

*Marktverkenning Masteropleiding
Werken in een gedwongen kader*

Hogeschool Utrecht

Freek de Meere
Marjolein Goderie

Marktverkenning Masteropleiding Werken in een gedwongen kader

Hogeschool Utrecht

Freek de Meere
Marjolein Goderie

Met medewerking van:
Freek Hermens
Lisanne Drost

December 2011

Inhoud

1	Inleiding	5
2	Aanpak van de marktverkenning	7
3	Is er een behoefte aan een master Werken in een gedwongen kader?	9
3.1	Inleiding	9
3.2	Kansrijke beroepspraktijken	9
3.3	Behoeftte binnen de eigen organisatie	10
3.4	Ontwikkelingen in het veld	11
3.5	De behoefte volgens potentiële studenten	12
3.6	Samenvatting	13
4	Competenties en kennis	15
4.1	Inleiding	15
4.2	Belangrijkste competenties	15
4.3	Gewenste kennis	16
4.4	Mogelijke functies	17
4.5	Aanvullend vanuit de potentiële studenten	18
4.6	Samenvatting	19
5	Ideeën over de opzet van de opleiding	21
5.1	Inleiding	21
5.2	Aantal potentiële studenten	21
5.3	Opzet master vanuit de organisaties gezien	21
5.4	Opzet master vanuit de potentiële studenten gezien	22
5.5	Samenvatting	23
6	Conclusies	25
Bijlagen		
1	Samenvatting Profiel	26
2	Respondenten organisaties	28
3	Potentiële studenten	30
4	Informatie in het onderzoek	32

1 *Inleiding*

De Hogeschool Utrecht is voornemens te starten met een Masteropleiding *Werken in een gedwongen kader*. De opleiding heeft betrekking op sociale en pedagogische professionals die werken binnen een justitieel kader van gedwongen hulpverlening. Het justitiële kader kan een strafrechtelijke maar ook een civielrechtelijke maatregel zijn, de doelgroep kan zowel volwassen als minderjarig zijn, en de werkzaamheden kunnen worden verricht in een intramurale, een transmurale en een ambulante context. Het werkveld betreft reclasering, penitentiaire inrichtingen, forensische psychiatrische zorg, kinderscherming, jeugdvoogdij, opvang asielzoekers en maatschappelijk werk in het kader van bestuursrechtelijke ingrepen.

Forensische professionals werken met burgers die niet uit eigen beweging met een vraag om hulp of diensten komen, maar die dit krijgen opgelegd op grond van een justitiële (of bestuursrechtelijke) maatregel. De masters uit de opleiding *Werken in een gedwongen kader* combineren dan ook twee taken die op gespannen voet kunnen staan met elkaar. Aan de ene kant staat het handelen van de professionals constant in het teken van controle en beheersing. De beheersing betreft bijvoorbeeld de mechanische en protocollaire veiligheid en risicotaxaties. Tegelijkertijd worden cliënten gestimuleerd en begeleid. De begeleiding kan een hulpverlenend, dienstverlenend, zorgend en/of pedagogisch karakter hebben. De exacte aard van beheersing en begeleiding zijn sterk afhankelijk van de precieze context waarbinnen de professionals werkzaam zijn.

Besluiten, adviezen en interventies van deze professionals kunnen diep ingrijpen in het leven van mensen en ook kleine inschattingsfouten kunnen grote gevolgen hebben. Het herkennen en managen van risico's in het gedrag van de cliënten die de professional zijn toevertrouwd vraagt dan ook om zeer specifieke competenties.

In deze studie verkennen we de beroepsmogelijkheden voor toekomstige afgestudeerden van de masteropleiding *Werken in een gedwongen kader*. Het gaat om de mogelijkheden van deze mensen in de Nederlandse beroepspraktijk. We bekijken ook hoe de opleiding op die toekomstige beroepspraktijk kan worden afgestemd.

Voor dit onderzoek zijn de volgende deelvragen zijn geformuleerd:

1. Wat zijn in Nederland de beroepspraktijken met de meeste potentie voor de afgestudeerden van de toekomstige opleiding?
2. Welke verwachtingen hebben vertegenwoordigers van de beroepspraktijk over toekomstige ontwikkelingen in aard en omvang van het werk?
3. Welke competenties en kennis zijn volgens vertegenwoordigers van de beroepspraktijk noodzakelijk voor de toekomstige afstudeerders van de master?
4. Wat zijn of worden voor deze afgestudeerden volgens de beroepspraktijk de relevante functies?
5. Wat betekenen de oordelen van de vertegenwoordigers van de beroepspraktijken voor de opzet van en eisen aan de opleiding?

We beginnen hieronder met een beschrijving van de wijze waarop we deze verkenning hebben uitgevoerd. Vervolgens geven we per hoofdstuk een antwoord op bovenstaande deelvragen. We sluiten af met conclusies en aanbevelingen.

2 *Aanpak van de marktverkenning*

In het onderzoek staan de verwachtingen en inschattingen centraal van mensen in beroepspraktijken, waar de nieuwe masters verwacht worden terecht te zullen komen. Vanwege de reikwijdte van de potentiële markt voor de nieuwe opleiding, dient de respondentgroep ook een afspiegeling te vormen van dit brede scala aan beroepspraktijken. Gezien het feit dat de opleiding in deze fase van ontwikkeling nog geen eenduidig profiel heeft, ligt een uitgebreide (internet-based) enquête niet voor de hand. We hebben er dan ook voor gekozen een groot aantal betrokkenen telefonisch te interviewen.

We hebben 26 respondenten die over de gehele breedte van het werkveld werkzaam zijn op management- of P&O-functies telefonisch geïnterviewd (zie bijlage 2). Alle mensen die we benaderden hebben ofwel zelf meegewerkt aan het onderzoek ofwel gezorgd voor een andere, geschiktere respondent binnen hun organisatie. De managers en P&O-functionarissen kregen ter voorbereiding op het gesprek een samenvattende beschrijving van het profiel van de master opgestuurd. Deze beschrijving is opgenomen in bijlage 1. Tevens werden de gespreksonderwerpen aangekondigd, zodat respondenten zich konden voorbereiden. De onderwerpen betroffen:

- De organisatie.
- De waardering van het initiatief.
- Beroepsmogelijkheden in de organisatie.
- Gewenste kennis en vaardigheden.
- Wensen en eisen die men stelt aan de opleiding.

Er is apart gevraagd naar een kwantitatieve onderbouwing van mogelijke beroepspraktijken.

Er zijn ook zes in het werkveld ervaren professionals geïnterviewd. Zij vallen in de doelgroep van potentiële studenten voor de master (zie bijlage 3). Wij hebben deze professionals onder andere gevraagd naar hun achtergrond, wat zij van de master vinden, wat de randvoorwaarden zijn voor een goede invulling van de master en of zij zelf behoefte hebben om deze masteropleiding te gaan volgen. Ook aan hen is de samenvatting van het profiel voorgelegd.

Aanvullend heeft de Hogeschool een startbijeenkomst en een afsluitende bijeenkomst georganiseerd, waarin vertegenwoordigers van het werkveld hun oordeel gaven.

3 *Is er een behoefte aan een master Werken in een gedwongen kader?*

3.1 *Inleiding*

We behandelen in dit hoofdstuk de behoefte aan afgestudeerden van de master *Werken in een gedwongen kader*. Dit betreft een inschatting. Allereerst komen de kansrijke beroepspraktijken in het algemeen aan bod. Vervolgens komen de inschattingen van de behoeften binnen de eigen organisaties van de respondenten aan de orde. Daarna wordt naar de ontwikkelingen in het werkveld gekeken en benoemen we de eventuele consequenties voor de behoefte. Vervolgens schetsen we het aanvullende beeld dat de potentiële studenten in de interviews meegeven. We sluiten af met een samenvatting.

3.2 *Kansrijke beroepspraktijken*

De eerste deelvraag van de marktverkenning is wat in Nederland de beroepspraktijken zijn met de meeste mogelijkheden voor de afgestudeerden van de toekomstige opleiding. Respondenten konden zich allemaal beroepspraktijken voorstellen met veel potentie. Gezien het brede domein is de lijst daarom lang geworden. Uit de interviews komen als beroepspraktijken met de meeste potentie naar voren:

- De reclassering.
- De verslavingsreclassering.
- De jeugdreclassering.
- De ISD (volwassen stelselmatige daders).
- De JJI (justitiële jeugdinrichting).
- PI/VRIS (vreemdelingen in de strafrechtketen).
- FPK (de forensisch psychiatrische kliniek).
- FPA (forensisch psychiatrische afdeling).
- De verslavingspsychiatrie.
- De ambulante forensische psychiatrie (deels).
- SGLVG behandelcentra (deels).
- Reïntegratie na detentie.
- Aanpak huiselijk geweld.
- Drangtrajecten gezinnen.

- Zorgbemiddeling voor moeilijk plaatsbare cliënten met meervoudige problematiek.
- Tbs-kliniek.
- De jeugdbescherming (bijvoorbeeld gesloten jeugdzorg).
- De jeugdbescherming en reclassering voor kinderen en jongeren met een beperking.
- Taak- en leerstraffen jeugdigen.

3.3 *Behoeftte binnen de eigen organisatie*

Bijna 90% van de respondenten geeft te kennen dat er in hun organisatie behoefte is aan professionals die als hbo-master zijn opgeleid. Drie van de respondenten zijn niet enthousiast over het voorgelegde profiel. We geven enkele voorbeelden.

De respondent van een instelling voor verslavingspsychiatrie zegt zeker behoefte te hebben aan op dit niveau opgeleide mensen. ‘Ik ben heel positief. Ik zie veel mogelijkheden.’ Datzelfde geldt voor de respondent van de William Schrikkerstichting. Hij verklaart steeds moeilijker aan juist opgeleide mensen met kennis over het forensisch domein te kunnen komen, terwijl ze de kennis van dergelijke specialisten hard nodig hebben. *‘We hebben jarenlang in dezelfde vijver als BJZ gevist, het is aantrekkelijker om bij BJZ aan de slag te gaan (deels simpeler problematiek), dus de spoeling is dun.’*

De respondenten zeggen dat mensen die van bestaande hbo-opleidingen afkomen, nog onvoldoende kennis van dit werkveld hebben. Zij investeren daarom ook zelf aan het intern opleiden van medewerkers. ‘We proberen al veel op te vangen met trainingen.’ Dat het lastig is om aan geschikt personeel te komen, ervaart ook de respondent van Wier. Het signaal herkent hij zeker. In maart vorig jaar zijn zij begonnen met een specifiek forensische afdeling. Ze merken nu al op de arbeidsmarkt dat er weinig personeel is. In augustus dit jaar gaan zij ook nog uitbreiden naar in totaal 24 bedden.

