# Eigenlijk iets heel natuurlijks...?!Herstelgericht afhandelen van interne incidenten binnen Justitiële Jeugdinrichtingen

## Anneke van Hoek[[1]](#footnote-1)

## 1. Inleiding

De Europese Slachtofferrichtlijn die in de loop van 2015 geïmplementeerd moet worden, geeft een impuls aan alle strafrechtelijke ketenpartners om na te denken over hoe slachtoffergericht werken in de praktijk vorm en inhoud gegeven kan worden binnen dadergerichte organisaties.

Een natuurlijke brug tussen slachtoffer- en dadergericht werken vormt herstelgericht werken. Stichting Restorative Justice Nederland heeft hier in het kader van het 2-jarige transnationale project “*Restorative Justice in Europe: safeguarding victims and empowering professionals”*[[2]](#footnote-2) onderzoek naar gedaan in de vorm van literatuuronderzoek en veldwerk[[3]](#footnote-3). Naast het inventariseren van behoeften en verwachtingen van slachtoffers is specifiek gekeken naar slachtoffer- en herstelgericht werken binnen Justitiële Jeugdinrichtingen (JJI’s). Hierbij is nadrukkelijk ook aandacht besteed aan een tot nu toe sterk onderbelicht gebleven onderwerp: het herstelgericht afhandelen van interne incidenten. Dit thema staat centraal in deze bijdrage.

Eerst zal echter kort ingegaan worden op herstelgericht werken binnen detentie in het algemeen om dit thema in een bredere context te kunnen plaatsen.

## 2. Herstelgericht werken binnen detentie

Herstelgericht werken binnen detentie kan gericht zijn op diverse vormen van herstel:

* Zelfherstel van de dader / gedetineerde
* Herstel richting de achterblijvers (partner, kinderen, familie, vrienden)
* Herstel richting het slachtoffer
* Herstel richting de gemeenschap (de buurt / woonomgeving of samenleving in bredere zin)

Met name de eerste twee niveaus van herstel komen binnen detentie aan bod. Vaak zijn deze overigens wel een voorwaarde om aan de andere niveaus toe te kunnen komen. Gedetineerden voelen zich meestal vooral zelf slachtoffer, onder meer vanwege opgelopen ‘detentieschade’. Het is van belang om dit te adresseren.

Daarnaast kan gewerkt worden aan het vergroten van het slachtofferbewustzijn van de gedetineerde, zodat deze zich realiseert dat hij/zij zelf ook iemand schade heeft berokkend. Dit bewustwordingsproces kan op gang worden gebracht via diverse methoden en werkwijzen. JJI’s werken bijvoorbeeld met DAPPER: een module rond het thema dader-slachtoffer-herstel, die bestaat uit acht bijeenkomsten en als basis dient om herstelopvoeding en herstelbemiddeling op individuele basis in te zetten. De module wordt aangeboden aan zogenaamde ‘kortverblijvers’ in de eerste drie maanden van het verblijf. In een latere fase van het verblijf kan de module een vervolg krijgen in de vorm van een gedragsinterventie, zoals Leren van Delict of – voor zedendelinquenten – *Out of the Circle*. Ook wordt in sommige JJI’s de SOS-cursus Spreken Over Schuld verzorgd door vrijwilligers van Gevangenenzorg Nederland, waarbij slachtoffers ingezet worden en in zes bijeenkomsten aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling van slachtofferempathie en het verkrijgen van inzicht in de gevolgen van delictgedrag.

Met behulp van deze bewustwordingsinstrumenten kan bij de jongere de motivatie ontstaan om verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen gedrag en iets te willen herstellen richting het slachtoffer.

