkt in wat ze kunnen, maar het helpt dat ze kijken naar wat je wilt en kunt.’
‘In de PI is het killer, afstandelijker. Je wordt niet gezien als mens.’
‘Ze helpen me enorm met mijn fysieke conditie en (on-)mogelijkheden hierin. De begeleiding is echt heel fijn. In de PI werken mensen die het echt voor hun werk doen. Bij Huis van Herstel doen ze hun werk met hun hart. Ze zijn echt oprecht geïnteresseerd en dingen zijn veel sneller en makkelijker geregeld.’
M.b.t. werkwijze: ondersteuning
‘Je krijgt hier echt hulp bij je doelen. In de PI doen ze geen fuck voor je. Er zijn wel cursusjes zoals Leefstijl enzo. Maar hier in Huis van Herstel helpen ze je ook echt praktisch.’
De concrete hulp helpt bij mijn re-integratie.
‘Ze helpen mij bij Huis van Herstel veel beter met het op orde krijgen van nazorg, Wajong uitkering enzo. Bij de PI doen ze dat niet. Zelf kan ik het ook wel, maar bij Huis van Herstel weten ze de weggetjes en het gaat daardoor veel sneller en handiger.’
Een van de deelnemers die negatief is over de praktische hulp vanuit PI plaatst hier wel een kanttekening bij. ‘Eén van de casemanagers in de PI heeft wel heel veel voor mij gedaan. Die was heel goed.’
Een andere deelnemer zegt heel dankbaar te zijn dat Huis van Herstel er is. ‘Ik heb gedurende andere momenten dat ik vast zat vaak gedacht: ik ga het nu echt anders doen. Maar de stap van binnen naar buiten was te groot. Huis van Herstel zie ik als perfecte brug om de stap kleiner te maken. Nu kan ik me echt voorbereiden om naar buiten te gaan en het echt anders te gaan doen.’
Het grote verschil tussen de PI en Huis van Herstel is voor een van de deelnemers: ‘Dat je in de PI echt je dagen door moet komen en alleen kunt dromen dat het goed komt. In Huis van Herstel kan je echt werken aan die dromen: je mag eraan werken en wordt erin ondersteund. In de PI is vrijheid je enige doel, maar die vrijheid is een illusie. De echte vrijheid is niet zoals je hem fantaseert, want dan is de kans heel groot dat je weer terugvalt. Hier bij Huis van Herstel kan je leren hoe vrijheid is en hoe de buitenwereld echt is.’
‘Huis van Herstel is een ongelooflijke kans voor mij om het anders te gaan doen. De mogelijkheden die je hier hebt. De tussenstap tussen ‘binnen naar buiten’ geeft veel houvast. Je moet er wel zelf gemotiveerd voor zijn, en dat ben ik.’
M.b.t. vergroten inzicht
Een deelnemer geeft aan dat detentie hem wel heeft geholpen meer inzicht te krijgen. Detentie is volgens hem een kans. ‘Pas in detentie heb ik bij mezelf ontdekt dat ik dit leven niet meer wil. Ik wil onder de

gewone mensen zijn, een gewoon leven hebben.’ Dit is voor de deelnemer niet zozeer een pluspunt van Huis van Herstel, wel van detentie in zijn algemeenheid.
M.b.t. beperkingen, grenzen
‘Je krijgt hier meer vrijheid en ruimte. Dat doet goed en helpt mij ook om creatiever te zijn. Dat lukte niet in de PI.’
M.b.t. bezoek netwerk/gezin/kinderen
‘Contact met de familie is in de PI moeilijker en afstandelijker. In de PI konden mijn vriendin en kinderen mij alleen opzoeken in de grote zaal. Dat was niet prettig. Hier is het veel humaner. Ook voor de kinderen. Het contact loopt veel vrijer.’
‘De vrijheid en ruimte die ik hier heb is heel goed. Dat mijn familie op bezoek kan komen en dat dit in een veel huiselijker sfeer plaats kan vinden is fijn.’
M.b.t. Fysieke aspecten: eigen kamer
Het hebben van een eigen kamer.

## 9.4 Knelpunten

De deelnemers is gevraagd wat zij niet goed vinden verlopen bij Huis van Herstel. Zij noemden verschillende zaken. Het vaakst werden benoemd zaken rond vrijheden en verlof, maar ook het soort arbeid in de Fabriek en/of het feit dat het werk op de Fabriek wordt gedaan in een groep met gedetineerden samen, wordt door deelnemers als knelpunt ervaren.

Daarnaast noemt een aantal deelnemers dat het contact via de telefoon en whatsapp met familie confronterend en lastig voor hen is. Ze zien allerlei informatie en activiteiten langskomen, waar ze geen onderdeel van zijn. In de PI is de telefoon niet mogelijk en is de confrontatie er veel minder.

**Tabel 9.2. Knelpunten Huis van Herstel volgens deelnemers T1 (n=8)**

M.b.t. vrijheden en verlof
Deelnemers willen meer uren buiten kunnen werken. ‘Meer uren buiten werken zou fijn zijn. Door gedoe rond verlof-aanvragen zit dat er niet in. Lijkt me wel beter om je te kunnen voorbereiden op je re-integratie.’
Deelnemers willen ook graag eerder al buiten werken. ‘Ik zou graag al buiten werken, maar dat mag ik tot juli niet. Tot die tijd maak ik er hier binnen het beste van.’
Een deelnemer geeft aan dat het regelen van vrijheden iets anders zou kunnen. Dit wordt in het interview verder echter niet toegelicht.
M.b.t. arbeid
Niet alle deelnemers zijn enthousiast over het werk in de Fabriek. De deelnemers vinden het werk eentonig en niet motiverend. Een van de deelnemers zegt: ‘Het lijkt op het werk in de bajes. Ik probeer me er niet aan te ergeren, maar ik doe liever iets waar ik meer voldoening uit haal.’
Een deelnemer benoemt dat hij het ook ingewikkeld vindt in de Fabriek, waar de begeleiding op de werkzaal beperkt is, om zich tussen de andere gedetineerden vanuit de PI te begeven. ‘Ik werk nu in een inpakbedrijf, de Fabriek. Ik wil hier weg en nog niet eens zozeer vanwege het type werk, hoewel ik in de bouw werkte. Maar wel vanwege de jongens die ik daar tegenkom. Die ken ik allemaal uit het criminele circuit. De gesprekken daar gaan over drugs, de hele tijd, en daar ben ik klaar mee. Ik wil daar niet weer de hele tijd tussen zitten en mee geconfronteerd worden. Want daarmee krijg ik telkens een spiegel van hoe ik wás, maar ik ben nu 3 jaar clean en helemaal klaar met drugs. Ik word er geïrriteerd van om tussen die jongens te zitten die het alleen maar over drugs hebben. Ik vind het niet erg om ze tegen te komen, ook in de stad niet. Dan zeg ik gewoon gedag, maar dat is voldoende. Om deze reden start ik binnenkort bij Heracles, Asito met schoonmaakwerk tot aan mijn PP en ik bij mijn familielid ga wonen. Daar verdien ik nog steeds maar weinig, iets van 100 euro per maand, met behoud van uitkering. Maar ik ben dan weg van de criminele jongens.’
‘Het is voor de jongens echt niet gezond om in de Fabriek te werken. Belangrijkste is dat de jongens van Huis van Herstel ergens anders kunnen werken.’
M.b.t. contact-intensiteit met zbiw-ers
Eén deelnemer benoemt dat het heel fijn is dat medewerkers bij Huis van Herstel meelevend zijn en de deelnemers echt zien. Minder fijn is het voor hem dat alle zbiw-ers als ze dienst hebben met hem willen praten als er iets speelt. ‘Dat is niet altijd fijn. Met één of twee medewerkers erover praten op zich wel,

<p>maar daarna hoeft het niet weer. Het is goed als ze noteren dat ze er al met mij over hebben gesproken. Ik ben niet zo'n prater. Als ik er aan toe ben, dan kom ik er zelf wel mee. Het is zeker goed bedoeld van de zbiw-ers. Veel van de deelnemers hebben deze houding van de zbiw-ers ook echt nodig, want die komen niet uit zichzelf met dingen die spelen of hen dwarszitten.'</p>
<p>M.b.t. duidelijkheid over hiërarchie</p>
<p>'De zbiw-ers zeggen: deelnemers en personeel zit op één lijn. Maar dat kan helemaal niet. We zijn nog steeds de gedetineerden. En de zbiw-ers werken hier. Zij kunnen zeggen je moet naar je kamer. Dus op één lijn, dat kán helemaal niet. Dat is niet erg, maar wel goed dit gewoon te zeggen.'</p>
<p>M.b.t. omgaan met terugval</p>
<p>Eén deelnemer benoemt dat hem geen eerlijke kans is gegeven om na terugval te laten zien dat hij het weer kon. 'Als je eerlijk bent, wordt je teruggeplaatst. Ik had gezegd dat ik een andere deelnemer iets aan zou doen. Maar ik ben dus wel eerlijk. Ik begreep ook wel dat ik hier een time-out voor zou krijgen. Maar ze wilden me niet meer terug. (...) Ik zou de kans krijgen te laten zien dat ik het kon, maar voor mijn gevoel heb ik deze kans niet gekregen.'</p>
<p>M.b.t. contact met eigen netwerk</p>
<p>Een deelnemer benoemt dat het aan de ene kant heel fijn is om binnen Huis van Herstel een eigen telefoon te hebben. Je kunt je contacten beter onderhouden. 'Met de kerst was het wel heel confronterend. Ik zag allerlei appjes voorbij komen van familie die het gezellig had. En ik zat hier. Dat vond ik lastig. In Huis van Herstel was het best gezellig ook, maar dat is niet vergelijkbaar. In de PI had je die confrontatie niet. Dan belde je met nieuwjaar even om 24 uur, maar verder kreeg je niet veel van thuis mee.'</p>
<p>Een andere deelnemer benoemt dit ook. Hij zegt 'In de PI is de afstand tot de buitenwereld letterlijk en figuurlijk veel groter en dat vind ik prettiger. Hier heb ik een eigen telefoon en word ik elk moment van de dag geconfronteerd met foto's en video's van mijn kinderen en wat ze doen. Zonder mij. Dat ik er geen onderdeel van kan zijn, maar het wel zo dichtbij is, is voor mij heel moeilijk. Ik zou het liever allemaal niet zien en weten.'</p>
<p>'Ik had niet verwacht dat het zo moeilijk zou zijn. Mijn leven en contacten zijn in Enschede. Als ik met verlof ga bijvoorbeeld ben ik bijna al mijn tijd kwijt aan reizen en op tijd terug zijn. Het Huis van Herstel is best prima, maar alleen voor mannen die in Almelo wonen. Zij kunnen wel echt hun netwerk opbouwen. Voor mij gaat dat niet.' Deze deelnemer wil terug naar de PI, omdat Huis van Herstel hem niet kan helpen omdat hij uit de omgeving Enschede komt. 'Ik heb liever: binnen is echt binnen en buiten is straks echt buiten.'</p>
<p>M.b.t. bezoek netwerk/gezin/kinderen</p>
<p>Een deelnemer noemt de behoefte aan meer uur omgekeerd bezoek en het dan niet hoeven inleveren van je bezoek in Huis van Herstel. 'De bezoeksregelingen zouden anders moeten, want je netwerk is heel belangrijk.'</p>
<p>M.b.t. Fysieke aspecten: wifi en tv</p>
<p>Een deelnemer benoemt dat er slechte wifi is in Huis van Herstel. Hij benoemt dat deelnemers zelf een abonnement moeten afsluiten, en dat kost geld. 'Dan begin je toch met een schuld.' De tv heeft volgens dezelfde deelnemer maar weinig zenders. Hij benoemt dit als aandachtspunt.</p>

## 9.5 Suggesties en aanbevelingen rond werkwijze

De deelnemers is gevraagd wat beter kan in Huis van Herstel.

**Tabel 9.3. Suggesties voor optimalisering werkwijze Huis van Herstel volgens deelnemers T1 (n=8)**

<p>M.b.t. informatievoorziening in de PI</p>
<p>Meerdere deelnemers benoemen dat er betere informatie nodig is in de PI voor gedetineerden over Huis van Herstel. Met name rond verwachtingen en hoe het in Huis van Herstel werkt met vrijheden en verlof. 'Het is belangrijk om de juiste verwachtingen te schetsen, anders denk je dat je in Huis van Herstel ineens veel meer mag. Nu gaan er in de PI verhalen over Huis van Herstel die niet kloppen.'</p>
<p>'Bijvoorbeeld in de vorm van een informatiefolder met daarin opgenomen wat Huis van Herstel inhoudt, wat er gebeurt, wat je er wel en niet mag, ook qua vrijheden, regelgeving en kaders enzo. Dan ben je over je vrijheden niet teleurgesteld en dat ben ik nu wel.'</p>

<b>M.b.t. sociotherapeuten</b>
Een van de deelnemers benoemt dat hij veel in verslavingsklinieken heeft gezeten. Wat hem daar heel erg hielp waren de sociotherapeuten. De deelnemer geeft aan dat het goed zou zijn als er bij Huis van Herstel ook een aantal sociotherapeuten zouden rondlopen.
<b>M.b.t. activiteiten</b>
Twee deelnemers hebben behoefte aan meer aanbod van activiteiten. 'Er wordt hier te veel vrijheid gegeven met de boodschap: je bent zelfstandig om je vrije tijd in te vullen. Dat is ergens wel zo, maar het zou fijn zijn als we wat meer samen zouden doen en hier wat gericht op kan worden gestuurd.' Bijvoorbeeld: 'Naar buiten gaan, wandelen, fietsen in de natuur.'
<b>M.b.t. saamhorigheidsgevoel deelnemers</b>
Er zou meer aandacht moeten zijn voor een samenwerking/saamhorigheidsgevoel tussen deelnemers. 'Iedereen zit erg op zijn eigen eilandje.'
Er zouden meer richtlijnen mogen zijn voor handelen en keuzes van deelnemers. Sommigen onttrekken zich aan belangrijke bijeenkomsten. Dat kan volgens de deelnemer niet.
<b>M.b.t. samenstelling groep</b>
Een van de deelnemers, die ten tijde van het interview reeds is teruggeplaatst, geeft aan dat het beter is om mensen die niet samen gaan, ook niet bij elkaar te plaatsen.
<b>M.b.t. religie</b>
Er zou meer aandacht mogen zijn voor religie, zegt een van de deelnemers: 'Mijn boedhisme, het is een geloof dat mij sterk maakt. Het geeft me wijsheid over hoe en waarvoor ik leef. Het is voor mij een manier van leven, ook voor de toekomst. (...) Er komt ongeveer 1 keer per maand iemand met mij vanuit het geloof om hierover te praten. Dat vind ik heel prettig. Ik heb dit zelf geregeld.'
<b>M.b.t. diversiteit</b>
De ten tijde van dit interview inmiddels terug-/overgeplaatste deelnemer vindt dat er onvoldoende diversiteit is in Huis van Herstel. Volgens de deelnemer komt het feit dat hij is teruggeplaatst doordat hij zwart is. 'Er werken alleen maar witte mensen in Huis van Herstel.' Hij adviseert meer diversiteit in Huis van Herstel.

## 9.6 Conclusies en aanbevelingen

De resultaten in dit hoofdstuk, en daarmee ook de conclusies en aanbevelingen, zijn gebaseerd op een beperkt aantal deelnemers (namelijk 8).

### Conclusies m.b.t. Kwalitatieve evaluatie werkwijze door deelnemers

#### Belangrijkste bevindingen

- De deelnemers is gevraagd in welke mate Huis van Herstel hen helpt. Het gemiddelde rapportcijfer op een schaal van 1 tot 10 is een 7.
- De deelnemers is gevraagd of de verwachtingen over Huis van Herstel klopten voorafgaand aan instroom. Zes mensen konden deze vraag beantwoorden. Van hen gaven drie deelnemers (50%) aan dat de verwachtingen niet klopten en eveneens drie (50%) dat de verwachtingen wel klopten. Eén van de drie deelnemers die de verwachtingen vond kloppen, gaf in een vervolg-contactmoment echter aan dat op gebied van verlof en vrijheden de verwachtingen toch niet helemaal overeenkomen met de werkelijkheid.

#### Gesignaleerde succesfactoren

- Verreweg het meest positief zijn deelnemers over de ondersteuning bij hun re-integratiedoelen vanuit Huis van Herstel en over het menswaardige contact tussen personeel en deelnemer.
- Daarnaast worden zaken genoemd als de laagdrempelige beschikbaarheid van het personeel (casemanager, reclasseringswerker), de prettigere ontvangstmogelijkheid voor kinderen/gezin en het hebben van een eigen kamer.

### Gesignaleerde knelpunten en verbeterpunten

- De deelnemers is gevraagd wat zij niet goed vinden verlopen bij Huis van Herstel. Het vaakst werden benoemd zaken rond vrijheden en verlof.
- Ook het soort arbeid in de Fabriek en/of het feit dat het werk op de Fabriek wordt gedaan in een groep met gedetineerden samen, wordt door deelnemers als knelpunt ervaren.
- Een aantal deelnemers noemt dat het contact via de telefoon met bijvoorbeeld familieleden confronterend en lastig is. Ze zien allerlei informatie en activiteiten langskomen, waar ze geen onderdeel van zijn. In de PI is de telefoon niet mogelijk en is deze confrontatie er veel minder.
- Eén deelnemer noemt dat het niet voor alle deelnemers fijn is als al het personeel steeds vraagt naar zaken die ingewikkeld liggen, soms wil een deelnemer maar met 1 of 2 medewerkers praten omdat het anders teveel wordt.
- Personeel geeft soms aan dat zij en de deelnemers op één lijn zitten (gelijkwaardig zijn), maar dat is volgens de deelnemers niet waar, er is wel degelijk een bepaalde mate van hiërarchie want het personeel kan grenzen geven. Dat is niet erg, maar wel goed dit te benoemen.
- Eén deelnemer benoemde dat hij bij terugval werd teruggeplaatst en niet meer terug mocht komen naar Huis van Herstel. Zo kon hij niet laten zien dat hij het toch wel kan.

### Aanbevelingen

- Deelnemers geven verschillende aanbevelingen, zie Tabel 9.3. Het is van belang te onderzoeken of deze kunnen worden meegenomen bij het optimaliseren van de werkwijze en/of randvoorwaarden. Dit geldt ook voor de benoemde knelpunten. Tevens is een aanbevelingen om te onderzoeken of de genoemde succesfactoren waar mogelijk kunnen worden bestendigd.
- Deelnemers zelf benoemen als suggesties ter verbetering: een betere informatievoorziening in de PI over Huis van Herstel (en dan met name over wat hier geldt rond vrijheden), het bieden van meer activiteiten, aandacht voor religie, aandacht voor diversiteit en aandacht voor de groep (saamhorigheid, duidelijke kaders).
- Belangrijke aanbeveling om uit te lichten, mede vanwege de in Paragraaf 1.1 genoemde sterk verhoogde kans op intergenerationele overdracht van criminaliteit van ouder op kind, betreft de gezins-/kindgerichtheid van de locatie. Veel deelnemers van Huis van Herstel hebben kinderen. Zij hechten veel waarde aan contact met hun kind(eren) en noemen de mogelijkheid tot contact met het gezin/hun kinderen als succesfactor van Huis van Herstel. Kinderen en gezinnen zijn hier welkom, er is ondersteuning voor het opbouwen/verstevigen van dit contact en de ouderrol van de deelnemers. Dit is ook vaak één van de re-integratiedoelen waaraan deelnemers werken. Vanuit het onderzoek geldt als aanbeveling om nader te onderzoeken of in de werkwijze hier nog meer op methodische wijze aandacht naar uit kan gaan. Om daarmee de kinderen te behoeden voor de negatieve gevolgen van de gevangenschap van hun vader, maar ook omdat bekend is dat gedetineerden veel gemotiveerder zijn om te werken aan hun herstel/re-integratie als zij contact hebben met hun kinderen/gezin.

## VII RANDVOORWAARDEN

---



## 10 Randvoorwaarden

### 10.1 Voorlopige eerste schets randvoorwaarden

Dit hoofdstuk staat stil bij de randvoorwaarden om een op herstel en re-integratie gerichte werkwijze in detentie te realiseren. We beschrijven de randvoorwaarden op grond van de literatuur, observaties, gesprekken, interviews en focus- en ontwikkelgroepen tot nog toe. Het onderzoek neemt nog een kleine 3 jaar in beslag. De werkwijze tekent zich steeds meer af. In de voorliggende projectperiode zullen elementen van de werkwijze worden (door)ontwikkeld en in de praktijk worden geïmplementeerd en uitgetoet. Gaandeweg leren we steeds meer over de benodigde randvoorwaarden. Hiermee kenmerkt zich het actieonderzoek: literatuur, praktijkervaringen, methodiekontwikkeling en het onderzoek voeden elkaar op constante basis.

Huidige beschrijving van de randvoorwaarden is dus geen volledig of definitief overzicht. Een meer uitputtende beschrijving volgt bij oplevering van de Eindrapportage 2026.

Uit de onderzoeksactiviteiten tot nog toe, komt reeds een aantal essentiële randvoorwaarden naar voren voor een op herstel en re-integratie gerichte werkwijze in detentie. Samengevat komen de volgende essentiële randvoorwaarden (anno maart 2023) naar voren:

- De Netwerkorganisatie als randvoorwaarde.
- M.b.t. samenwerking in de keten.
- M.b.t. aansluitende huisvesting.
- M.b.t. beschikbaarheid casemanager(s) en reclasseringsmedewerker(s) op locatie.
- M.b.t. fysieke aspecten: één persoons kamers, huiselijke leefomgeving en voldoende groen.
- M.b.t. arbeid.
- M.b.t. activerende omgeving.
- M.b.t. kleinschaligheid.
- M.b.t. de maaltijden.
- M.b.t. veiligheid, inclusief sanctiebeleid.
- M.b.t. wet- en regelgeving rond verlof.
- M.b.t. beleid ten aanzien van personeel en team.
- M.b.t. aandacht voor veranderingsprocessen.
- M.b.t. financiën: uitgelicht de dagprijs.

### 10.2 Netwerkorganisatie als randvoorwaarde

De transitie van detentie naar de samenleving is een risicovolle periode<sup>225</sup>. Werken aan herstel en een succesvolle re-integratie is alleen effectief in samenwerking, gericht op continuïteit en duurzaamheid. In Paragraaf 2.3 schreven we hier al het nodige over. Ondersteuning door zowel professionals werkzaam in de gevangenis in samenwerking met community-based professionals is van essentieel belang gebleken om deze transitiefase, met verhoogd risico op terugval, goed door te komen<sup>226</sup>. Het belang van een persoonlijke aanpak daarbij is alom doorgedrongen. In de praktijk blijven met name gedetineerden met complexe problematiek relatief vaak verstoten van deze ondersteuning<sup>227</sup>, terwijl juist deze groep met doorgaans verhoogde risico's op terugval extra baat heeft bij goede ondersteuning tijdens en na uitstroom. Onderzoek laat zien dat nazorg het meest effectief is als deze gericht is op continuïteit en specifiek als het voldoet aan de volgende kenmerken<sup>228</sup>:

- Goede samenwerking gevangeniswezen en reclassering, al startend in (laatste fase van) detentie.
- Aanpak gericht op combinatie van aanwezige dynamische risicofactoren.
- Continuïteit in de aanpak binnen en buiten.
- Voldoende aanpak voor praktische hulp op gebied van huisvesting, scholing en werk.
- Geïntegreerde en op de cliënt afgestemde zorg (medisch, psychiatrisch en verslaving).

Belangrijke randvoorwaarde voor het welslagen van een op herstel en re-integratie gerichte detentie is dan ook een nauwe samenwerking en commitment tussen de centrale partijen: de instelling/locatie waarin de detentievorm operationeel is, de verbonden Penitentiarie Instelling(en), de reclasseringsorganisaties en de gemeenten waarnaar de deelnemers uitstromen. Binnen Huis van Herstel heeft deze samenwerking formeel vorm in de Netwerkorganisatie Huis van Herstel (zie ook Paragraaf 1.3). Van uit het gezamenlijk belang van veiligheid en zorg voor de burgers en samenleving spannen de leden van de Netwerkorganisatie zich afzonderlijk én gezamenlijk in voor de succesvolle re-integratie van de deelnemers van Huis van Herstel. Alleen wanneer alle partijen hierin hun rol pakken, stromen er deelnemers in, en kan al vroegtijdig intensief worden samengewerkt aan de voorbereiding op uitstroom van de deelnemers richting de maatschappij, waarbij de gemeenten de positie hebben om de begeleiding en nazorg te continueren gericht op een duurzame re-integratie.

### 10.3 Samenwerking in de keten

#### *Zorgaanbieders in de regio*

Huis van Herstel werkt rond de trajecten van deelnemers domein-overstijgend samen met een diversiteit aan organisaties in de keten. Deze organisaties maken geen onderdeel uit van de Netwerkorganisatie, maar zijn voor het welslagen van de trajecten van deelnemers onmisbaar. Te denken valt aan aanbieders van specialistische (verslavings-/trauma-)behandeling, ambulante begeleiding of woon-begeleiding, begeleid wonen en woningcorporaties. Samenwerking die reeds tijdens het verblijf van de deelnemers binnen Huis van Herstel wordt opgestart en continuïteit in de geboden ondersteuning blijken uit onderzoek het meest effectief<sup>229</sup>. Het gegeven dat veel WMO-organisaties in Nederland reeds krachtgericht werken, en ook de WMO-gefinancierde organisaties in de Twentse gemeenten allemaal volgens of in het licht van Krachtwerk werken, versterkt de effectiviteit van de samenwerking in de keten rond re-integratietrajecten van deelnemers.

#### *Dienst Individuele Zaken (DIZ)*

De keten betreft ook DJI. Met name belangrijk rond de trajecten van deelnemers is een goede samenwerking met de Dienst Individuele Zaken (DIZ) van DJI, waar de selectiefunctionarissen werkzaam zijn. DIZ beslist over vrijheden/verlof die een deelnemer krijgt in het belang van zijn behandeling of re-integratie. DIZ beoordeelt ook de selectieadviezen rond kandidaat-deelnemers van Huis van Herstel, die vanuit de zendende PI worden opgesteld. Een goede samenwerking en afstemming van processen met de zendende PI, DIZ en Huis van Herstel is van belang voor in elk geval de instroom en het verlofbeleid. Huis van Herstel is een vorm van detentie met meer vrijheden dan de reguliere PI. De verantwoordelijkheid van DIZ is het objectief nemen van beslissingen. Daar waar vragen, twijfels of onduidelijkheden over en weer bestaan, helpen korte lijnen om selectie- en beoordelingsprocessen effectiever in te richten, selectiecriteria waar nodig toe te lichten of op de criteria in gezamenlijkheid te reflecteren en waar nodig selectieadviezen beter te onderbouwen. De onafhankelijkheid tussen aanvrager en DIZ dient daarbij in ogenschouw te worden genomen.