Ook de respondenten van bijvoorbeeld de ISD, de Pompekliniek en Centrum Maliebaan zien mensen met een dergelijke opleiding als toegevoegde waarde voor het specialistische werk in deze sector. Deze masteropleiding zien zij als een uitkomst voor verdieping. ‘Medewerkers hebben behoefte aan verdieping. Maar ook de organisatie heeft die behoefte, bijvoorbeeld voor de complexe zaken. De senioriteit is van belang, je mag en kan dan ook een zekere kennis van de medewerkers verwachten.’

Volgens de respondent van Reclassering Nederland geldt die behoefte aan verdieping zeker voor de werkbegeleiders. Zij beschikken allemaal wel over een brede ervaring, maar hebben veel behoefte om meer te weten over cliënten. Behalve voor de werkbegeleiders kan de opleiding ook een rol vervullen voor de tbs-taakspecialisten. Dat is geen aparte functie, maar hiervoor worden ervaren

reguliere reclasseringswerkers ingezet. Zij hebben te maken met de meest complexe problematiek en hebben veel verantwoordelijkheid. Het risico dat er iets misgaat is niet zo groot, maar als het gebeurt, staat de organisatie meteen in de spotlights.

Hoewel de behoefte aan aldus opgeleide mensen duidelijk gevoeld wordt, noemen de respondenten ook onduidelijkheden. Om zich specifiek uit te kunnen laten over (de omvang van) deze behoefte aan hoger opgeleid personeel, hebben zij allereerst vragen over de gepresenteerde samenvatting van het profiel. Deze respondenten menen dat er in potentie zeker mogelijkheden binnen de organisatie zijn. Maar de daadwerkelijke behoefte hangt voor hen samen met de invulling van het profiel en waar de opleiding zich op gaat focussen. Voor de organisaties is het van belang dat de master uitgaat van items die zij belangrijk vinden. Zij hebben daar nu nog onvoldoende zekerheid over. Ten tweede heerst het gevoel dat er in de huidige situatie niet zo veel mogelijkheden zijn om afgestudeerden te belonen. Respondenten voorzien niet dat er een extra niveau bijkomt, bijvoorbeeld hbo+. Binnen het functiegebouw is daar geen ruimte voor.

3.4 Ontwikkelingen in het veld

Het veld is sterk in beweging en dat zal de komende jaren naar verwachting ook zo blijven. Dit maakt het voor de respondenten onmogelijk om in kwantitatieve zin precieze uitspraken te doen over de behoefte aan deze masteropleiding. Wel zijn er verschillende overwegingen waarom een nieuwe master wel of niet een rol van betekenis kan spelen.

Er zijn bijvoorbeeld stelselwijzigingen in de jeugdzorg en de AWBZ, en reorganisaties (gevangeniswezen, Halt). Het ministerie van VWS heeft bezuinigingen aangekondigd. Zo gaat er 500 miljoen bezuinigd worden op de ggz. Dat betekent volgens een van de respondenten dat er heel kritisch gekeken gaat worden naar 'wat levert het op'. Zorgt een master voor een hoger niveau van de hulpverlening, zodat de zorgverzekeraar meer geld beschikbaar stelt? Het is daarmee een heel kostentechnisch verhaal. 'Als je duidelijk kan maken dat het een meerwaarde voor het forensische veld oplevert, doordat het intern inwerken en scholen sneller en minder kan, dan ben je een heel eind.' Volgens een andere respondent is er een toenemende belangstelling van het ministerie voor de forensische psychiatrie, waar je als organisatie 'bij vooraan moet staan'. Certificering en accreditatie worden daarbij steeds belangrijker.

Los hiervan constateren zowel respondenten als koepelorganisaties (met name ggz) dat er de komende jaren een grote uitstroom zal zijn van de beroepsbevolking ten gevolge van de vergrijzing. Ook blijkt het voor sommige organisaties nu al moeilijk te zijn om aan voldoende gekwalificeerd personeel op dit niveau te komen.

Bovendien zijn er inhoudelijke ontwikkelingen, zoals de vertaling van een beveiligingsgerichte setting naar een behandelingsgerichte setting. Er zijn organisaties die verwachten dat ze de komende jaren te maken krijgen met zwaardere problematiek (Halt) of een groei van cliënten waarvan collega-instellingen merken dat ze moeilijk plaatsbaar zijn (Mozaik). Soms is er een duidelijke toename van het aanbod van een bepaalde groep cliënten, zoals voor de SGLVG-behandelcentra. Een andere verwachting is dat instellingen te maken krijgen met een toenemende flexibilisering van het aanbod en nieuwe doelgroepen (Pompekliniek). Er is een tendens dat het eerste contact met hulp steeds vaker vanuit justitie komt in plaats van uit de ggz.

Verder doet de ontwikkeling van extramuralisering (beddenreductie) de vraag naar agogische kwaliteiten toenemen, in plaats van zorgkwaliteiten. Er zullen steeds meer combinaties komen van verpleegkundigen en agogen om de nazorg beter vorm te kunnen geven. Datzelfde geldt voor de ontwikkeling naar meer wijkgerichte zorg. Dat zorgt ook voor een groei in de agogische functies. 'We hebben dat nog niet echt doorgerekend, maar we willen daar wel naar kijken', zegt de respondent van GGZ Nederland.

Wat de implicaties van al deze (op handen zijnde) veranderingen voor de vraag naar de nieuwe masters zijn, is nu nog moeilijk te zeggen. Zo verwacht ook Reclassering Nederland wel meer werk, maar het is onduidelijk of en hoe dit zich zal vertalen in aantallen van de nieuwe masters. Volgens de respondent van GGZ Nederland zijn organisaties in de ggz over het algemeen niet bezig met het aannemen van personeel, maar met de vraag hoe ze personeel kunnen behouden. Ook hierin kan de nieuwe master een rol spelen. Een respondent: 'Mensen houden het bij ons niet lang vol. Dit komt met name omdat kennis ontbreekt... We merken nu dat de maatschappelijk werkers als ze hier aan beginnen niet goed beseffen wat de zwaarte van het vak is. Velen branden dan ook al snel af. Ze zijn onvoldoende stevig om in dit brede complexe veld te werken. De verbanden tussen kennis en emoties zijn onvoldoende getraind. Wat doet het werk met je?'

3.5 De behoefte volgens potentiële studenten

De geïnterviewde potentiële studenten hebben op dit moment een functie met senioriteit. Zij zijn met vallen en opstaan gekomen waar zij nu zijn. Zij hebben het bestaan van een geschikte opleiding gemist. De geïnterviewde potentiële studenten herkennen allen de behoefte aan op dit niveau opgeleide mensen in de sector. Voor het werken in het gedwongen kader is goede scholing volgens de professionals van groot belang gezien de complexiteit van het werk. Een gedegen opleiding is er volgens de professionals nu onvoldoende. De meerwaarde en de behoefte van deze master wordt dan ook (h)erkend. Ze vertelden collega's te hebben die mogelijk geïnteresseerd zijn om de master te gaan

volgen. Echter, op de vraag of de professionals ook zelf deze master zouden gaan volgen, reageerden zij minder enthousiast. Voor sommigen komt deze opleiding te laat.

Het halen van een mastertitel is volgens elk van de professionals belangrijk. Een erkend diploma is, zo denken zij, nodig om binnen een organisatie door te groeien. De master en de daarbij behorende titel geeft professionals (in theorie) meer doorgroeimogelijkheden.

3.6 Samenvatting

Op drie personen na menen alle respondenten dat er in hun organisatie behoefte is aan hbo-master opgeleide professionals. Respondenten konden zich tezamen een groot aantal veelbelovende beroepspraktijken voorstellen. Het veld is erg in beweging en dat zal de komende jaren naar verwachting ook zo blijven. Dit maakt het voor respondenten niet mogelijk om in kwantitatieve zin uitspraken te doen over de behoefte aan deze masteropleiding voor hun eigen organisatie. Diverse ontwikkelingen in het werkveld zullen de specifieke behoefte gaan bepalen, maar dit is te specifiek voor de algemene koers die de nieuwe master volgt. Die algemeenheid maakt het voor respondenten ook moeilijk de toekomstige behoefte te kwantificeren. Er wordt gewezen op een mogelijk probleem: de mogelijkheden voor extra financiële beloning van de afgestudeerden is beperkt. Dit, terwijl de potentiële studenten aangeven de opleiding te zien als onderdeel van mogelijke promoties.

4 *Competenties en kennis*

4.1 *Inleiding*

De respondenten verwoordden in de vorige hoofdstukken een sterke potentiële behoefte aan afgestudeerden van een hbo-master *Werken in een gedwongen kader*. Het is hier de vraag over welke competenties en kennis deze personen zullen moeten beschikken en wat het bijbehorende beeld dan is van de functie die de afstudeerders uitoefenen.

4.2 *Belangrijkste competenties*

In de door de Hogeschool gemaakte samenvatting van het profiel zijn een viertal competenties omschreven. Aan de respondenten is gevraagd aan te geven of zij deze competenties belangrijk vinden. Het expert zijn in het vak wordt het belangrijkste gevonden, gevolgd door rolmodel voor teamgenoten.

Experts in hun vak, die als senior de meest complexe zaken aanpakken

Bijna alle respondenten vinden de competentie 'expert zijn' belangrijk. Vanuit het werk is het heel belangrijk om mensen op een seniorniveau te hebben, want 'de problematiek wordt steeds heftiger'. In een positie als senior krijgt de medewerker bijvoorbeeld complexere zaken, de zaken die niet iedereen kan doen. Nu doen mensen die gespecialiseerde trainingen hebben gevolgd en veel werkervaring hebben opgedaan, de ingewikkelde zaken. In de toekomst kunnen de afgestudeerde masters die zaken ook doen. Ook is het belangrijk dat iemand, in de veelheid van problemen die niet allemaal tegelijk zijn aan te pakken, in staat is op een beredeneerde manier te prioriteren.

Rolmodel en mentor of (werk)begeleider zijn voor teamgenoten

Rolmodel of mentor zijn, of (werk)begeleider, is een belangrijke competentie voor de meeste respondenten. Er zijn ook uitzonderingen, zoals bij WSG waar de gedragswetenschappers deze taak hebben. Iemand die rolmodel of begeleider is voor zijn teamgenoten zet zichzelf in als instrument; coachende vaardigheden zijn daarbij erg belangrijk.

Early adapters bij noodzakelijke vernieuwing

Sommige respondenten vinden het zijn van een 'early adapter' een belangrijke competentie. De meesten echter zien dit wel als een belangrijk onderwerp, maar niet specifiek voor deze functie. Een hang naar vernieuwing, naar innovatie, kan een belangrijke bijdrage leveren om dit zware werk vol te houden.

