

Samenwerking gebundeld

overzicht van HBO onderzoeken medewerkers PI Vught 2013



Voorwoord

In de zomer van 2013 hebben 10 medewerkers van de PI Vught hun bachelor HBO diploma behaald aan de Academie voor Sociale Studies van Avans Hogeschool Breda/ Den Bosch. Een korte weergave van hun afstudeeronderzoeken is te lezen in deze bundel.

Sinds het schooljaar 2012/2013 zijn Avans Hogeschool en de PI Vught hechter gaan samenwerken rondom de afstudeerders en hun onderzoeken of innovaties. Reden hiervoor was de behoefte om onderzoekwensen van de afstuderende medewerkers van de PI Vught te combineren met sturing op de verdere professionalisering van de organisatie en haar medewerkers. Voor de ontwikkeling en begeleiding van het onderzoeksprogramma hebben de PI Vught en de Academie samenwerking gezocht met het lectoraat Reclassering en Veiligheidsbeleid, wat valt onder het Expertisecentrum Veiligheid van Avans Hogeschool. De samenwerking is door de lector, Dr. Bas Vogelvang, in samenwerking met plaatsvervangend vestigingsdirecteur van de PI Vught, tdrs. Danny Vette, vastgelegd in een notitie genaamd 'Continuïteit en verandering in veiligheid'. Hierin werd een 'thematische kapstok' opgenomen (zie het volgende hoofdstuk 'Introductie') die leidend zou moeten zijn ten aanzien van de diverse onderzoeken.

Het idee was enerzijds om overlap in afstudeeronderzoeken te voorkomen door ze meer op elkaar af te stemmen en op elkaar aan te laten sluiten. Anderzijds wilden we de afstudeeronderwerpen aan laten sluiten bij de beroepspraktijk, onze medewerkers/ studenten gebruik laten maken van elkaars expertise en laten voortborduren op onderzoek van voorgangers. De verbinding met het lectoraat zou ervoor kunnen zorgen dat er meer wetenschappelijke onderbouwing zou ontstaan en gebruik zou kunnen worden gemaakt van de kennis en ervaring binnen het Expertisecentrum. Nut en noodzaak van onderzoeken voor de PI Vught zijn zo geborgd en verdwijnen niet meer in de la. Studenten en docenten zouden voorafgaand aan het studiejaar betrokken worden bij het plan, maar de praktijk bleek weerbarstig. Volle roosters, vakanties en andere logistieke condities zorgden voor een minder ideale start dan gewenst. Niet iedereen was van meet af aan enthousiast over de (extra) bemoeienissen van de P.I. en het lectoraat. Naast een 'Go' van de docent moest nu ook de werkgever fiat geven voor het onderzoeksthema. En zo waren er in de loop van het schooljaar meerdere spannende momenten waarop deadlines dreigden te sneuvelen. Ondanks de opstartproblemen heeft de samenwerking geresulteerd in een betere afstemming en hoge betrokkenheid van de organisatie bij de individuele studenten. Er waren vooral ook positieve momenten zoals de presentaties van de studenten en de feestelijke diploma-uitreikingen.

Terugkijkend was het een leerzaam schooljaar en een leerzaam project voor alle betrokkenen waarin samenwerking tussen partijen van de grond is gekomen. Het samenwerkingsverband is geëvalueerd en bijgesteld en is voortgezet in schooljaar 2014/2015.

Het product van alle inspanningen van de afstudeerders is vastgelegd in deze bundel. Het betreft resumés van de onderzoeken.

Wij hopen dat deze uitgave inzicht biedt aan belangstellenden en een bron van inspiratie is voor huidige en toekomstige studenten, docenten en beleidsmakers om de verbinding van theorie en praktijk in leerprocessen te gebruiken als een sleutelbegrip in het professionaliseren van individu en organisatie.

De bundel is ook te vinden op de website van het Expertisecentrum van Avans Hogeschool en op het intranet van de PI Vught.

Annet Versantvoort,
Herman van Alphen

Introductie: het onderzoeksprogramma en de onderzoekslijnen

In de eerder genoemde notitie werd een programma en een thematische 'kapstok' beschreven. Het uitgevoerde onderzoek zou in het teken moeten staan van 'continuïteit en verandering in veiligheid'. Beoogd werden twee onderzoekslijnen:

1. *De onderzoekslijn 'Continuïteit'*

De samenhang, eenheid en vervlechting van informatie, van de diverse vormen van gedragsbeïnvloeding, en van de aanpak in de gehele keten. Uitgangspunt hierbij was dat de PI Vught geen geïsoleerde instelling is en het verblijf van de gedetineerde niet opzichzelfstaand is. Vanuit het oogpunt van de justitiabele is het verblijf een episode in een justitieel traject dat al eerder is ingezet en dat tijdens verlof en na vrijlating weer wordt voortgezet. Dit gehele traject moet zich richten op een leven zonder criminaliteit. Dat is het algemene einddoel voor alle ketenpartners, en ook voor PI Vught. Binnen de PI komen daar specifieke doelen bij, zoals vergelding, (relatief zware) risicobeheersing, en het voorkomen van detentieschade. Om deze algemene en specifieke doelen te bereiken is continuïteit een voorwaarde. Twee thema's zijn te onderscheiden:

- a. De PI Vught moet kunnen voortbouwen op betrouwbare, relevante en volledige **informatie** van voorliggende partners en deze informatie daadwerkelijk benutten voor de planning met de gedetineerde. De PI Vught moet zelf vergaarde informatie ook doorgeven aan volgende partners en weten wat met die informatie is gedaan.