Zowel medewerkers als deelnemers benoemen dat het huidige verlofbeleid, waarbij de vestigingsdirecteur besluit over het verlof na afstemming met de vrijhedencommissie van de inrichting en de selectiefunctionaris (DIZ) en in speciale gevallen het OM, verdragend werkt en niet bijdraagt aan het re-integratietraject. Rond het verlofbeleid wordt een focusgroep ingericht, zie hiervoor Paragraaf 4.4. Mogelijk leidt dit tot ontwikkeling van een handreiking rond verlofbeleid in een op herstel en re-integratie gerichte detentiecontext die bij de op te leveren blauwdruk voor werkwijze en randvoorwaarden in 2026 kan worden gevoegd.

## 10.4 Aansluitende huisvesting

Het hebben van huisvesting geldt als één van de vijf basisvoorwaarden voor re-integratie. Zodra mensen kunnen wonen, ontstaat er bij hen ruimte voor persoonlijk, sociaal en maatschappelijk herstel. Bij 7 van de 9 deelnemers betrokken in ons onderzoek (zie Hoofdstuk 8) is het vinden van een stabiele huisvesting een belangrijk re-integratiedoel. Een deel van de deelnemers zal uitstromen naar een begeleide vorm van huisvesting vanuit de WMO of met een WLZ-indicatie. Een ander deel stroomt uit naar zelfstandige woonruimte al dan niet met gezin. In veel gevallen lukt het moeilijk om tijdig woonruimte te vinden. Deelnemers gaan dan ter overbrugging wonen bij een familielid of vrienden.

Gemeenten hebben een veelvoud aan inwoners voor wie het vinden van een woning prioriteit heeft. Voor deelnemers van Huis van Herstel zou voorrang op een woning bij uitstroom in veel gevallen een uitkomst bieden. Vooralsnog krijgen zij geen voorrang. Aanbeveling voor gemeenten is om samen met de woningcorporaties in hun gemeenten serieus te overwegen deze voorrang wel te gaan verlenen, en onder welke voorwaarden een woning kan worden toegewezen. Stabiele huisvesting, waar nodig aangevuld met ambulante (woon-)begeleiding, zal de kans op terugval aanzienlijk verkleinen.

## 10.5 Casemanagement en reclassering op locatie

Als belangrijke succesfactor binnen Huis van Herstel wordt zowel door medewerkers als door deelnemers herhaaldelijk het feit benoemd dat de casemanager en reclasseringsmedewerker, maar ook de gedragswetenschapper, op locatie en laagdrempelig aanwezig zijn. Ze zijn daarmee voor deelnemers eenvoudig en snel te benaderen voor vragen, afstemming of een praatje. Binnen een reguliere PI context gaat tijd gemoeid voordat een deelnemer na aanvraag met zijn casemanager of reclasseringsmedewerker in gesprek kan. Binnen Huis van Herstel kennen de casemanager, reclasseringsmedewerker, en ook de gedragswetenschapper, de deelnemers en vica versa, goed. De laagdrempelige beschikbaarheid op locatie zorgt ervoor dat deelnemers gemakkelijker hun vraag stellen of in overleg gaan wat betreft hun re-integratie en eventueel vragen, behoeften of belemmeringen die zich in dat traject voordoen. Er kan relatief snel worden geschakeld hetgeen de voortgang van het traject ten goede lijkt te komen. Ook voor zbiw-ers is de laagdrempelige beschikbaarheid van de casemanager, reclasseringsmedewerker, en ook de gedragswetenschapper, zinvol. De laagdrempelige beschikbaarheid maakt dat kort afstemmen altijd mogelijk is, wat bijdraagt aan een goed functionerend team.

## 10.6 Fysieke aspecten: één persoons kamers, huiselijkheid, groen

Huis van Herstel ligt op steenworp afstand van PI de Karelskamp. De ligging van het Huis van Herstel is op fietsafstand van de winkels en nabij het groen en fietspaden. Huis van Herstel zelf heeft een terras en grote groene tuin. Een bushalte is vlakbij. Huis van Herstel heeft twee woonkamers, een keuken en eetkamer, kantoren voor personeel en 29 één persoonskamers voor deelnemers. Daarnaast is er een schuur voor de groenvoorziening en een sportruimte.

Uit het literatuuroverzicht rond een op herstel en re-integratie gericht leefklimaat blijken één persoons kamers belangrijk, dat geldt ook voor de mogelijkheid voor deelnemers om bijvoorbeeld zelf de temperatuur van de verwarming te regelen. Bij Huis van Herstel kunnen deelnemers ook zelf de temperatuur regelen van de douche. De woonkamer(s) en eetkamer hebben begin 2023 nieuw meubilair gekregen. Hiermee straalt Huis van Herstel meer huiselijkheid uit. Er staan op meerdere plekken groene planten, en er is een ruime zitbank met grote televisie. Er hangt een dartboard. Ook is er een kast met kinderspeelgoed voor als deelnemers hun kinderen op bezoek krijgen.

## 10.7 Arbeid

De deelnemers willen over het algemeen graag werken. Bij 8 van de 9 in ons onderzoek betrokken deelnemers (zie Hoofdstuk 8) is het vinden van een baan/dagbesteding dan ook een belangrijk re-integratiedoel. Er zijn er enkelen die tijdens het verblijf bij Huis van Herstel zelf werk vinden. Hier gaan zij dan overdag heen op basis van hun re-integratieverlof. Een grote groep van de deelnemers heeft tijdens hun verblijf bij Huis van Herstel echter niet een eigen werkgever en zij doen mee in de arbeid bij de Fabriek van PI de Karelskamp. Hier worden leer-werkervaringsplaatsen geboden aan diverse doelgroepen (ook niet gedetineerden). Het werken op de Fabriek vinden medewerkers en deelnemers van Huis van Herstel over het algemeen niet passend. Medewerkers geven aan dat het werk eentonig en niet uitdagend genoeg is en voor sommigen ook demotiverend. Deelnemers ontwikkelen er ook geen vaardigheden geven zij aan. Er is weinig begeleiding. Relatief veel deelnemers vinden het werken op de Fabriek dan ook niet motiverend. Terwijl de deelnemers juist graag willen toewerken naar hun re-integratie en het vinden van duurzaam werk. Eén deelnemer benoemt daarnaast dat hij het ook ingewikkeld vindt om op de Fabriek tussen de andere gedetineerden te zitten vanuit de PI. Dat is lastig en confronterend voor hem, mede vanwege het type gesprekken (veel over middelen en waar deze te verkrijgen zijn) dat er plaatsvindt. Hij wil juist afscheid nemen van deze gerichtheid op middelen. Op enig moment is besloten dat hij ander werk kon gaan doen bij Asito in de schoonmaak, en hier vond hij wel de motivatie voor. Tevens heeft hij hier uitzicht op een langerdurend contract. Het werken bij Asito is voor deze deelnemer een belangrijke positieve ontwikkeling op weg naar zijn herstel. Er is inmiddels een aantal van deze mooie initiatieven waarin deelnemers tijdens hun verblijf elders aan het werk gaan dan in de Fabriek, omdat dat werk veel beter bij hen aansluit en zij hier wel de motivatie voor hebben. Een andere deelnemer werkte bijvoorbeeld bij een klein metaalbedrijf, en een andere in de groenvoorziening bij Huis van Herstel op locatie. Vanuit het onderzoek geven wij de aanbeveling, geheel in het licht van de RNR en GLM-gedachten, deze initiatieven voort te zetten. Het vinden van een baan, die aansluit bij de motivatie van de individuele deelnemer, zal veel effectiever helpen bij duurzame re-integratie dan het moeten uitvoeren van werk dat door de deelnemer eentonig, niet uitdagend en zelfs demotiverend wordt ervaren. Voor re-integratie is het daarnaast van belang dat het werk ook uitzicht geeft op een langer of vast contract. Als de baan aansluit bij de motivatie van de deelnemer, vergroot dat de kans dat hij deze baan ook daadwerkelijk volhoudt en zich hier aan de afspraken houdt, aanzienlijk.

## 10.8 Activerende detentieomgeving

Het is relevant om langer stil te staan bij de effecten van een meer verrijkte en activerende detentieomgeving. Bij veel gedetineerden is sprake van executief disfunctioneren (o.a. problemen met plannen, inhibitie, aandacht), wat in verband gebracht wordt met een verhoogde kans op recidive. Veel justitiabelen hebben bovendien een problematische achtergrond en de prevalentie van psychopathologie is hoog<sup>230</sup>. De prefrontale cortex, een verzameling van hersengebieden aan de voorzijde van het brein, is cruciaal voor zelfregulatie en executieve functie. Uit decennia dierexperimenteel onderzoek blijkt dat het verblijf in een verrijkte omgeving een positieve invloed heeft op het prefrontaal functioneren van het brein<sup>231</sup>. Verblijf in een verarmde omgeving leidt bij dieren daarentegen tot verminderd prefrontaal functioneren<sup>232</sup>. Meijers, Harte en Scherder<sup>233</sup> onderzochten daarom wat opsluiting in een verarmde detentieomgeving doet met de executieve functies van gedetineerden. Zij konden een beperkte groep gedetineerden (n=37) in het Huis van Bewaring in hun test-hertestonderzoek betrekken. Niet op de planningstaak, maar wel op aandacht en impulsiviteit was sprake van een significante achteruitgang na drie maanden detentie, wat impliceert dat zowel de aandachtsfunctie als de zelfcontrole achteruit is gegaan<sup>234</sup>. De onderzoekers pleiten ervoor te onderzoeken of er mogelijkheden zijn de verarming van de gevangenisomgeving terug te dringen en op zoek te gaan naar manieren om de omgeving te verrijken. Huidige verarmende elementen zijn bijvoorbeeld het sterk beperkte dagprogramma, resulterend in een groot aantal uren

dat men op cel verblijft. Bekeken kan worden of een beperkt dagprogramma wel nodig is, of dat er mogelijkheden zijn de celdeuren langer open te houden. Genoemd wordt ook de optie om bijvoorbeeld het lezen van boeken te stimuleren. Veel gedetineerden sporten ook graag. Grotere initiatieven zijn ook mogelijk, zoals het door gedetineerden laten onderhouden van de groenvoorziening op het binnenterrein van een PI (wat in een aantal PI's reeds gebeurt). Dit is niet alleen een fysieke bezigheid, maar ook nog eens een bezigheid waarbij men blootgesteld wordt aan daglicht, wat weer een positieve invloed heeft op het slaap-waakritme. Ook kan men de mogelijkheden onderzoeken om de reeds aanwezige arbeidsvoorzieningen in detentie cognitief uitdagender te maken, waarbij justitiabelen de mogelijkheid wordt gegeven op een voor hen uitdagend niveau te werken. Een aantal gevangenen is al bezig met een zelfredzaamheidsafdeling, waar gedetineerden meer verantwoordelijkheid wordt gegeven voor hun dagelijkse leven<sup>235</sup>.

Aan de voorwaarden rond huiselijkheid en groen wordt in Huis van Herstel tegemoet gekomen (zie Paragraaf 10.6). Met de komst van het nieuwe meubilair is ook geanticipeerd op groei. Er zijn nu meer zitplekken, ook voor bezoek. Dat past bij de ambitie om een groter aantal deelnemers in huis te hebben. Nadeel is dat voor de tafeltennistafel, die in één van de woonkamers stond, daarmee geen standaard ruimte meer is. De tafeltennistafel is inklapbaar en kan op elk moment alsnog wel worden neergezet, maar deze staat er nu niet meer standaard en dat verhoogt de drempel deze te gebruiken. Als onderzoekers hebben we geobserveerd dat er soms in de avond door deelnemers en personeel daadwerkelijk getafeltennist werd en dat dit een prettig, informeel contact oplevert wat goed is voor de werkaliantie. Dit soort informele momenten kunnen bij uitstek leiden tot herstelgerichte gesprekken en tot echt contact, iets waar deelnemers behoefte aan hebben. Aanbeveling is daarom te onderzoeken of er mogelijkheid bestaat de tafeltennistafel, of een vergelijkbaar beter haalbaar alternatief, alsnog een vaste en laagdrempelige plek te geven.

Uit interviews en gesprekken met medewerkers en deelnemers blijkt een behoefte aan een groter aanbod van activiteiten voor en met de deelnemers. De deelnemers van Huis van Herstel kunnen werken in de tuin, zij worden soms gevraagd om te helpen bij het geven van rondleidingen bij bezoekers, en er is een sportruimte waar de deelnemers kunnen sporten. Een aantal medewerkers benoemt dat er momenteel voornamelijk aandacht is voor sportieve activiteiten voor de deelnemers. Zo is er de sportruimte op locatie, en soms worden ook fietstochten o.i.d. georganiseerd met deelnemers en zbiw-ers samen. Voor een groot deel van de deelnemers sluiten sportieve activiteiten goed aan. Een deel van de medewerkers benoemt dat er naast sport ook behoefte is aan andere activiteiten. Zo worden er nu ook kook/bak-workshops en yoga georganiseerd. Op basis van de onderzoeksbevindingen is het een aanbeveling om te onderzoeken of er aanvullend meer activiteiten georganiseerd kunnen worden, die helpen bij het bieden van een activerende leefomgeving. Aanbeveling is hier de komende projectperiode op in te gaan zetten. Tevens is aanbeveling, met oog op zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid, de deelnemers zelf een rol te geven in de organisatie.

## 10.9 Kleinschaligheid

In de Eindrapportage 2026 zullen we nader ingaan op de vraag welke eisen/randvoorwaarden de werkwijze van een op herstel en re-integratie gerichte detentie stelt aan de omvang van de locatie/installing waar deze vorm van detentie ten uitvoer wordt gebracht. Er zijn aanwijzingen dat kleinschalige vormen van detentie bijdragen aan meer succesvolle detentietrajecten vanwege onder andere meer mogelijkheid tot een positieve werkrelatie tussen gedetineerden en personeel<sup>236</sup>. In de Eindrapportage 2026 zullen we nader ingaan op de beschikbare onderzoeksresultaten over detentie-omvang, specifiek in het licht van de dan vastgestelde randvoorwaarden voor de werkwijze van een op herstel en re-integratie gerichte detentie. De vraag wordt dan geëxploreerd of kleinschaligheid eventueel ook realiseerbaar is binnen grotere complexen, of dat kleinschaligheid (mede) afhankelijk is van de omvang van de locatie.

## 10.10 Maaltijden

In Huis van Herstel bereiden de deelnemers zelf hun maaltijden, volgens een rooster. Er wordt voor de hele groep, deelnemers en dienstdoende zbiw-ers, gekookt. Dit draagt bij aan de zelfredzaamheid. De maaltijd wordt gezamenlijk genuttigd in de eetkamer. De maaltijd en het koken zijn voor verreweg de meeste deelnemers belangrijke aspecten van de dag. De één kookt graag en vindt het bereiden van de maaltijd daarom een leuke bezigheid. Het geeft ook een zinvolle tijdsinvulling. De ander vindt het leuk om nieuwe smaken en gerechten uit te proberen. Een andere deelnemer benoemt dat het zelf koken en boodschappen doen helpt bij de voorbereiding op een zelfstandig leven na uitstroom. Er zijn ook deelnemers die het gezamenlijk aan tafel eten met de groep lastig vinden, toch wordt er gemiddeld genomen aan de avondmaaltijd een grote waarde gehecht. Dat blijkt uit observaties, en ook vertellen de deelnemers hier over. Het samen eten aan tafel draagt bij aan de huiselijkheid. Het eetmoment is belangrijk, maar aan wát er gegeten wordt, wordt minstens zoveel waarde gehecht.

## 10.11 Veiligheid, inclusief sanctiebeleid

Waar mensen samenleven is veiligheid een belangrijk aandachtspunt. Dit geldt nog sterker wanneer mensen samenleven in een gedwongen kader, zoals het geval is bij Huis van Herstel. Aan de factor veiligheid wordt daarom veel aandacht gegeven. Enerzijds gaat het hier om de manier van beveiligen en het anticiperen op aanwezige risico's voor deelnemers zelf, de leefomgeving, het personeel en de maatschappij. De leefomgeving, in dit geval Huis van Herstel, is tijdelijk het thuis van de deelnemers. Een veilige leefomgeving is voorwaarde om te kunnen toekomen aan herstel. Als er geen veiligheid wordt ervaren, gaan mensen over op oude overlevingsmechanismen. Dat geldt zeker voor mensen met veel ingrijpende levensgebeurtenissen en trauma in hun geschiedenis, zoals bij gedetineerden veelal speelt (zie Paragraaf 1.1). Ook dient de detentiecontext zelf geen nieuwe trauma op te wekken.

Uit de literatuur weten we reeds dat de één persoons kamers bijdragen aan veiligheid. Ook het feit dat in elk geval overdag de deuren van het pand open zijn en de deelnemers even naar de tuin of het terras kunnen voor rust, wat beweging of om even stoom af te blazen, ondersteunt de veiligheid. Uit onderzoek weten we ook dat een open leefklimaat bijdraagt aan een hogere behandelmotivatie en goede werkrelatie tussen cliënten en professionals, maar ook aan een afname van agressie incidenten en recidive en meer emotionele stabiliteit (zie voor referenties in Neimeijer<sup>237</sup>). Uit recente studies blijkt dat hoe meer dwang en drang wordt toegepast, hoe meer incidenten voorkomen, hoe slechter de behandeluitkomsten en hoe hoger de recidive (zie voor referenties in Neimeijer<sup>238</sup>). Eén van de centrale thema's waar we ons in de komende projectperiode mee bezig houden is de ontwikkeling van een blauwdruk van een op herstel en re-integratie ondersteunend leefklimaat binnen detentie (zie de focusgroep rond leefklimaat in Paragraaf 4.4 en uitgebreider beschreven in Bijlage 8). Belangrijk onderdeel van leefklimaat is de vormgeving van veiligheid. Het beveiligingsklimaat zal onderdeel uitmaken van het beschreven leefklimaat.

Reeds in Paragraaf 2.6 is benoemd dat onderzocht moet worden of - de toepassing van - huidig sanctiebeleid voldoende aansluit bij een op herstel en re-integratie gerichte detentie. Het sanctiebeleid is bedoeld om toezicht en veiligheid op de afdeling te ondersteunen en ook veiligheid voor de samenleving. Er zijn in het kader van het actieonderzoek ontwikkelgroepen ingepland (zie Paragraaf 4.4 en Bijlage 8) om over het sanctiebeleid in relatie tot een op herstel en re-integratie gerichte detentie met elkaar na te denken en te exploreren hoe één en ander op elkaar kan aansluiten. In de komende projectperiode staat het sanctiebeleid als belangrijk thema voor de optimalisering van de werkwijze en randvoorwaarden op de agenda. Uitgangspunt daarbij is dat aan de wettelijke eisen voldaan wordt. Bij dit traject wordt ook een jurist betrokken.



Opgemerkt moet worden dat Huis van Herstel ook op een andere manier bijdraagt aan veiligheid door het ondersteunen van een succesvolle re-integratie. Risicotaxatie-instrumenten geven richting voor welke risicofactoren zoveel mogelijk dienen te worden opgeheven teneinde de kans op een succesvolle en delictvrije terugkeer naar de samenleving te vergroten. Huis van Herstel ondersteunt bij het opheffen van de risicofactoren, vertaald in de re-integratiedoelen rond bijvoorbeeld huisvesting, en organiseren van therapieën of (ambulante) hulp et cetera.

De komende projectperiode wordt specifiek door de (door-)ontwikkeling van het leefklimaat inclusief beveiligingsklimaat, en door exploratie op het – toepassen van het - sanctiebeleid bij de factor veiligheid uitgebreid stilgestaan.

## 10.12 Wet- en regelgeving rond verlof

Gedetineerden kunnen in de laatste fase van detentie voor re-integratieverlof in aanmerking komen. Re-integratieverlof is bedoeld om een gedetineerde voor te bereiden op een goede terugkeer in de maatschappij en is in de wet Straffen en Beschermen<sup>239</sup> alleen toegestaan als het verlof een concreet re-integratiedoel dient (identiteitsbewijs, inkomen, huisvesting, schulden en zorg) of het sociaal netwerk/gezin. Vervolgens bepalen drie criteria of het verlof ook daadwerkelijk wordt verleend<sup>240</sup>:

1. Het gedrag tijdens de gehele detentieperiode.
2. Risico's.
3. Slachtofferbelangen.

Zowel medewerkers als deelnemers registreren regels rond verlof als belemmerend voor het werken aan hun re-integratiedoelen. Zij benoemen dat de verlofaanvragen in de wet Straffen en Beschermen complexer en tijdrovender zijn geworden. Voor veel deelnemers was het krijgen van verlof om buiten te mogen werken of om op bezoek te gaan bij familie mede reden om deel te nemen aan Huis van Herstel. In de praktijk lopen zij er tegenaan dat verloftoekenning nog lange tijd duurt en dus kunnen ze niet altijd al snel beginnen met werken of mogen ze niet al snel op verlof. Dat werkt in sommige gevallen demotiverend. Er lijkt op dit punt ook een tegenstrijdigheid te zitten met de doelstelling van Huis van Herstel: het deelnemers helpen bij een succesvolle re-integratie en hier al mee beginnen vanuit Huis van Herstel. Vanuit de literatuur weten we dat juist doordat deelnemers vrijheden gegeven wordt, zij gemotiveerd kunnen raken voor goed gedrag. Zoals een casemanager het verwoordde: 'Wil je werken aan re-integratie, dan moet de context zich daarvoor lenen. Als verlof te moeizaam en te weinig tot stand komt, dan kan je niet werken aan re-integratie zoals bedoeld.' Zowel deelnemers als medewerkers signaleren dat het aanvragen en verkrijgen van verlof elke keer moeite kost. Dat kost tijd en het afwachten of deelnemers vervolgens het verlof ook krijgen, levert hen spanning op. Deelnemers willen liever voor langere tijd vooruit weten waar ze aan toe zijn.

Inmiddels is de werkwijze binnen Huis van Herstel hierop zoveel mogelijk aangepast. Bij de eerste keer kortdurend en/of langdurend wordt een besluit gevraagd bij de selectiefunctionaris (DIZ). Na positieve evaluatie van het verlof wordt overgegaan tot het aanvragen van een reeks. Zo weet de deelnemer, en ook zijn familie, voor langere tijd vooruit, wanneer de verlofmomenten plaatsvinden. Tegen het einde van een reeks, wordt wederom geëvalueerd en wederom geldt dat bij positieve evaluatie een nieuwe reeks wordt aangevraagd. Voor de eerste aanvraag besluit de selectiefunctionaris, bij de tweede en volgende geeft de functionaris een advies en mag de directeur besluiten. Geprobeerd wordt zoveel mogelijk opbouw in verlof te realiseren zonder tijdverlies door administratieve besommingen. Een logische en passende opbouw is het doel, om de deelnemer (en familie) de gelegenheid te geven te kunnen wennen aan terugkeer in de familie/maatschappij. Ditzelfde gebeurt ook bij extramuraal verlof om buiten de deur te mogen werken. Een extramurale verloopas kan dan gemaakt worden voor een maand.



De ervaringen met het werken met deze reeksen zijn positief. In de werkwijze van Huis van Herstel en de beschrijving van de benodigde randvoorwaarden daartoe wordt deze manier van werken als ondersteunend element toegevoegd.

### 10.13 Personeel en team

Voorwaarden voor effectieve programma's binnen een gedwongen kader zijn ondermeer geformuleerd in het professionaliteits- en integriteitsprincipe van What Works. Deze principes geven aan dat programma's gericht op het terugdringen van recidive het meest effectief zijn als ze worden uitgevoerd door professioneel opgeleide medewerkers en als ze worden uitgevoerd zoals ze zijn beschreven. Investeren in scholing, reflectie- en verdiepingsmogelijkheden, is daarom een belangrijke voorwaarde om de op herstel en re-integratie gerichte werkwijze effectief te kunnen uitvoeren. In Hoofdstuk 6 is uitgebreid ingegaan op de samenstelling van het team, de opleidings- en werkachtergrond en welke scholing medewerkers binnen Huis van Herstel hebben gevolgd gericht op hun functie-uitoefening van zbiw-er. Een effectieve werkwijze niet kan ontstaan zonder een effectief en goed functionerend team. Het team brengt immers de werkwijze in de praktijk.

In gesprekken met meerdere medewerkers kwam naar voren dat in de opstartperiode van Huis van Herstel de zbiw-scholing plaats heeft gevonden op afstand, vanwege de corona-periode. De scholing zelf werd inhoudelijk goed ervaren, maar het afstands-onderwijs sloeg niet aan en het aanbod is daarom ook een periode stilgelegd totdat weer fysieke bijeenkomsten konden plaatsvinden. Medewerkers hebben in de opstartfase, en naar het idee van een aantal medewerkers duurde dit te lang, moeten zoeken naar duidelijkheid in hun werk: wat is precies mijn rol, waar werken we naartoe, wat is de spreekwoordelijke stip op de horizon. Niet alle medewerkers konden dit goed hanteren, zij zochten een duidelijker lijn. In het in Paragraaf 4.2 beschreven Tussenoverleg tussen de onderzoekers en management van Huis van Herstel is hier reeds bij stil gestaan. Huis van Herstel heeft op de mate van kunnen omgaan met onduidelijkheden bij de aannamen van personeel wel gescreend. Pas in de praktijk ervaren mensen wat deze situatie echt voor hen betekent en met hen doet. Andere medewerkers vinden het pionieren en samen ontwikkelen juist leuk en zien dit als mooie kans om een goede werkwijze te ontwikkelen. Ook is genoemd dat met de komst van de gedragswetenschapper en doordat inmiddels steeds meer ervaring is opgedaan in trajecten, de afgelopen periode een positieve verandering heeft plaatsgevonden. Er ontstaat gaandeweg steeds meer duidelijkheid in processen en werkwijze. De activiteiten vanuit het actieonderzoek dragen hier ook aan bij. Tevens zijn er inmiddels twee medewerkers opgeleid als Krachtwerkcoaches, vinden er methodische bijeenkomsten plaats rond Krachtgericht werken, zijn zaken als individuele coaching inmiddels ingezet en is recent gestart met het twee wekelijks organiseren van TeamKrachtBesprekingen (TKB's) om samen op vraagstukken rond casuïstiek te reflecteren. Sinds maart 2023 is ook gestart met het standaard evalueren van trajecten bij uitstroom. Ook hier is het doel om van elkaar en van trajecten te leren.