Een stevige sparringpartner die het professionele perspectief helder kan verwoorden bij het lijnmanagement

Het belang van deze competentie hangt voor de respondenten te veel af van de aard van de organisatie en de plek in de organisatie die de respondenten voor zich zien, om dit in het algemeen belangrijk te vinden.

De respondenten is ook gevraagd zelf relevante competenties te noemen. Er werden veel aandachtspunten benoemd, zonder dat het per se competenties zijn. Ze ondersteunen het beeld van een uitvoerder die expert is en rolmodel en daarmee te allen tijden boven de partijen en situaties weet te staan. De volgende punten worden benoemd.

- Generalist.
- Juiste houding passend bij het werk in dit speciale werkveld (bijvoorbeeld duidelijke mening, integer).
- Afstand kunnen nemen/abstractie/professionaliteit ook tijdens hectiek/helikopterview.
- Zelfkennis, vermogen tot zelfreflectie.
- Kunnen acteren in complexe netwerksituaties.
- Kunnen schakelen tussen behandelaar en werkvloer.
- Crisissituaties managen (snelle analyse, stressbestendig, adequaat handelen).
- Handelen vanuit een visie.
- Teamgenoten coachen, scherp houden en aanspreken.
- Goed schrijven.

4.3 Gewenste kennis

In de gewenste kennis komen meer dan voorheen accentverschillen naar boven tussen intramurale, transmurale en extramurale contexten. Toch valt ook hier de behoefte op aan senioren die boven de stof staan om moeilijke gevallen en situaties gecontroleerd het hoofd te bieden. Respondenten noemen de volgende onderwerpen als belangrijke ingrediënten voor de opleiding:

- Methodieken kennen, beheersen en overdragen.
- Doortimmerde kennis verwerven over dwang en drang.
- Kennis over recht.
- Kennis over systemen (gezin & instelling) en processen.
- Kennis van leefgebieden/domeinen.

- Kennis van 'normale' en van 'afwijkende' ontwikkeling/gedrag.
- Kennis over de zorg.
- Psychopathologie.
- Kennis over methodes voor coaching van collega's.
- Coaching & ontwikkeling van eigen persoon.
- Reflectievermogen (hulpvraag achter gedrag).
- Reflectie op eigen gedrag.
- Het fenomeen van wederzijdse beïnvloeding groepsprocessen-teamprocessen kunnen gebruiken.
- Bewustzijn van incidenten en kennis over hoe daarmee te handelen.
- Bewustzijn van krachtenveld en van macht.
- Kennis van fenomeen afstand - nabijheid.
- Kunnen omgaan met macht.
- Strategisch/overstijgend kunnen denken.
- Risicotaxatie.
- Kunnen handelen in stressvolle situaties/onder druk.

4.4 *Mogelijke functies*

De respondenten benoemen vele beroepsmogelijkheden binnen de eigen organisaties. Ze geven voorbeelden die - ondanks dat ze op dit moment niet allemaal in het functiehuis zijn - passen in het beeld dat hierboven is ontstaan: uitvoerende senioren plus. De volgende functies worden genoemd:

- Functies binnen het gehele primaire proces om het detentieklimaat meer aandacht te geven. Binnen alle sectoren, ook bijvoorbeeld arbeid. Zeker als casemanager (PI/VRIS).
- Seniorfuncties zowel binnen de afdeling reclassering als binnen de zorglijn forensisch (Maliebaan).
- De 'gewone' hbo-functies, er is geen hbo+ functie (BJZ).
- Casemanager of meer in een ambulante functie waar iemand solistisch werk heeft met meer verantwoordelijkheid en er meer alleen voor staat (Wier).
- Een of twee seniors+ in alle teams die je ook meer verantwoordelijk maakt voor het totale klimaat (Wier).
- In de kliniek binnen de forensische tak. Als echte senior, direct onder de manager (Groot Batelaar).
- Regiomanager, de enige functie waarvoor je hbo+ opgeleid moet zijn (Nidos).
- Mentor/begeleider van een team (Raad).
- Senior trajectbegeleider (ISD).
- Senior in de 24-uurs zorg (Altrecht).
- Gezinscoach (gemeente).

- Medewerker research en development (Halt).
- Senior reclasseringswerker (jeugdreclassering).
- Teamcoach en eindverantwoordelijke (JJl).
- Werkbegeleider voor het team (reclassering en jeugdbescherming LdH).
- Achterwacht 24-uurs zorg die structureel een rol in en voor het team vervult (Pompekliniek).
- Werkbegeleider en reclasseringswerker die tbs-taakspecialist is (RN).
- Zorgcoördinator (Mozaik).
- Verbindende schakel als het gaat om diagnostiek en voorlichtingsrapportage. Dat is specialistenwerk en ingewikkeld (SVG).
- Senior die teams coacht, intervisie geeft, de kwaliteit van het werk omhoog brengt en diepgang aanbrengt in meer complexe zaken (William Schrikker).

4.5 *Aanvullend vanuit de potentiële studenten*

De professionals zijn elk afzonderlijk enthousiast over het geschetste profiel van de senior forensisch sociale professional. Het profiel wordt omschreven als duidelijk, mooi, pittig en/of helder. De verschillende aspecten die in het profiel naar voren komen, bijvoorbeeld het ketenbreed kijken, de aandacht voor dynamiek binnen het gedwongen kader en de brede en diepgaande kennis van onder meer het forensische, worden als waardevol gezien. Deze samenvatting van het profiel maakt duidelijk hoe ingewikkeld dit werk is. Een van de professionals wijst erop dat het volgende stukje uit het profiel daarbij de kern is: *Besluiten, adviezen en interventies van deze professionals kunnen diep ingrijpen in het leven van mensen en ook kleine inschattingsfouten kunnen tot grote gevolgen leiden. Incidenten met kinderen onder toezicht van jeugdzorg, met tbs-patiënten tijdens verlof of met burgers onder toezicht van de reclassering maken dit duidelijk.* Ook het feit dat er in het profiel vanuit wordt gegaan dat de student al over werkervaring beschikt, is voor de professionals van essentieel belang. Het profiel roept bij de professionals het beeld op van iemand met een ‘helikopterview’, die boven het team uitstijgt, iemand die tussen het team en het management staat en/of een aanwinst is voor de organisatie. Een enkeling vindt dat het profiel precies de eigen functie beschrijft.

We hebben de zes professionals ook gevraagd in welke onderwerpen zij zich zelf graag nog verder zouden willen ontwikkelen en welke thema’s zij zouden willen terugzien in de master. De volgende onderwerpen zijn genoemd:

- Zelfreflectie.
- Opstellen beleids- en projectplannen.
- Psychopathologie.
- Coaching.
- Ketensamenwerking.

- Methoden/methodische onderbouwing.
- Ontwikkelen eigen sensitiviteit.
- Mate-Crimi.

4.6 *Samenvatting*

De behoefte aan afgestudeerden van de hbo-master *Werken in een gedwongen* kader blijkt vooral te bestaan uit een behoefte aan senioren plus. Afhankelijk van de organisatie is de functienaam en kennis anders, maar de senior is de zekere factor. De afgestudeerden zijn niet alleen experts in de uitoefening van hun vak, zij zijn ook rolmodel voor collega's en helpen anderen. Vooral de potentiële studenten gaan daarbij verder en noemen ook managementtaken.

5 *Ideeën over de opzet van de opleiding*

5.1 *Inleiding*

We hebben de respondenten van de organisaties expliciet gevraagd naar de aantallen medewerkers die binnen de organisatie in aanmerking zouden komen de master *Werken in een gedwongen kader* te volgen. Ook hebben we gevraagd mee te denken met de opzet van en eisen aan de opleiding. We vroegen hetzelfde aan de zes potentiële studenten.

5.2 *Aantal potentiële studenten*

De meeste geïnterviewden denken dat er een markt is voor deze master. Tegelijkertijd vinden zij het heel moeilijk om iets concreets te zeggen over hoeveel mensen zij mogelijk naar deze nieuwe opleiding zouden sturen. Per organisatie/onderdeel zou het niet om erg veel mensen tegelijk gaan, het betreft toch vooral maatwerk. Gezien het aantal organisaties gaat het in potentie toch om meerdere tientallen studenten per jaar.

5.3 *Opzet master vanuit de organisaties gezien*

De belangrijkste reden dat mensen de opleiding enthousiast begroeten, is dat een dergelijke opleiding op dit niveau nog niet bestaat. In het al bestaande onderwijs, zoals de opleiding SPH, is er veel te weinig aandacht voor kennis die relevant is voor dit werkkterrein. Verder vinden veel respondenten de al bestaande opleidingen heel praktijkgericht, te veel op de uitvoering en te weinig verdiepend.

Toch is tegelijkertijd de belangrijkste vraag die regelmatig werd gesteld of deze master een duidelijke meerwaarde gaat bieden ten opzichte van andere masteropleidingen of van de opleidingen die organisaties in eigen beheer hebben, die intern georganiseerd worden of worden ingekocht bij bijvoorbeeld het RINO. De HU zal beter moeten kijken naar wat de overeenkomsten, maar ook naar wat de verschillen in de doelgroepen van de verschillende organisaties zijn. Dat geldt zowel voor de volwassenen als de jeugdigen.

De vraag leeft ook of er wel voldoende aandacht in de master is voor de specifieke doelgroepen van de organisaties waar de respondenten werkzaam zijn. Het is een voorwaarde dat het geleerde rechtstreeks naar de praktijk in de organisatie kan worden overgezet. Het huidige voorgelegde profiel geeft op deze vragen geen duidelijk antwoord.

Benadrukt wordt dat de opleiding zich niet alleen moet richten op werken in een gedwongen kader, maar ook op het veld van de zorg daaromheen. Het is toch de bedoeling om mensen na verloop van tijd uit het gedwongen kader te krijgen, dus medewerkers moeten heel goed thuis zijn op de raakvlakken met de zorg. De respondenten wijzen erop dat het zinloos is om mensen alleen op te leiden voor het werken in een gedwongen kader. Het is ook belangrijk dat ze kunnen werken op de verschillende grensgebieden van dat gedwongen kader. Hoe krijg je iemand op een gecoördineerde wijze weer uit dat gedwongen kader?

Als belangrijke praktische zaken en overwegingen worden genoemd:

- Duur van afwezigheid op de werkvloer: deeltijdopleiding.
- Duur van de opleiding: maximaal 2 jaar.
- Kosten van de opleiding: niet gesubsidieerde variant heeft geen toekomst.
- Werkervaring van de deelnemers is essentieel: minimaal 3 jaar relevante ervaring.
- Toelatingsgesprek noodzakelijk: er moet voldoende motivatie en kans op slagen aanwezig zijn.
- Maatwerk: De opleiding moet naast een algemeen geldend programma tegelijkertijd maatwerk bieden, dat ook toegespitst is op een specifieke doelgroep.