## 3. Herstelgericht afhandelen van interne incidenten

Bij herstelgericht werken binnen detentie wordt, naast herstel dat is gericht op de dader, vaak enkel gedacht aan herstel tussen de dader en het oorspronkelijke slachtoffer. In detentie vallen echter regelmatig nieuwe slachtoffers. Er vinden immers veel (agressie) incidenten plaats binnen het gevangeniswezen, waar zowel gedetineerden als inrichtingswerkers slachtoffer van worden. Zo blijkt uit onderzoek dat meer dan 90% van het gevangenispersoneel (inclusief personeel van JJI’s) in 2006 last had van agressie en meer dan 50% slachtoffer is geworden van fysiek geweld[[4]](#footnote-4). Ook gebruiken jongeren in JJI’s vaak geweld tegen groepsgenoten of worden ze zelf slachtoffer[[5]](#footnote-5). In ons onderzoek hebben we gekeken in hoeverre deze interne incidenten binnen JJI’s herstelgericht worden afgehandeld en of de randvoorwaarden aanwezig zijn om zo’n herstelgerichte aanpak breder te implementeren (draagvlak e.d.).

### 3.1 Interne incidenten: visie en beleid van de Sector JJI

Vanuit de sector JJI is in 2011 de volgende visie ontwikkeld op het omgaan met interne incidenten binnen JJI’s.

|  |
| --- |
| ***Visie van JJI op (leren van) incidenten in de JJI’s: van verwijtbaar naar vermijdbaar***DJI geeft invulling aan haar missie door te streven naar continue verbeteringen in de kwaliteit van de geboden zorg en gaat daarbij, in het geval van de sector jeugd, ook uit van de pedagogische opdracht die haar is toebedeeld. Jeugdigen zijn immers nog in ontwikkeling, zij worden verondersteld leerbaar te zijn. Het voorkomen van bepaalde incidenten is inherent aan de problematiek van de doelgroep die de JJI herbergt, en zijn derhalve in absolute zin onvermijdbaar. Incidenten rondom jeugdigen moeten in dat licht gezien worden als leermomenten, zowel voor de jeugdigen, de directe betrokkenen als de organisatie. Om te slagen in haar missie, moet het streven van de JJI er derhalve op gericht zijn vermijdbare incidenten en verwijtbaar handelen te voorkomen en moeten incidenten worden aangegrepen als leermoment en een kans op verbetering van ongewenste situaties. Integer en transparant handelen staan daarbij voorop. Ook evaluatie, zelfreflectie en feedback zijn onmisbare factoren in het leren van incidenten. De medewerkers vervullen daarmee een belangrijke voorbeeldfunctie voor de aan hen toevertrouwde jeugdige(n).  |

Verder beschouwt de Sector JJI het doen van aangifte, het toepassen van herstelbemiddeling en het verlenen van nazorg als belangrijke onderdelen van slachtoffergericht werken binnen de inrichting.

Dit klinkt veelbelovend, maar maakt tegelijkertijd nieuwsgierig naar de manier waarop er in de praktijk daadwerkelijk met incidenten omgegaan wordt.

De wijze waarop JJI’s in de praktijk omgaan met interne incidenten is door Restorative Justice Nederland onderzocht aan de hand van een enquête die is uitgezet in vier (van de 10) JJI’s in Nederland, en via twee casestudies in respectievelijk de Hunnerberg en de Hartelborgt. De enquête is gestuurd aan 197 van de 747 medewerkers die vanuit hun functie ervaring zouden kunnen hebben met slachtoffer- en herstelgericht werken, en is door 75 inrichtingswerkers ingevuld. Omdat van twee van de vier geselecteerde inrichtingen bekend is dat ze gezien kunnen worden als voorlopers op dit terrein, kunnen op basis van dit onderzoek geen landelijk representatieve uitspraken gedaan worden over de ervaringen van JJI’s met herstelgerichte detentie.

### 3.2 Resultaten uit de enquête

Om een realistisch beeld te krijgen van hoe interne delicten[[6]](#footnote-6) daadwerkelijk afgehandeld worden, is aan de 26 respondenten die aangaven ooit betrokken te zijn geweest bij een of meer interne delicten, gevraagd op welke wijze dit is afgehandeld. Het blijkt dat er vrij repressief wordt opgetreden: ruim tweederde van de respondenten meldt dat er aangifte bij de politie is gedaan en 42% rapporteert een (tijdelijke) strafuitplaatsing van de bij het incident betrokken jongere[[7]](#footnote-7).