Bij oplevering van de Eindrapportage 2026 wordt tevens de blauwdruk van de werkwijze en randvoorwaarden opgeleverd. Hierbij komen tevens reflectie-tools voor medewerkers om individueel en in teamverband op hun werk te kunnen reflecteren: voeren we de werkwijze uit zoals bedoeld, wat gaat goed en waar liggen nog verbeterpunten? Het samen reflecteren op de werkwijze en de uitvoering daarvan draagt bij aan de professionaliteit van individuele medewerkers en het team, en aan het programma-integer werken en aldus aan effectiviteit.

### 10.14 Aandacht voor veranderingsprocessen

#### *Binnen het team*

Zoals in de toelichting op het Tussenoverleg in september 2022 tussen de onderzoekers en managers Huis van Herstel (zie Paragraaf 4.2) reeds benoemd, constateerden wij als onderzoekers al snel dat er,

voordat we in focusgroepen teveel op inhoudelijk thema's konden ingaan met het team, eerst teamgerelateerde zaken nodig waren. De teamleden vormden nog onvoldoende een 'team'. Enerzijds, zo gaf een deel van de medewerkers aan, misten medewerkers bij de opstartfase van Huis van Herstel investering in het teamgevoel. Inderdaad konden geplande teamuitjes niet doorgaan vanwege corona, en werkte men in de opstartfase veelal op afstand. Een tweede reden was dat een deel van de medewerkers het werken in een innovatief project, waarin zaken niet op voorhand helemaal geregeld zijn, als onduidelijk en ingewikkeld ervoeren. Niet iedereen kan even goed omgaan met het gegeven dat bepaalde zaken nog niet zijn uitgedacht of vaststaan. Hoewel medewerkers al vanaf de start scholing hadden gekregen en de keuze voor Krachtwerk was gemaakt hadden zij nog onvoldoende het gevoel duidelijkheid te hebben wat van hen werd verwacht. Tegelijkertijd echter, vindt een ander deel van de medewerkers het werken in een innovatieve omgeving juist erg leuk en een mooie uitdaging en kans om samen te werken aan het ontwikkelen van een werkwijze gericht op herstel en re-integratie van de deelnemers. Met de komst van de gedragswetenschapper in januari 2022 kon een start worden gemaakt met het verder beschrijven van processen en reflectie op trajecten. In de loop van 2022 werd gezien dat dit zijn vruchten afwierp, er ontstond gaandeweg meer duidelijkheid over waar Huis van Herstel zich naartoe ontwikkelt. De verdergaande investering in de scholing van twee interne Krachtgerichte coaches droeg hier eveneens toe bij, tevens werd in de loop van de tijd steeds meer ervaring opgedaan met trajecten van deelnemers binnen Huis van Herstel. Gaandeweg werd steeds meer lijn ervaren in de werkwijze. Al bleven - en blijven - er nog diverse zaken open staan die verdere uitwerking behoeven. En missen sommige medewerkers toch nog de voor hen benodigde duidelijkheid over de werkwijze en processen.

Een derde en minstens zo belangrijk punt dat we constateerden was dat het werken in een op herstel en re-integratie gericht detentiecontext voor de meeste zbiw-ers echt een cultuuromslag betekent. Hierover is in Paragraaf 4.2 reeds uitvoerig gerapporteerd.

Feitelijk registreerden we vanuit het onderzoek aspecten die zijn te verwachten in innovatieve projecten. Om innovaties te laten slagen, is het belangrijk randvoorwaardelijk ook ruimte in te bouwen voor veranderingsprocessen. In de zin van onderkenning dat veranderprocessen moeite kosten, aandacht, doorzettingsvermogen en ook tijd. In de literatuur wordt gesteld dat het meerdere jaren duurt voordat er kan worden gesproken over een cultuurverandering<sup>241 242</sup>. Dit blijkt ook uit het werk van Heskett en Kotter<sup>243</sup>. Zij analyseerden middels een longitudinaal onderzoek elf grote organisaties waar een cultuurverandering werd doorgevoerd. Uit de resultaten bleek dat de periode tot het bereiken van het gewenste resultaat varieerde van vier tot tien jaar met een gemiddelde van zes jaar.

Het werken binnen een innovatief project brengt naast de benodigde tijd ook andere uitdagingen met zich mee<sup>244 245</sup>. Het is allereerst belangrijk dat de visie en missie bekend zijn bij alle betrokkenen en ook gezamenlijk worden omarmd. De werkwijze moet een duidelijke invulling gaan krijgen, deze moet gaan 'stromen', ieder individu moet hierin zijn eigen werkwijze vinden, het team moet gaan ontstaan, er moet ruimte zijn voor exploreren, leren, reflecteren. Er moet vertrouwen ontstaan. Dit alles ontstaat niet over één nacht ijs. Zeker als het gaat om ingesleten gewoontes is er tijd nodig om nieuwe werkwijzen te leren kennen en zich nieuwe patronen eigen te maken. Daarbij zal af en toe iets fout gaan. Dat is goed, mits ervan wordt geleerd. Rust en vertrouwen helpen daarbij. Wie een verandering te snel (vaak top-down) geforceerd wil realiseren, zal tegen de grenzen van mensen aanlopen die zo snel niet willen - maar ook niet kunnen - veranderen. Om verandering mogelijk te maken, zijn daarom middelen nodig: denk aan bijeenkomsten, communicatiemiddelen, maar ook trainingen en reflectie. Want als nieuwe werkwijzen en nieuw gedrag verlangd wordt, zullen kennis en vaardigheden van medewerkers moeten worden aangevuld.

Het professioneel handelen van het personeel binnen Huis van Herstel vraagt om een forensische kunde, vaardigheden die hybride te noemen zijn; het is een combinatie van risicobeheersing aan de ene kant en werken aan verandering aan de andere kant. Dit hybride werken is op zich al een uitdaging

voor iedere forensische werker, maar daarnaast betekent het voor het team van Huis van Herstel ook een cultuuromslag, die zij moeten vormgeven in een uitdagende context: een nieuwe in ontwikkeling zijnde werkwijze en een nieuw team, waarbij gevraagd wordt afscheid te nemen van oude normen en oud gedrag en oude patronen. Voor een dergelijke uitdaging is vertrouwen nodig: in de missie van het project, in zichzelf en in elkaar als team. Het is nodig om collectief te leren. En dit is een ingewikkelde opgave die tijd kost.

#### *In de keten*

Werken aan een op herstel en re-integratie gerichte detentie betreft niet enkel verandering in werkwijze en cultuur in de detentielocatie (in dit geval het Huis van Herstel) zelf, maar ook in de keten. Het is belangrijk de tijd die staat voor veranderingsprocessen daarom in acht te nemen. Wil Nederland toe naar een op herstel en re-integratie gerichte invulling van de detentieperiode, dan is het de uitdaging om gezamenlijk de vraag te beantwoorden hoe deze omwenteling in de keten gevoed en gefaciliteerd kan worden. Er rust een aanzienlijke taak op de schouders van het management van Huis van Herstel om de innovatie in de eigen locatie en regio tot stand te brengen. Het in beweging krijgen van de keten vraagt een inspanning die verder reikt dan de verantwoordelijkheid van Huis van Herstel. Tegelijkertijd dient Huis van Herstel zich tot de keten te verhouden. Aanbeveling is dat Huis van Herstel, PI Almelo, DJI en het beleidsdepartement van het Ministerie van Veiligheid en Justitie waar Huis van Herstel onder valt, gezamenlijk onderzoeken hoe processen elkaar kunnen versterken. Met als gezamenlijk doel een veilige samenleving en succesvolle re-integratie van de deelnemers.

### 10.15 Dagprijs Huis van Herstel

Een belangrijke randvoorwaarde is de financiering. In de Voortgangsrapportage van Huis van Herstel zelf wordt de berekende dagprijs beschreven. De kostprijs voor een gevangenisplaats bedraagt €187 per dag. Gedetineerden met problemen op twee of meer leefgebieden, die begeleiding en/of zorg nodig hebben komen in principe niet in aanmerking voor een Beperkt Beveiligde Afdeling (BBA). Dit betekent dat het Huis van Herstel het alternatief is voor een gevangenisplaats in de laatste 18 maanden van de detentie voor de doelgroep. De dagprijs van het Huis van Herstel is €200. Zie voor een verdere toelichting de Voortgangsrapportage van Huis van Herstel.

In Nederland zijn de maatschappelijke kosten van recidive niet onderzocht. In 2017 maakte het Ministerie van Justitie en Veiligheid<sup>246</sup> een inschatting van de maatschappelijke kosten van delicten op basis van kosten per delict voor opsporing, vervolging, berechting, tenuitvoerlegging en ontvangsten uit veiligheidszorg. Deze berekening geeft een indicatie van €67.753 per delict. Maatschappelijke kosten rond schade voor het slachtoffer, onderbreking/kwijt raken van baan en/of huisvesting et cetera zijn niet meegenomen.

Uiteindelijk doel is dat de werkwijze Huis van Herstel bijdraagt aan succesvolle re-integratie en aan een afname in de recidivecijfers. Dit zou op termijn een kostenbesparing van €67.753 per delict opleveren. Een maatschappelijk impact-onderzoek naar Huis van Herstel valt buiten de reikwijdte van huidig actieonderzoek. We begrijpen dat dit onderzoek wel in de planning staat.

### 10.16 Conclusies en aanbevelingen

Een belangrijke kanttekening vooraf bij de hieronder genoemde conclusies en aanbevelingen is dat de hier beschreven bevindingen slechts zijn gebaseerd op een korte onderzoeksperiode. In de voorliggende projectperiode zal nog veel worden geleerd over randvoorwaarden, succesfactoren en knelpunten daarbij. De hier genoemde conclusies en aanbevelingen moeten dan ook met die wetenschap worden gelezen en als een aanzet en als voorlopig worden beschouwd.

## Conclusies m.b.t. Randvoorwaarden

### Belangrijkste bevindingen

In de wetenschap dat het meeste onderzoek nog moet plaatsvinden, blijkt uit de onderzoeksactiviteiten tot nog toe reeds een aantal essentiële randvoorwaarden voor een op herstel en re-integratie gerichte werkwijze in detentie. Samengevat komen de volgende essentiële randvoorwaarden (anno maart 2023) naar voren:

- De Netwerkorganisatie als randvoorwaarde.
- M.b.t. samenwerking in de keten.
- M.b.t. aansluitende huisvesting.
- M.b.t. beschikbaarheid casemanager(s) en reclasseringsmedewerker(s) op locatie.
- M.b.t. fysieke aspecten: één persoons kamers, huiselijke leefomgeving en voldoende groen.
- M.b.t. arbeid.
- M.b.t. activerende omgeving.
- M.b.t. kleinschaligheid.
- M.b.t. de maaltijden.
- M.b.t. veiligheid, inclusief sanctiebeleid.
- M.b.t. wet- en regelgeving rond verlof.
- M.b.t. beleid ten aanzien van personeel en team.
- M.b.t. aandacht voor veranderingsprocessen.
- M.b.t. financiën: uitgelicht de dagprijs.

### Gesignaleerde succesfactoren

- N.v.t.

### Gesignaleerde knelpunten en verbeterpunten

- N.v.t.

### Aanbevelingen

- De in dit hoofdstuk benoemde randvoorwaarden zijn deels al in de praktijk van Huis van Herstel vormgegeven. Met betrekking tot een aantal randvoorwaarden leven nog ontwikkelvragen of doen zich bepaalde knelpunten voor waar de komende periode een antwoord op geformuleerd zal worden. Aanbeveling is de in dit hoofdstuk genoemde randvoorwaarden de komende projectperiode in detail op te volgen, opdat bij de oplevering van de Eindrapportage 2026 voor de nu geschetste randvoorwaarden een nadere uitwerking gegeven kan worden in de vorm van richtlijnen, handreikingen et cetera.
- Aanbeveling is de komende projectperiode te onderzoeken of meer randvoorwaarden blijken, opdat bij oplevering van de Eindrapportage in 2026 de blauwdruk van de werkwijze vergezeld kan gaan met een uitputtende beschrijving van de randvoorwaarden die nodig zijn om een op herstel en re-integratie gerichte detentie vorm te geven.
- Werken aan een op herstel en re-integratie gerichte detentie betreft verandering in werkwijze en cultuur in de detentielocatie (in dit geval het Huis van Herstel) zelf, en ook in de keten. Gezamenlijk onderzoeken hoe processen elkaar kunnen versterken en de tijd die staat voor veranderingsprocessen in acht nemen zijn daarbij belangrijk om de verandering de kans te geven succesvol te zijn. Veranderingsprocessen duren gemiddeld zo'n zes jaar.

## **VIII ONTWIKKELING BLAUWDruk WERKWIJZE: AANGRIJPINGS-PUNTEN**

---

## 11 Aangrijpingspunten blauwdruk werkwijze

Het actieonderzoek ondersteunt de ontwikkeling van de werkwijze Huis van Herstel. Als opbrengst wordt gestreefd naar een blauwdruk van de werkwijze Huis van Herstel, waarin de verschillende elementen en ook de benodigde randvoorwaarden in samenhang worden beschreven. Doel van de werkwijze is succesvolle re-integratie van de deelnemers.

De blauwdruk dient theoretisch te zijn onderbouwd. Daarom beschrijft het actieonderzoek wat bekend is over succesvolle en effectieve programma's en invalshoeken voor op herstel en re-integratie gerichte detentie. Een start hiertoe is gemaakt in Hoofdstuk 2. In dat hoofdstuk is onderbouwd dat de aanpak binnen Huis van Herstel een gecombineerde aanpak is op basis van het RNR- en GLM-model. En dat daarmee zowel oog is voor het verkleinen van risico's en criminogene factoren als voor het vergroten van krachten en beschermende factoren. Als aanvankelijk gekozen basismethodiek binnen Huis van Herstel geldt de methodiek Krachtwerk<sup>247</sup>. Voor het actieonderzoek en het management van Huis van Herstel lag deze keuze echter niet vast. In Hoofdstuk 2 is, middels een beschrijving van Krachtwerk en de resultaten op basis van onderzoek, onderbouwd waarom de keuze voor Krachtwerk als basismethodiek vanuit het actieonderzoek kan worden onderschreven. Het actieonderzoek onderschrijft ook het belang van continuïteit en dat het belangrijk is dat ook de netwerk- en ketenpartners het Krachtgericht werken omarmen of tenminste werken in het licht van deze methodiek. Continuïteit en het eenduidig werken in de keten vergroot de soepele overdracht, succesvolle transfer van het geleerde en vergroot daarmee de kans op succesvolle re-integratie en uiteindelijk op de afname van de kans op recidive. Uit het literatuuroverzicht over Krachtwerk bleek tevens dat het zinvol is om na te gaan in hoeverre er elementen in de Critical Time Interventie (CTI)<sup>248</sup>, specifiek gericht op ondersteuning bij transitie, aanwezig zijn die zinvol zijn om aan de huidige werkwijze Krachtwerk toe te voegen. De komende projectperiode wordt dit onderzocht. Tevens wordt de komende projectperiode een persoonlijk actieplan van deelnemer (door-)ontwikkeld. Onderzocht wordt hoe de samenwerking en continuïteit met de netwerk- en ketenpartners, en ook het informeel steunnetwerk, al vroegtijdig gestalte kan krijgen. Een Handreiking Continuïteit rond instroom wordt hiervoor ontwikkeld. De komende projectperiode gaat ook aandacht uit naar hoe elementen gericht op herstel met het slachtoffer en met de maatschappij een plek in de werkwijze krijgen. Meer methodische uitwerking van gezins-/kindgericht werken, implementatie van ervaringsdeskundigheid en een activerende detentieomgeving zijn aspecten die de tevens aandacht krijgen.

Waar reeds de keuze voor Krachtwerk als basismethode is gemaakt, is het leefklimaat binnen Huis van Herstel nog niet uitgewerkt. Het leefklimaat betreft de fysieke en psychosociale context die deelnemers dagelijks ervaren. Leefklimaat wordt ook wel gedeut als 'de persoonlijkheid van de organisatie'<sup>249</sup>. In Nederland is een humaan leefklimaat en het beperken van eventuele detentieschade een belangrijk uitgangspunt bij het opleggen en uitvoeren van vrijheidsbenemende straffen<sup>250 251</sup>. De komende projectperiode wordt het leefklimaat, dat een op herstel en re-integratie gerichte detentie ondersteunt, voor Huis van Herstel ontwikkeld. Het leefklimaat dient bij het Krachtgericht werken aan te sluiten. Streven is ook het beveiligingsklimaat te verweven met het leefklimaat. De komende projectperiode wordt onderzocht of en op welke manier het geldende sanctiebeleid zodanig kan worden toegepast, dat deze aansluit bij op herstelgericht werken en tegelijkertijd ook voldoet aan de wettelijke eisen die gelden.

Het zijn uiteindelijk de professionals die de werkwijze in de praktijk brengen. Aandacht voor bekwaam personeel en een goed samenwerkend complementair team maakt daarom ook onderdeel uit van de werkwijze. Bij de oplevering van de werkwijze worden ook tools voor reflectie opgeleverd, opdat professionals afzonderlijk en ook het team gezamenlijk worden aangemoedigd te reflecteren op de vraag of de werkwijze wordt uitgevoerd zoals beschreven, wat daarin goed gaat, en welke knelpunten

of ontwikkelvragen er liggen. Het reflecteren op de uitvoering van de werkwijze verhoogt programma-integriteit en daarmee de effectiviteit van de werkwijze.

De komende projectperiode worden bovenstaande thema's nader uitgewerkt. De in Paragraaf 4.4 en Bijlage 8 beschreven focus- en ontwikkelgroepen ondersteunen daarbij, alsmede input op basis van literatuur en input die verkregen wordt middels informele gesprekken, vragenlijsten en semi-gestructureerde interviews met medewerkers, deelnemers en belangrijke netwerk- en ketenpartners. Ontwikkelde elementen worden tevens in de praktijk uitgetoetst en vervolgens geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

We verwijzen naar het schema in Paragraaf 2.6 voor een schets van de blauwdruk van de werkwijze Huis van Herstel op dit moment. De komende projectperiode krijgt dit schema steeds meer uitwerking en detaillering. Aldus ontstaat een blauwdruk van een werkwijze, die is gebaseerd op wetenschappelijke inzichten en die werkbaar gebleken is in de praktijk. Gezamenlijk met een beschrijving van de benodigde randvoorwaarden wordt de blauwdruk van de werkwijze opgeleverd met de Eindrapportage van het actieonderzoek in 2026.

Na oplevering van de blauwdruk bij de Eindrapportage 2026 kan de werkwijze, bij gebleken positieve resultaten op deelnemersniveau ook op andere locaties in Nederland worden ingezet.





## BIJLAGEN

---

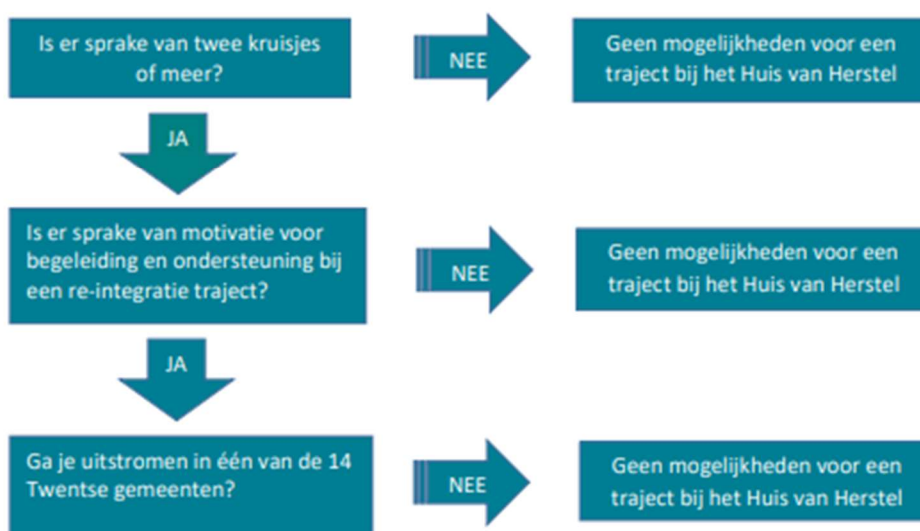
## Bijlage 1. Schema criteria en aanmelding voor verwijzers



### Wanneer aanmelden bij het Huis van Herstel

Problematiek op onderstaande leefgebieden aanwezig? *Kruis aan wat van toepassing is:*

- Onderdak (ontbreken van huisvesting/onwenselijke woonsituatie)
- Financiën (schulden/geen inkomen/gebrek aan overzicht financiële situatie)
- Werk en inkomen (ontbreken van werk/opleiding/zinnige dagbesteding)
- Sociaal netwerk (verbroken familierelaties/contactherstel kinderen of (ex)partner wenselijk/ondersteunend sociaal netwerk opbouwen/contacten met een negatieve invloed op herstel verbreken).
- Middelengebruik (middelenmisbruik/verslavingsproblematiek/gokken)
- Psychosociaal functioneren (zorg voor emotioneel welzijn of voor psychische/psychiatrische problematiek wenselijk)
- (Vermoeden van) een Licht Verstandelijke Beperking



Is er sprake van één van de onderstaande uitsluitingsgronden?

- Opgelegde levenslange gevangenisstraf
- Opgelegde TBS-maatregel
- Opgelegde ISD-maatregel (uitzondering van extramurale fase)
- Vertrekplicht of uitlevering
- Geplaatst in een extra beveiligde inrichting of op de terroristenafdeling
- Ernstige beheersproblematiek, waarbij sprake is van destabilisatie of decompensatie
- Ernstige verslavingsproblematiek
- Een zodanige verstandelijke beperking die het onmogelijk maakt aansluiting te vinden bij de werkwijze Huis van Herstel
- De potentiële deelnemer komt niet uit de regio Twente en heeft, voorafgaand aan het selectieproces geen toestemming vanuit een Twentse gemeente om zich daar te vestigen





### Intakeprocedure

1. Potentiële deelnemers worden bij het Huis van Herstel voorgedragen door een casemanager, reclasseringswerker en/of een nazorg detentie coördinator van een Twentse gemeente. De casemanager kan de potentiële deelnemer van informatie over het Huis van Herstel voorzien (informatiebladen op [www.huisvanhersteltwente.nl](http://www.huisvanhersteltwente.nl)).  
*Het kan ook zijn dat iemand uit de screeningslijst van het Huis van Herstel naar voren komt als potentiële kandidaat. In dat geval zal het Huis van Herstel de casemanager van de desbetreffende inrichting benaderen.*
2. Het Huis van Herstel doet dossieronderzoek en stemt af in het instroomoverleg of de potentiële deelnemer geschikt zou kunnen zijn voor een traject bij het Huis van Herstel.
  - ✓ Een actueel D&R-plan opgemaakt door de reclassering dient aanwezig te zijn.
3. Het Huis van Herstel legt contact met de gemeente van nazorg (een Twentse gemeente die instemt met uitstroom aldaar) en het veiligheidshuis voor een achtergrondcheck. Als er geen bezwaren zijn, kan de intakeprocedure verder opgestart worden.
4. De potentiële deelnemer maakt zijn motivatie en re-integratiedoelen kenbaar middels een motivatiebrief indien hij eveneens mogelijkheden ziet voor ondersteuning bij re-integratie.
5. De casemanager of reclasseringswerker van het HvH bezoekt de potentiële deelnemer voor een kennismakingsgesprek. Een tweede gesprek met de inrichtingspsycholoog van het Huis van Herstel en een ZBIW'er volgt op korte termijn, om een eventueel signaleringsplan of bejegeningplan reeds op te kunnen stellen tijdens de intakeprocedure. Tevens kan een verdiepende onderbouwing het weegtafeladvies meer kracht bijzetten.
6. Er volgt een weegtafel met locatiemanager, reclasseringswerker HvH, casemanager HvH, wijkagent (indien bekend) en de gemeente van uitstroom. Dit kan ook digitaal of telefonisch plaats vinden. Bij een positief weegtafeladvies wordt dit document opgesteld en naar de casemanager van de zendende inrichting verstuurd voor het opstellen van het selectieadvies.
7. Het Openbaar Ministerie wordt door de zendende inrichting aangeschreven om toestemming te vragen voor fasering richting het Huis van Herstel. Het weegtafel advies zal hierin kunnen ondersteunen. Alsmede zal het Informatiepunt Detentie Verloop aangeschreven moeten worden om de eventuele wensen van slachtoffers te inventariseren.
8. De potentiële kandidaat wordt besproken in het MDO en in de Vrijheden Commissie van de zendende inrichting.
9. De selectiefunctaris neemt een besluit over plaatsing bij het Huis van herstel. Het Huis van Herstel informeert de gemeente van uitstroom over het genomen besluit.

## Bijlage 2. Onderzoeksvragen actieonderzoek

Vraag 1: Wat zijn succesfactoren en knelpunten in de (huidige) manier van werken? Zicht op succesfactoren en knelpunten levert inzichten op voor het vormgeven van de werkwijze en de benodigde randvoorwaarden. Het onderzoek beschrijft hiertoe (inclusief de succesfactoren en knelpunten daarbij):

- Ontstaansgeschiedenis van het project (beknopt);
- Werving en selectie personeel;
- Scholing en coaching van personeel;
- Selectieproces deelnemers;
- Kenmerken deelnemers (demografisch, indexdelict, voorgeschiedenis, leefgebieden, zorgproblematiek);
- Instroom deelnemers (aantallen, waar vandaan stromen deelnemers in);
- Evt. incidenten tijdens verblijf en evt. knel- en/of verbeterpunten die hieruit zijn af te leiden;
- Uitstroom deelnemers (aantallen, waarheen stromen deelnemers uit; tussentijdse uitstroom en reden);
- Hoe lang verblijven de deelnemers binnen Huis van Herstel;
- Bezettingsgraad per tijdseenheid (maand/kwartaal/jaar);
- Kostprijs (dagprijs Huis van Herstel t.o.v. PI regulier);
- Evt. knelpunten en succesfactoren instroom deelnemers;
- Evt. knelpunten en succesfactoren behoud/verloop personeel;
- Eventuele knelpunten en succesfactoren in wet- en regelgeving;
- Eventuele knelpunten en succesfactoren anderszins;
- Eventuele knelpunten en succesfactoren in de samenwerking met netwerk- en ketenpartners.

Vraag 2: Praktijkontwikkeling: wat zijn werkzame elementen voor de geoptimaliseerde werkwijze? Waarbij wordt ingezoomd op de volgende aspecten:

- Selectiecriteria doelgroep (in- en exclusiecriteria);
- Werkalliantie;
- Leef-/behandelklimaat;
- Beveiligingsklimaat (gezien het relatief lage niveau van fysieke beveiliging);
- Dagprogramma en opbouw vrijheden;
- Vergroten van/aansluiten bij de motivatie van de deelnemers;
- Werken aan de re-integratiedoelen en doelen op gebied van herstel van de deelnemers;
- Vergroten van zelfredzaamheid en het nemen van verantwoordelijkheid voor het eigen leven;
- Factoren die bijdragen aan transfer van de behaalde resultaten;
- Factoren die ondersteunen in het realiseren van continuïteit in geboden zorg en/of begeleiding na verblijf;
- Rollen van de verschillende bij het project betrokken disciplines en netwerk-/ketenpartners;
- Rol van de (lokale) samenleving/maatschappij en acceptatie.