5.4 Opzet master vanuit de potentiële studenten gezien

Voor het slagen van de masteropleiding noemen de studenten vaak dezelfde zaken als de organisaties. Ook hier is het de vraag op welke wijze de master nou precies uniek is ten opzichte van andere hbo-opleidingen en wordt er aandacht gevraagd voor de relatie met de zorgsetting. Aanvullende opmerkingen zijn dat het profiel meer aandacht moet besteden aan methoden en juist niet te veel aandacht aan management zal moeten besteden.

De volgende randvoorwaarden zijn door de professionals genoemd:

- Facilitering door werkgever in geld en tijd: kosten (grotendeels) vergoed door werkgever en deel studie in werktijd uitvoeren.
- Studielast: 1 dag eigen tijd, 1 dag onder werktijd.
- Concrete functie beschikbaar na afronding.
- Maatwerktrajecten in de opleiding op basis van evc's.
- Bereikbaarheid opleiding.
- Opleiding moet goed in elkaar zitten; gedegen programma.

- Goede docenten met praktijk ervaring noodzakelijk.
- Studenten met werkervaring (variërend van minimaal 2-5 jaar).
- Instellen toelatingscommissie.
- Goede toetsingsmomenten via tentamens.

5.5 *Samenvatting*

De meeste geïnterviewden denken dat er een markt is voor de master *Werken in een gedwongen kader*. Het zal kunnen gaan om enkele tientallen per jaar. Het beeld zal helderder worden als de HU de meerwaarde van de master concreter maakt voor de potentiële studenten en individuele organisaties, ook ten opzichte van andere opleidingen. Er wordt gewaarschuwd voor de grenzen van de opleiding: het gaat er uiteindelijk om juist uit een gedwongen kader te komen. Er zijn enkele heldere uitgangspunten betreffende kosten, tijd en doelgroep benoemd door zowel organisaties als potentiële studenten.

6 *Conclusies*

In deze studie verkenden we de beroepsmogelijkheden voor toekomstige afgestudeerden van de masteropleiding *Werken in een gedwongen kader*. De Hogeschool Utrecht is voornemens een dergelijke opleiding te beginnen. De opleiding heeft betrekking op sociale en pedagogische professionals die werken binnen een justitieel kader van gedwongen hulpverlening.

In het onderzoek staan de verwachtingen en inschattingen centraal van personen uit beroepspraktijken waar de nieuwe masters verwacht worden te zullen gaan werken. We hebben 26 respondenten, werkzaam op management- of P&O-functies, in de gehele breedte van het werkveld gesproken. We hebben ook zes in het werkveld ervaren professionals geïnterviewd die potentiële studenten van de nieuwe opleiding zouden kunnen zijn.

De algemene conclusies zijn:

- Ruim negentig procent van de respondenten meent dat er behoefte is aan hbo-master opgeleide professionals Werken in een gedwongen kader.
- Respondenten konden zich tezamen een groot aantal beroepspraktijken voorstellen met mogelijkheden voor een functie.
- Het is voor respondenten om verschillende redenen niet mogelijk in kwantitatieve zin uitspraken te doen over de (toekomstige) behoefte aan deze masteropleiding voor de eigen organisatie.
- De behoefte aan afgestudeerden van de hbo-master Werken in een gedwongen kader blijkt vanuit de organisatie een behoefte aan senioren plus. Afhankelijk van de organisatie is de functienaam en kennis verschillend, maar de senior plus is de constante factor. De afgestudeerden zijn niet alleen experts in de uitoefening van hun vak, zij zijn ook rolmodel voor collega's en helpen anderen.
- De potentiële studenten gaan een stap verder dan senior plus in de richting van managementtaken.
- De meeste geïnterviewden denken dat er een markt is voor de master Werken in een *gedwongen kader*, maar het beeld kan helderder worden. De Hogeschool Utrecht zal de meerwaarde van de master concreter moeten maken voor potentiële studenten en individuele organisaties. In dit rapport worden veel ingrediënten hiervoor benoemd.

Bijlage 1 Samenvatting Profiel

Sociale professionals in het forensische domein werken met burgers waarbij de problematiek en/of de veiligheidsrisico's zodanig zijn geëscaleerd dat de staat gerechtigd is in te grijpen. Het werk in dit professionele domein vereist stevige en specifieke professionaliteit, maar het terrein is tegelijkertijd zeer breed. Het justitiële kader kan zowel strafrechtelijk als civielrechtelijk zijn, de doelgroep kan zowel volwassen als minderjarig zijn, de werkzaamheden bestaan uit zorg, toezicht, of werken in de leefgroep en vinden plaats in ambulante, transmurale - en intramurale contexten. Besluiten, adviezen en interventies van deze professionals kunnen diep ingrijpen in het leven van mensen en ook kleine inschattingfouten kunnen tot grote gevolgen leiden. Incidenten met kinderen onder toezicht van jeugdzorg, met tbs-patiënten tijdens verlof of met burgers onder toezicht van de reclassering maken dit duidelijk. De kwaliteit en effectiviteit van het werk van deze professionals kan daarom op grote publieke - en politieke aandacht rekenen. De noodzaak van goed opgeleide professionals in dit veld is groot. Niettemin leidt het hoger onderwijs nog maar sinds enkele jaren expliciet op voor dit veld, allereerst in de minor 'werken in gedwongen kader' (WIGK) die momenteel op bijna alle hogescholen in Nederland wordt uitgevoerd. Uit het veld horen wij signalen dat deze minor weliswaar een belangrijke eerste stap is, maar dat het vooral 'smaakt naar meer'. Er bestaat behoefte aan een groep professionals met niet alleen een gedegen werkervaring, maar met daarnaast diepgaande en brede kennis, een groot innovatie vermogen en handelingscompetentie op een hoog niveau. Experts in hun vak, die als senior de meest complexe zaken aanpakken, rolmodel en mentor of (werk)begeleider zijn voor hun teamgenoten, early adapters bij noodzakelijke vernieuwing en een stevige sparringpartner die het professionele perspectief helder kan verwoorden bij het lijnmanagement. De senior professional van masterniveau die wij voor ogen hebben kan aan deze vraag voldoen.

Naar aanleiding van de gesignaleerde vraag naar deze professionals in het veld vond op 15 april jl. bij Hogeschool Utrecht een expertmeeting plaats met 18 vertegenwoordigers van de gehele justitieketen, waaronder forensisch psychiatrische zorg, penitentiaire inrichtingen, justitiële jeugdinrichtingen, jeugdreclassering en -bescherming, kinderbescherming en reclassering. Deze bijeenkomst leidde tot de conclusie dat de senior sociale professional in het forensische domein voorlopig als volgt kan worden getypeerd:

De SFSP is op grond van kennis, ervaring en opleiding een professionele expert in zijn vak. Hij ervaart in de complexiteit van de uitvoerende werkzaamheden voldoende uitdaging en binnen en buiten de organisatie voldoende erkenning en waardering om enthousiast en betrokken te blijven bij zijn werk. Binnen zijn team vervult hij een initiërende en stimulerende rol waardoor hij het functioneren van het gehele team naar een hoger niveau weet te tillen. Voor het management is hij een serieuze gesprekspartner, een gewaardeerde adviseur en ook een bruggenbouwer tussen managers en professionals. De SFSP functioneert in zijn denken en doen ook over de grenzen van de eigen organisatie heen, denkt en handelt doelgericht en ketenbreed. Hij overziet de grote lijnen, ook de dynamiek daarbinnen, en weet zijn inzicht en ervaring te vertalen naar concrete mogelijkheden tot verdere professionalisering en versterking van het vakmanschap van zichzelf en van zijn of haar collega's.

Bijlage 2 Respondenten organisaties

Organisatie

1. SVG

2. Reclassering Leger des Heils

3. Kairos, polikliniek van de Pompestichting

4. Pompestichting, Pompekliniek: forensisch psychiatrische kliniek voor de klinische behandelclusters

5. Halt

6. Stichting Mozaik, intermediair zorgaanbieder voor moeilijk plaatsbare ggz-cliënten in de regio Rijnmond

7. Gemeente Amsterdam

8. Reclassering Nederland

9. JJI

10. VRIS

11. De Waag, het grootste centrum voor ambulante forensische psychiatrie in Nederland

12. Leger des Heils

13. Raad voor de Kinderbescherming

14. PI Overamstel

15. Bureau Jeugdzorg Utrecht

16. Centrum Maliebaan Utrecht

17. Dichterbij, forensische kliniek gehandicaptenzorg

18. Altrecht

19. ISD

20. Altrecht, Wier (doelgroep: patiënten met een lichte verstandelijke handicap en gedrags- en psychiatrische stoornis in een gedwongen kader)

21. Coa

22. GGZ Nederland

23. Piet Roorda Kliniek

24. William Schrikker Groep

25. Nidos

26. Bureau Jeugdzorg Utrecht, Jeugdreclassering

Functie

hoofd bedrijfsvoering SVG)

Afdeling Organisatie en Opleiding/betrokken bij het opleidingshuis van de 3RO's
Clustermanager van de ambulante tak van de Pompestichting)

Clustermanager in de kliniek

Beleidsadviseur die zich bezighoudt met professionalisering van de Halt-medewerker

Directeur

Coördinator Risicogezinnen - risicojongeren Stadsdeel Oost

Onderwijskundige

Pedagogisch directeur

Plaatsvervangend vestigingsdirecteur binnen de Esserheem van PI Veenhuizen, een locatie aangewezen als specifiek bedoeld voor de opname van zogenaamde VRIS

Hoofdopleider RINO post-hbo opleiding forensische psychiatrie en behandelaar

Zorgmanager Groot Baetelaer (een setting waar voornamelijk forensische zorg wordt geleverd)

Adviseur P&O Beleid met aandachtsgebied Leren en Ontwikkelen

Coördinator opleidingen

Hoofd Studiecentrum

Unitmanager

Beroepspraktijkvorming adviseur praktijkopleiding

Senior adviseur P&O van Altrecht Aventurijn

ISD-manager PI Vught

Teammanager Wier

P&O-adviseur van de directie opvang

Beleidsadviseur afdeling Financiering en Arbeidszaken

Hoofd bedrijfsvoering en manager van één van de locaties

Manager inhoud

Gedragswetenschapper

Teamleider jeugdreclassering (via Studiecentrum)

Bijlage 3 Potentiële studenten

Organisatie	Functie
Reclasseringsinstelling	Beleidsmedewerker
JJI	Manager/teamleider
DJI	Teamleider
Instelling voor verslavingszorg	Casemanager
Reclasseringsinstelling	Reclasseringswerker
Instelling voor verslavingszorg	Senior reclasseringswerker

De zes senioren zijn professionals in de leeftijd van 28 tot 57 jaar. De professionals zijn werkzaam als beleidsmedewerker, (senior) reclasseringswerker, unitmanager bij een Justitiële Jeugdinstelling, hoofd nazorggroep van een Penitentiaire Inrichting en casemanager.