Deze repressieve aanpak wordt echter vaak gecombineerd met een gesprek tussen betrokkenen (62%), oftewel een meer herstelgerichte aanpak.

Vervolgens is in het algemeen gevraagd of interne delicten op een herstelgerichte wijze afgehandeld worden binnen de JJI. Ruim tweederde van de respondenten geeft aan dat interne delicten vaak of bijna altijd herstelgericht worden afgedaan.

Om een beter beeld te krijgen van wat er dan precies gebeurt, is gevraagd hoe zo’n herstelgerichte afhandeling er uit ziet. Het blijkt dat er vaak excuses worden gemaakt (78%) en gesprekken tussen betrokkenen komen ook regelmatig voor, zowel onder leiding van een onafhankelijke persoon (64%) als onder leiding van een persoon die niet onafhankelijk is (45%). Omdat het laatste wellicht voor meerdere interpretaties vatbaar is, hebben we gevraagd door wie dit soort gesprekken precies geleid worden. Het blijkt dat bij dit soort incidenten praktisch nooit een bemiddelaar van buitenaf wordt ingeschakeld (3%). In bijna de helft van de gevallen wordt het gesprek geleid door een unithoofd of afdelingshoofd. Hij/zij is geen onafhankelijke gespreksleider, wat kan zorgen voor te weinig veiligheid, ook aan de kant van de werknemer die mogelijk betrokken is bij het incident. Een respondent stelt: “*Er heerst een erg gesloten bedrijfscultuur. Dit werkt op allerlei vlakken door, zo ook op het vlak van slachtoffers. Door een beter en opener leefklimaat te creëren, zal er ook op het vlak van incidenten en slachtoffers meer openheid komen. Het personeel moet de mogelijkheid hebben om foutjes te maken, zonder dat gelijk een baan op het spel staat. Ik denk dat er mede om die reden te weinig openheid is en dat werkt conflicten en slachtoffers in de hand”.*

In de categorie ‘anders’ wordt door diverse respondenten aangegeven dat het per incident en al naar gelang de omstandigheden varieert wie de gespreksleider is. Soms wordt het gesprek geleid door een collega, een behandelcoördinator of gedragswetenschapper, soms door een teamleider of unitleider, soms door een vertrouwenspersoon of nazorgcoördinator en soms door een externe herstelbemiddelingsconsulent. Een respondent vertelt dat er niet enkel één op één gesprekken plaatsvinden maar ook gesprekken waarbij het interne en externe sociale netwerk van de betrokkenen aanwezig zijn. Dit zijn vormen van herstelconferenties.

De praktijk van herstelgericht afhandelen van interne delicten is al met al veelvormig georganiseerd.

Verder blijkt dat bijna alle respondenten (95%) van mening zijn dat de afhandeling van interne incidenten (ook) een herstelgericht karakter moet hebben. Het draagvlak is dus opvallend groot. Een respondent verwoordde het aldus:

*“Herstelgericht omgaan met interne incidenten is eigenlijk iets heel natuurlijks. De context van detentie dwingt om na te denken over vormen van conflictoplossing waardoor escalatie voorkomen en relaties genormaliseerd worden waardoor partijen weer met elkaar verder kunnen”.*

Aan de respondenten is vervolgens gevraagd wat er volgens hen nodig is om de herstelgerichte afhandeling van interne delicten verder te faciliteren en te stimuleren.

Aanvullende opleiding voor het personeel wordt het meest genoemd. Een ruime meerderheid (60%) geeft aan zelf behoefte te hebben aan aanvullende scholing op het gebied van herstelgericht omgaan met interne delicten. Maar ook vindt men het van belang dat er meer heldere richtlijnen, procedures en protocollen worden ontwikkeld (47%), er meer aandacht voor dit onderwerp komt binnen de JJI (45%) en dat herstelgericht afhandelen van interne delicten ingebed wordt in het beleid van de JJI (41%). Ruim een derde van de respondenten (37%) is ook voorstander van het aanstellen van een speciale functionaris op dit gebied.