Vraag 3: Wat zijn de randvoorwaarden die nodig zijn om de werkwijze te kunnen realiseren? Waarbij wordt ingezoomd op onder andere de volgende randvoorwaarden:

- Eisen aan de setting (gebouw, locatie);
- Financiën (dagprijs Huis van Herstel t.o.v. PI regulier);
- Selectie en benodigde competenties en vakmanschap van het personeel binnen het Huis van Herstel: wat vraagt de werkwijze van de rollen en de competenties van medewerkers?
- O.b.v. onderzoeksvraag 1 volgen naar verwachting meer randvoorwaarden waarop ingezoomd wordt.

Vraag 4: Wat zijn de opbrengsten van Huis van Herstel op deelnemersniveau? Waarbij wordt ingezoomd op:

- De ontwikkeling van de deelnemers op hun re-integratie- en hersteldoelen en op de vijf basisvoorwaarden voor re-integratie gedurende verblijf en na uitstroom (bij uitstroom en tot twee jaar na uitstroom);
- In hoeverre gedurende en na verblijf sprake is van recidive (tot aan twee jaar na uitstroom), en hoe verhouden deze cijfers zich tot de recidivecijfers van gedetineerden die uitstromen uit de PI die het WODC tweejaarlijks publiceert;
- De mate waarin er sprake is van continuïteit van zorg na verblijf binnen het Huis van Herstel.

## Bijlage 3. Informed consent deelnemers



### Informatiebrief voor deelnemers Onderzoek Huis van Herstel

Dank je wel dat je de tijd neemt om deze brief goed door te nemen.

Jij verblijft de komende tijd bij het Huis van Herstel in Almelo. Je gaat hier werken aan je herstel. Bijvoorbeeld omdat je na detentie weer in je eigen stad of dorp wilt wonen, of omdat je weer een baan wilt.

Iedere deelnemer van het Huis van Herstel werkt aan zijn eigen doelen. Het Huis van Herstel helpt daarbij. Er is een onderzoek gestart om te onderzoeken hoe het Huis van Herstel de deelnemers goed kan helpen.

Dit onderzoek wordt gedaan door Marije Valenkamp en Cindy Isla-Ebben van de Hogeschool Rotterdam. Het onderzoek kijkt naar de tijd dat deelnemers wonen binnen het Huis van Herstel, en naar de tijd daarna (maximaal 2 jaar na verblijf bij Huis van Herstel).

De onderzoekers spreken met medewerkers van het Huis van Herstel, maar zij vinden jouw mening en ervaring ook heel belangrijk. Het gaat bij het Huis van Herstel natuurlijk om jou en de andere deelnemers.

Graag willen de onderzoekers vragen aan jou stellen om te horen wat jij vindt van het Huis van Herstel. Ook willen zij graag informatie over jou en de andere deelnemers gebruiken. Het gaat om informatie die al bekend is bij het Huis van Herstel. Bijvoorbeeld: je leeftijd, de straf die je hebt gekregen, psychische problemen en of je hier behandeling of andere hulp voor krijgt. Ook willen de onderzoekers graag weten aan welke (herstel)doelen jij werkt en of dit lukt (bijvoorbeeld werken, opleiding, wonen, schulden). En ook: woon en werk je 1 of 2 jaar na je verblijf bij Huis van Herstel nog prettig, pleeg je geen nieuwe delicten en hoef je niet terug naar de gevangenis?

De onderzoekers willen deze informatie op een paar momenten verzamelen: kort nadat je bij Huis van Herstel bent gaan wonen, aan het eind van je verblijf bij Huis van Herstel en na je vertrek bij het huis van Herstel. Als jij dit goed vindt, dan kunnen de onderzoekers deze gegevens uit je dossier halen.

Op deze manier kan jij het Huis van Herstel helpen bij hoe zij de hulp het beste kunnen organiseren voor jou en de andere deelnemers.

Belangrijk om te weten: de informatie die de onderzoekers gebruiken, gebruiken zij vertrouwelijk. Dat betekent dat zij deze informatie **niet** aan de medewerkers van het Huis van Herstel vertellen. Wat jij ons vertelt heeft dus **geen invloed** op jouw verblijf bij Huis van Herstel. De informatie wordt alleen gebruikt voor het onderzoek.

De onderzoekers bewaren en verwerken de informatie altijd **anoniem**. Dat betekent dat de onderzoekers alle informatie bewaren zonder jouw naam of andere informatie die naar jou te herleiden is. Zij bewaren deze informatie in een beveiligde elektronische omgeving. Alleen de onderzoekers kunnen hierbij. De onderzoekers hebben een code gemaakt. Hiermee weten alleen de onderzoekers welke informatie over jou gaat. De code wordt apart bewaard van de onderzoeksgegevens. Alleen de onderzoekers kunnen bij deze code.

Ook belangrijk: de onderzoekers zullen jouw gegevens en antwoorden 10 jaar bewaren. Daarna worden de gegevens vernietigd.

Heb je toestemming gegeven, maar wil je toch stoppen met het onderzoek? Dat kan. Je hoeft niet uit te leggen waarom je wilt stoppen. De onderzoekers verzamelen dan geen nieuwe gegevens over jou. Je kunt de onderzoekers ook vragen om de gegevens die al zijn verzameld, te verwijderen.

Verder heb je het recht om de gegevens die de onderzoekers verzamelen over jou in te zien en een (digitale) kopie te ontvangen. Je kunt dan ook eventuele onjuiste informatie verbeteren. Wil je meer weten over je rechten, of daar gebruik van maken? Neem dan contact op met de onderzoekers of mail naar [privacy@hr.nl](mailto:privacy@hr.nl).



Bij klachten over hoe de onderzoekers met jouw persoonlijke gegevens omgaan kun je contact opnemen met de functionaris gegevensbescherming van Hogeschool Rotterdam via [functionarisgegevensbescherming@hr.nl](mailto:functionarisgegevensbescherming@hr.nl). Ook heb je het recht een klacht in te dienen bij de Autoriteit Persoonsgegevens, de onafhankelijke toezichthouder op bescherming van persoonsgegevens in Nederland.

## Toestemmingsformulier voor deelnemers Onderzoek Huis van Herstel

*Je kunt hieronder toestemming geven voor deelname aan het onderzoek:*

- Ik heb de informatie over het onderzoek gelezen. Ik kon vragen stellen. Mijn vragen zijn voldoende beantwoord. Ik had genoeg tijd om te beslissen of ik wil deelnemen.
- Ik weet dat meedoen vrijwillig is en dat ik mijn toestemming kan stoppen op ieder moment van het onderzoek. Daarvoor hoef ik niet te vertellen waarom ik wil stoppen.
- Ik weet dat als ik mijn medewerking stop, mijn gegevens tot dat moment gebruikt kunnen worden. Maar ik kan ook vragen om alle over mij verzamelde gegevens te verwijderen.
- Ik geef toestemming voor het verzamelen, bewaren en gebruiken van mijn gegevens vanuit gesprekken die de onderzoekers met mij voeren voor het onderzoek. Ik weet dat de onderzoekers mijn gegevens niet aan anderen doorgeven en de gegevens **anoniem** (zonder mijn naam) bewaren.
- Ik geef toestemming voor het verzamelen, bewaren en gebruiken van mijn gegevens vanuit mijn dossier voor het onderzoek. Ik weet dat de onderzoekers mijn gegevens niet aan anderen zullen doorgeven en dat ze de gegevens **anoniem** (zonder mijn naam) bewaren.
- Ik weet dat de informatie die de onderzoekers over mij weten, geen invloed heeft op mijn verblijf bij het Huis van Herstel.
- Ik kan mijn gegevens inzien en ik kan inzien hoe mijn gegevens worden verwerkt en bewaard.
  - Ik geef (kruis je antwoord aan):
    - wel** toestemming voor deelname aan het onderzoek. Dat betekent dat de onderzoekers gegevens over mij mogen verzamelen en mij vragen mogen stellen tijdens mijn verblijf bij Huis van Herstel en ook in de periode daarna (tot maximaal 2 jaar na mijn verblijf bij Huis van Herstel).
    - geen** toestemming voor deelname aan het onderzoek.

Naam deelnemer:

Handtekening:

Datum :

*De onderzoekers, verklaren dat de deelnemer volledig is geïnformeerd over het onderzoek.*

Naam onderzoeker: Cindy Isla-Ebben

Handtekening:

Datum:

Naam onderzoeker: Marije Valenkamp

Handtekening:

Datum:



## Bijlage 4. Gegevens dossieronderzoek

	T1 verblijf	T2 uitstroom
Leeftijdswaarde	X	
Nationaliteit	X	
ID-bewijs	X	X
Ingeschreven in gemeente (naam gemeente)	X	X
Burgerlijke Staat	X	X
Kinderen	X	
Indexdelict	X	
Delictgeschiedenis	X	
Duur opgelegde detentie	X	
Detentierestant bij instroom HvH	X	
Geplande datum uitstroom HvH	X	
Woonsituatie voor detentie	X	
Woonsituatie na uitstroom		X
Risc Totaalscore	X	
Opleiding/diploma's voor detentie	X	
Opleiding/diploma's tijdens verblijf HvH behaald	X	
Opleiding/diploma's na uitstroom behaald		X
Werk/dagbesteding voor detentie	X	
Werk/dagbesteding tijdens verblijf HvH	X	X
Werk/dagbesteding na uitstroom		X
Inkomen voor detentie	X	
inkomen na uitstroom		X
Schulden bij instroom HvH	X	
Bij schulden: bewindvoering geregeld tijdens HvH?	X	X
Schulden na uitstroom		X
LVB	X	
DSM/psychodiagnostiek	X	X
Fysieke conditie	X	X
Hulpverleningsgeschiedenis	X	
Hulpverlening/therapie tijdens/na HvH	X	X
Ketenpartners betrokken tijdens HvH	X	
Ketenpartners betrokken na uitstroom		X
Houding/denkpatronen/vaardigheden t.o.v. het delict	X	
Houding/denkpatronen/vaardigheden t.o.v. slachtoffer	X	
Behoeftte aan slachtofferbemiddeling	X	
Doelen deelnemer	X	X
Perspectief/reden om het anders te doen?	X	
Krachteninventarisatie	X	
Regime na HvH	X	X
Bijzondere voorwaarden zonder enkelband	X	X
Opbouw verlof plus evaluatie	X	
Incidenten	X	
Bij sprake van incidenten: korte omschrijving	X	
Recidive in detentie/duur	X	
Bij sprake van recidive in detentie: indexdelict	X	
Disciplinaire straf/hoe vaak	X	
Welke disciplinaire straf	X	
Reden disciplinaire straf	X	
Als tijdelijke terugplaatsing, is deelnemer daarna weer terug naar HvH gekomen? T1	X	

## Bijlage 5. Topiclijst semi-gestructureerd interview met deelnemers tijdens verblijf bij Huis van Herstel

- Duur verblijf bij Huis van Herstel op dit moment.
- Hoe lang heeft deelnemer al gezeten in PI tot aan start Huis van Herstel.
- Verwachte uitstroomdatum.
- Algemene indruk.
- Ervaring verschil Huis van Herstel en PI.
- Kloppen de verwachtingen over Huis van Herstel?
- Rapportcijfer 1 t/m 10 (Huis van Herstel: om hier te zijn).
- Rapportcijfer 1 t/m 10 (Huis van Herstel: in hoeverre Huis van Herstel jou helpt of kan helpen).
- Wat zijn je doelen? Heb je deze zelf opgesteld, je mentor, of samen?
- Wat is jouw perspectief/reden: wat maakt dat je het anders wilt gaan doen?
- Wat heb je nodig vanuit het Huis van Herstel om dit te laten slagen?
- Wat ontbreekt nog in het Huis van Herstel/verbeterpunten/aandachtspunten?
- Sociaal netwerk (wensen hierin)?
- Familie/Relaties/Kinderen/Gezin (wensen hierin)?
- Dagingvulling/Werk (wensen hierin)?
- Opleiding/Diploma's (wensen hierin)?
- Woonsituatie (wensen hierin)?
- Behandeling/andere hulpverlening/ondersteuning: wensen hierin/wat is ingezet?
- Overige thema's vanuit jou die een rol spelen?
- Inzicht in/houding tegenover het gepleegde delict? (Neemt wel/geen verantwoordelijkheid? Spijt? Houding tegenover het slachtoffer?)
- Inkomen/Schulden (Wat nodig?)
- Psychisch welbevinden? Klachten? (Denk aan spanning, somberheid, hoop, kracht, etc. nu en in het verleden, wensen hierbij?)
- Vragen?
- Wvttk.

## Bijlage 6. Topiclijst semi-gestructureerd interview met deelnemers 1 jaar na uitstroom

- Hoe lang is deelnemer weg bij Huis van Herstel?
- Hoe gaat het met deelnemer?
- Welk rapportcijfer 1 t/m 10 geeft deelnemer zijn leven op dit moment? Toelichting.
- Welk rapportcijfer 1 t/m 10 gaf deelnemer zijn leven in detentie? Toelichting.
- En welke rapportcijfer 1 t/m 10 in Huis van Herstel? Toelichting.
- Waar woont deelnemer nu?
- Heeft deelnemer werk, zo ja wat?
- Als aan orde, heeft deelnemer diploma's gehaald / volgt hij opleiding na uitstroom?
- Als relatie, hoe gaat het daarmee?
- Als kinderen / gezin, hoe gaat het daarmee? Is er contact?
- Als schulden, hoe gaat het daarmee? Zijn ze opgelost?
- Wat waren de doelen waaraan deelnemer werkte met hulp van Huis van Herstel?
- Hoe gaat het nu op elk van deze doelen?
- Lukt het deelnemer om uit de criminaliteit te blijven?
- Zo ja, hoe lukt hem dat?
- Zo nee, waarom lukt dat niet?
- Hoe kijk je terug op je tijd bij Huis van Herstel?
- Rapportcijfer 1 t/m 10 (Huis van Herstel: in hoeverre heeft Huis van Herstel jou geholpen?).
- Terugkijkend, wat van Huis van Herstel heeft de deelnemer echt goed geholpen?
- Terugkijkend, waren er dingen die Huis van Herstel anders/beter had kunnen doen? Heb je tips?
- Zou je andere gedetineerden Huis van Herstel aanraden? Waarom wel/niet?
- Heeft de deelnemer nog hulp, therapie, etc.? Zo ja, wat en van wie?
- Werk je momenteel aan doelen? Zo ja, waaraan?
- Wat heb je nodig om dit te laten slagen?
- Krijg je daar ondersteuning bij? Zo ja, wat en van wie?
- Vragen?
- Wvttk.

## Bijlage 7. Analyseformat in geval van recidive

*\*Onder voorbehoud AVG/specifieke toestemming*

Bij recidive gedurende verblijf of gedurende de twee jaren na uitstroom vindt een kwalitatieve analyse plaats door de onderzoekers en betrokken zbw-ers (mentoren), gedragswetenschapper, casemanager, reclasseringswerker, operationeel manager Huis van Herstel en evt. behandelaar en/of professional die de oud-deelnemer ondersteunt in de periode na uitstroom. Als mogelijk wordt de oud-deelnemer zelf ook betrokken.

Bij deze analyse wordt stilgestaan bij de volgende vragen:

- Wat is er precies gebeurd? (aard van het strafbare feit)
- Wat was de directe aanleiding van de recidive? (in de periode vooraf en tijdens het plegen van het strafbare feit)
- Hoe ging het met de oud-deelnemer voor en rond het moment van recidive? (mentaal, wat betreft huisvesting, inkomen, evt. middelen, evt. schulden, sociaal netwerk/gezin)
- Welke zorg was na uitstroom ingezet en hoe verliep deze?
- Wat waren de re-integratiedoelen van de oud-deelnemer en in hoeverre waren deze bij uitstroom behaald?
- En hoe ging het op deze punten in de periode na uitstroom?
- Welke punten kwamen er naar voren tijdens de Eindevaluatie door mentoren.
- Zijn er factoren in de ondersteuning die met de kennis van nu (achteraf) misschien anders hadden gemoeten?
- Wat kunnen we hiervan leren voor de werkwijze (werkwijze gericht op periode tijdens verblijf, en gericht op continuïteit rond en na uitstroom) en randvoorwaarden?

## Bijlage 8. Uitgebreide weergave van de focus- en ontwikkelgroepen

### 1. Gezamenlijk opgestelde centrale uitgangspunten Huis van Herstel.

**Achtergrond:** In het voorjaar/rond de zomer van 2022 constateerden de onderzoekers op basis van observaties en gesprekken met medewerkers dat de werkwijze binnen Huis van Herstel nog onvoldoende in kern verwoord kon worden door de medewerkers. Dat is ook logisch, want de werkwijze is volop in (door-)ontwikkeling. Het actieonderzoek ondersteunt bij het ontwikkelen van de werkwijze, dus de verwachting is dat de kern van de werkwijze gaandeweg de projectduur steeds duidelijker wordt. In de verander-literatuur/theorie komt gezamenlijke taal naar voren als een belangrijk ingrediënt voor succesvolle gedragsverandering in teams. Een gezamenlijke taal spreken helpt in de verandering. Tegelijkertijd is het ook belangrijk dat er ruimte blijft voor mensen om hun eigen betekenis aan die taal te geven. Het is daarom van belang om gezamenlijk in gesprek te gaan met de medewerkers over de betekenis die zij zelf geven aan de boodschap of verandering<sup>252</sup>. Het gezamenlijk formuleren van de centrale uitgangspunten wat betreft het werk binnen het project Huis van Herstel is hierin een belangrijk hulpmiddel om te komen tot gezamenlijke taal rond de kern van het gezamenlijke werk. Om te komen tot de centrale uitgangspunten zijn de onderzoekers een FG-traject gestart. In een fysieke FG-bijeenkomst en twee schriftelijke rondes is een start gemaakt met het vaststellen en formuleren van de centrale uitgangspunten. In de voorliggende projectperiode, waarin steeds meer duidelijkheid ontstaat over de werkwijze, wordt de formulering van de uitgangspunten vervolmaakt. Doel is uiteindelijk te komen tot circa 8 á 10 kort geformuleerde uitgangspunten, die de kern vormen van de werkwijze van Huis van Herstel. Voor samenwerking binnen het team en reflectie op het eigen handelen helpt deze krachtige formulering van de kern van de werkwijze. Reflectie op de mate waarin de uitgangspunten in de praktijk daadwerkelijk aan de orde zijn, kan kwaliteit van uitvoering optimaliseren. De uitgangspunten gelden ook voor de leden van de Netwerkorganisatie. Zij worden in een later stadium ook betrokken bij de formulering van de uitgangspunten, opdat ook zij zich herkennen in en zich committeren aan de centrale uitgangspunten Huis van Herstel. De centraal geformuleerde uitgangspunten helpen ook de deelnemers de kern van de werkwijze te begrijpen.

**Doel:** Eén gezamenlijke focus en taal en gedeeld eigenaarschap van de visie en werkwijze binnen Huis van Herstel en binnen de Netwerkorganisatie. De uitgangspunten vormen als het ware 'het DNA van Huis van Herstel'. Streven is tevens om uiteindelijk een Reflectietool te ontwikkelen waarmee op het functioneren, evt. aan de hand van een casus, kan worden gereflecteerd: Is gehandeld volgens de uitgangspunten? Wat ging goed en waar hebben we nog een verbeterslag te maken? Welke acties zetten we daarop in?

Streven is uiteindelijk 8 á 10 uitgangspunten te formuleren op 3 niveaus: gericht op de begeleiding van de deelnemer, gericht op interne samenwerking (binnen het Huis van Herstel), gericht op de Netwerkorganisatie.

#### Activiteiten:

- Op 29-10-2022 was de eerste bijeenkomst met daarbij aanwezig 7 leden van de interne Projectgroep Focusgroepen: management (n=2), gedragswetenschapper (n=1), reclasseringsmedewerker (n=1), senior zbiw-ers (n=2), projectsecretaris (n=1). De aanwezigen hebben in subgroepjes uitgangspunten geformuleerd. In totaal zijn 48 uitgangspunten verzameld.
- In een schriftelijke ronde zijn de 48 uitgangspunten geprioriteerd. Elk van de leden van de Projectgroep Focusgroepen (ook de 2 personen die afwezig waren, d.w.z. zbiw-er (n=1) en casemanager (n=1) prioriteerde de 12 meest belangrijke uitgangspunten. Op 25-11-2022 hebben alle leden de uitgangspunten geprioriteerd.

- De onderzoekers hebben de prioritering geordend. Hierop volgde een lijst met 11 uitgangspunten. Deze is op 16-12-2022 naar de interne Projectgroep Focusgroepen verzonden voor reactie.
- Begin januari 2023 zijn de reacties verzameld en is besloten de 11 concept uitgangspunten even met rust te laten en nu eerste te investeren op doorontwikkeling van de werkwijze. De nieuwe inzichten die deze doorontwikkeling oplevert, zullen naar verwachting ook om aanpassingen vragen in de concept uitgangspunten zoals nu geformuleerd.
- Eind 2023 volgt een ronde waarin aanpassingen aan de concept uitgangspunten worden gedaan op basis van de nieuw opgedane inzichten en doorontwikkeld werkwijze.
- In een daarop volgende ronde (planning begin 2024) zullen ook de belangrijkste netwerkpartners de uitgangspunten beoordelen, aanpassen en/of aanvullen waar zij dat nodig vinden, voor zover de uitgangspunten betrekking hebben op de Netwerkorganisatie. Streven is immers dat de centrale uitgangspunten leiden tot één taal en eigenaarschap voor alle partners.
- In de loop van 2023/begin 2024 wordt overwogen of inderdaad een Reflectietool op basis van de centrale uitgangspunten ontwikkeld wordt en of deze een vaste plek in de werkwijze krijgt. Als hiertoe besloten wordt, dan volgt uitwerking van de Reflectietool en werkprocessen daarbij.

## 2. Complementair team.

Achtergrond: Observaties en gesprekken met medewerkers. Zie de uiteenzetting over ‘het team als basis’ als gespreksonderwerp in het Tussenoverleg tussen de onderzoekers en de managers Huis van Herstel zoals uitvoerig beschreven in Paragraaf 4.2. Uit literatuur over veranderprocessen is bekend dat voordat inhoudelijke veranderingen mogelijk zijn, eerst investering in het team dat de veranderingen in de praktijk daadwerkelijk zal moeten uitvoeren, nodig is. Voor het team van Huis van Herstel is dit ook belangrijk gebleken. Er is voor gekozen dat de teamleden elkaars drijfveren om bij Huis van Herstel te gaan werken leren kennen. Zo wordt ervaren dat iedereen met een overeenkomstig doel, namelijk betere toekomstkansen voor de deelnemers, bij Huis van herstel werkzaam is. Het ontdekken van elkaars drijfveren en de overeenkomsten daarin bindt. Daarnaast is het van belang de eigen en elkaars krachten te ontdekken en dat erkend wordt dat de verschillende kwaliteiten in een team allemaal nodig zijn om aan de gedeelde missie te werken. Dit besef draagt bij aan het ontstaan van een open onderlinge houding, die gebaseerd is op (h)erkenning en vertrouwen. In een complementair team werken collega’s samen en ze versterken elkaar. Dat geeft een rustige basis voor het uitvoeren van het werk, dat vraagt om hoogwaardig functioneren van de individuele professionals en van het team gezamenlijk. Het is daarom van belang dat de diverse collega’s de diversiteit binnen het team waarderen, elkaars krachten zien en deze ook weten te benutten. Ook is het van belang dat collega’s de ruimte en het vertrouwen ervaren om elkaars kennis en kunde in te roepen wanneer nodig. Als belangrijk kenmerk van professioneel handelen binnen Huis van Herstel wordt beschouwd dat collega’s elkaars steun vragen en deze ook benutten. Streven is een veilig en divers team dat elkaar in elkaars drijfveren (h)erkent, dat elkaar vertrouwt en elkaars krachten weet te herkennen, te waarderen en te benutten.

Doel: Doel is een veilig team dat elkaar vertrouwt en elkaars drijfveren (h)erkent en elkaars krachten weet te herkennen, te waarderen en tot slot deze weet te benutten. Doel is dat teamleden nog meer zicht hebben op de eigen en elkaars krachten, en dat ze elkaar steeds meer gaan ervaren als complementair om gezamenlijk te werken aan de gedeelde missie.

Uiteindelijk draagt een open team gebaseerd op onderling vertrouwen ook bij aan de mogelijkheden om te komen tot effectieve TeamKrachtbesprekingen (TKB), als onderdeel van het Krachtgericht werken. De Krachtwerkcoaches voeren de TKB momenteel in. In een TKB staan teamleden samen stil bij situaties die soms lastig zijn of niet naar wens zijn verlopen. Doel is met elkaar en van elkaar te leren. Het is een krachtig instrument op weg naar een professionaliteit en een lerende/reflectieve

praktijk. Een open teamklimaat gebaseerd op vertrouwen is voorwaarde om een TKB effectief te kunnen uitvoeren en ieders inbreng te kunnen waarderen.

Activiteiten:

- In de periode oktober/november 2022 is in afstemming tussen de onderzoekers en enkele leden van het Kernteam (programmamanager, gedragswetenschapper en de reclasseringsmedewerker) een werkwijze ontwikkeld om bij te dragen aan de beleving van een complementair team te zijn.
- Allereerst is het belangrijk elkaars gedeelde drijfveren te ontdekken; gelijkenissen verbinden immers. Op 01-12-2022 vond een team-brede focusgroep plaats georganiseerd en voorgezeten door de onderzoekers. Deelnemers werd de vraag gesteld: Waarom ben je bij Huis van Herstel gaan werken? Wat is je drijfveer om hier te werken? Persoonlijke verhalen werden gedeeld. Conclusie was dat er veel doorleefde ervaringen waren die de gezamenlijk gedeelde motivatie vormden voor de medewerkers om bij Huis van Herstel te gaan werken en bij te dragen aan het vergroten van kansen van de deelnemers.
- Tijdens een tweede team-brede focusgroep op 12-01-2023 werd met een Kwaliteitspel ieders krachten ontdekt en gedeeld. Men gaf elkaar ook complimenten over elkaars kwaliteiten. Er bleek een enorme variatie aan kwaliteiten aanwezig binnen het team.