Hoewel de functies en daarmee ook de werkzaamheden van de professionals onderling sterk verschillen, worden deze overeenkomstig gekenmerkt door een zekere senioriteit. Het merendeel van de professionals heeft (in meer of mindere mate) leidinggevende taken en ieder is een aanspreekpunt voor collega's. Zij hebben in hun werkzaamheden doorgaans te maken met verschillende niveaus binnen de organisatie, zowel het uitvoerende niveau als managementniveau.

Het hebben van cliëntcontacten behoort, met uitzondering van de beleidsmedewerker, tevens tot hun dagelijkse werkzaamheden. De cliëntengroep wordt omschreven als complex tot zeer complex, waarbij dikwijls sprake is van dubbel diagnoseproblematiek. Er wordt door een aantal professionals opgemerkt dat het hebben van cliëntcontacten gezien de leidinggevende taken wel minder is geworden dan voorheen.

Naast samenwerking met collega's binnen de eigen organisatie, is samenwerking met ketenpartners ook van groot belang bij hun taak uitvoering. Als professionals weten zij ketenpartners goed te vinden en kunnen zich binnen de keten goed manoeuvreren. Alleen bij de professional werkzaam bij de justitiële jeugdinstelling is de samenwerking met ketenpartners niet of nauwelijks aan de orde.

De opleidingsachtergrond van de professionals is verschillend. Een van de professionals is wo-opgeleid als pedagogische wetenschapper. De andere professionals hebben een hbo-opleiding verpleegkunde, maatschappelijk werk of SPH gevolgd. Daarnaast hebben zij zich door de jaren heen laten bijscholen door het volgen van een post-hbo opleiding, vervolgopleiding of diverse modules,

cursussen of trainingen. Bijvoorbeeld op het gebied van psychopathologie, management of motiverende gespreksvoering.

Opvallend is dat de professionals gedurende hun loopbaan in verschillende disciplines, al dan niet binnen het gedwongen kader, hebben gewerkt. Bijvoorbeeld intramuraal en daarna ambulante of eerst bij de Raad van de Kinderbescherming en vervolgens bij de reclassering. Zij begonnen meestal hun carrière onderaan de spreekwoordelijke ladder, bijvoorbeeld als groepswerker, en werkten zich door de jaren heen 'naar boven'.

Naar eigen zeggen hebben zij hun senioriteit niet zozeer verkregen door opleiding, maar door vallen en opstaan in de praktijk. Zij zijn door schade en schande wijs geworden en de praktijk heeft hen gevormd. Juist deze werkervaring, vaak op meerdere posities binnen het werkveld, wordt als essentieel gezien om goed te kunnen werken met de complexe doelgroep binnen het gedwongen kader. Vooral deze werkervaring draagt bij aan de senioriteit die zij hebben binnen hun organisatie en hun team.

Bijlage 4 Informatie in het onderzoek betrokken beroepspraktijken

Reclassering Nederland

Reclassering Nederland (RN) wil actief bijdragen aan de veiligheid van de samenleving door het voorkomen van criminaliteit en het terugdringen van recidive. Een gedwongen kader en de combinatie van begeleiding en controle kenmerken de aanpak. RN werkt met daders en verdachten. Als enige in de strafrechtketen heeft zij van begin (aanhouding) tot eind (terugkeer in de maatschappij) zicht op en contact met daders en verdachten.

Medewerkers van Reclassering Nederland hebben diverse taken. Zij geven advies, bijvoorbeeld aan rechters en officieren van Justitie. Dit advies geven zij vaak door het afnemen van het diagnose-instrument RISC bij de verdachte/dader. RN begeleidt, houdt toezicht en ziet toe op de uitvoering van werkstraffen. Verder geven medewerkers trainingen aan justitiabelen om hun gedrag te beïnvloeden. Ook wil RN een rol spelen bij de terugkeer in de samenleving. Daarin ondersteunt zij gemeenten, met bijvoorbeeld nazorg van terugkerende ex-gedetineerden, overlastgevende jongeren, of de aanpak van huiselijk geweld.

Reclassering Nederland organiseerde de afgelopen jaren het leerwerktraject 'opleiden en werken voor gedwongen kader' in samenwerking met Avans Hogeschool. In 2011 kan zij dit traject niet aanbieden.

RN bestaat uit 10 regio's en 64 units. Binnen de organisatie werken bijna 1900 mensen.

SVG

De Stichting Verslavingsreclassering GGZ (SVG) is een netwerkorganisatie bestaande uit een stafbureau en elf verslavingszorginstellingen met een reclasseringserkenning. SVG is een belangrijke partner voor Justitie, gemeenten en maatschappelijke organisaties in het begeleiden van (ex-) gedetineerden tijdens en na hun straf.

Het stafbureau van de SVG ontwikkelt beleid en behartigt de belangen van haar lidinstellingen. De verslavingszorginstellingen begeleiden verslaafden die een strafbaar feit hebben gepleegd of hiervan worden verdacht. Het draait daarbij om reclasseren met zorg. Reclasseringswerkers moeten kennis van reclassering en verslaving kunnen combineren.

Door vroegtijdig contact, advisering aan Openbaar Ministerie en Rechterlijke Macht, intensieve reclasseringsbegeleiding en adequate nazorg.

Reclasseringswerkers van de SVG voeren de volgende taken uit:

- Vroeghulp.
- Diagnose en advies.
- Toezicht en begeleiding.
- Uitvoeren van sancties (waaronder taakstraffen).
- Het uitvoeren van gedragsinterventies.
- Verkeersveiligheid.

Twee van de beleidsprogramma's van de SVG zijn 'Vernieuwing Forensische Zorg' en 'Sluitende Aanpak Nazorg'.

Jeugdzorg en Reclassering Leger des Heils

Het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering (LJ&R) biedt professionele hulp aan jongeren, volwassenen en gezinnen die met justitie in aanraking zijn gekomen of dreigen te komen. Dit doet de organisatie in heel Nederland. Medewerkers doen dat met een netwerk van zorg in de vorm van (jeugd) reclassering, opvoed- en gezinsondersteuning, pleegzorg, jeugdbescherming, gedragstrainingen en resocialisatie en nazorg. Zij bieden diagnose, advies, begeleiding en toezicht, training, behandeling en nazorg en richten zich daarbij vooral op mensen die tussen wal en schip vallen of dreigen te vallen: 'zorgmijders', 'draaideur-criminelen', jongeren of volwassenen met onder andere psychische of psychiatrische problemen.

Als kader voor het werk staat 'onder dwang en drang' centraal, LJ&R werkt binnen een justitieel kader, maar zal daarbij wel bruggen slaan. LJ&R wil ten behoeve van de cliënt een verbindende schakel zijn tussen justitie en zorg. Bij Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering werken ruim 550 medewerkers. Daarnaast werkt de organisatie samen met de werkeenheid van Stichting Leger des Heils Welzijns- en gezondheidszorg (ruim 4000 medewerkers en 187 vestigingen door heel Nederland).

De Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg

De Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg is een landelijk werkende christelijke organisatie die materiële en immateriële hulp verleent aan mensen die een beroep doen op de 230 vestigingen van de Stichting. De Stichting is actief op het gebied van de Maatschappelijke Opvang, Gezondheids- en ouderenzorg, Jeugdbescherming, Jeugdhulpverlening, Reclassering, Preventie en maatschappelijk herstel en Verslavingszorg. Bij de Stichting werken 4.600 medewerkers en circa 800 vrijwilligers die jaarlijks professioneel, energiek en pragmatische hulp verlenen aan ruim 35.000 mannen, vrouwen en

kinderen. Dit gebeurt vanuit een christelijke motivatie waarin rechtvaardigheid, gerechtigheid en solidariteit centrale waarden zijn. Één van de vestigingen is Groot Batelaar.

Groot Batelaar

Groot Batelaar biedt forensische ggz aan jeugd en volwassenen die vanuit overwegend psychiatrische problematiek met justitie in aanraking zijn gekomen of dreigen te komen. De cliënten (mannen, vrouwen, jongens en meisjes in de leeftijdsgroep tussen 12 en 40 jaar) kiezen vrijwillig voor behandeling binnen een justitieel kader. Zij grijpen de kans om uit de 'gevangenis' van hun verleden te stappen. De ruim 130 medewerkers van Groot Batelaar helpen hen daarbij.

Groot Batelaar biedt klinische, poliklinische- en deeltijdbehandeling aan in onderlinge samenhang. Het Trainingshuis van Groot Batelaar biedt woon- en werktraining en ondersteunende behandeling aan de doelgroep. De doelgroep bestaat uit cliënten vanuit de Kliniek van Groot Batelaar, de Maatschappelijke Opvang en/of andere afdelingen van CWZW Gelderland. Voor deze cliënten is de stap vanuit de 24 uren behandeling van de kliniek naar meer zelfstandig wonen te groot. Een tussenstap met het accent op woon- en werkvaardigheden, door middel van een minder intensieve behandeling, is voor hen noodzakelijk om de stap naar meer zelfstandig wonen (kan ook RIBW zijn) te maken.

Bureau Jeugdzorg

Bureau Jeugdzorg is de centrale toegang tot de geïndiceerde jeugdzorg. Bureau Jeugdzorg helpt kinderen, jongeren en ouders bij vragen en problemen rond opgroeien en opvoeden. Het geeft aandacht waar het nodig is, ondersteunt waar het kan, beschermt en houdt toezicht waar het moet. De medewerkers stellen bij elk verzoek om hulp vast welke zorg nodig is en verwijzen wanneer nodig door.

De wettelijke taken van Bureau Jeugdzorg zijn:

- Indicatiestelling.
- Uitvoering van de taken van het Advies- en Meldpunt Kinder mishandeling.
- Uitvoering van jeugdbeschermingsmaatregelen (voogdij, gezinsvoogdij).
- Jeugdreclassering.

Er zijn vijftien Bureaus Jeugdzorg in Nederland. Één in elke provincie, en één in elk van de drie grote steden en het gebied eromheen. Al deze Bureaus Jeugdzorg hebben meerdere kantoren in de hele regio.