### 3.3 Aanpak van interne incidenten in de Hunnerberg

Uit de casestudy die we hebben uitgevoerd in de Hunnerberg blijkt dat aldaar een zeer gedegen systeem is gebouwd van melding, registratie, analyse, rapportage en verantwoording vanaf de werkvloer tot aan de hoogste gelederen bij DJI en de Inspectie Jeugdzorg. Hierin wordt veel geïnvesteerd, zowel in het bouwen en verder verbeteren van de benodigde registratiesystemen als in het optuigen van de incidentencommissie, die frequent bij elkaar komt en een stevige bezetting heeft.

Ook wordt geïnvesteerd in een positief pedagogisch leefklimaat en worden incidenten nabesproken met de jongeren die daarbij betrokken waren en worden er leerdoelen aan gekoppeld voor de jongere. Voor de werknemers die slachtoffer zijn geworden van incidenten, is een preventie- en nazorgprocedure ontwikkeld.

Wat nog ontbreekt is een herstelgerichte werkwijze waarbij incidenten tussen jongeren en inrichtingswerkers in samenspraak met beide conflictpartijen worden afgehandeld. Een dergelijke werkwijze is wel ontwikkeld in De Hartelborgt.

### 3.4 De Veilige Publieke Taak aanpak in De Hartelborgt

De voormalige pedagogisch directeur van de Hartelborgt had, toen zij werkzaam was bij Teylingereind, positieve ervaringen opgedaan met het herstelgericht afdoen van interne conflicten door de aldaar werkzame herstelconsulent. Zij wilde deze aanpak op een meer systematische wijze gaan invoeren binnen De Hartelborgt. Dit heeft geresulteerd in de Veilige Publieke Taak aanpak. De VPT-aanpak is geïnspireerd op de wijze waarop Slachtoffer in Beeld slachtoffer-dader gesprekken vorm geeft en kent een aantal uitgangspunten. Zo vindt er in principe altijd bemiddeling plaats tussen beide partijen na een incident, ook indien er sprake is van een scheiding van de dader en het slachtoffer (over- of uitplaatsing). Het afdelingshoofd neemt, in samenwerking met de gedragsdeskundige, het initiatief voor het aanbieden van een bemiddelingsgesprek. Zij nemen eerst contact op met het slachtoffer. Indien het slachtoffer positief reageert wordt vervolgens contact opgenomen met een bemiddelaar[[8]](#footnote-8). De bemiddelaar bereidt de bemiddeling voor met de betrokken partijen en begeleidt het slachtoffer-dadergesprek. Daarbij geldt dat de bemiddelaar te allen tijde neutraal en onafhankelijk dient te zijn. Het is bij voorkeur een functionaris van Slachtoffer in Beeld of een onafhankelijke (herstel)functionaris die hiervoor speciaal is opgeleid. Tenslotte is het essentieel dat deelname voor beide partijen vrijwillig is en de gesprekken vertrouwelijk zijn.

Dergelijke bemiddelingen zijn binnen de Hartelborgt vooral toegepast bij agressie- en geweldsincidenten door jongeren, waar inrichtingswerkers het slachtoffer van werden. In 2011 is de aanpak genomineerd voor de Veilige Publieke Taak Award.

Sinds begin 2015 hebben echter zowel de pedagogisch directeur die de voortrekker was van de aanpak als de projectleider die dit uitvoerde de instelling verlaten. Het risico bestaat daarom dat deze aanpak een stille dood gaat sterven, ook omdat het nog niet ingebed is in het inrichtingsbeleid. Borging van het veiligheidsbeleid binnen JJI’s vormt overigens een algemeen probleem. Uit onderzoek dat vier inspecties in 2007 hebben uitgevoerd naar veiligheid in justitiële jeugdinrichtingen blijkt dat JJI’s te grote risico’s lopen op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat en dat er in alle inrichtingen nauwelijks sprake is van borging van beleid op dit gebied[[9]](#footnote-9).

## 4. Slotoverwegingen, conclusies en aanbevelingen

In de visie van de Sector JJI vormen incidenten rondom jongeren leermomenten, zowel voor de jeugdigen, de directe betrokkenen als de organisatie.