Teamcoaching behoort niet tot de activiteiten/taken van de onderzoekers. Dit is door het management van Huis van Herstel reeds opgepakt en aan alle medewerkers is individuele coaching reeds aangeboden/opgestart. Dat is belangrijk in het kader van kwaliteitsbewaking en het werken met gezonde professionals in een complementair team. De door de onderzoekers geleide focusgroepen gericht op het team worden in het kader van de praktijkontwikkeling beschouwd als randvoorwaardelijke interventies om als team het gezamenlijk vormgeving van een betekenisvolle veranderingsopdracht richting op herstel en re-integratie gerichte detentie vorm te kunnen geven. Coaching, inter-/supervisie en scholing gelden eveneens als belangrijke randvoorwaarden, welke georganiseerd en/of ingekocht moeten worden door het management van Huis van Herstel.

### 3. Doorleef de deelnemer.

Achtergrond: Observaties en gesprekken met deelnemers. Het werken binnen een op herstel- en re-integratie gerichte detentieomgeving betekent voor veel van de medewerkers een belangrijke verandering in manier van werken en basishouding. Zie de uiteenzetting over 'het team als basis' als gespreksonderwerp in het Tussenoverleg tussen de onderzoekers en de managers Huis van Herstel zoals uitvoerig beschreven in Paragraaf 4.2. Het is belangrijk dat de teamleden, maar ook de leden van de Netwerkorganisatie Huis van Herstel en andere ketenpartners waar Huis van Herstel mee samenwerkt in de zorg rond deelnemers, een gezamenlijk besef hebben van 'de mens achter de crimineel': welke geschiedenissen hebben de deelnemers, welke levensbehoeften hebben zij, en welke krachten, mogelijkheden en ingangen zijn er tot verandering? Dit gezamenlijk onderkennen maakt de medewerkers er nog meer van doordrongen waarom zij hun werk gericht op herstel en re-integratie van deelnemers doen en waarom deze nieuwe manier van werken daarvoor nodig is

Doel: Alle medewerkers van Huis van Herstel, leden van de Netwerkorganisatie Huis van Herstel en belangrijke ketenpartners zijn nog meer doordrongen van de geschiedenissen van veel van de gedetineerden/deelnemers. Daarmee komt een nog dieper besef van wat een deelnemer nodig heeft voor zijn herstel: wat zijn hierin belangrijke elementen en hoe kunnen Huis van Herstel en de Netwerkorganisatie de deelnemer het beste ondersteunen op weg naar zijn herstel. Uiteindelijk doel is een gezamenlijk doorleefd ambitieniveau binnen het team en de Netwerkorganisatie.

Activiteiten:

- Op 09-02-2023 vond een Inspiratiesessie plaats in een filmzaal in Borne (Twente), waarbij waren uitgenodigd alle medewerkers van Huis van Herstel, de Netwerkpartners en belangrijke



ketenpartners, zowel vanuit de PI, de gemeenten, zorg, veiligheid en woningbouw. Op deze bijeenkomst werd de film getoond van Toon Walravens, ervaringsdeskundige. Na de filmvertoning vond een plenair gesprek plaats tussen Toon Walravens en de mensen in de zaal. De middag werd goed bezocht. Het nagesprek maakte het mogelijk om gezamenlijk te reflecteren op de achtergrond van de deelnemers van Huis van Herstel en wat zij nodig hebben op weg naar herstel. Tevens vond reflectie plaats op de eigen rol en de samenwerking binnen de Netwerkorganisatie gericht op succesvolle re-integratie en herstel. Nevendoel was dat deze bijeenkomst Huis van Herstel als Netwerkorganisatie opnieuw bevestigt, niet zozeer op het niveau van het convenant, maar op inhoud en gezamenlijke ambitie.

Na afloop van de sessie vulden (een deel van) de bezoekers een vragenlijst in over wat het kijken van en napraten over de film hen had opgeleverd en hoe zij dit (willen) terugzien in hun werk. 34 aanwezigen vulden de vragenlijst in. In Paragraaf 5.2 en 6.12 worden de resultaten besproken.

- Op 09-03-2023 vond een team-brede focusgroep plaats binnen Huis van Herstel, met daarbij aanwezig al het personeel van Huis van Herstel. Teambreed werd gesproken over de lessen die geleerd zijn door het kijken naar de film en het interactieve nagesprek met Toon Walravens. Besproken werd welke inzichten zijn opgedaan en of en hoe aan deze inzichten vorm gegeven kan worden binnen Huis van Herstel. Een aantal belangrijke inzichten betrof:
  - In de praktijk wordt ervaren dat het lastig kan zijn om actief herstel te ondersteunen en kansen te bieden, terwijl gewerkt wordt binnen een strafrechtelijk, gedwongen kader. Het team vindt het belangrijk dat beide kanten van de medaille – dus zowel het herstelgericht werken als het werken binnen het gedwongen kader en de beperkingen die daar bij horen – in hun werk terugkomen. Soms wordt dit echter als paradox ervaren en het kan in de praktijk leiden tot onzekerheden. Het is belangrijk hier als team de verdieping op te zoeken, mogelijk in een verdiepend opleidingsaanbod en teamreflectie-momenten.
  - Hoe gaan we om met (tijdelijke) terugval van deelnemers als onderdeel van het herstelproces dat deelnemers doorlopen. Er is behoefte hierop beleid te ontwikkelen, dat past binnen het geldende sanctiekader DJI.
  - Besproken is de mogelijkheid en kansen voor de inzet van een goed opgeleide ervaringsdeskundige binnen Huis van Herstel. Hierop is nadere exploratie nodig. Ook is besproken dat ervaringsdeskundigheid in inspiratiesessies als deze ondersteunend zijn bij het vormgeven van een op herstel en re-integratiegericht klimaat.
  - Hoe kan Huis van Herstel kansen creëren voor deelnemers om zelf, als zij dit wensen, zich te ontwikkelen tot ervaringsdeskundige voor andere deelnemers of jongeren/volwassenen die het criminele pad op gaan of zijn gegaan. Wat zijn hierin wensen en mogelijkheden?

Alle vier de thema's komen terug in de nog volgende Focusgroepen of Ontwikkelgroepen. Het zijn wezenlijke vragen in de ontwikkeling van de werkwijze van een op herstel en re-integratie gerichte detentievorm. Zowel het omgaan met de behandel/ondersteuning – veiligheid paradox, het ontwikkelen van beleid rond (tijdelijke) terugval als het werken met ervaringsdeskundigheid krijgen in de ontwikkeling van de blauwdruk een belangrijke plek.

#### **4. Actieplan: hoe wordt de deelnemer zélf eigenaar van zijn traject.**

Achtergrond: Krachtwerk is de basismethodiek binnen Huis van Herstel. Vanuit Krachtwerk wordt gewerkt met een actieplan. Vanuit het RNR responsiviteitsbeginsel en vanuit het GLM weten we dat mensen het meest gemotiveerd zijn voor gedragsverandering als deze gekoppeld is aan persoonlijke doelen. Vanuit het onderzoek werd geconstateerd dat het huidige actieplan van Huis van Herstel vooral een plan is van en door de professional in plaats van de deelnemer, hoewel het plan altijd wel de eigen re-integratiedoelen van de deelnemers bevat die overeenkomen met de doelen in het D&R-plan dat reeds in de reguliere PI is opgesteld. Wat echter nodig is om aan de inzichten vanuit RNR en GLM te voldoen, is een manier waarmee deelnemers nog meer doorleefd zelf hun doelen formuleren op een manier die aansluit bij hun motivatie en toekomstplannen. Dat zorgt voor meer eigenaarschap van het actieplan bij de deelnemer en een toename in de motivatie om aan het plan te werken.

Doel: De deelnemers van Huis van Herstel gaan zich eigenaar voelen van hun herstel- en re-integratietraject. Vanuit RNR en GLM sorteert een actieplan dat aansluit op de eigen terminologie en onderliggende persoonlijke (herstel-)doelen en drijfveren van de deelnemers het meeste resultaat en motivatie om aan de doelen te werken. Streven is een format te ontwikkelen voor een persoonlijk actieplan dat beter aansluit op de persoonlijke (herstel-)doelen en dat ook in de vormgeving beter aansluit bij de doelgroep. Belangrijk is dat de deelnemer zich zelf verantwoordelijk gaat voelen voor zijn voortgang in zijn re-integratietraject. Bij het actieplan wordt een handreiking ontwikkeld voor mentoren, die samen met de deelnemers stilstaan bij het actieplan. De handreiking bespreekt hoe mentoren het gesprek over de doelen het beste kunnen aanpakken.

Activiteiten:

- Op 01-11-2022 vond een oriënterend overleg plaats tussen de onderzoekers en twee leden van de Projectgroep, namelijk de gedragswetenschapper en de reclasseringsmedewerker. De reclasseringsmedewerker is tevens Krachtwerk-coach i.o. binnen Huis van Herstel. De ideeën en mogelijkheden zijn onderling besproken en de conclusie is dat onderzoekers, gedragswetenschapper en reclasseringsmedewerker een gezamenlijke ambitie hebben om een gepersonaliseerd actieplan te gaan vormgeven. Geopperd is om het nieuwe, nog te ontwikkelen format van het actieplan inclusief een korte handreiking, eerst te piloten met 2 zbiw-ers/mentoren en de deelnemers waar zij mentor van zijn. Vervolgens kunnen aanpassingen aan het format worden doorgevoerd en kan bij positieve evaluatie deze nieuwe werkwijze ook aan de andere zbiw-ers worden overgedragen.
- Op 24-11-2022 vond wederom een bijeenkomst plaats tussen de onderzoekers en de twee genoemde leden van de Projectgroep, aangevuld met een zbiw-er die eveneens Krachtwerk-coach i.o. is. Besloten is om de komende maanden bij twee deelnemers de nieuwe manier van werken te gaan uitproberen. Een beperkt aantal mentoren worden hierbij in dit stadium betrokken. De ervaringen die aldus worden opgedaan, worden in 2023 verwerkt tot een format. Tevens zal de nieuwe manier van werken aan de andere zbiw-ers worden overgedragen.
- Op 23-02-2023 vond wederom een (online) overleg plaats tussen de onderzoekers en genoemde medewerkers van Huis van Herstel. In de tussentijd was een voorbeeld-plan van elders bekeken en met een nieuwe deelnemer gepilot. Het voorbeeld-plan voldeed verder niet aan de wensen van de medewerkers van Huis van Herstel, maar het bij de deelnemer navragen van alle leefgebieden om doelen na te gaan, werd als groot pluspunt ervaren en zal in het te ontwikkelen format worden opgenomen.  
Tijdens dit overleg werd ook benoemd dat één van de deelnemers tatoeëerder is en bereid is om het actieplan te helpen vormgeven. Met de operationeel manager is afgestemd dat hij hier een kleine vergoeding voor krijgt, omdat deze hulp wordt beschouwd als arbeid.
- Op 29-03-2023 kwam de gedragswetenschapper met een voorstel rond een Groepsaanbod Positief Levensplan. Het voorstel is om samen met een van de ambulante behandelaanbieders in de regio (Transfore) een groepsaanbod op te zetten rond het plan van de deelnemers. Hiertoe heeft Transfore reeds een goed doordacht aanbod inclusief werkboek dat zij aanbieden en zij staan er ook voor open dit aan te bieden aan de deelnemers van Huis van Herstel. Het aanbod 'Positief levensplan'<sup>253</sup>, dat is ontwikkeld door de Forensische Zorgspecialisten, is ontwikkeld vanuit het GLM, en heeft als centraal thema het ontdekken van iemands levensbehoeften die de persoon middels o.a. crimineel gedrag probeert/probeerde te bereiken, en deze trachten om te zetten naar prosociale manieren om deze doelen te behalen. Dit Positief levensplan met GLM als basis sluit goed aan bij de onderbouwing van de werkwijze vanuit een hybride aanbod van RNR en GLM, zoals in Paragraaf 2.1 uiteen gezet is. Als een van de thema's voor de focusgroepen in de voorliggende projectperiode hadden we vanuit het onderzoek het thema GLM: levensbehoeften (primary goods) genoteerd. Door het voorstel van de gedragswetenschapper is dit thema nu direct naar een meer concreet niveau gebracht. En het sluit één op één aan bij de ontwikkeling rond het

actieplan. Op 01 juni 2023 bezoeken de behandelaren van Transfore het Huis van Herstel om nader bij hun groepsaanbod stil te staan. Dit wordt een teambrede bijeenkomst, aangezien Transfore voor diverse deelnemers individuele behandeling reeds aanbiedt. Transfore zal teambreed een toelichting geven op het type behandelingen dat zij geeft, opdat deze kennis niet enkel bij de gedragswetenschapper bekend is, maar ook bij de zbw-ers op de werkvloer. Na deze teambrede bijeenkomst wordt in kleiner verband het groepsaanbod Positief Levensplan geëxploreerd. Hierbij zijn naast de twee behandelaren van Transfore aanwezig de gedragswetenschapper, de senior onderzoeker en de reclasseringswerker. Een aantal gespreksonderwerpen is reeds verzameld:

- Is er wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de opbrengsten van het groepsaanbod Positief Levensplan?
- Een pluspunt van dit aanbod vanuit Transfore is dat bij tenminste een deel van de deelnemers van Huis van Herstel Transfore ook na uitstroom bij Huis van Herstel in beeld blijft in het kader van een ambulante aanbod. De continuïteit rond het Positief Levensplan is dan ook na uitstroom bij Huis van Herstel mogelijk.
- Het groepsaanbod Positief Levensplan sluit mooi aan bij de ontwikkelingen rond het actieplan. Belangrijk is continuïteit, dus een en ander moet op elkaar aansluiten opdat de deelnemers niet met losse plannen werken.
- Het is belangrijk dat afspraken gemaakt worden over rollen, taken en verantwoordelijkheden. De deelnemers spreken met hun mentoren, hun reclasseringswerker en/of casemanager en straks eventueel ook met de trainers/behandelaren van dit groepsaanbod over hun doelen. Het is belangrijk om continuïteit te bewaken richting deelnemers. Tevens is hoe om te gaan met vertrouwelijke informatie een belangrijk gesprekstema.
- Het aanbod Positief Levensplan is een groepsaanbod, waarbij de vorm is een doorlopende groep. Dat wil zeggen dat sommigen al verder zijn dan anderen. En uitstroom zal dus ook wisselend zijn. Daarmee is Transfore gewend te werken. Huis van Herstel zal dit in de processen rond een traject eerst goed afwegen en bij positief besluit goed moeten inbouwen.
- Een *voorstel* vanuit de onderzoekers dat nog wordt besproken: kunnen deelnemers, die het aankunnen, zelf voorzitter zijn van hun Trajectgesprek (wellicht met een Ondersteunende voorzitter naast zich). Dit sluit aan bij het element Autonomie, dat een belangrijk aspect is binnen een op herstel- en re-integratie gerichte detentie (literatuuroverzicht Leefklimaat).
- Een tweede *voorstel* dat zal worden besproken is de vraag of in het evt. groepsaanbod kan worden samengewerkt met een goed opgeleide ervaringsdeskundige. Vanuit de inzichten van het GLM, specifiek desistance, kan een ervaringsdeskundige een goed rolmodel zijn voor de deelnemers. Een ervaringsdeskundige kan over zijn hersteltraject vertellen, en hij kan een bron van hoop zijn voor de deelnemers dat verandering en een prosociaal leven mogelijk is.

## 5. Eindevaluatie per casus.

Achtergrond: Evaluatie en reflectie op casuïstiek en afgeronde trajecten draagt bij aan het vermogen om kwaliteit van de trajecten te vergroten. De onderzoekers constateerden dat evaluatie aan het eind van een traject binnen het team vooral plaatsvond bij trajecten waarbij een deelnemer bijvoorbeeld werd teruggeplaatst naar de PI. De evaluaties bij positieve uitstroom vonden niet standaard plaats. De onderzoekers observeerden tijdens gesprekken met medewerkers of tijdens teammomenten wat spanning over de evaluaties, die overigens wel door iedereen als bijzonder nuttig werden ervaren. Enkel een traject evalueren dat niet naar wens is verlopen vergroot de kans dat het evalueren iets spannends wordt. Terwijl evalueren standaard onderdeel moet zijn van een op kwaliteit gerichte werkwijze, zeker in een periode waarin de organisatie nog in ontwikkeling is. In een ontwikkelgroep in maart is dit onderwerp besproken en toegelicht. Niet alleen knel- of verbeterpunten, maar ook successen mogen worden benoemd en gevierd, en ook van successen valt te leren in het kader van methodiekontwikkeling. Bovendien maakt het bespreken van ook de succesvolle trajecten, dat

evaluatie minder spannend wordt ervaren maar er gaandeweg ‘gewoon bij gaat horen’. Het nut van standaard evalueren om als team enerzijds te wennen aan evaluaties (het hoort er standaard bij) en om anderzijds te leren van trajecten, werd door de ontwikkelgroep onderkend.

Doel: Standaard evalueren van trajecten na uitstroom, bij iedere casus. Om als team te leren van zaken die goed gingen en van zaken waarover nog leer- of ontwikkelvragen leven. Deze eindevaluatie door het team (in de persoon van de mentoren en gedragswetenschapper) bij uitstroom wordt vast onderdeel van de werkwijze Huis van Herstel gericht op kwaliteit en borging van de werkwijze.

Activiteiten:

- Op 09-03-2023 is in een ontwikkelgroep met de onderzoekers, 2 zbiw-ers, de gedragswetenschapper en de reclasseringswerker het thema evalueren ingebracht en besproken. Conclusie was dat iedereen het nut van standaard eindevaluaties op teamniveau omarmt. Na afstemming met het management is vervolgens besloten: elke casus wordt na afsluiting binnen het team geëvalueerd. Om de uitvoering van deze standaard eindevaluatie praktisch uitvoerbaar te maken, is afgesproken dat deze gebeurt door de twee bij de deelnemer betrokken mentoren samen met de gedragswetenschapper. Door samen te reflecteren op het traject, worden knelpunten en succesfactoren gesignaleerd, en tevens kunnen leervragen naar voren komen die door het management, binnen het team of in de ontwikkeling van de werkwijze een antwoord moeten gaan krijgen.
- De gedragswetenschapper en de onderzoekers ontwikkelden vervolgens samen de vragen die belangrijk zijn om in de standaard eindevaluatie mee te nemen. Dit resulteerde in een standaard Evaluatieformulier (zie Bijlage 9).  
Bijkomend voordeel van deze standaard en schriftelijke evaluatie, is dat deze voor het actieonderzoek kan worden ingezet. Door ieder traject te evalueren kunnen elementen naar voren komen die in de ontwikkeling van de blauwdruk van de werkwijze, of in de voorwaarden, een antwoord moeten krijgen. Verslaglegging hierover vindt schriftelijk plaats. De Eindevaluaties door de mentoren kunnen daarom vanaf maart 2023 in het actieonderzoek ook worden meegenomen als onderzoeksactiviteit (zie Paragraaf 4.5). In de Eindrapportage 2026 wordt bij de bevindingen stilgestaan.

## 6. Leefklimaat.

Achtergrond: Huis van Herstel heeft als basismethodiek het Krachtgericht werken. Deze is reeds geïmplementeerd en verdere implementatie en verdieping vindt momenteel plaats (onder meer via de genoemde TeamKrachtBesprekingen en door installatie van twee Krachtgerichte coaches). De onderzoekers constateren dat een uitgewerkt leefklimaat dat aansluit bij de doelstelling van Huis van Herstel, nog ontbreekt. Een uitgewerkt leefklimaat waarin medewerkers worden opgeleid en waarop coaching en reflectie plaatsvindt, ondersteunt het methodisch en doelgericht werken aan herstel en re-integratie. Er is een literatuuroverzicht Leefklimaat gemaakt over een op herstel en re-integratiegericht leefklimaat binnen een gedwongen detentie-kader. Als basis geldt het literatuuroverzicht van Boone en collega's<sup>254</sup>. Dit geldt als standaardwerk in het gesprek over leefklimaat in detentie. Het overzicht van Boone en collega's geeft een beschrijving van welke elementen een positief leefklimaat bepalen. In het actieonderzoek Huis van Herstel willen we meer kleur geven aan het leefklimaat, namelijk een leefklimaat dat een op herstel en re-integratie gerichte detentie ondersteunt. Aanvullend wordt daarom actuele literatuur met betrekking tot herstel en leefklimaat in detentie besproken. Het literatuuroverzicht Leefklimaat is op 03-04-2023 in een focusgroep waarbij aanwezig de onderzoekers, de gedragswetenschapper, reclasseringswerker, de programmamanager en een zbiw-er van Huis van Herstel en enkele opleiders en wetenschappers op het gebied van leefklimaat in gedwongen kader, besproken. In de focusgroep is op de voor het in gedwongen kader werken aan herstel en re-integratie belangrijke elementen voor het leefklimaat

gedestilleerd en gezamenlijk gereflecteerd. Deze elementen vormen de ingrediënten voor een leefklimaat dat passend is bij Huis van Herstel. Tevens dient dit leefklimaat aan te sluiten bij het Krachtgericht werken en het streven is om ook in het leefklimaat het beveiligingsklimaat te verweven.

Doel: Een blauwdruk van een op herstel en re-integratie gericht leefklimaat binnen detentie, dat aansluit bij Krachtgericht werken en waarin het beveiligingsklimaat is verweven. Bij deze blauwdruk behoort ook een raamwerk voor een opleidingsaanbod. Daarnaast wordt een Reflectietool ontwikkeld om het realiseren van het benodigde leefklimaat te monitoren en bij te stellen als nodig.

Activiteiten:

- Op 03-04-2023 vond een online focusgroep plaats met aanwezig de onderzoekers, de gedragswetenschapper, reclasseringswerker, de programmamanager en een zbiw-er van Huis van Herstel en enkele opleiders en wetenschappers op het gebied van leefklimaat in gedwongen kader. Aanwezigen waren:
  - Mevr. Prof. Dr. M. Boone (Prof. Criminologie en Vergelijkende Penologie Universiteit Leiden)
  - Mevr. Dr. E. Neijmeier (Trajectum LVB, Phd op Leefwerkklimate, tevens behandelaar)
  - Mevr. Drs. W. Buysse (DSP, senior onderzoeker)
  - Mevr. Drs. F. Souverein (SRJ; senior onderzoeker AWR KVJJ)
  - Dhr. Dr. J. Hanrath (Hogeschool Utrecht, Phd in onderzoek naar forensische groepsleiding)
  - Dhr. Drs. L. Palmen (Opleidingsinstituut DJI)
  - Dhr. T. Scharenborg (Huis van Herstel, zbiw)
  - Mevr. Drs. A. Groot Rouwen (Huis van Herstel, gedragswetenschapper)
  - Mevr. E. Nurgel (Huis van Herstel, reclasseringswerker)
  - Mevr. A. Talen (Huis van Herstel, programmamanager)
  - Dhr. Dr. R. van der Horst (lector Forensisch vakmanschap, Hogeschool Rotterdam)
  - Mevr. Drs. C. Isla-Ebben (junior onderzoeker Huis van Herstel, Hogeschool Rotterdam)
  - Mevr. Dr. M. Valenkamp (senior onderzoeker Huis van Herstel, Hogeschool Rotterdam)

In deze focusgroep is mede o.b.v. het literatuuroverzicht Leefklimaat geïnventariseerd welke elementen nodig zijn in een herstel en re-integratiegericht leefklimaat binnen detentie.
- In de nu voorliggende projectperiode zullen de elementen die in het leefklimaat thuishoren worden vastgesteld. Vervolgens kan worden gestart met de ontwikkeling van een blauwdruk van het leefklimaat, een raamwerk van een opleidingsaanbod daarbij en een Reflectietool.

## 7. Sanctiebeleid.

Achtergrond: Huis van Herstel is onderdeel van het gevangeniswezen. Een deelnemer kan disciplinair worden gestraft als hij betrokken is bij feiten die onverenigbaar zijn met de orde of de veiligheid in de inrichting dan wel met de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming volgens de Penitentiaire beginselenwet: art. 50 tot en met art. 55, art. 57 en art. 58<sup>255</sup>. Een disciplinaire straf kan leiden tot (al dan niet tijdelijke) overplaatsing naar het reguliere regime van de PI<sup>256</sup>.

Vanuit de desistance-literatuur is bekend dat tijdelijke terugval bij herstel hoort. Op basis van de observaties en gesprekken met medewerkers van Huis van Herstel en naar aanleiding van een tijdelijke terugplaatsing van een deelnemer vanwege middelengebruik is het de onderzoekers gebleken dat onderzocht moet worden of en op welke manier - het toepassen van - het sanctiekader kan aansluiten bij een op herstel en re-integratie gerichte detentie. Maar wel zo dat de toepassing voldoet aan de wettelijke eisen die gelden. Het is daarbij belangrijk beleid te ontwikkelen over hoe Huis van Herstel op tijdelijke terugval dient te anticiperen en te reageren. Dit beleid dient aan te sluiten bij het geldende sanctiekader. Vooralsnog is het onzeker of en in hoeverre aanpassing van - het toepassen van - dit kader mogelijk is binnen het wettelijk kader, daarvoor dient nadere afstemming en gedachtenuitwisseling plaats te vinden. Dat gebeurt in de komende projectperiode. Bij

deze exploratie zal ook een jurist worden betrokken. De uitwerking van een evt. op herstel aangepaste - toepassing van het - sanctiekader zal tevens onderdeel gaan uitmaken van de blauwdruk, waarbij het wettelijk kader bindend is.

Binnen de penitentiaire inrichtingen geldt het kader Dagprogramma, Beveiliging en Toezicht op maat (DBT). Binnen het DBT wordt gewerkt met het toetsingskader promoveren en degraderen, waarin het gedrag van gedetineerden wordt beoordeeld. Afhankelijk van hun gedrag kunnen gedetineerden een uitgebreider (een plusprogramma) of een beperkter dagprogramma (een basisprogramma) krijgen<sup>257</sup>. De directeur beslist over de promotie en degradatie van gedetineerden. Disciplinaire straffen staan in principe los van promotie of degradatie. Ontoelaatbaar gedrag is overigens in de regel wel aanleiding voor degradatie of niet promoveren. Bij promoveren en degraderen wordt de gedetineerde verantwoordelijk gehouden voor zijn gedrag in detentie. Bij gewenst gedrag kan een gedetineerde een beloning verdienen: promoveren. Bij ontoelaatbaar of ongewenst gedrag kan die beloning hem worden onthouden of ontnomen: degraderen<sup>258</sup>. In de uitwerking van de toepassing van het sanctiekader zal het DBT daarom worden meegenomen.

Doel: Allereerst is nodig te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om - het toepassen van - het geldende sanctiekader te laten aansluiten bij herstelgericht werken. Beleid zal moeten worden ontwikkeld voor hoe op tijdelijke terugval kan worden geanticipeerd en gereageerd; dit beleid dient bij het geldende sanctiekader aan te sluiten. De uitwerking van een eventueel op herstel aangepaste - toepassing van het - sanctiekader zal onderdeel gaan uitmaken van de blauwdruk van de werkwijze Huis van Herstel, waarbij het wettelijk kader bindend is. Een handreiking wordt hiertoe ontwikkeld.