Jeugdreclassering

De jeugdreclassering begeleidt jeugdigen tussen 12 en 18 jaar, die met de politie in aanraking zijn gekomen en een proces verbaal hebben gekregen, bijvoorbeeld bij diefstal, geweldsdelicten of vernielingen. De begeleider bespreekt de situatie door met de jongere en diens ouders. Als dat nodig is zal hij ook met andere personen gesprekken voeren, bijvoorbeeld met een leraar van school of met de wijkagent. Voor elke jeugdige wordt een op maat gesneden begeleidingsplan gemaakt met als belangrijkste doel te voorkomen dat de hij opnieuw strafbare feiten pleegt. Tijdens de uitvoering van dit plan voert de begeleider regelmatig gesprekken met betrokkenen. Hij zal de jongere helpen bij het vinden van opleiding of werk, bij het regelen van financiële aangelegenheden of het regelen van behandeling.

Naast deze algemene jeugdreclassering bestaan er nog twee andere methoden binnen de Jeugdreclassering:

- ITB Harde Kern: een intensief begeleidingstraject voor jongeren met een structureel delictgedrag.
- ITB CRIEM: Methode voor de uitvoering van ITB CRIEM (Criminaliteit in Relatie tot Integratie van Etnische Minderheden): een individueel begeleidingstraject voor allochtone jongeren.

Een aantal organisaties voert jeugdreclassering uit, waaronder Bureau Jeugdzorg en de William Schrikker Groep. Bij de William Schrikker Groep werken ongeveer 100 medewerkers binnen het onderdeel Jeugdreclassering. Bij BJZ zijn is dat een veelvoud daarvan.

William Schrikker Groep (kinderen met een beperking)

De William Schrikker Groep is een landelijk werkende instelling voor jeugdbescherming, jeugdreclassering en pleegzorg. De William Schrikker Groep wordt ingeschakeld als de kinderrechter een beschermende maatregel uitspreekt over een kind met een beperking (of een kind van ouders met een beperking). De organisatie richt zich op kinderen met een beperking of chronische ziekte, maar ook op kinderen van ouders met een beperking. Wanneer in de thuissituatie ernstige opvoedingsproblemen ontstaan bieden medewerkers van De William Schrikker Groep hulp, advies en ondersteuning.

De William Schrikker Groep telt circa 1000 medewerkers en bestaat uit vijf zelfstandig opererende onderdelen: Jeugdbescherming, Jeugdreclassering, Pleegzorg, Expertisecentrum en Servicecentrum. De Jeugdbescherming is het grootste onderdeel; daar werken ruim 600 medewerkers. De andere onderdelen bestaan uit circa 100 medewerkers (het Expertisecentrum uit 15 medewerkers). Daarnaast is er William Schrikker Zorg & Wonen, een zelfstandig onderdeel van

de William Schrikker Groep. Dit onderdeel biedt kinderen die, vanwege hun beperking AWBZ zorg nodig hebben, een thuis in de vorm van een gezinshuis. Een gezinshuis is een kleinschalige woonvorm waar twee tot vier kinderen verblijven. Deze kinderen worden verzorgd en opgevoed door gezinshuisouders.

Raad voor de Kinderbescherming

De Raad voor de Kinderbescherming - een onderdeel van het ministerie van Veiligheid en Justitie - komt op voor kinderen van wie de ontwikkeling en opvoeding worden bedreigd. De Raad biedt geen directe hulpverlening, maar doet onderzoek, geeft advies en kan maatregelen of sancties voorstellen. De Raad werkt nauw samen met andere instanties.

De kerntaken van de Raad liggen op het terrein van bescherming, gezag en omgang na scheiding, straf en afstand, screening, adoptie en afstammingsvragen (ASAA).

Medewerkers van de Raad kunnen ingezet worden in drie hoofdprocessen, namelijk:

1. Uitvoering: casuïstiek en de inhoudelijke behandeling van dossiers.
2. Staf: werkzaamheden op het gebied van bestuur, beheer, bedrijfsvoering en beleid.
3. Management: het leidinggeven aan medewerkers en het aansturen van werkprocessen.

De zes functies die het meest voorkomen zijn: de raadsonderzoeker, coördinator taakstraffen, gedragsdeskundige, teamleider, administratief medewerker en juridisch deskundige

Bij de Raad werken ongeveer 2600 mensen verspreid over een Landelijk Bureau in Utrecht en 22 locaties in het hele land. De Raad streeft als organisatie naar diversiteit (leeftijd, geslacht en afkomst) in de samenstelling van het personeel.

Bij de Raad voor de Kinderbescherming bestaat ruimte en aandacht voor het ontwikkelen van de medewerkers. Hiervoor kunnen medewerkers gebruikmaken van een intern en een extern opleidingsaanbod.

Halt

Halt is binnen de integrale keten van jeugd en veiligheid de innovatieve expert die door middel van preventie en repressie een bijdrage levert aan het terugdringen van veelvoorkomende jeugdcriminaliteit. Halt staat letterlijk voor 'Het ALternatief'. Jongeren krijgen de mogelijkheid om recht te zetten wat zij fout deden, zonder dat zij hierbij in aanraking komen met Justitie. Hiertoe voeren

zij een leer- en/of werkstraf uit, bieden excuses aan en vergoeden de schade aan de benadeelde.

Halt houdt zich bezig met preventie, bestraffing, herstel, signalering en advisering rond veiligheid en leefbaarheid (aan o.a. scholen, gemeenten en ketenpartners). Halt spreekt opvoeders aan op hun verantwoordelijkheid en ondersteunt hen in hun rol als opvoeder. Bij een vermoeden van achterliggende problemen verwijst Halt door naar de jeugdhulpverlening. Hierin werkt de Halt-sector samen met de relevante ketenpartners en maatschappelijke organisaties.

In de Halt-sector werken ruim 300 mensen, verspreid over de 16 regionale Halt-bureaus en het landelijke bureau Halt Nederland. Alle Halt-bureaus voeren Halt-afdoeningen uit en preventieactiviteiten. Het landelijke bureau Halt Nederland ondersteunt de Halt-bureaus.

Nieuwe Halt-medewerkers krijgen de Basisopleiding Halt-medewerker, waarin alle voor hun werk relevante en Halt-specifieke kennis en vaardigheden aan bod komen. De Halt-sector neemt deel aan Actieplan professionalisering jeugdzorg en Jeugdzorg: goed werk. Dit zijn twee grote, landelijke projecten die moeten bijdragen aan het beter toerusten en faciliteren van de professionals in de brede (reguliere en justitiële) jeugdzorg.

Nidos

Nidos voert als onafhankelijke (gezins-)voogdij instelling, op grond van de wet, de voogdijtaak uit voor Alleenstaande Minderjarige Asielzoekers.

Het grootste deel van het medewerkersbestand bij Nidos bestaat uit 'jeugdbeschermers'. Jeugdbeschermers zijn verantwoordelijk voor de begeleiding van alleenstaande minderjarige asielzoekers en vluchtelingen. De begeleiding is gericht op het creëren van voorwaarden met betrekking tot de opvang, opvoeding en ontwikkeling van de jongere en hun functioneren in Nederland of in hun land van herkomst.

De hoofdtaken van de professional zijn het begeleiden en (mits nodig) bijsturen van het cliëntsysteem, het ontwikkelen van een netwerk ten behoeve van de jongere en het toezicht houden op de opvoedingsrelaties. Ook treedt de jeugdbeschermer op als gezinsvoogd in het kader van de Wet op de Jeugdzorg.

Nidos bestaat uit een hoofdkantoor en regiokantoren. In totaal werken er ongeveer 200 medewerkers bij Nidos. De feitelijke begeleiding van de Alleenstaande Minderjarige Asielzoekers gebeurt door jeugdbeschermers. Zij werken decentraal vanuit de regiokantoren.

COA (procesopvang, campus, kleinschalige opvang)

Het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) is voor de Nederlandse samenleving dé opvangorganisatie die zorgt voor probleemloze opvang van vreemdelingen. In opdracht van de minister voor Immigratie en Asiel biedt het COA mensen in een kwetsbare positie veilige huisvesting en ondersteunt hen in de voorbereiding op hun toekomst, in Nederland of elders. Daarbij gaat het vooral om asielzoekers en vluchtelingen, en om specifieke groepen zoals alleenstaande minderjarige vreemdelingen.

De taken van het COA zijn huisvesting van asielzoekers, het geven van begeleiding en informatie aan asielzoekers, het leveren van goederen aan asielzoekers, het uitbetalen van weekgeld aan asielzoekers en het verwerven, beheren en sluiten van opvanglocaties.

Het COA is een uitvoeringsorganisatie met opvanglocaties in heel Nederland. De stafdirecties zijn in Rijswijk gehuisvest. De organisatie bestaat uit vier stafdirecties, drie uitvoeringsdirecties en een Auditdienst. De uitvoeringsdirecties zijn: Opvang, Huisvesting en Management Services.

COA verwacht van de medewerkers dat zij bereid zijn verantwoordelijkheid te nemen en te investeren in hun eigen ontwikkeling. COA ondersteunt hen daarbij. Dit kan betekenen dat een medewerker een opleiding mag volgen, een interne stage gaat lopen of dat er voor een andere vorm gekozen wordt die aansluit bij de ontwikkeling van de medewerker en de doelen van de organisatie. COA-medewerkers zijn getraind in conflictbeheersing.

Gemeenten (nazorg na detentie, dwang&drang)

Gemeenten houden zich bezig met nazorg (opvang na detentie) van terugkerende ex-gedetineerden, overlastgevende jongeren, of de aanpak van huiselijk geweld (bijvoorbeeld huisverboden). Gemeenten zijn verantwoordelijk voor een goede terugkeer van ex-gedetineerden en voor zijn opvang en begeleiding. Deze taak nemen gemeenten op zich om terugval bij deze groep te voorkomen. In sommige gevallen besteedt de gemeente de nazorg volledig uit aan Reclasseering, in andere gevallen doen gemeenten dat voor een deel.

Met betrekking tot nazorg werken gemeenten nauw samen met Penitentiaire Inrichtingen en de ketenpartners van het Gevangeniswezen.

Penitentiaire inrichting

Medewerkers in een Penitentiaire Inrichtingen werken met mensen die zijn opgesloten in het gevangeniswezen en die zijn veroordeeld voor een misdrijf. Volwassenen gedetineerden zitten vast in Penitentiaire Inrichtingen en Huizen van Bewaring. Met ingang van 1 januari 2010 zijn 29 Penitentiaire Inrichtingen

verspreid over Nederland. Gevangeniszen zijn er in verschillende soorten, van een gesloten tot een open inrichting of een gradatie daartussen (half-open).