Uit de casestudy in de Hunnerberg blijkt dat er flink geïnvesteerd wordt in het registreren en analyseren van incidenten. De informatie die deze registraties oplevert maakt naast analyse op incidentniveau ook analyse op inrichtings- en sectorniveau mogelijk. Op organisatieniveau wordt er dus geleerd van de incidenten.

Het is echter de vraag of op individueel niveau, door de conflictpartijen zelf, ook voldoende wordt geleerd. Herstelgericht afdoen van incidenten kan een pedagogisch effect hebben op beide conflictpartijen en sluit goed aan bij de visie en het slachtofferbeleid van de Sector. Het draagvlak voor een herstelgerichte benadering blijkt bij inrichtingswerkers enorm groot te zijn. Het wordt gezien als iets heel natuurlijks dat meer gestimuleerd en gefaciliteerd zou moeten worden. Het heeft de potentie om verstoorde relaties te normaliseren en de veiligheid van zowel inrichtingswerkers als jongeren te verbeteren. Dit is van groot belang omdat het niet eenvoudig is om een veilig leef- en werkklimaat te scheppen in een besloten inrichting met een problematische doelgroep, waar flink wat agressie en geweld voorkomt. Peer van der Helm stelt in zijn proefschrift[[10]](#footnote-10) dat pedagogisch medewerkers vaak bang zijn voor agressie op de groep*. “Deze angst blijkt een samenhang te hebben met strakker optreden naar jongeren en tevens met het gevoel de zaak niet onder controle te hebben. (....) De jongeren worden onnodig hard gestraft, er vindt willekeur plaats en er wordt geweld en vernedering gebruikt. Deze strijd leidt tot wederzijds wantrouwen en agressie, en de jongere komt slechter uit de inrichting dan hij er in ging”.* Van der Helm concludeert dat factoren als goed contact maken, binding, bridging & bonding de effectiviteit van het handelen van de pedagogisch medewerkers bepalen. Het moge duidelijk zijn dat een herstelgerichte afhandeling van agressie en geweld beter bij zo’n pedagogische benadering past dan een puur beheersmatige en repressieve aanpak.

De Europese Slachtofferrichtlijn roept op om slachtoffers te beschermen tegen secundaire en herhaalde victimisatie, intimidatie en vergelding. Zowel jongeren als inrichtingswerkers lopen een groot risico om herhaaldelijk slachtoffer van agressie te worden, vooral omdat ze zich niet of nauwelijks kunnen onttrekken aan de situatie. Het is van belang dat, in overeenstemming met art. 12 van de Europese Slachtofferrichtlijn, deze kwetsbare slachtoffergroepen toegang krijgen tot veilige en competente herstelrechtelijke voorzieningen.

Uit de enquête onder inrichtingswerkers blijkt dat binnen JJI’s de afhandeling van incidenten vaak (ook) een herstelgericht karakter hebben. De herstelgerichte praktijk is echter veelvormig georganiseerd en medewerkers geven nadrukkelijk aan behoefte te hebben aan meer eenduidige richtlijnen en procedures en inbedding van deze aanpak in het beleid. In deze behoefte zou voorzien kunnen worden door de VPT-aanpak, die in de Hartelborgt is ontwikkeld en uitgetest, in alle JJI’s te implementeren. Het advies is tevens om deze VPT-aanpak, die met name wordt toegepast op conflicten waarbij werknemers slachtoffer zijn, te verbreden tot alle soorten interne incidenten, dus zowel incidenten tussen jongeren onderling als incidenten waar inrichtingswerkers bij betrokken zijn als dader dan wel als slachtoffer[[11]](#footnote-11).