- b. Ook in de **keten** is continuïteit vereist: in de eerste plaats gelijktijdige continuïteit. Dat begint in de keten binnen de PI zelf. Om bij te dragen aan een leven zonder criminaliteit en om de specifieke doelen te bereiken, zet PI Vught allerlei middelen in: behandeling, verzorging, maatregelen om risico's te beheersen of om met incidenten om te gaan, gedragsinterventies en trainingen, arbeid of andere dagbesteding.

De gedetineerde moet de totale aanpak als een eenheid ervaren, en niet als een versnipperde en soms herhaalde reeks activiteiten.

Er is één plan, van waaruit het werken aan de diverse doelen wordt geregisseerd. Hoe komen deze plannen en regie het beste tot stand? Wat is hier leidend, wat is volgend? Gelijktijdige continuïteit speelt ook in de keten rond de PI, bijvoorbeeld bij behandeling door derden tijdens verlof. Hoe kan dit worden vormgegeven of verbeterd? En tenslotte is er de volgtijdige continuïteit: voorafgaand en na afloop van de detentie is het nodig dat goed wordt samengewerkt en criminaliteit vanuit een gedeelde visie wordt teruggedrongen. Naast professionals (Veiligheidshuis, behandelaars, wijkagent) zijn hierbij de contacten met het thuisfront, de familie, en de buurt onmisbaar. Hoe kan dit worden gerealiseerd of verbeterd? Een bijzondere manier om in onderzoek naar continuïteit te kijken is de samenhang van gerichte, specifieke interventies rond doelgroepen of problemen met de omringende aanpak.

2. *De onderzoekslijn 'Verandering in veiligheid'*

Voor een leven zonder criminaliteit is verandering bij de individuele gedetineerde nodig (naast doorgaans ook verandering in zijn sociaal netwerk en materiële omstandigheden). Deze tweede onderzoekslijn focust op het bevorderen van de vereiste veranderingen bij de gedetineerde zelf, in een zowel stimulerende, structurerende als veilige detentieomgeving. In deze onderzoekslijn werden drie deelthema's onderscheiden:

- a. **Communicatie / bejegening.** De detentieomgeving is bijzonder: de gedetineerde zit vast, is vrijwel geheel afgesneden van de buitenwereld, en moet daar werken aan zijn gedrag. Tegelijk zijn er veiligheidsrisico's, die beheerst moeten worden, en de gedetineerde zit ook nog een *straf* uit.

- b. Veiligheid is de basis, maar is op zichzelf niet genoeg. Het is slechts het startpunt voor verandering in de richting van *desistance from crime* (*het afzien van crimineel gedrag*). Het personeel van de PI staat voor de uitdaging dit in het dagelijkse contact te combineren. Veel onderzoeksvragen zijn hier aan de orde: Hoe kunnen veiligheidsmaatregelen en de omgang met incidenten zo vormgegeven worden dat er ruimte blijft om te motiveren en aan ander gedrag te werken? Negatief gesteld: hoe kan worden voorkomen dat het personeel slechts oog heeft voor veiligheid en de toekomst van de gedetineerde niet meer 'ziet'? Welke begrenzingen zijn daarbij functioneel en welke te sterk of zelfs overbodig? Hoe kan het personeel bij het controleren en begrenzen een opening naar verandering behouden? Welk leefklimaat is daarbij passend? Verandering moet op methodische wijze worden uitgelokt, ondersteund en bestendig. Hoe ziet deze bejegening eruit, hoe kan deze worden geleerd of versterkt, en geborgd? De verbinding met professionaliteit is duidelijk.
- c. Het werken in een PI stelt hoge eisen aan het personeel. Het omgaan met moeilijk, lastige, ingewikkelde en soms gevaarlijke mensen en toch aan verandering werken vereist een grote **mentale weerbaarheid**. Hoe kan worden voorkomen dat medewerkers 's nachts wakker liggen van de stress? Hoe wordt omgegaan met incidenten en trauma's van medewerkers? Hoe kunnen incasseringsvermogen en *coping*, aanpassingsvermogen en wendbaarheid, persoonlijke groei en zingeving worden versterkt? Hoe blijven plezier en vakmanschap voorop staan?
- d. Individuele verschillen zijn er (gelukkig) altijd, maar een bejegening waarvan we uit onderzoek weten dat die veiligheid bevordert, criminaliteit tegengaat en resocialisatie bevordert, moet zichtbaar zijn bij iedereen die met gedetineerden werkt. Op een bepaalde manier is dus ook op teamniveau continuïteit nodig. Het kan immers niet zo zijn dat een gedetineerde door verschillende medewerkers op heel verschillende manieren wordt bejegend. Welke eisen stelt dit aan het **team**, in termen van samenstelling, opleiding, functioneren, leiding?