PI's willen een bijdrage leveren aan het terugdringen van recidive. Voor elke gedetineerde wordt een plan geschreven dat recidive moet voorkomen. Verder houdt de PI zich steeds meer bezig met de nazorg voor gedetineerden, de organisatie van arbeid voor gedetineerden en forensische zorg aan gedetineerden.

Inrichting Stelselmatige Daders (ISD)

Het gevangeniswezen kent ook bijzondere inrichtingen en speciale detentievormen bedoeld voor bepaalde (bijzondere) groepen. Een voorbeeld daarvan is de ISD. De maatregel ISD is bedoeld voor stelselmatige meerderjarige daders, vaak met een verslavings- of psychiatrische problematiek

Mensen die ISD opgelegd kunnen krijgen, zijn volwassenen die in een periode van vijf jaar meer dan tien keer een proces-verbaal van de politie hebben gehad. De rechter kan deze mensen voor maximaal twee jaar laten opsluiten in een Inrichting voor Stelselmatige Daders. Tijdens het verblijf wordt de veelpleger met een individuele aanpak voorbereid op terugkeer in de samenleving. Het Gevangeniswezen zet zich ervoor in om de veelpleger geleidelijk te laten wennen aan de vrijheden na de ISD-maatregel en zorgt ook voor een goede overdracht aan de gemeente. De reden hiervoor is dat de gemeente aan het eind van de maatregel de nazorg coördineert. Deze integrale aanpak moet er uiteindelijk toe leiden dat de veelpleger niet meer in crimineel gedrag vervalt en daardoor de samenleving veel overlast bespaart.

Speciale zorgplaatsen (Penitentiair Psychiatrische Centra, PPC's)

In penitentiaire inrichtingen verblijven steeds meer gedetineerden met psychiatrische problematiek. Om de kwaliteit van de zorg aan deze gedetineerden te vergroten, zijn er vijf Penitentiair Psychiatrische Centra (PPC's) opgericht in Amsterdam, Den Haag, Zwolle, Maastricht en Vught.

PPC's zijn bedoeld voor gedetineerden die psychiatrische zorg nodig hebben, maar om uiteenlopende redenen niet naar een reguliere Geestelijke Gezondheidszorginstelling kunnen. De gedetineerden worden binnen de PPC's psychiatrisch begeleid, behandeld en gestabiliseerd. Iedere patiënt krijgt een eigen behandel- en begeleidingsplan. Vervolgens wordt gekeken naar nazorg en of zij kunnen worden doorgeleid naar een andere (zorg)setting (ambulant of klinisch).

Een van de PPC's, het PPC Amsterdam (locatie de Singel), heeft een crisisafdeling. Deze afdeling werd voorheen de FOBA (Forensische Observatie- en

Begeleidingsafdeling) genoemd. De afdeling verzorgt de landelijke opvang voor gedetineerden die in een acute psychiatrische crisis zijn beland.

In een PPC werken onder andere Zorg Behandel Inrichtingswerkers (ZBIW'ers), verpleegkundigen, gezondheidszorgpsychologen, vaktherapeuten artsen en psychiaters. Door middel van investeren in personeel, onder andere door het aanbieden van erkende opleidingen en het implementeren van erkende zorgprogramma's, wordt gestreefd naar het realiseren van een zorgaanbod dat vergelijkbaar is met de ggz. Dit met inachtneming van de beperkingen die de detentiesituatie met zich meebrengt.

Strafrechtelijke vreemdelingen (VRIS)

VRIS is de afkorting voor vreemdelingen in de strafrechtketen. Deze vreemdelingen hebben een strafbaar feit gepleegd. Strafrechtelijk gedetineerde vreemdelingen met een straf of strafrestant tot vier maanden verblijven in het Detentiecentrum Alphen aan den Rijn. Strafrechtelijk gedetineerde vreemdelingen met een straf van meer dan vier maanden, worden ondergebracht bij de locatie Esserheem van de Penitentiaire Inrichting te Veenhuizen en in Alphen aan den Rijn. De Dienst Terugkeer en Vertrek (DT&V) verzorgt in Veenhuizen de voorbereidingen voor de terugkeer.

Justitiële Jeugdinrichtingen

In een justitiële jeugdinrichting verblijven jongeren in de leeftijd van 12 tot 18 jaar, met een uitloop naar maximaal 23 jaar. Er zijn aparte groepen voor jongens en meisjes. Voor jongeren met bijzondere behoeften bestaan speciale groepen. Jongeren kunnen in een jeugdinrichting komen omdat ze iets gedaan hebben waarvoor ze straf verdienen.

De sector Justitiële Jeugdinrichtingen (JJI) van DJI heeft als taak bij te dragen aan de veiligheid van de samenleving door het uitvoeren van vrijheidsstraffen en maatregelen bij jongeren. Ook helpt zij de jongeren bij het opbouwen van een maatschappelijk aanvaardbaar bestaan na hun verblijf in de inrichting.

Nederland heeft elf justitiële jeugdinrichtingen. Een jeugdinrichting kan meerdere locaties op verschillende plaatsen hebben. In de jeugdinrichtingen verblijven jaarlijks ongeveer 5000 jongeren. Sommigen slechts een paar dagen, anderen tot maximaal zes jaar.

GGZ Nederland

De geestelijke gezondheidszorg (ggz) is de verzamelnaam voor alle gezondheidszorgactiviteiten die gericht zijn op de preventie en behandeling van psychische stoornissen. GGZ Nederland is de vereniging van instellingen voor geestelijke gezondheidszorg en verslavingszorg. Met ongeveer honderd leden is het de grootste werkgeversorganisatie in de geestelijke gezondheidszorg. De ggz-sector biedt werk aan 86.000 mensen.

GGZ Nederland is een professionele organisatie die zich inzet voor een betere profilering van de branche. Ook zet zij zich in voor maatschappelijke erkenning voor een sector die economisch en sociaal belangrijk is. De missie van de organisatie is het bevorderen een goede geestelijke gezondheid(szorg) en opkomen voor alle randvoorwaarden die noodzakelijk zijn om dit te bereiken. De kerntaken van GGZ Nederland zijn belangenbehartiging, brancheontwikkeling en individuele dienstverlening aan haar lidinstellingen. De medewerkers van GGZ Nederland ontwikkelen beleid en communiceren hierover met lidinstellingen en vele andere belanghebbenden.

De Waag

De Waag is het grootste centrum voor ambulante forensische psychiatrie in Nederland en maakt deel uit van de van der Hoevenstichting. Mensen met (dreigend) strafbaar gedrag en jongeren met gedragsproblemen krijgen er behandelingen. Deze behandelingen worden vaak opgelegd in een juridisch kader. Daarom voert een behandelaar van De Waag veel overleg met andere instellingen zoals justitie, politie en de reclassering. Aangezien cliënten er niet altijd zelf voor gekozen hebben om naar De Waag te gaan, beginnen ze soms terughoudend aan hun behandeling. Juist daar ligt de uitdaging van het forensische werk: cliënten motiveren om te veranderen. Tijdens de behandeling wordt gewerkt aan het voorkomen van terugval in strafbaar gedrag en aan het oplossen van problemen. De problematiek is complex; er is vaak sprake van een veelheid aan comorbiditeit.

Bij De Waag werken bijna 300 mensen. Het grootste deel van de medewerkers wordt gevormd door GZ-psychologen, psychotherapeuten en psychiaters. Er zijn acht vestigingen in de Randstad en een vestiging in Middelburg. Onder De Waag valt tevens de polikliniek kindermishandeling.

Pompestichting

De Pompestichting is een particuliere instelling voor forensische psychiatrie in Nijmegen. De voornaamste doelstelling van de organisatie is bijdragen aan de

veiligheid van de maatschappij. De stichting richt zich op het voorkomen van delicten en op het bieden van behandeling en zorg aan mensen, die als gevolg van psychische problemen in aanraking zijn gekomen met Justitie.

Om deze doelen te bereiken biedt de Pompestichting zowel klinische interventies in een gepast beveiligde omgeving als ambulante behandeling, en streeft zij naar samenwerking met partners in het zorgcircuit en naar verbreding van kennis van de doelgroep door wetenschappelijk onderzoek.

De Pompestichting is begonnen in Nijmegen en heeft nu vestigingen in Brabant en Gelderland. Binnen de Pompestichting werken professionals in de functie van psychiater, psychotherapeut, behandelcoördinator, zorgmanagers, FPW'ers, vaktherapeut, gezinsmaatschappelijk werkende (SDB'ers) of medewerker werk, opleiding en vrije tijd. In totaal werken er bij de Pompestichting circa 450 medewerkers. De Pompekliniek en Kairos zijn onderdeel van de Pompestichting.

Pompekliniek

De Pompekliniek is een kliniek voor patiënten met persoonlijkheidsstoornissen. Veel patiënten hebben tevens een verslavingsprobleem.

Sociotherapeuten binnen de kliniek zien toe op een normaal sociaal afdelingsklimaat. Medewerkers maken een individuele behandelplan voor elke patiënt (dat kan ook bestaan uit een zorgprogramma). Verder zorgen medewerkers voor het contact tussen de patiënt en zijn relaties.

Er zijn verschillende afdelingen, van afdelingen met redelijk veel vrijheid tot een extra beveiligde afdeling en van een opnameafdeling tot een afdeling Resocialisatie en Nazorg voor patiënten in de laatste fase van behandeling. Bij elkaar telt de Pompekliniek ongeveer 140 behandelplaatsen voor patiënten met een persoonlijkheidsstoornis.

Kairos

Kairos is de polikliniek van de Pompestichting. Het is een voorziening voor ambulante forensisch-psychiatrische zorg voor patiënten vanaf 18 jaar. Kairos geeft behandeling aan mensen die psychische problemen hebben en die door hun gedrag in contact (dreigen te) komen met de politie. De behandeling kan op vrijwillige basis of in een gedwongen justitieel kader plaatsvinden. De patiënten komen er op afspraak en gaan na de behandeling weer naar huis. Kairos is een reguliere ggz-instelling die specialistische zorg biedt waarin het voorkómen van (nieuwe) delicten centraal staat. De kliniek streeft naar samenwerking met ketenpartners in de regio.

Binnen Kairos werken de volgende medewerkers: psychiaters, klinisch psychologen, psychotherapeuten/GZ-psychologen, psychosociale begeleiders/ sociaal psychiatrisch verpleegkundigen, psychomotore therapeuten en drama-therapeuten

Er zijn vestigingen in Nijmegen, Arnhem, Tiel, Den Bosch en Apeldoorn.

Stichting Mozaïk

Mozaïk is een zorgbemiddelaar actief in de regio Rijnmond. Mozaïk richt zich op mensen met een meervoudige (psychische en sociale) problematiek, die de greep op hun leven zijn kwijtgeraakt.