Geadviseerd wordt om de bestaande VPT-aanpak op de volgende wijze stapsgewijs verder te ontwikkelen en te implementeren:

1. Op maat maken van de procedure voor verschillende soorten interne slachtoffers en daders met aandacht voor zaken als onderlinge afhankelijkheid en machtsverschillen
2. Diversificeren van het aanbod (naast slachtoffer-dader gesprekken ook herstelconferenties en eventueel peermediation)
3. Opstellen van criteria voor interne en/of externe bemiddelaars (onafhankelijkheid, neutraliteit, kwaliteit)
4. Regelen van toegang en doorverwijzing (ontwikkelen van voorlichtingsmateriaal voor jongeren en personeel, doorverwijzingsprocedures e.d.)
5. Pilots organiseren, evalueren en borgen van de aanpak
6. De aldus doorontwikkelde methodiek landelijk implementeren

Aldus kunnen JJI’s, voortbouwend op de bestaande praktijk en opgebouwde expertise, de benodigde veilige en competente herstelrechtelijke voorzieningen creëren.

Hiervoor is op korte termijn een beperkte financiële impuls nodig. Bedacht moet echter worden dat er tevens structureel geld mee wordt terugverdiend in de vorm van het terugdringen van verzuimkosten. Daarnaast is DJI ook werkgever en is zij, los van de ‘return on investment’ wettelijk verplicht om de preventie van agressie en geweld op de werkplek, de nazorg en het terugdringen van het ziekteverzuim goed te regelen. Het herstelgericht afdoen van interne incidenten kan hier bij helpen.

----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dit artikel is gepubliceerd in het Tijdschrift *Sancties, tijdschrift over straffen en maatregelen,* aflevering 4, augustus 2015, pagina 222 – 227.

Meer informatie over het tijdschrift Sancties is te vinden via: <http://www.wolterskluwer.nl/shop/boeken_products/sancties/prodM10177861.html>

1. Drs. **A. van Hoek** is zelfstandig gevestigd criminoloog en onder meer medeoprichter van Stichting Restorative Justice Nederland en projectleider van het Nederlandse deel van het transnationale project *Restorative Justice in Europe: safeguarding victims and empowering professionals*. [↑](#footnote-ref-1)
2. Zie: www.rj4all.info/content/RJE. [↑](#footnote-ref-2)
3. De onderzoeksrapporten zijn te downloaden via [www.restorativejustice.nl/nl/eigen-publicaties/](http://www.restorativejustice.nl/nl/eigen-publicaties/) [↑](#footnote-ref-3)
4. Zie b.v*. Ongewenst gedrag besproken. Ongewenst gedrag tegen werknemers met een publieke taak*, Cora-Yfke Sikkema, Manja Abraham en Sander Flight, DSP-groep,

 Amsterdam, 2007. [↑](#footnote-ref-4)
5. Aldus onderzoekster Leonieke Boendermaker van het NIZW op de conferentie “De toekomst van justitiële jeugdinrichtingen” d.d. 6 juni 2006. [↑](#footnote-ref-5)
6. In de enquête is gevraagd naar interne ‘delicten’ en dus niet naar het bredere begrip ‘incident’. [↑](#footnote-ref-6)
7. NB: de percentages hebben steeds betrekking op het aantal respondenten dat de betreffende vraag beantwoordde. Voor deze aantallen en de betrouwbaarheidsmarges, die overigens vrij hoog liggen, verwijs ik naar het onderzoeksrapport zelf. [↑](#footnote-ref-7)
8. Indien aangifte is gedaan van het incident worden de kosten van het inschakelen van een SIB-bemiddelaar vergoed. [↑](#footnote-ref-8)
9. *Veiligheid in justitiële jeugdinrichtingen: opdracht met risico’s.* Inspectie Jeugdzorg, Inspectie van het Onderwijs, Inspectie voor de Gezondheidszorg en Inspectie voor de Sanctietoepassing. Utrecht, september 2007. Ook uit onderzoek van de inspectie SZW uit 2014 blijkt dat het de JJI’s nog steeds niet lukt om beleid en regelgeving op diverse veiligheidsgebieden adequaat na te leven. [↑](#footnote-ref-9)
10. *First do no Harm: Living group climate in secure juvenile correctional institutions*. Peer van der Helm, Vrije Universiteit Amsterdam, 5 juli 2011 [↑](#footnote-ref-10)
11. Het is overigens bij dit soort incidenten, die vaak een lange voorgeschiedenis kennen, niet altijd duidelijk wie de dader en wie het slachtoffer is. [↑](#footnote-ref-11)