#### Activiteiten:

- Op 09-03-2023 werd in een ontwikkelgroep met de onderzoekers, 2 zbiw-ers, de gedragswetenschapper en de reclasseringswerker geconstateerd dat het huidige sanctiekader en het geldende DBT in de toepassing niet altijd past bij een op herstel gerichte manier van werken. Tegelijkertijd wordt onderkend dat er wettelijke eisen zijn waaraan moet worden voldaan. Immers, Huis van Herstel betreft detentie, dus heeft een gedwongen kader. Besproken is dat een ontwikkelgroep, aangevuld met de operationeel manager, in april bijeen komt om nader te exploreren of er mogelijkheden zijn om de manier waarop het sanctiekader wordt toegepast op onderdelen aan te passen aan een op herstel gerichte manier van werken.
- 13-04-2023: In een ontwikkelgroep wordt bij het sanctiekader stilgestaan. Gereflecteerd wordt op de vraag waar dit kader mogelijk schuurt met het herstelgericht werken. Als de knelpunten zijn gedetecteerd kan worden onderzocht of een aanpassing mogelijk is in de manier waarop het geldende sanctiekader in de praktijk wordt toegepast, met als voorwaarde dat aan de wettelijke eisen voldaan wordt. Het is belangrijk om bij deze exploratie een jurist te laten meekijken.

## **8. Continuïteit in de keten rond uitstroom.**

Achtergrond: Uit de literatuur (zie Paragraaf 2.3) komt naar voren dat continuïteit in de geboden ondersteuning tijdens verblijf in detentie en rond/na uitstroom positief effect heeft op afname van recidive. Ook door medewerkers van Huis van Herstel benoemd (zie Hoofdstuk 6) als een van de belangrijkste succesfactoren is de vroegtijdige samenwerking met het netwerk/de keten rond een deelnemer. Deze samenwerking gebeurt al wanneer de deelnemer nog binnen Huis van Herstel verblijft. Tegelijkertijd is beschreven dat een gesignaleerd knelpunt is dat deelnemers rond en kort na uitstroom soms moeten wachten op ondersteuning en dat vormt een reëel risico op terugval. Om dit te voorkomen is een steunstructuur rond en na uitstroom noodzakelijk.

Huis van Herstel bouwt steeds verder aan de vormgeving en invulling van een passend actieplan (zie ook ontwikkelgroep Actieplan). In het actieplan staan ook doelen voor bijvoorbeeld familie,



nazorgcoördinator van de gemeente en behandelaren. Over het algemeen lukt het redelijk om tijdens het eindgesprek voor uitstroom de nieuwe senior casemanager die na uitstroom aan de deelnemer gekoppeld is vanwege zijn PP, de reclasseringswerker, de gemeente en de evt. behandelaar om tafel te krijgen. Er wordt met iedereen in gesprek gegaan over rollen en verantwoordelijkheden in het vervolgtraject. Huis van Herstel heeft gemerkt dat de deelnemers in de eerste weken met PP echt moeten wennen. Ze zijn ineens weer thuis, hebben een nieuw ritme en hebben een nieuwe casemanager (die ze al wel kennen) en nieuwe reclasserder. Veel verandert. Ook voor het netwerk/gezin waar de (oud-)deelnemer in sommige gevallen weer bij gaat wonen. Ook zij moeten weer wennen aan het familielid/partner/vader die na lange tijd weer thuis woont. Naar aanleiding van recente ervaringen rond een van de deelnemers met wie het kort na uitstroom wat minder goed ging, is met zijn casemanager PP en de mentor en de gedragswetenschapper vanuit Huis van Herstel een duidelijk schema gemaakt voor invulling van de eerste periode na uitstroom. Dit pakte goed uit. Doel is nu dit voor iedere deelnemer te gaan doen, opdat in elke geval voor de eerste weken na uitstroom de afspraken al vast staan en op papier. Ook de afspraken met en rol van ketenpartners worden hierin meegenomen. Streven is deze werkwijze te gaan vastleggen in een 'Handreiking continuïteit' bij het actieplan. In deze Handreiking zullen zaken verwerkt worden in de trant van: vanaf welk moment sluiten de voor deze deelnemer belangrijke netwerk-/ketenpartners en/of informeel netwerk aan bij overleg rond het actieplan, opdat al vroegtijdig gezorgd kan worden voor een soepele en warme overdracht en dus voor ervaren continuïteit, hoe worden afspraken geformaliseerd en hoe zorgen we er samen voor dat de deelnemer rond en na uitstroom direct in beeld is, ondersteuning krijgt en niet in een 'gat' valt waarin hij moet wachten op beschikbare ondersteuning. Een belangrijke vraag is of het mogelijk is de voor de deelnemer belangrijke netwerk-/ketenpartners al in een (veel) eerder stadium te betrekken bij bijvoorbeeld trajectgesprekken dan pas bij het eindgesprek. In een aantal gevallen gebeurt dit al. Van deze voorbeelden kan worden geleerd en bekeken wordt of het raadzaam is in de Handreiking op te nemen dat getracht dient te worden al vanaf bijvoorbeeld instroom de voor de deelnemer belangrijke netwerk-/ketenpartners zo vroeg mogelijk bij de overleggen te betrekken. Het kan hierbij ook gaan om mensen uit het informele ondersteunend netwerk.

Er wordt een Handreiking Continuïteit ontwikkeld. Onderzocht wordt of bepaalde tools of technieken van *Critical Time Intervention* (CTI) rond het begeleiden van de transitie (overgang van Huis van Herstel naar het weer wonen in de samenleving) aan deze handreiking kunnen worden toegevoegd.

Doel: Allereerst is het belangrijk dat de netwerk- en ketenpartners in de regio zich bewust zijn van het grote belang van continuïteit voor het welslagen van trajecten. Streven is de ontwikkeling van een 'Handreiking continuïteit' behorende bij het actieplan. Deze Handreiking wordt opgesteld in samenwerking tussen de onderzoekers, Huis van Herstel en de netwerk-/ketenpartners in de regio.

Activiteiten:

- Op 06-06-2023 en 08-06-2023 vinden er Netwerkmiddagen plaats bij Huis van Herstel. De actieonderzoekers vullen een van de workshops samen met een medewerker van Huis van Herstel. Thema is: continuïteit rond uitstroom. Op deze middag worden de meest actuele wetenschappelijke inzichten over dit thema gedeeld. Tevens wordt een casus geschetst die als inspiratie kan gelden voor de invulling van de Handreiking. Gegeven het feit dat er reeds een goede betrokkenheid vanuit de netwerk-/ketenpartners bestaat, ligt er een belangrijke basis voor het ontwikkelen van een Handreiking, waarin zaken rond vroegtijdige samenwerking en verdeling van rollen en verantwoordelijkheden tussen Huis van Herstel en de keten-/netwerkpartners worden beschreven. Deze Handreiking is een belangrijke bijlage bij het actieplan dat momenteel wordt doorontwikkeld door Huis van Herstel. Zie hiervoor ook de ontwikkelgroep Actieplan.

Er zijn meer thema's vastgesteld die van belang zijn om in een ontwikkel- of focusgroep te belichten. Zie hiervoor de Tabel 4.1 in Paragraaf 4.4.



## Bijlage 9. Eindevaluatie casus/traject met mentoren

### Evaluatie traject met mentoren

We willen graag achteraf de trajecten van de deelnemers evalueren met de mentor(en). Dit zodat we er als team van kunnen leren en omdat het waardevolle informatie geeft voor het onderzoek.

Naam deelnemer					
Datum binnenkomst deelnemer					
Datum uitstroom deelnemer					
Naam mentor(en)					
<b>Aan welke doelen heeft de deelnemer gewerkt (uit actieplan) en in hoeverre zijn deze volgens jou behaald?</b> Je kan je eigen professionele mening geven. Het gaat om jouw cijfer, niet het cijfer dat de deelnemer zelf zou geven.	In hoeverre is het doel behaald op een schaal van 1-5. Waarbij 1 is niet gehaald, 5 is volledig behaald. Omcirkel:				
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
<b>Wat heeft volgens jou gemaakt dat de doelen in deze mate zijn bereikt? Als het nog niet helemaal behaald is: wat moet er nog gebeuren om het doel te behalen?</b>					
<b>Welk cijfer geef jij aan het contact met de deelnemer?</b> Waarbij 1 is heel slecht contact, en 5 is heel goed contact  Hierbij wordt er vanuit gegaan dat 'goed contact' betekent dat er sprake is van wederkerigheid én het aangeven van grenzen. Er is 'goed contact' wanneer jij als professional en de deelnemer bewust en samen aan het werk zijn geweest met de doelen. Er hoeft niet altijd overeenstemming geweest te zijn.	1	2	3	4	5
	Toelichting:				
<b>In welke mate is het gelukt om het netwerk/familie te betrekken bij het traject?</b> Waarbij 1 is heel slecht, en 5 heel goed.	1	2	3	4	5
	Toelichting:				

<b>Hoe verliep het traject over het algemeen?</b> Waarbij 1 is heel slecht, en 5 heel goed.	1	2	3	4	5
	Toelichting:				
<b>Paste deze deelnemer goed binnen het profiel/aanbod van Huis van Herstel? Ja/nee. Bij ja, wat maakte hem juist zo geschikt? Bij nee, waarom niet/wat was lastig?</b>					
<b>Hebben we dingen ervaren/gedaan die we in een volgende casus niet meer gaan inzetten/anders gaan doen?</b>					
<b>Zijn er leervragen voor ons als team n.a.v. deze casus? (waar we nog eens met elkaar bij stil willen staan, extra training op willen, extra tools op willen, waarover nog onduidelijkheid bestaat, etc.)</b>					
<b>Hebben we dingen ervaren/gedaan die we in een volgende casus ook willen gaan inzetten omdat ze goed werkten (successen)?</b>					
<b>Waar ben je trots op wat betreft het verloop van deze casus?</b>					

## Bijlage 10. Vragenlijst medewerkers Huis van Herstel T1



### Vragenlijst medewerkers Huis van Herstel september 2022

Functie binnen Huis van Herstel:

Datum in dienst bij Huis van Herstel:

1. Als je hiervoor ook werkte bij DJI:

- Datum in dienst bij DJI:
- Waar bij DJI werkte je:
- Wat was hier je functie:

2. Als je voor Huis van Herstel *niet* werkzaam was bij DJI, waar werkte jij toen (laatste baan voordat je bij Huis van Herstel kwam werken):

- Naam werkgever/organisatie:
- Functie die je daar had:

3. Eerdere relevante werkervaring. Waar heb je (verder) gewerkt voordat je bij DJI / Huis van Herstel werkte, wees zo volledig mogelijk:

- Naam werkgever/organisatie:
- Functie die je daar had:
  
- Naam werkgever/organisatie:
- Functie die je daar had:

4. Hoogst genoten relevante opleiding:

- Omcirkel wat van toepassing is: MBO / HBO / Universitair
- Naam opleiding(en):

5. Aanvullende relevante bijscholing of cursussen/trainingen:

6. Hoe heb jij over je huidige functie bij Huis van Herstel vernomen? Kruis aan wat van toepassing is:

- Vacature-overzicht bij DJI intern.
- Vacature in de krant/digitaal platform.
- Via via (een bekende/collega/etc. informeerde mij over de baan).
- Anders namelijk:

7. Wat was de reden waarom je deze baan bij Huis van Herstel wilde?

8. Heb je binnen Huis van Herstel de volgende cursus/informatiebijeenkomsten gevolgd?

Kruis aan wat van toepassing is:

- Krachtgericht werken.
- Online cursussen Forensische Leerlijn, te weten:
  - .....
  - .....
  - .....
  - .....
- Intervisie
- Coaching

9. Waar zou je nog meer over willen leren? Welke cursus zou je nog willen volgen?

10. Op een schaal van 1 tot 5, hoe veel plezier ervaar je in je huidige werk bij Huis van Herstel?

(1 staat voor helemaal geen plezier en 5 staat voor heel veel plezier).

Omcirkel het juiste antwoord: 1 - 2 - 3 - 4 - 5

11. Als je geen 5 gescoord hebt, wat heb jij nodig om tot een hoger cijfer te komen om meer plezier in je werk te ervaren?

13. Wat maakt jouw werk leuk, plezierig?

14. Wat is/zijn een lastig aspect(en) in jouw werk?

15. Wat vind je dat echt goed gaat in Huis van Herstel?

16. Waar denk je dat de deelnemers echt van profiteren, wat van Huis van Herstel helpt hen echt?

17. Welke punten gaan niet zo goed in Huis van Herstel?

18. Wat mis jij binnen de aanpak van Huis van Herstel?

19. Heb jij ideeën hoe dat wat jij mist (zie jouw antwoord op vraag 15) kan worden toegevoegd aan de aanpak bij Huis van Herstel?

20. Hoe ervaar je het werken binnen een project/pilot? (denk aan samenwerking met verschillende partners, leiderschap, zoeken naar je rol, pionieren, ontwikkelen, etc.)

21. Welke overige tips heb je om de werkwijze binnen Huis van Herstel te verbeteren?

22. Heb je verder nog opmerkingen die je belangrijk vindt om aan de onderzoekers mee te geven?

## Bijlage 11. Vragenlijst selectiefunctionarissen



### Vragenlijst selectiefunctionarissen januari 2023

- 1. Kunt u aangeven hoeveel selectieadviezen voor Huis van Herstel u in de jaren 2021 en 2022 (bij elkaar opgeteld) heeft ontvangen? (als u het niet precies weet volstaat een zorgvuldige schatting).**  
(uw antwoord voor 2021 en 2022 bij elkaar opgeteld)
- 2. Kunt u aangeven voor hoeveel selectieadviezen voor Huis van Herstel u in de jaren 2021 en 2022 (bij elkaar opgeteld) positief heeft besloten (d.w.z. dat de betreffende gedetineerde inderdaad mocht starten op Huis van Herstel)? (als u het niet precies weet volstaat een zorgvuldige schatting)**  
(uw antwoord voor 2021 en 2022 bij elkaar opgeteld)
- 3. Kunt u aangeven hoeveel selectieadviezen voor Huis van Herstel u in de jaren 2021 en 2022 (bij elkaar opgeteld) heeft afgewezen? (als u het niet precies weet volstaat een zorgvuldige schatting)**  
(uw antwoord voor 2021 en 2022 bij elkaar opgeteld)
- 4. Als u een of meer selectieadviezen voor Huis van Herstel heeft afgewezen, wat waren daarvoor de redenen?**
- 5. Wat vindt u dat goed gaat wat betreft de selectieadviezen voor Huis van Herstel?**
- 6. Welke verbeterpunten liggen er wat betreft de selectieadviezen voor Huis van Herstel?**
- 7. Heeft u vragen of onduidelijkheden wat betreft de selectie / criteria voor Huis van Herstel?**
- 8. Heeft u tips of aanbevelingen voor wat betreft de selectie / criteria voor Huis van Herstel?**
- 9. De instroom in Huis van Herstel is lager dan beoogd. Kunt u redenen/oorzaken aangeven die hieraan volgens u ten grondslag liggen?**
- 10. Heeft u tips of aanbevelingen voor wat de instroom in Huis van Herstel?**

## Bijlage 12. Vragenlijst netwerk-/ketenpartners juni 2023



### Vragenlijst netwerk-/ketenpartners Juni 2023

Naam organisatie waar u werkzaam bent:

Discipline:

**1. Met betrekking tot de ondersteuning van de deelnemers Huis van Herstel bij hun re-integratie.**

1a. Wat gaat goed?

1b. Welke knel- of verbeterpunten liggen er?

1c. Welke suggesties ter verbetering van de werkwijze heeft u?

**2. Met betrekking tot samenwerking in de keten rond de deelnemers van Huis van Herstel (d.w.z. met leden van de Netwerkorganisatie w.o. gemeenten, reclassering, en met ketenpartners zoals zorgorganisaties, maatschappelijke instanties etc. met oog op ondersteuning van de deelnemers).**

2a. Wat gaat goed?

2b. Welke knel- of verbeterpunten liggen er?

2c. Welke suggesties ter verbetering van de samenwerking in de keten rond deelnemers heeft u?

**3. Welke suggesties heeft u verder om de kansen op succesvolle terugkeer van de deelnemers van Huis van Herstel nog meer te vergroten?**

**4. Overige opmerkingen die u graag wilt aanvullen.**

## Bijlage 13. Vragenlijst gericht: Netwerkorganisatie T1 en T2



### Vragenlijst voor Netwerkorganisatie Huis van Herstel Oktober 2023 en Begin 2025

#### 1. Met betrekking tot de instroom bij Huis van Herstel.

1a. Wat gaat goed?.

1b. Welke knel- of verbeterpunten liggen er?

#### 2. Met betrekking tot het Huis van Herstel zelf: d.w.z. op de locatie waar de deelnemers verblijven.

2a. Wat gaat goed? (voor zover u daar zicht op heeft graag benoemen de dingen die goed gaan op de locatie. U kunt denken aan personeel, team, locatie, de ruimtes, etc.).

2b. Welke knel- of verbeterpunten liggen er?

#### 3. Met betrekking tot de ondersteuning van de deelnemers bij hun re-integratie.

3a. Wat gaat goed?

3b. Welke knel- of verbeterpunten liggen er?

#### 4. Met betrekking tot samenwerking in de keten (d.w.z. met leden van de Netwerkorganisatie w.o. gemeenten, reclassering, maar ook met ketenpartners zoals zorgorganisaties, maatschappelijke instanties etc. met oog op ondersteuning van de deelnemers).

4a. Wat gaat goed?

4b. Welke knel- of verbeterpunten liggen er?

#### 5. Met betrekking tot wet- en regelgeving in relatie tot de re-integratie van deelnemers.

5a. Wat gaat goed?

5b. Welke knel- of verbeterpunten liggen er?

#### 6. Welke suggesties heeft u verder ter verbetering van de kansen van deelnemers op een succesvolle en duurzame terugkeer naar de samenleving?

#### 7. Overige opmerkingen die u graag wilt aanvullen.





## LITERATUUR

---

## Geraadpleegde literatuur

- <sup>1</sup> Favril, L., & Dirkzwager, A. (2019). De psychische gezondheid van gedetineerden in België en Nederland: een systematisch overzicht. *Tijdschrift voor Criminologie* 2019 (61) 1, 5-33.
- <sup>2</sup> Liebling, A., & Arnold, H. (2004). *Prisons and their Moral Performance. A Study of Values, Quality, and Prison Life*. Oxford: University Press.
- <sup>3</sup> Boone, M., Althoff, M., Koenraadt, F. & Timp, I. (2016). *Het leefklimaat in justitiële inrichtingen*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.
- <sup>4</sup> Boonstra, J. (2010). *Leiders in cultuurverandering*. Assen: Van Gorcum.
- <sup>5</sup> Schein, E.H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- <sup>6</sup> Heskett, J.L., & Kotter, J.P. (1992). Corporate culture and performance. *Business Review* (2), 83-93.
- <sup>7</sup> Heskett, J.L., & Kotter, J.P. (1992). Corporate culture and performance. *Business Review* (2), 83-93.
- <sup>8</sup> Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving (NSCR) (2021). *Recidive als maat voor effectiviteit*. Factsheet. Parlement en Wetenschap 26 november 2021.
- <sup>9</sup> Horst, R.P., van der, Schönberger, H.J.M., & Kogel, C.H., de (2012). Toezicht op zedendelinquenten. Effectiviteit en veronderstelde werkzame mechanismen van vormen van toezicht. WODC, Memorandum 2012-5.
- <sup>10</sup> DJI (2021). Infographic Gevangeniswezen 2021. <https://www.dji.nl/over-dji/documenten/publicaties/2020/07/27/infographic-gevangeniswezen>.
- <sup>11</sup> DJI (2021). Infographic Gevangeniswezen 2021. <https://www.dji.nl/over-dji/documenten/publicaties/2020/07/27/infographic-gevangeniswezen>.
- <sup>12</sup> DJI (2021). Infographic Gevangeniswezen 2021. <https://www.dji.nl/over-dji/documenten/publicaties/2020/07/27/infographic-gevangeniswezen>.
- <sup>13</sup> Verweij, S, Tollenaar, N, Teerlink, M, Weijters, G. (2021). *Recidive onder justitiabelen in Nederland*. Den Haag: WODC.
- <sup>14</sup> 2022-1-Extra.pdf (bonjo Ineke Speksnijder, orthopedagoog ASVZ.nl), februari 2022.
- <sup>15</sup> Verweij, S, Tollenaar, N, Teerlink, M, Weijters, G. (2021). *Recidive onder justitiabelen in Nederland*. Den Haag: WODC.
- <sup>16</sup> Beaudry, G., Yu, R., Perry, A.E., & Fazel, S. (2021). Effectiveness of psychological interventions in prison to reduce recidivism: a systematic review and meta-analysis of randomised controlled trials. *Lancet Psychiatry*, 8, 759-773.
- <sup>17</sup> Verweij, S, Tollenaar, N, Teerlink, M, Weijters, G. (2021). *Recidive onder justitiabelen in Nederland*. Den Haag: WODC.
- <sup>18</sup> Yukhnenko D, Sridhar S, Fazel S. (2020). A systematic review of criminal recidivism rates worldwide: 3-year update. *Wellcome Open Res* 2020; 4: 28.
- <sup>19</sup> DJI (2021). Infographic Gevangeniswezen 2021. <https://www.dji.nl/over-dji/documenten/publicaties/2020/07/27/infographic-gevangeniswezen>.
- <sup>20</sup> Wartna B. S. J., Tollenaar N., Blom M., Alma S., Essers A. A. M., Bregman I. M. (2010). *Recidivebericht 1997-2007 (Recidivenota 1997-2007)*. Den Haag, Nederland: WODC.
- <sup>21</sup> Over Koers en kansen | Sanctieuitvoering.nl
- <sup>22</sup> Newton A, May X, Eames S, Ahmad M. Economic and social costs of reoffending. Ministry of Justice Analytical Series. 2019. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/814650/economic-socialcosts-reoffending.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/814650/economic-socialcosts-reoffending.pdf) (accessed Sept 23, 2020).
- <sup>23</sup> Sentencing Policy Advisory Council. Illinois results first: the High Cost of Recidivism 2018 report. 2018. [https://spac.icjia-api.cloud/uploads/Illinois\\_Result\\_First-The\\_High\\_Cost\\_of\\_Recidivism\\_2018-20191106T18123262.pdf](https://spac.icjia-api.cloud/uploads/Illinois_Result_First-The_High_Cost_of_Recidivism_2018-20191106T18123262.pdf) (accessed Aug 29, 2020).
- <sup>24</sup> WODC Cahier 2018-2019 Criminaliteit en rechtshandhaving 2017, Den Haag, 2018. In: Oudt, S., Koekoek, R. (2019). *Impactanalyse De Compagnie*. Social Finance NL.
- <sup>25</sup> Yasrebi-De Kom, F., Dirkzwager, A.J.E., Van Der Laan, P.H., & Nieuwbeerta, P. (2022). The effect of sanction severity and its interaction with procedural justice. *Criminal Justice and Behavior*, Vol. 49(2), 200–219.
- <sup>26</sup> Nagin, D. S., Cullen, F. T., & Jonson, C. L. (2009). Imprisonment and reoffending. *Crime and Justice*, 38(1), 115–200. <https://doi.org/10.1086/599202>.
- <sup>27</sup> Ginneken, van, E.F.J.C., & Palmen, H. (2022): Is There a Relationship Between Prison Conditions and Recidivism?, *Justice Quarterly*, 1-23, DOI: 10.1080/07418825.2022.2040576.
- <sup>28</sup> Ginneken, van, E.F.J.C., & Palmen, H. (2022): Is There a Relationship Between Prison Conditions and Recidivism?, *Justice Quarterly*, 1-23, DOI: 10.1080/07418825.2022.2040576.
- <sup>29</sup> Sykes, G.M. (1958). *The Society of Captives. A Study of a Maximum Security Prison*. Princeton, New Jersey.
- <sup>30</sup> Beyens, K., Korf, D.J., & Dirkzwager, A.E. (2014). Detentie en gevolgen van detentie. *Tijdschrift voor Criminologie*, 56 (2), 3-30.
- <sup>31</sup> Dirkzwager, A.J.E., Nieuwbeerta, P. & Fiselier, J.P.S. (2009). Onbedoelde gevolgen van vrijheidsstraffen. Een literatuurstudie. *Tijdschrift voor Criminologie*, 51, 21-41.
- <sup>32</sup> Ramakers, A., Wilsen, J. van & Apel, B. (2012). The effect of labour market absence on finding employment: a comparison between ex-prisoners and unemployed future prisoners. *European Journal of Criminology*, 9(4), 442-461.
- <sup>33</sup> RSJ (2021). Advies Korte detenties nader bekeken. <https://www.rsj.nl/documenten/rapporten/2021/10/29/advies-korte-detenties-nader-bekeken>.