Medewerkers van Mozaïk geven meervoudige hulp aan mensen met een meervoudige (psychische en sociale) problematiek. Voor deze mensen organiseren zij de zorg- en hulpverlening. Naast psychische zorg is er aandacht voor omgevingsproblemen, zoals huisvesting, schulden en werk. Mozaïk brengt alle benodigde zorg en hulpverlening bij elkaar en stelt voor elke cliënt een zorgplan samen dat op diens individuele problematiek is afgestemd. Ook zorgt Mozaïk ervoor dat de financiering van het plan verzekerd is. Vervolgens motiveren medewerkers de cliënt het zorgtraject te ondergaan en begeleiden hem van begin tot eind. Gedurende het traject wordt de cliënt door Mozaïk toegeleid naar gespecialiseerde zorgaanbieders en hulpverleners. Medewerkers bewaken het traject en zien toe op een goede uitvoering. Als cliënten van Mozaïk in detentie verblijven, bezoeken de zorgcoördinatoren hen daar en stellen het plan vanuit de gevangenis op.

Mozaïk werkt samen met een groot aantal zorgaanbieders en hulpverleners, woningcorporaties, pi's, reclassering, gemeenten, GGD's en politie in de regio Rijnmond.

Momenteel werken een kleine veertig mensen voor Mozaïk. De meesten van hen zijn zorgcoördinatoren: verpleegkundigen (A en B), een sociaalpsychiatrisch verpleegkundige, een verpleegkundig specialiste, een maatschappelijk werkende en een sociaalpedagogisch hulpverlener. Alle zorgcoördinatoren zijn hbo-geschoold.

Altrecht

Altrecht is een instelling voor geestelijke gezondheidszorg, waar mensen met psychische problemen terecht kunnen voor specialistische hulpverlening. Ook biedt Altrecht consultatie aan collega-professionals en andere instellingen op het gebied van de (geestelijke) gezondheidszorg.

Altrecht wil mensen met psychiatrische problematiek met behulp van gespecialiseerde behandeling en begeleiding zo snel en goed mogelijk in al hun rollen weer deel laten uitmaken van de samenleving. Het aangaan van directe relaties met cliënten en naastbetrokkenen, en met zakelijke klanten en samenwerkingspartners staat hierbij centraal.

De organisatie kent zes onderdelen, die zich richten op een specifieke doelgroep of bepaalde problemen:

- Altrecht Aventurijn
- Altrecht Cura
- Altrecht Jeugd
- Altrecht Senior

- Altrecht Willem Arntsz (o.a. Wier)
- Altrecht Talent

Altrecht Aventurijn

Altrecht Aventurijn is het onderdeel van Altrecht dat mensen behandelt en begeleidt die in de problemen zijn geraakt, omdat zij door hun gedrag andere mensen of zichzelf schade toebrengen. Aventurijn richt zich op mannen en vrouwen van alle leeftijden met een IQ vanaf vijftig. Sommige mensen worden behandeld in opdracht van justitie omdat ze strafbare feiten hebben gepleegd. Medewerkers van Aventurijn analyseren de factoren die dit gedrag veroorzaken en bekijken hoe deze gunstig beïnvloed kunnen worden. Dit onderdeel van Altrecht werkt aan het versterken van haar cliënten, zodat ze maatschappelijk kunnen re-integreren en het gedrag dat tot delicten leidt vermindert. De behandeling wordt zowel klinisch als ambulantly uitgevoerd, afhankelijk van de situatie van de cliënt.

Wier

Wier is één van de vier erkende SGLVG (gedragsgestoorde en licht verstandelijk gehandicapten) behandelcentra in Nederland voor observatie, diagnostiek en behandeling van mensen met een lichte verstandelijke beperking en complexe problematiek.

Het bijzondere aan de SGLVG-specialisme van Wier is dat de zorg zich op het snijvlak van verschillende specialismen beweegt, zoals de geestelijke gezondheidszorg, de verslavingszorg, de forensische zorg en de reguliere verstandelijk gehandicaptenzorg. Wier maakt onderdeel uit van De Borg. Dat is het landelijk samenwerkingsverband van instellingen voor zorg voor mensen met een lichte verstandelijke beperking, in combinatie met ernstige psychiatrische aandoeningen en/of gedragsstoornissen. Onderzoek, diagnostiek en behandeling behoren tot de kernactiviteiten van De Borg.

Moelijk lerende mensen met ernstige en complexe problematiek kunnen zich aanmelden voor behandeling op Wier. We behandelen mensen met een IQ tussen de 50 en 75, met wie de omgang als zeer problematisch ervaren wordt.

Dichterbij

Dichterbij is een instelling die zich bezig houdt met het behandelen van mensen met een lichte verstandelijke beperking die kampen met psychiatrische stoornissen en gedragsproblematiek.

Dichterbij ondersteunt - in het stroomgebied van de Maas - mensen met een verstandelijke beperking, hun ouders en verwanten. Zij helpt hen met het nastreven van hun dromen en op die manier aan persoonlijke groei. Zij zorgt voor de middelen, relaties en begeleiding die de cliënt nodig heeft om met vertrouwen uitdagingen tegemoet te treden.

De zorgaanbieder heeft in Oostrum in Noord-Limburg de eerste forensische kliniek in de gehandicaptenzorg geopend. De kliniek heeft 28 behandelplaatsen voor mensen met een licht verstandelijke beperking en ernstig probleemgedrag die veroordeeld zijn voor een misdrijf.

Centrum Maliebaan Utrecht

Centrum Maliebaan (CM) is een instelling voor verslavingspsychiatrie in de provincie Utrecht. De instelling biedt zorg aan mensen die problemen hebben door gebruik van alcohol, drugs, medicijnen of door gokken.

Centrum Maliebaan biedt advies en hulp aan iedereen in de provincie Utrecht, die problemen heeft door het gebruik van alcohol, drugs of medicijnen, of door gokken/internetten/gamen. Het kan gaan om uw eigen gebruik of gokken of dat van iemand in uw omgeving. CM behandelt ook bijkomende psychische en psychiatrische problemen zoals ADHD en depressie. Daarnaast biedt de instelling medische, psychiatrische, psychologische en sociale zorg. Dat gebeurt in poliklinieken en gespecialiseerde klinieken. Soms bestaat de hulp uit enkele gesprekken; andere patiënten volgen een intensief programma in een van de klinieken. Verder voert CM voert reclassering uit en ondersteunt zij met het programma Sociale activering patiënten met een breed scala aan activiteiten. Bij dat laatste kan het gaan om werk, leren, dagbesteding, sociale contacten, financiën en wonen.

Bij Centrum Maliebaan werken 583 medewerkers, verspreid over 13 locaties in Utrecht, Amersfoort, Veenendaal Bilthoven en Den Dolder.

GAVO

GAVO is onderdeel van Centrum Maliebaan. Het staat voor Geïntegreerde Aanpak Verslavingsproblematiek en Overlast. In deze aanpak werken Openbaar Ministerie, politie, justitie en Centrum Maliebaan samen in intensieve begeleidings- en zorgtrajecten voor verslaafden die regelmatig in aanraking komen met de politie voor het plegen van strafbare feiten.

Medewerkers van het Gavo team zetten een traject uit en stellen een plan van aanpak op. Dit begeleidings- en zorgtraject is een 'drangtraject' en een alternatief voor detentie of sluit aan op detentie. De casemanagers van het GAVO leveren intensieve trajectbegeleiding en maken gebruik van programma's van andere afdelingen van Centrum Maliebaan of andere zorginstellingen. Wanneer er justitiële aanleidingen zijn maakt de casemanager gebruik van reclasseringsprogramma's. Alle cliënten worden in principe toegeleid naar zorg. In een traject helpt de casemanager de cliënt bijvoorbeeld met zijn geld om te leren gaan, te zoeken naar een woonplek of een behandeling. De casemanager gaat mee naar een zitting of bezoekt de cliënt in de gevangenis. Hij/zij rapporteert aan justitie over de voortgang van het traject.

Piet Roorda Kliniek

De Piet Roordakliniek is een forensische verslavingskliniek en biedt behandeling aan cliënten die veelvuldig met justitie in aanraking zijn gekomen, langdurig verslaafd zijn en niet in staat zijn om dit patroon te doorbreken. De cliëntengroep in deze kliniek kenmerkt zich door problematiek op verschillende gebieden, namelijk persoonlijkheidsproblematiek (vooral antisociale persoonlijkheidsstoornis), verslaving, criminaliteit en psychiatrische problematiek.

De Piet Roordakliniek biedt behandeling aan deze groep cliënten door middel van een geïntegreerde benadering, waarbij gelijktijdig aandacht is voor de verschillende problematieken. De aanpak is naast het werken van cliënten aan zichzelf, te werken aan de omgeving. Bij de aanpak van verslaving en criminaliteit richt de Piet Roordakliniek zich op vroegsignalering. Vroegsignalering is een methodiek waarbij gezocht wordt naar signalen die opvolgend gedrag kunnen voorspellen.

De kliniek bestaat uit twee locaties. Locatie Apeldoorn biedt een besloten setting, met de mogelijkheid tot het werken naar een open setting en doorstroom naar resocialisatie. Locatie Beneden Leeuwen biedt een open setting, veelal als vervolgbehandeling na verblijf in Apeldoorn en doorstroom naar resocialisatie. Het totale traject biedt plaats aan ongeveer 60 cliënten.

Colofon

Opdrachtgever	Hogeschool Utrecht
Auteurs	Mr. F.B.J. de Meere Drs. M.J.H. Goderie
Met medewerking van	F.J. Hermens Mr. drs. L.F. Drost
Omslag	Grafitall, Eindhoven
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload en/of besteld worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>.

ISBN 978-90-5830-492-6


© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2012.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.

Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.

Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



De Hogeschool Utrecht wil een masteropleiding *Werken in een gedwongen kader* aanbieden. De opleiding is bedoeld voor sociale en pedagogische professionals die werken binnen een justitieel kader van gedwongen hulpverlening. Voor dit onderzoek is de markt voor deze opleiding verkend. Ruim negentig procent van de respondenten meent dat er behoefte is aan hbo-master opgeleide professionals. Die behoefte blijkt vooral te bestaan uit senioren plus. Afhankelijk van de organisatie is de functienaam en kennis verschillend. Respondenten konden zich tezamen ook een groot aantal beroepspraktijken voorstellen met mogelijkheden voor de afgestudeerden. Hoewel de meeste geïnterviewden denken dat er een markt is voor de master *Werken in een gedwongen kader* kan het beeld helderder worden als de HU de meerwaarde van de master concretiseert. In dit rapport worden veel ingrediënten hiervoor benoemd.