- <sup>34</sup> Moerings, M. (1978). De gevangenis uit, de maatschappij in. De gevangenisstraf en haar betekenis voor de sociale contacten van ex-gedetineerden. Alphen aan den Rijn: Samson Uitgeverij. In: Dirkzwager, A. J. E., Nieuwbeerta, P., & Fiselier, J. P. S. (2009). Onbedoelde gevolgen van vrijheidsstraffen: Een literatuurstudie. *Tijdschrift voor Criminologie*, 51(1), 21-41.
- <sup>35</sup> RSJ (2021). Advies Korte detenties nader bekeken. <https://www.rsj.nl/documenten/rapporten/2021/10/29/advies-korte-detenties-nader-bekeken>.
- <sup>36</sup> <https://www.wodc.nl/actueel/nieuws/2021/01/25/identiteitsbewijs-huisvesting-en-dagbesteding-op-orde-na-detentie-minder-recidive>.
- <sup>37</sup> Boschman, S., Teerlink, M. & Weijters, G. (2021). Basisvoorwaarden op orde? Minder recidive en meer kans op werk. Secondant, Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV). Secondant: Basisvoorwaarden op orde? Minder recidive en meer kans op werk (ccv-secondant.nl).
- <sup>38</sup> Boschman, S., Teerlink, M. & Weijters, G. (2021). Basisvoorwaarden op orde? Minder recidive en meer kans op werk. Secondant, Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV). Secondant: Basisvoorwaarden op orde? Minder recidive en meer kans op werk (ccv-secondant.nl).
- <sup>39</sup> <https://www.wodc.nl/actueel/nieuws/2021/01/25/identiteitsbewijs-huisvesting-en-dagbesteding-op-orde-na-detentie-minder-recidive>.
- <sup>40</sup> <https://www.wodc.nl/actueel/nieuws/2021/01/25/identiteitsbewijs-huisvesting-en-dagbesteding-op-orde-na-detentie-minder-recidive>.
- <sup>41</sup> WODC Monitor nazorg ex-gedetineerden, zesde meting cahier 2020-19. <https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/3015/Cahier-2020-19-volledige%20tekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- <sup>42</sup> WODC Monitor nazorg ex-gedetineerden, zesde meting cahier 2020-19. <https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/3015/Cahier-2020-19-volledige%20tekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- <sup>43</sup> <https://www.in-made.nl/gedetineerden-als-werknemer/detentie-en-arbeid/beschrijving-getoond-gedrag>.
- <sup>44</sup> Henneken-Hordijk, I. and van Gemmert, A. A. (2011). Gedetineerd in Nederland 2011: Een survey onder gedetineerden in het Nederlandse gevangeniswezen. Den Haag; Maruschak, L. M., Bronson, J. and Alper, M. (2021) Parents in prison and their minor children: Survey of prison inmates, 2016. In: Venema, S., & Blaauw, E. (2023). An exploration of imprisoned fathers' needs in the Netherlands. *Prison Service Journal*, 264, 11-17.
- <sup>45</sup> Venema, S., & Blaauw, E. (2023). An exploration of imprisoned fathers' needs in the Netherlands. *Prison Service Journal*, 264, 11-17.
- <sup>46</sup> Venema, S., Haan, M., Blaauw, E., & Veenstra, R. (2022). Paternal Imprisonment and Father– Child Relationships. A systematic Review. *Criminal Justice and Behavior*, 49(4), 492–512. doi 10.1177/00938548211033636.
- <sup>47</sup> Besemer, S., Ahmad, S.I., Hinshaw, S.P., & Farrington, D.P. (2017). A systematic review and meta-analysis of the intergenerational transmission of criminal behavior. *Aggression and violent behavior*, 37, 161–178.
- <sup>48</sup> Dijk, M., van, Eichelsheim, V., Kleemans, E. et al. (2022). Intergenerational continuity of crime among children of organized crime offenders in the Netherlands. *Crime Law Soc Change*, 77, 207-227. doi.org/10.1007/s10611-021-09970-1.
- <sup>49</sup> Clancy, A., & Maguire, M. (2017). Prisoners' children and families: Can the walls be 'invisible'? Evaluation of Invisible Walls Wales. Wales: University of South Wales. In: Hoekstra, M.S., & Bak, R.R., den (2021). *Herstel in detentie. Cahier 2021-26*, WODC.
- <sup>50</sup> Sheerin, A., Ring, M., Sinclair, L., & Marashin, M. (2013). Bridging the gap: Supporting the implementation of family conferencing for inmates and their families. *Australasian Journal of Correctional Staff Development*, 1-5. In: Hoekstra, M.S., & Bak, R.R., den (2021). *Herstel in detentie. Cahier 2021-26*, WODC.
- <sup>51</sup> Visher, C.A. (2013). Incarcerated fathers: Pathways from prison to home. *Criminal Justice Policy Review*, 24(1), 9-26. In: Hoekstra, M.S., & Bak, R.R., den (2021). *Herstel in detentie. Cahier 2021-26*, WODC.
- <sup>52</sup> Ligthart e.a., 'De Nederlandse detentieomgeving en het resocialisatiebeginsel, Implicaties van neuropsychologisch onderzoek', *NJB* 2018/146. In: RSJ (2021). Advies Korte detenties nader bekeken. <https://www.rsj.nl/documenten/rapporten/2021/10/29/advies-korte-detenties-nader-bekeken>.
- <sup>53</sup> Meijers, J. e.a. (2018). Reduced selfcontrol after three months of imprisonment; a Project study, *Frontiers in Psychology*, 01. In: RSJ (2021). Advies Korte detenties nader bekeken. <https://www.rsj.nl/documenten/rapporten/2021/10/29/advies-korte-detenties-nader-bekeken>.
- <sup>54</sup> Liebling, A., & Maruna, S. (Eds.). (2005). *The effects of imprisonment*. Willan.
- <sup>55</sup> Hocken, K., Taylor, J., & Walton, J. (2021). Trauma and the experience of imprisonment. [https://www.researchgate.net/publication/363350325\\_7\\_TRAUMA\\_AND\\_THE\\_EXPERIENCE\\_OF\\_IMPRISONMENT\\_Developing\\_a\\_Trauma-Sensitive\\_Framework\\_for\\_Prison\\_Rehabilitation](https://www.researchgate.net/publication/363350325_7_TRAUMA_AND_THE_EXPERIENCE_OF_IMPRISONMENT_Developing_a_Trauma-Sensitive_Framework_for_Prison_Rehabilitation).
- <sup>56</sup> Hocken, K., Taylor, J., & Walton, J. (2021). Trauma and the experience of imprisonment. [https://www.researchgate.net/publication/363350325\\_7\\_TRAUMA\\_AND\\_THE\\_EXPERIENCE\\_OF\\_IMPRISONMENT\\_Developing\\_a\\_Trauma-Sensitive\\_Framework\\_for\\_Prison\\_Rehabilitation](https://www.researchgate.net/publication/363350325_7_TRAUMA_AND_THE_EXPERIENCE_OF_IMPRISONMENT_Developing_a_Trauma-Sensitive_Framework_for_Prison_Rehabilitation).
- <sup>57</sup> Hocken, K., Taylor, J., & Walton, J. (2021). Trauma and the experience of imprisonment. [https://www.researchgate.net/publication/363350325\\_7\\_TRAUMA\\_AND\\_THE\\_EXPERIENCE\\_OF\\_IMPRISONMENT\\_Developing\\_a\\_Trauma-Sensitive\\_Framework\\_for\\_Prison\\_Rehabilitation](https://www.researchgate.net/publication/363350325_7_TRAUMA_AND_THE_EXPERIENCE_OF_IMPRISONMENT_Developing_a_Trauma-Sensitive_Framework_for_Prison_Rehabilitation).

- <sup>58</sup> Docherty, J. (2019). *Becoming trauma informed. An Exploration of Women's Perspectives on the Beliefs, Values, Attitudes and Behaviours Required by Prison Staff to Support Delivery of a Trauma Informed Approach*. Dissertation Criminology at the University of Stirling, UK.
- <sup>59</sup> Docherty, J. (2019). *Becoming trauma informed. An Exploration of Women's Perspectives on the Beliefs, Values, Attitudes and Behaviours Required by Prison Staff to Support Delivery of a Trauma Informed Approach*. Dissertation Criminology at the University of Stirling, UK.
- <sup>60</sup> Raad voor de Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (RSJ) (2007). *De zorg aan gedetineerden met een ernstige psychische stoornis of verslaving*. RSJ.
- <sup>61</sup> Favril, L., & Dirkzwager, A. (2019). De psychische gezondheid van gedetineerden in België en Nederland: een systematisch overzicht. *Tijdschrift voor Criminologie* 2019 (61) 1, 5-33.
- <sup>62</sup> Timmerman, I.G.H., & Emmelkamp, P.M.G. (2006). The relationship between attachment styles and cluster B personality disorders in prisoners and forensic inpatients. *International Journal of Law and Psychiatry*, 29, 48-56. In: Dirkzwager, A. J. E., Nieuwbeerta, P., & Fiselier, J. P. S. (2009). *Onbedoelde gevolgen van vrijheidsstraffen: Een literatuurstudie*. *Tijdschrift voor Criminologie*, 51(1), 21-41.
- <sup>63</sup> Docherty, J. (2019). *Becoming trauma informed. An Exploration of Women's Perspectives on the Beliefs, Values, Attitudes and Behaviours Required by Prison Staff to Support Delivery of a Trauma Informed Approach*. Dissertation Criminology at the University of Stirling, UK.
- <sup>64</sup> Cima, M., Smeets, T., & Jelicic, M. (2008). Self-reported trauma, cortisol levels, and aggression in psychopathic and non-psychopathic prison inmates. *Biological Psychology*, 78(2008), 75-86.
- <sup>65</sup> Jewkes, Y., Jordan, M., Wright, S., and Bendelow, G., (2019) *Designing 'Healthy' Prisons for Women: Incorporating Trauma-Informed Care and Practice (TICP) into Prison Planning and Design*; *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 16.
- <sup>66</sup> Docherty, J. (2019). *Becoming trauma informed. An Exploration of Women's Perspectives on the Beliefs, Values, Attitudes and Behaviours Required by Prison Staff to Support Delivery of a Trauma Informed Approach*. Dissertation Criminology at the University of Stirling, UK.
- <sup>67</sup> DJI (2021). *Infographic Gevangeniswezen*. <https://www.dji.nl/over-dji/documenten/publicaties/2020/07/27/infographic-gevangeniswezen>.
- <sup>68</sup> Appelman, J., Dirkzwager, A., & Van der Laan, P. (2021). *Kenmerken van justitiabelen. Een systematisch literatuuronderzoek*. Amsterdam: Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving (NSCR).
- <sup>69</sup> Cima, M., Smeets, T., & Jelicic, M. (2008). Self-reported trauma, cortisol levels, and aggression in psychopathic and non-psychopathic prison inmates. *Biological Psychology*, 78(2008), 75-86.
- <sup>70</sup> Bonta, James, and D. A. Andrews. 2017. *The Psychology of Criminal Conduct*. 6th ed. New York: Routledge.
- <sup>71</sup> Favril, L., & Dirkzwager, A. (2019). De psychische gezondheid van gedetineerden in België en Nederland: een systematisch overzicht. *Tijdschrift voor Criminologie* 2019 (61) 1, 5-33.
- <sup>72</sup> Ministerie van Justitie en Veiligheid (2019). *Informatieblad Koers en Kansen voor de sanctie-uitvoering*.
- <sup>73</sup> Zie ook: Bestuurlijk Akkoord 'Kansen bieden voor re-integratie'. <https://www.dji.nl/documenten/publicaties/2019/12/23/bestuurlijk-akkoord-kansen-bieden-voor-re-integratie>.
- <sup>74</sup> Petrich, D.M., Pratt, T.C., Jonson, C.L., & Cullen, F.T. (2021). *Custodial Sanctions and Reoffending: A Meta-Analytic Review*. *Crime and Justice*, 50, 353-424.
- <sup>75</sup> Bonta, J., & Andrews, D.A. (2017). *The Psychology of Criminal Conduct*. 6th ed. New York: Routledge.
- <sup>76</sup> zie: Hanson et al. (2009); Koehler et al. (2013); Latimer (2001); Prendergast et al. (2013), in Meijer, L. (2020). *Effectieve behandeling voor delinquente vrouwen: Terugdringen van recidive met het RNR-model. Een meta-analyse naar het RNR-model. Onderzoek naar het responsiviteitsprincipe binnen behandelingen*. Masterscriptie UvA.
- <sup>77</sup> Prendergast, M. L., Pearson, F. S., Podus, D., Hamilton, Z. K., & Greenwell, L. (2013). The Andrews' principles of risk, needs, and responsivity as applied in drug treatment programs: Meta-analysis of crime and drug use outcomes. *Journal of experimental criminology*, 9(3), 275-300.
- <sup>78</sup> Ramezani, N., Bhati, A., Murphy, Al, Routh, D., & Taxman, F.S. (2022). Assessing the reliability and validity of the Risk-Need-Responsivity (RNR) program tool. *Health and Justice* (2022) 10:19.
- <sup>79</sup> Gendreau, P., & Andrews, D. A. (1994). *Correctional program assessment inventory*, (4th ed., ). St John, New Brunswick: University of New Brunswick.
- <sup>80</sup> Lowenkamp, C.T., Latessa, E.J., & Smith, P. (2006). Does Correctional Program Quality Really Matter? The Importance of Adhering to the Principles of Effective Intervention. *Criminology & Public Policy*, 5, 201-220.
- <sup>81</sup> Lowenkamp, C.T., Makarios, M.D., Latessa, E.J., Lemke, R., & Smith, P. (2010). Community Corrections Facilities for Juvenile Offenders in Ohio: An Examination of Treatment Integrity and Recidivism. *Criminal Justice and Behavior*, 37, 695-708.
- <sup>82</sup> Bonta, James, and D. A. Andrews. 2017. *The Psychology of Criminal Conduct*. 6th ed. New York: Routledge.
- <sup>83</sup> Petrich, D.M., Pratt, T.C., Jonson, C.L., & Cullen, F.T. (2021). *Custodial Sanctions and Reoffending: A Meta-Analytic Review*. *Crime and Justice*, 50, 353-424.
- <sup>84</sup> Andrews, D. A., & Kiessling, J. J. (1980). Program structure and effective correctional practices: A summary of the CaVIC research. In R. R. Ross & P. Gendreau (Eds.), *Effective correctional treatment* (pp. 441-463). Toronto, Ontario, Canada: Butterworth.
- <sup>85</sup> Dowden, C., & Andrews, D.A. (2004). The importance of staff practice in delivering effective correctional treatment. A meta-analytic review of core correctional practice. *International Journal of Offender Therapy and Comparative*

- Criminology, 48(2), 203-214. In: Haas, S.M., & Spence, D.H. (2017). Use of Core Correctional Practice and Inmate Preparedness for Release. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 61(13) 1455-1478.
- <sup>86</sup> Bosker, J., Monnee-van Doornmalen, J., Henskens, R., & Plaat, D. van der (2020). Effectieve werkwijzen in reclasseringstoezicht Een systematisch literatuuroverzicht. KFZ.
- <sup>87</sup> Bonta, J., Bourgon, G., Rugge, T., Scott, T., Yessine, A. K., Gutierrez, L., & Li, J. (2011). An experimental demonstration of training probation officers in evidence-based community supervision. *Criminal Justice and Behavior*, 38(11), 1127-1148.
- <sup>88</sup> Pearson, D.A.S., McDougall, C., Kanaan, M., Bowles, R.A., & Torgerson, D.J. (2011). Reducing criminal recidivism. Evaluation of citizenship, an evidence-based probation supervision process. *Journal of Experimental Criminology*, 7(1), 73-102.
- <sup>89</sup> Haas, S.M., & Spence, D.H. (2017). Use of Core Correctional Practice and Inmate Preparedness for Release. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 2017, Vol. 61(13) 1455-1478.
- <sup>90</sup> Dowden, C., & Andrews, D. A. (2004). The importance of staff practice in delivering effective correctional treatment: A meta-analytic review of core correctional practice. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 48, 203-214.
- <sup>91</sup> Bourgon, G., Gutierrez, L., & Ashton, J. (2011). The evolution of community supervision practice: The transformation from case manager to change agent. *Irish Probation Journal*, 8, 28-48.
- <sup>92</sup> Kennealy, P. J., Skeem, J. L., Eno Loudon, J., & Manchak, S. M. (2012). Firm, fair, and caring officer-offender relationships protect against supervision failure. *Law and Human Behavior*, 36, 496-505.
- <sup>93</sup> Andrews, D. A. (2000). Principles of effective correctional programs. In L. Motiuk & R. C. Serin (Eds.), *Compendium 2000 on effective correctional programming: Contributing to effective correctional programs* (pp. 9-17). Ottawa, Ontario: Correctional Service Canada.
- <sup>94</sup> Cullen, F. T., & Gendreau, P. (2000). Assessing correctional rehabilitation: Policy, practice, and prospects. *Policies, Process, and Decisions of the Criminal Justice System*, 3, 109-175.
- <sup>95</sup> Lipsey, M. W., & Cullen, F. T. (2007). The effectiveness of correctional rehabilitation: A review of systematic reviews. *Annual Review of Law and Social Science*, 3, 297-320.
- <sup>96</sup> Ward, T. (2002). Good lives and the rehabilitation of offenders: promises and problems. *Aggression and Violent Behavior*, 7, 513-528.
- <sup>97</sup> Ward, T., & Maruna, S. (2007). *Rehabilitation: Beyond the risk assessment paradigm*. London, UK: Routledge.
- <sup>98</sup> Laws, D. R., & Ward, T. (2011). *Desistance and sexual offending: Alternatives to throwing away the keys*. New York, NY: Guildford Press.
- <sup>99</sup> Pomp, E. (2009). Het Good Lives Model. Een literatuurstudie. Expertisecentrum Forensische Psychiatrie.
- <sup>100</sup> Willis, G. & Ward, T. (2013). The good lives model: Evidence that it works. In L. Craig, L. Dixon, & T.A. Gannon (2013), *What Works in Offender Rehabilitation: An evidence based approach to assessment and Treatment* (pp. 305-318). West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- <sup>101</sup> Ward, T., & Gannon, T. A. (2006). Rehabilitation, etiology, and self-regulation: The comprehensive good lives model of treatment for sexual offenders. *Aggression and Violent Behavior*, 11, 77-94.
- <sup>102</sup> Pomp, E. (2009). Het Good Lives Model. Een literatuurstudie. Expertisecentrum Forensische Psychiatrie.
- <sup>103</sup> Pomp, E. (2009). Het Good Lives Model. Een literatuurstudie. Expertisecentrum Forensische Psychiatrie.
- <sup>104</sup> Ward, T., & Stewart, C. (2003). Criminogenic needs and human needs: A Theoretical model. *Psychology, Crime & Law*, 2003, 9, 125-143.
- <sup>105</sup> Wilson, R.J., & Yates, P.M. (2009). Effective interventions and the Good Lives Model: Maximizing treatment gains for sexual offenders. *Aggression and Violent Behavior*, 14, 157-161. In: Pomp (2009).
- <sup>106</sup> Mann, R.E., Webster, S.D., Schofield, C., & Marshall, W.L. (2004) Approach versus avoidance goals in relapse prevention with sexual offenders. *Sex Abuse* 2004, 16, 65-75.
- <sup>107</sup> Ward, T., & Maruna, S. (2007). *Rehabilitation: Beyond the risk assessment paradigm*. London, UK: Routledge. In: Willis & Ward, 2013.
- <sup>108</sup> Ward, T., & Gannon, T. (2006). Rehabilitation, etiology, and self-regulation: The Good Lives Model of sexual offender treatment. *Aggression and Violent Behavior*, 11, 77-94. In: Pomp, 2009.
- <sup>109</sup> Pomp, E. (2009). Het Good Lives Model. Een literatuurstudie. Expertisecentrum Forensische Psychiatrie.
- <sup>110</sup> Noom, S., & Van den Berg, J.W. (2019). Het Good Lives Model als start van de behandeling van zedendelinquenten. Een praktische toepassing. [www.tijdschriftvoorseksuologie.nl](http://www.tijdschriftvoorseksuologie.nl), 43(1), 23-30.
- <sup>111</sup> Noom, S., & Van den Berg, J.W. (2019). Het Good Lives Model als start van de behandeling van zedendelinquenten. Een praktische toepassing. [www.tijdschriftvoorseksuologie.nl](http://www.tijdschriftvoorseksuologie.nl), 43(1), 23-30.
- <sup>112</sup> Noom, S., & Van den Berg, J.W. (2019). Het Good Lives Model als start van de behandeling van zedendelinquenten. Een praktische toepassing. [www.tijdschriftvoorseksuologie.nl](http://www.tijdschriftvoorseksuologie.nl), 43(1), 23-30.
- <sup>113</sup> Noom, S., Van den Berg, J.W., & Breij, M. (2021). Risico-versus herstelgericht werken met delinquenten : duivels dilemma of verrijking van de behandeling? *Tijdschrift Klinische Psychologie*, 2021, 51(4), 350-357.
- <sup>114</sup> Noom, S., Van den Berg, J.W., & Breij, M. (2021). Risico-versus herstelgericht werken met delinquenten : duivels dilemma of verrijking van de behandeling? *Tijdschrift Klinische Psychologie*, 2021, 51(4), 350-357.
- <sup>115</sup> Noom, S., Van den Berg, J.W., & Breij, M. (2021). Risico-versus herstelgericht werken met delinquenten : duivels dilemma of verrijking van de behandeling? *Tijdschrift Klinische Psychologie*, 2021, 51(4), 350-357.
- <sup>116</sup> Noom, S., Van den Berg, J.W., & Breij, M. (2021). Risico-versus herstelgericht werken met delinquenten : duivels dilemma of verrijking van de behandeling? *Tijdschrift Klinische Psychologie*, 2021, 51(4), 350-357.



- <sup>117</sup> Braet, G. (2008). Het Risk-Need-Responsivity Model versus het Good Lives Model bij de rehabilitatie van seksuele delinquenten. Een vergelijking tussen Belgische en Canadese behandelingsseenheden. Eindverhandeling Master in de Criminologische Wetenschappen. In: Pomp, 2019.
- <sup>118</sup> Pomp, E. (2009). Het Good Lives Model. Een literatuurstudie. Expertisecentrum Forensische Psychiatrie.
- <sup>119</sup> Noom, S., Van den Berg, J.W., & Breij, M. (2021). Risico-versus herstelgericht werken met delinquenten : duivels dilemma of verrijking van de behandeling? Tijdschrift Klinische Psychologie, 2021, 51(4), 350-357.
- <sup>120</sup> Ward, T., Gannon, T & Yates, P.M. (2008). The Treatment of Offenders: Current Practice and New Developments with an Emphasis on Sex Offenders. International Review of Victimology, 15, 183-208.
- <sup>121</sup> Braet, G. (2008). Het Risk-Need-Responsivity Model versus het Good Lives Model bij de rehabilitatie van seksuele delinquenten. Een vergelijking tussen Belgische en Canadese behandelingsseenheden.
- <sup>122</sup> Pomp, E. (2009). Het Good Lives Model. Een literatuurstudie. Expertisecentrum Forensische Psychiatrie.
- <sup>123</sup> Braet, G. (2008). Het Risk-Need-Responsivity Model versus het Good Lives Model bij de rehabilitatie van seksuele delinquenten. Een vergelijking tussen Belgische en Canadese behandelingsseenheden.
- <sup>124</sup> Pomp, E. (2009). Het Good Lives Model. Een literatuurstudie. Expertisecentrum Forensische Psychiatrie.
- <sup>125</sup> Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving (NSCR) (2021). Recidive als maat voor effectiviteit. Factsheet. Parlement en Wetenschap 26 november 2021.
- <sup>126</sup> Horst, R.P., van der, Schönberger, H.J.M., & Kogel, C.H., de (2012). Toezicht op zedendelinquenten. Effectiviteit en veronderstelde werkzame mechanismen van vormen van toezicht. WODC, Memorandum 2012-5.
- <sup>127</sup> Andrews, D.A., Bonta, J., & Wormith J.S. (2011). The Risk-Need-Responsivity (RNR) Model: Does Adding the Good Lives Model Contribute to Effective Crime Prevention? Criminal Justice and Behavior, 38(7), 735–755. <https://doi.org/10.1177/0093854811406356>.
- <sup>128</sup> Pomp, E. (2009). Het Good Lives Model. Een literatuurstudie. Expertisecentrum Forensische Psychiatrie.
- <sup>129</sup> Braet, G. (2008). Het Risk-Need-Responsivity Model versus het Good Lives Model bij de rehabilitatie van seksuele delinquenten. Een vergelijking tussen Belgische en Canadese behandelingsseenheden.
- <sup>130</sup> Noom, S., Van den Berg, J.W., & Breij, M. (2021). Risico-versus herstelgericht werken met delinquenten : duivels dilemma of verrijking van de behandeling? Tijdschrift Klinische Psychologie, 2021, 51(4), 350-357.
- <sup>131</sup> Noom, S., Van den Berg, J.W., & Breij, M. (2021). Risico-versus herstelgericht werken met delinquenten : duivels dilemma of verrijking van de behandeling? Tijdschrift Klinische Psychologie, 2021, 51(4), 350-357.
- <sup>132</sup> Braet, G. (2008). Het Risk-Need-Responsivity Model versus het Good Lives Model bij de rehabilitatie van seksuele delinquenten. Een vergelijking tussen Belgische en Canadese behandelingsseenheden.
- <sup>133</sup> Serie, C.M.B. (2022). Juvenile Delinquency and Rehabilitation: Examining the Good Lives Model. Doctoral Dissertation. KU Leuven.
- <sup>134</sup> Grubbe, de (2022). Draaiboek module oriëntatie. Jeugdhulp – gemeenschapsinstellingen 1-1-2022.
- <sup>135</sup> Grubbe, de (2022). Draaiboek module oriëntatie. Jeugdhulp – gemeenschapsinstellingen 1-1-2022.
- <sup>136</sup> Serie, C.M.B. (2022). Juvenile Delinquency and Rehabilitation: Examining the Good Lives Model. Doctoral Dissertation. KU Leuven
- <sup>137</sup> Grubbe, de (2022). Draaiboek module oriëntatie. Jeugdhulp – gemeenschapsinstellingen 1-1-2022.
- <sup>138</sup> Serie, C.M.B. (2022). Juvenile Delinquency and Rehabilitation: Examining the Good Lives Model. Doctoral Dissertation. KU Leuven. In: Grubbe, de (2022). Draaiboek module oriëntatie. Jeugdhulp – gemeenschapsinstellingen 1-1-2022.
- <sup>139</sup> <https://www.movisie.nl/interventie/krachtwerk>
- <sup>140</sup> Wolf, J. & Jonker, I. (2021). Krachtwerk, Methodisch werken aan participatie en zelfregie. Interventiebeschrijving. Impuls - Onderzoekscentrum maatschappelijke zorg, Radboudumc Nijmegen.
- <sup>141</sup> Well, van der, L. (2016). Re-integratie na detentie: zonder vertrouwen, geen groei. Sancties, 33, 216-221.
- <sup>142</sup> Wolf, J., Christians, M., & Vet, R., de (2016). Handreiking 'Jouw kracht. Exodus biedt perspectief met Krachtwerk'. Nijmegen: Impuls – Onderzoekscentrum maatschappelijke zorg, Radboudumc.
- <sup>143</sup> S.G.C. van Wingerden, D. Alberda, L.M. Moerings, B.S.J. Wartna & J.A. van Wilsem, Recidive en Nazorg. Onderzoek onder oud-bewoners van Exodus, DOOR, Moria & Ontmoeting, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers, 2010.
- <sup>144</sup> Huber, M., Sturm, S., Robbers, S., & Wewerink, D. (2023). Gedwongen kader en krachtgericht begeleiden gaan goed samen. Sociale Vraagstukken. <https://www.socialevraagstukken.nl/gedwongen-kader-en-krachtgericht-begeleiden-gaan-goed-samen/>.
- <sup>145</sup> Huber, M.A. (2021). Sailing on self-management: Organizing empowerment in an institutional setting. PhD Thesis: Vrije Universiteit Amsterdam.
- <sup>146</sup> Huber, M., Sturm, S., Robbers, S., & Wewerink, D. (2023). Gedwongen kader en krachtgericht begeleiden gaan goed samen. Sociale Vraagstukken. <https://www.socialevraagstukken.nl/gedwongen-kader-en-krachtgericht-begeleiden-gaan-goed-samen/>.
- <sup>147</sup> De Vet, R., Lako, D., Beijersbergen, M., Jonker, I. & Wolf, J. (2016). Critical Time Interventie werkt! Resultaten van onderzoek in Nederland naar CTI bij kwetsbare mensen in transitie. Nijmegen: Impuls - Onderzoekscentrum maatschappelijke zorg van het Radboudumc.
- <sup>148</sup> Draine, J., & Herman, D. B. (2007). Critical Time Intervention for re-entry from prison for persons with mental illness. Psychiatric Services, 58, 1577-1581.
- <sup>149</sup> De Vet, R., Lako, D., Beijersbergen, M., Jonker, I. & Wolf, J. (2016). Critical Time Interventie werkt! Resultaten van onderzoek in Nederland naar CTI bij kwetsbare mensen in transitie. Nijmegen: Impuls - Onderzoekscentrum maatschappelijke zorg van het Radboudumc.



- <sup>150</sup> De Vet, R., Lako, D., Beijersbergen, M., Jonker, I. & Wolf, J. (2016). Critical Time Interventie werkt! Resultaten van onderzoek in Nederland naar CTI bij kwetsbare mensen in transitie. Nijmegen: Impuls - Onderzoekscentrum maatschappelijke zorg van het Radboudumc.
- <sup>151</sup> Pasma, A.J., van Ginneken, E.F.J.C., van, Palmen, H., & Nieuwbeerta, P. (2023). Do Prisoners With Reintegration Needs Receive Relevant Professional Assistance? *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 67(2-3), 247-269.
- <sup>152</sup> Pasma, A.J., Ginneken, E., van, Palmen, H., & Nieuwbeerta, P. (2023). Professional support and re-entry preparedness among prisoners. *Criminology & Criminal Justice*, 9(0). doi.org/10.1177/17488958231161432.
- <sup>153</sup> McNeill F (2006) A desistance paradigm for offender management. *Criminology & Criminal Justice*, 6(1), 39–62.
- <sup>154</sup> Pasma, A.J., Ginneken, E., van, Palmen, H., & Nieuwbeerta, P. (2023). Professional support and re-entry preparedness among prisoners. *Criminology & Criminal Justice*, 9(0). doi.org/10.1177/17488958231161432.
- <sup>155</sup> Lloyd, J.E., Delaney-Thiele, D., Abbott, P., et al. (2015). The role of primary health care services to better meet the needs of Aboriginal Australians transitioning from prison to the community. *BMC Family Practice*, 16(1), 86. In: Pasma, A.J., Ginneken, E., van, Palmen, H., & Nieuwbeerta, P. (2023). Professional support and re-entry preparedness among prisoners. *Criminology & Criminal Justice*, 9(0). doi.org/10.1177/17488958231161432.
- <sup>156</sup> Visher, C., La Vigne, N.G., Travis, J. (2004). Returning Home: Understanding the Challenges of Prisoner Re-Entry: Maryland Pilot Study: Findings from Baltimore. Washington, DC: Justice Policy Centre, Urban Institute. In: Pasma, A.J., Ginneken, E., van, Palmen, H., & Nieuwbeerta, P. (2023). Professional support and re-entry preparedness among prisoners. *Criminology & Criminal Justice*, 9(0). doi.org/10.1177/17488958231161432.
- <sup>157</sup> Pasma, A.J., van Ginneken, E.F.J.C., van, Palmen, H., & Nieuwbeerta, P. (2023). Do Prisoners With Reintegration Needs Receive Relevant Professional Assistance? *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 67(2-3), 247-269.
- <sup>158</sup> Pasma, A.J., van Ginneken, E.F.J.C., van, Palmen, H., & Nieuwbeerta, P. (2023). Do Prisoners With Reintegration Needs Receive Relevant Professional Assistance? *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 67(2-3), 247-269.
- <sup>159</sup> Pasma, A.J., van Ginneken, E.F.J.C., van, Palmen, H., & Nieuwbeerta, P. (2023). Do Prisoners With Reintegration Needs Receive Relevant Professional Assistance? *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 67(2-3), 247-269.
- <sup>160</sup> Geenen, M., Bosker, J., Monnee-van Doornmalen, J., & Heij, D. (2020). Naar een Selectie Ondersteunend Model (SOM) voor gevangeniswezen en reclassering – Tussenrapportage. Hogeschool Utrecht.
- <sup>161</sup> Reclassering Nederland (RN). (2017). Jaarverslag 2017: ‘Samen gedetineerden voorbereiden op een goede terugkeer’. <https://www.reclassering.nl/actueel/verhalen/samen-gedetineerden-voorbereiden-op-een-goede-terugkeer>.
- <sup>162</sup> Lewis, S., Maguire, M., Raynor, P., Vanstone, M., & Vennard, J. (2007). What works in resettlement? Findings from seven pathfinders for short-term prisoners in England and Wales. *Criminology and Criminal Justice*, 7(1), 33-53. In: Bosker, J., Monnee-van Doornmalen, J., Henskens, R., & Plaat, D. van der (2020). Effectieve werkwijzen in reclasseringstoezicht Een systematisch literatuuroverzicht. KFZ.
- <sup>163</sup> James, C., Stams, G J J M, Asscher, J.J., De Roo, A.K., & Van der Laan, P.H. (2013). Aftercare programs for reducing recidivism among juvenile and young adult offenders. A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 33(2), 263-274. In: Bosker, J., Monnee-van Doornmalen, J., Henskens, R., & Plaat, D. van der (2020). Effectieve werkwijzen in reclasseringstoezicht Een systematisch literatuuroverzicht. KFZ.
- <sup>164</sup> James, C., Stams, G J J M, Asscher, J.J., De Roo, A.K., & Van der Laan, P.H. (2013). Aftercare programs for reducing recidivism among juvenile and young adult offenders. A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 33(2), 263-274. In: Bosker, J., Monnee-van Doornmalen, J., Henskens, R., & Plaat, D. van der (2020). Effectieve werkwijzen in reclasseringstoezicht Een systematisch literatuuroverzicht. KFZ.
- <sup>165</sup> Program Profile: Boston (Massachusetts) Reentry Initiative (BRI) | CrimeSolutions, National Institute of Justice (ojp.gov)
- <sup>166</sup> Braga, A.A., Piehl, A.M., & Hureau, D. (2009). Controlling violent offenders released to the community. An evaluation of the boston reentry initiative. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 46(4), 411-436. Controlling Violent Offenders Released to the Community: An Evaluation of the Boston Reentry Initiative | Harvard Kennedy School.
- <sup>167</sup> Braga, A.A., Piehl, A.M., & Hureau, D. (2009). Controlling violent offenders released to the community. An evaluation of the boston reentry initiative. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 46(4), 411-436. Controlling Violent Offenders Released to the Community: An Evaluation of the Boston Reentry Initiative | Harvard Kennedy School.
- <sup>168</sup> Hoek, A. van, & Slump, G.J. (2011). De toepassing van herstelrecht in Nederland: bouwstenen voor een toekomstvisie. Amsterdam, Restorative Justice (via [www. Restorativejustice.nl](http://www.Restorativejustice.nl))
- <sup>169</sup> Claes, B. (2019). Transmuraal herstelgericht werken. *Tijdschrift voor Herstelrecht*, 19(2), 30-46.
- <sup>170</sup> De 4 pijlers – Werken aan Herstel ([jropwegnaarsucces.nl](http://jropwegnaarsucces.nl))
- <sup>171</sup> Claes, B. (2019). Transmuraal herstelgericht werken. *Tijdschrift voor Herstelrecht*, 19(2), 30-46.
- <sup>172</sup> Vanfraechem, I., Walgrave, L., & Aertsen, I. (2013). Conferencing: de vraag naar de maatschappelijke betrokkenheid in het herstelrecht. *Tijdschrift voor Herstelrecht*, 1(4), 8-12. In: De 4 pijlers – Werken aan Herstel ([jropwegnaarsucces.nl](http://jropwegnaarsucces.nl))
- <sup>173</sup> Claes, B. (2019). Transmuraal herstelgericht werken. *Tijdschrift voor Herstelrecht*, 19(2), 30-46.
- <sup>174</sup> Claes, B. (2019). Transmuraal herstelgericht werken. *Tijdschrift voor Herstelrecht*, 19(2), 30-46.
- <sup>175</sup> <https://www.dji.nl/justitiabelen/documenten/publicaties/2020/10/16/herstelbemiddeling-infographic-voor-gedetineerden>

- <sup>176</sup> Krechtig, L., Vliet, J., van & Menger, A. (2014) Slachtofferbewust werken. Deel II: Een methodische handreiking voor reclasseringswerkers. Utrecht: Hogeschool Utrecht. In: Bosker, J., & Vogel, J. de. (2019). Slachtofferbewust en herstelgericht werken in de reclasseringspraktijk. Tijdschrift voor Herstelrecht, 19(2), 47-56.
- <sup>177</sup> Claes, B. (2019). Transmuraal herstelgericht werken. Tijdschrift voor Herstelrecht, 19(2), 30-46.
- <sup>178</sup> <https://www.movisie.nl/interventie/krachtwerk>
- <sup>179</sup> Nelissen, P. (2019). Re-integratie van ex-justitiabelen als speerpunt voor een herstelgerichte reclasseringspraktijk. Tijdschrift voor Herstelrecht, 19(2), 13-29.
- <sup>180</sup> Claes, B. (2019). Transmuraal herstelgericht werken. Tijdschrift voor Herstelrecht, 19(2), 30-46.
- <sup>181</sup> Jaarplan Huis van Herstel 2023, versie 19-10-2023.
- <sup>182</sup> <https://wetten.overheid.nl/BWBR0009709/2022-10-01>
- <sup>183</sup> Huis van Herstel (2021). Huisregels PI Almelo, locatie Huis van Herstel. Penitentiare instelling Almelo: Huis van Herstel.
- <sup>184</sup> <https://www.commissievantoezicht.nl/dossiers/disciplinairestraffen/disciplinaire-straffen-gevangeniswezen/>
- <sup>185</sup> <https://www.commissievantoezicht.nl/dossiers/disciplinairestraffen/disciplinaire-straffen-gevangeniswezen/>
- <sup>186</sup> <https://www.dji.nl/justitiabelen/volwassenen-in-detentie/wet-straffen-en-beschermen>
- <sup>187</sup> <https://www.dji.nl/justitiabelen/documenten/publicaties/2020/10/16/herstelbemiddeling-infographic-voorgedetineerden>
- <sup>188</sup> Lieshout, F., van, Jacobs G., & Cardiff, S. (2021). Actieonderzoek. Principes en onderzoeksmethoden voor participatief onderzoek. Uitgeverij Koninklijke van Gorcum.
- <sup>189</sup> Inglis, P.A. (2010). Therapeutic characteristics of nursing staff in a medium secure setting. *Journal of Learning Disabilities and Offending Behaviour*, 1(2), 30-46. <https://doi.org/10.5042/jldob.2010.0418>.
- <sup>190</sup> Jacob, J.D. (2012). The rhetoric of therapy in forensic psychiatric nursing. *Journal of Forensic Nursing*, 8(4), 178-187. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1939-3938.2012.01146.x>.
- <sup>191</sup> Beer, C.R.M, de, Nooteboom, L.A., Domburgh, L., van, Vreugd, M., de, Schoones, J.W., & Vermeiren, R. R. J. M. (2022). A systematic review exploring youth peer support for young people with mental health problems. *European Child & Adolescent Psychiatry*, doi.org/10.1007/s00787-022-02120-5.
- <sup>192</sup> Lenkens, M., Nagelhout, G.E., Schenk, L., Sentse, M., Severiens, S., Engbersen, G., Dijkhoff, L., Lenthe, F.J. van (2021). 'I (really) know what you mean'. Mechanisms of experiential peer support for young people with criminal behavior: a qualitative study. *Journal of Crime and Justice*, 44(5), 535-552, doi 10.1080/0735648X.2020.1848608.
- <sup>193</sup> Nixon, S. (2020). 'Giving back and getting on with my life': Peer mentoring, desistance and recovery of ex-offenders. *Probation Journal*, 67(1), 47-64. doi 10.1177/0264550519900249.
- <sup>194</sup> Weisburd, D., Lum, C.M., & Petrosino, A. (2001). Does research design affect study outcomes in criminal justice? *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 578, 50-70.
- <sup>195</sup> Wartna, B. (2009). In de oude fout : over het meten van recidive en het vaststellen van het succes van strafrechtelijke interventies. Academisch Proefschrift: Universiteit Leiden.
- <sup>196</sup> Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving (NSCR) (2021). Recidive als maat voor effectiviteit. Factsheet. Parlement en Wetenschap 26 november 2021.
- <sup>197</sup> Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving (NSCR) (2021). Recidive als maat voor effectiviteit. Factsheet. Parlement en Wetenschap 26 november 2021.
- <sup>198</sup> Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving (NSCR) (2021). Recidive als maat voor effectiviteit. Factsheet. Parlement en Wetenschap 26 november 2021.
- <sup>199</sup> Wartna, B., Alberda, D.L., & Verweij, S. (2013). Wat werkt in Nederland en wat niet? Een meta-analyse van Nederlands recidiveonderzoek naar de effecten van strafrechtelijke interventies. WODC 307.
- <sup>200</sup> Wartna, B. (2009). In de oude fout : over het meten van recidive en het vaststellen van het succes van strafrechtelijke interventies. Academisch Proefschrift: Universiteit Leiden.
- <sup>201</sup> Wartna, B., Alberda, D.L., & Verweij, S. (2013). Wat werkt in Nederland en wat niet? Een meta-analyse van Nederlands recidiveonderzoek naar de effecten van strafrechtelijke interventies. WODC 307.
- <sup>202</sup> Wartna, B. (2009). In de oude fout : over het meten van recidive en het vaststellen van het succes van strafrechtelijke interventies. Academisch Proefschrift: Universiteit Leiden.
- <sup>203</sup> Beek, G., van (2022). Mea culpa: The complexity of financial problems among probation clients. Academisch Proefschrift: Universiteit Tilburg. doi.org/10.26116/htgx-1846.
- <sup>204</sup> Beek, G., van (2022). Mea culpa: The complexity of financial problems among probation clients. Academisch Proefschrift: Universiteit Tilburg. doi.org/10.26116/htgx-1846.
- <sup>205</sup> Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving (NSCR) (2021). Recidive als maat voor effectiviteit. Factsheet. Parlement en Wetenschap 26 november 2021.
- <sup>206</sup> Bosma, A.Q., Ginneken, E., van, Palmen, H., Pasma, A.J., Beijersbergen, K.A., & Nieuwbeerta, P. (2020). A new instrument to measure prison climate: the psychometric quality of the Prison Climate Questionnaire. *The Prison Journal*, 100(3), 355-380.
- <sup>207</sup> Boone, M., Althoff, M., Koenraad, F. & Timp, I. (2016). Het leefklimaat in justitiële inrichtingen. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.
- <sup>208</sup> Bosma, A.Q., Ginneken, E., van, Palmen, H., Pasma, A.J., Beijersbergen, K.A., & Nieuwbeerta, P. (2020). A new instrument to measure prison climate: the psychometric quality of the Prison Climate Questionnaire. *The Prison Journal*, 100(3), 355-380.

- <sup>209</sup> Inglis, P.A. (2010). Therapeutic characteristics of nursing staff in a medium secure setting. *Journal of Learning Disabilities and Offending Behaviour*, 1(2), 30-46. <https://doi.org/10.5042/jldob.2010.0418>.
- <sup>210</sup> Jacob, J.D. (2012). The rhetoric of therapy in forensic psychiatric nursing. *Journal of Forensic Nursing*, 8(4), 178-187. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1939-3938.2012.01146.x>.
- <sup>211</sup> Boone, M., Althoff, M., Koenraadt, F. & Timp, I. (2016). Het leefklimaat in justitiële inrichtingen. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.
- <sup>212</sup> Liebling, A. & Arnold, H. (2004). *Prisons and their Moral Performance. A Study of Values, Quality, and Prison Life*. Oxford: University Press.
- <sup>213</sup> Boone, M., Althoff, M., Koenraadt, F. & Timp, I. (2016). Het leefklimaat in justitiële inrichtingen. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.
- <sup>214</sup> Neimeijer, E. (2021). Close(d) care group climate in a secure forensic setting for individuals with mild intellectual disability. *Academisch Proefschrift, Radbouduniversiteit Nijmegen*.
- <sup>215</sup> Boone, M., Althoff, M., Koenraadt, F. & Timp, I. (2016). Het leefklimaat in justitiële inrichtingen. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.
- <sup>216</sup> Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving (NSCR) (2021). Recidive als maat voor effectiviteit. Factsheet. Parlement en Wetenschap 26 november 2021.
- <sup>217</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/10/19/antwoorden-kamervragen-over-het-bericht-dat-kleinschalige-jeugdgevangenen-weinig-gebruikt-worden>.
- <sup>218</sup> <https://www.dji.nl/toekomst-justitie-jeugd/nieuws/2022/04/21/impressie-kvjj-dag>
- <sup>219</sup> <https://www.nporadio1.nl/fragmenten/spraakmakers/17d81ac3-7f99-4813-8903-14a20fc401bc/2023-01-11-ruud-jacobs-en-jay-over-kleinschalige-jeugdinstellingen-die-grotendeels-leeg-staan>.
- <sup>220</sup> <https://www.nporadio1.nl/nieuws/binnenland/2cb62158-49e6-49f5-bffc-144d953b6c89/jay-in-de-jeugdgevangenis-maakte-ik-snel-vrienden-maar-niet-per-se-de-goede>
- <sup>221</sup> Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving (NSCR) (2021). Recidive als maat voor effectiviteit. Factsheet. Parlement en Wetenschap 26 november 2021.
- <sup>222</sup> Clancy, A., & Maguire, M. (2017). Prisoners' children and families: Can the walls be 'invisible'? Evaluation of Invisible Walls Wales. Wales: University of South Wales. In: Hoekstra, M.S., & Bak, R.R., den (2021). *Herstel in detentie*. Cahier 2021-26, WODC.
- <sup>223</sup> Sheerin, A., Ring, M., Sinclair, L., & Marashin, M. (2013). Bridging the gap: Supporting the implementation of family conferencing for inmates and their families. *Australasian Journal of Correctional Staff Development*, 1-5. In: Hoekstra, M.S., & Bak, R.R., den (2021). *Herstel in detentie*. Cahier 2021-26, WODC.
- <sup>224</sup> Visher, C.A. (2013). Incarcerated fathers: Pathways from prison to home. *Criminal Justice Policy Review*, 24(1), 9-26. In: Hoekstra, M.S., & Bak, R.R., den (2021). *Herstel in detentie*. Cahier 2021-26, WODC.
- <sup>225</sup> Pasma, A.J., van Ginneken, E.F.J.C., van, Palmen, H., & Nieuwebeerta, P. (2023). Do Prisoners With Reintegration Needs Receive Relevant Professional Assistance? *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 67(2-3), 247-269.
- <sup>226</sup> Pasma, A.J., van Ginneken, E.F.J.C., van, Palmen, H., & Nieuwebeerta, P. (2023). Do Prisoners With Reintegration Needs Receive Relevant Professional Assistance? *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 67(2-3), 247-269.
- <sup>227</sup> Pasma, A.J., van Ginneken, E.F.J.C., van, Palmen, H., & Nieuwebeerta, P. (2023). Do Prisoners With Reintegration Needs Receive Relevant Professional Assistance? *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 67(2-3), 247-269.
- <sup>228</sup> Lewis, S., Maguire, M., Raynor, P., Vanstone, M., & Vennard, J. (2007). What works in resettlement? Findings from seven pathfinders for short-term prisoners in England and Wales. *Criminology and Criminal Justice*, 7(1), 33-53. In: Bosker, J., Monnee-van Doornmalen, J., Henskens, R., & Plaat, D. van der (2020). *Effectieve werkwijzen in reclasseringstoezicht Een systematisch literatuuroverzicht*. KFZ.
- <sup>229</sup> Lewis, S., Maguire, M., Raynor, P., Vanstone, M., & Vennard, J. (2007). What works in resettlement? Findings from seven pathfinders for short-term prisoners in England and Wales. *Criminology and Criminal Justice*, 7(1), 33-53. In: Bosker, J., Monnee-van Doornmalen, J., Henskens, R., & Plaat, D. van der (2020). *Effectieve werkwijzen in reclasseringstoezicht Een systematisch literatuuroverzicht*. KFZ.
- <sup>230</sup> Meijers, J., Harte, J.M., & Scherder, E. (2018). Sla het brein niet in de boeien. *Proces*, 97(1), 18-24. doi 10.5553/PROCES/016500762018097001003.
- <sup>231</sup> Praag, H., van, Kempermann, G., & Gage, F.H. 'Neural consequences of environmental enrichment', *Nature Reviews Neuroscience* 2000, 1, p. 191-198; A. Sale, N. Berardi & L. Maffei, 'Enrich the environment to empower the brain', *Trends in Neurosciences* 2009, 32, p. 233-239; G. Segovia, A. del Arco & F. Mora, 'Environmental enrichment, prefrontal cortex, stress, and aging of the brain', *Journal of Neural Transmission* 2009, 116, 1007-1016. In: Meijers, J., Harte, J.M., & Scherder, E. (2018). *Sla het brein niet in de boeien*. *Proces*, 97(1), 18-24. doi 10.5553/PROCES/016500762018097001003.
- <sup>232</sup> Winterfeld, K.T., Teuchert-Noodt, G., & Dawirs, R.R. 'Social environment alters both ontogeny of dopamine innervation of the medial prefrontal cortex and maturation of working memory in gerbils (*Meriones unguiculatus*)', *Journal of Neuroscience Research* 1998, 52, p. 201-209; R.I. Melendez e.a., 'Impoverished rearing environment alters metabotropic glutamate receptor expression and function in the prefrontal cortex', *Neuropsychopharmacology* 2004, 29, p. 1980-1987; F. Bagorda, G. Teuchert-Noodt & K. Lehmann, 'Isolation rearing or methamphetamine traumatization induce a

- “dysconnection” of prefrontal efferents in gerbils: implications for schizophrenia’, *Journal of Neural Transmission* 2006, 113, 365-379. In: Meijers, J., Harte, J.M., & Scherder, E. (2018). Sla het brein niet in de boeien. *Proces*, 97(1), 18-24. doi 10.5553/PROCES/016500762018097001003.
- <sup>233</sup> Meijers, J., Harte, J.M., & Scherder, E. (2018). Sla het brein niet in de boeien. *Proces*, 97(1), 18-24. doi 10.5553/PROCES/016500762018097001003.
- <sup>234</sup> Meijers, J., Harte, J.M., & Scherder, E. (2018). Sla het brein niet in de boeien. *Proces*, 97(1), 18-24. doi 10.5553/PROCES/016500762018097001003.
- <sup>235</sup> Meijers, J., Harte, J.M., & Scherder, E. (2018). Sla het brein niet in de boeien. *Proces*, 97(1), 18-24. doi 10.5553/PROCES/016500762018097001003.
- <sup>236</sup> Johnsen, B., Granheim, P.K., & Helgesen, J. (2011). Exceptional prison conditions and the quality of prison life: Prison size and prison culture in Norwegian closed prisons. *European Journal of Criminology*, 8(6), 515-529. doi.org/10.1177/1477370811413819.
- <sup>237</sup> Neimeijer, E. (2021). Close(d) care group climate in a secure forensic setting for individuals with mild intellectual disability. *Academisch Proefschrift, Radbouduniversiteit Nijmegen*.
- <sup>238</sup> Neimeijer, E. (2021). Close(d) care group climate in a secure forensic setting for individuals with mild intellectual disability. *Academisch Proefschrift, Radbouduniversiteit Nijmegen*.
- <sup>239</sup> <https://www.dji.nl/justitiabelen/volwassenen-in-detentie/wet-straffen-en-beschermen>.
- <sup>240</sup> <https://www.dji.nl/justitiabelen/onderwerpen/verlof/verlof-voor-gedeteneerde-volwassenen>.
- <sup>241</sup> Boonstra, J. (2010). *Leiders in cultuurverandering*. Assen: Van Gorcum.
- <sup>242</sup> Schein, E.H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- <sup>243</sup> Heskett, J.L., & Kotter, J.P. (1992). Corporate culture and performance. *Business Review* (2), 83-93.
- <sup>244</sup> Geenen, M.J., & Ronde, M., de (2022). *Leren door reflecteren in het forensisch Sociaal Domein*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- <sup>245</sup> Cozijnsen, A., Dun, P., van, & Kimman, E. (2009). *Het theater van verandering; regie en rolverdeling bij veranderprocessen*. Pearson Education.
- <sup>246</sup> WODC Cahier 2018-2019 Criminaliteit en rechtshandhaving 2017, Den Haag, 2018. In: Oudt, S., Koekoek, R. (2019). *Impactanalyse De Compagnie*. Social Finance NL.
- <sup>247</sup> Wolf, J. (2019). *Krachtwerk. Methodisch werken aan participatie en zelfregie*. Bussum: uitgeverij Coutinho.
- <sup>248</sup> De Vet, R., Lako, D., Beijersbergen, M., Jonker, I. & Wolf, J. (2016). *Critical Time Interventie werkt! Resultaten van onderzoek in Nederland naar CTI bij kwetsbare mensen in transitie*. Nijmegen: Impuls - Onderzoekscentrum maatschappelijke zorg van het Radboudumc.
- <sup>249</sup> Selznick, P. (1957). *Leadership in Administration: A Sociological Interpretation*. California: Berkeley. In: Boone, M., Althoff, M., Koenraadt, F. & Timp, I. (2016). *Het leefklimaat in justitiële inrichtingen*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.
- <sup>250</sup> Dienst Justitiële Inrichtingen (2013). *Masterplan DJI 2013-2018*. Den Haag: Dienst Justitiële Inrichtingen.
- <sup>251</sup> Dienst Justitiële Inrichtingen (2021). *Stand van de uitvoering DJI*. Den Haag: Dienst Justitiële Inrichtingen.
- <sup>252</sup> <https://www.morgens.nl/actueel/3-lessen-van-thijs-homan-over-verandermanagement/>
- <sup>253</sup> Berg, J.W., van den, Noom, S., & Bremer, M., van den (2015). *Mijn Positief Levensplan*. Utrecht: Forensische Zorgspecialisten.
- <sup>254</sup> Boone, M., Althoff, M., Koenraadt, F. & Timp, I. (2016). *Het leefklimaat in justitiële inrichtingen*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.
- <sup>255</sup> <https://wetten.overheid.nl/BWBR0009709/2022-10-01>
- <sup>256</sup> Huis van Herstel (2021). *Huisregels PI Almelo, locatie Huis van Herstel*. Penitentiaire instelling Almelo: Huis van Herstel.
- <sup>257</sup> <https://www.commissievantoezicht.nl/dossiers/promoverenendegraderen/>
- <sup>258</sup> <https://www.commissievantoezicht.nl/dossiers/disciplinairestraffen/disciplinaire-straffen-gevangeniswezen/>