Uitvoering onderzoek

De medewerkers/ studenten hebben zich, na een door de PI en het lectoraat georganiseerde informatieve bijeenkomst, individueel georiënteerd op een onderzoeksthema. Een belangrijke factor die hierbij meespeelde was (uiteraard) de persoonlijke affiniteit en de 'behoefte op de werkvloer'. Hiermee werd recht gedaan aan het karakter van het afstudeerbeleid met betrekking tot deeltijdstudenten van de Academie voor Sociale Studies Breda/ Den Bosch. Immers: een hoge mate van zelfstandigheid en het maken van eigen keuzes is eigen aan deze opleiding. De thema's zijn daarna voorgelegd aan directie en medewerkers van de afdeling Opleidingen van de P.I. Vught. Daardoor ontstond een zekere 'opdrachtgeverschap'. Deze had een meer impliciet karakter.

Door de 'opdrachtgever' is hierbij bewaakt dat de thema's enige verbondenheid hadden met de beoogde onderzoekslijnen. De onderzoeken zijn alle afgesloten met individuele presentaties, waarbij de beoordelend docenten en vertegenwoordigers van de PI Vught en het lectoraat aanwezig waren.

Implementatie

Na het afronden van de onderzoeken is gezocht naar een mogelijkheid om de effecten (bijna een jaar later) in beeld te brengen. Dit resulteerde in het initiatief om een lunchbijeenkomst te organiseren bij het Expertisecentrum Veiligheid van Avans Hogeschool waarin kort ingegaan wordt op de stand van zaken met betrekking tot de aanbevelingen uit de onderzoeken en een debat wordt gevoerd aan de hand van een aantal stellingen.

Naam: Walther van der Made

Meesterproef: Onderzoek

Titel: Mentale weerbaarheid. Draagkracht en draaglast
beïnvloed door incidenten en calamiteiten



De centrale vraagstelling:

"Welke rol spelen incidenten en calamiteiten op de mentale weerbaarheid van forensisch therapeutisch werkers (FTW_ers) en welke invloed oefent deze staat van mentale weerbaarheid uit op de bejegening naar patiënten?"

Methode:

- Mix van kwalitatief en kwantitatief onderzoek.
- Het kwalitatief deel bestaat uit literatuuronderzoek en interviews.
- Het kwantitatief deel uit een digitale enquête FTW-ers op het PPC Unit 3 en dossieronderzoek naar incidenten en calamiteiten.

Resultaten:

Het onderzoek laat zien dat incidenten of calamiteiten invloed hebben op de mentale weerbaarheid van de medewerkers. Onvoorziene, onbedoelde of ingrijpende gebeurtenissen, leiden vaak tot vervelende, gevaarlijke of schadelijke situaties. Deze kunnen leiden tot het afnemen van de mentale weerbaarheid van personeelsleden. De mentale weerbaarheid van iedere forensisch therapeutisch werker is anders. De één ervaart een verminderde weerbaarheid na incidenten en calamiteiten, de ander amper of niet. Alle respondenten geven aan dat zij ondersteuning krijgen na incidenten echter deze ondersteuning wordt niet altijd positief ervaren en men rapporteert dat het beter kan. Men ervaart ook een belemmering of een verandering in de bejegening als de mentale weerbaarheid minder is. De eigen emotieregulatie lijkt hierin bepalend. Het bespreekbaar maken van deze factoren en wat deze betekenen voor de mentale weerbaarheid kan de forensisch therapeutisch werker helpen in veerkracht en persoonlijke groei.

Aanbevelingen:

- Op microniveau is aanbevolen FTW-ers met behulp van intervisie, supervisie, workshops en/of trainingen waarin gewerkt wordt met realistische casuïstiek (mogelijk met acteurs) gericht op coping. Van belang is het bespreekbaar maken van problematiek die FTW-ers ervaren.
- Op mesoniveau wordt kennisverbreding binnen de organisatie op het gebied van de mentale weerbaarheid geadviseerd.
 - Het geven van training aan leidinggevenden om stress bij de teamleden te herkennen en hierop in te spelen. Het kan negatieve effecten, zoals uitval van personeel of langdurige ziekte, verminderen.
- Op macroniveau kan een samenwerking van PI Vught met zowel andere penitentiaire psychiatrische centra alsook met ketenpartners uit de forensische of reguliere psychiatrie nuttig zijn. Andere instellingen hebben ook te maken met agressief gedrag van patiënten en met calamiteiten die een impact hebben op de begeleiders. Delen van best-practice op het gebied van mentale weerbaarheid en de gevolgen van calamiteiten op individu en teams en mogelijk gezamenlijk vervolgonderzoek doen helpt.

Naam: Rogier Schmacks

Meesterproef: Onderzoek

Titel: Geboeid door de EBI "De zoektocht naar een gezonde balans tussen veilig binnen houden en humaniteit.

De centrale vraagstelling:

Wat is er mogelijk om de balans tussen veilig binnen houden en humaniteit op de extra beveiligde inrichting (EBI) te verbeteren, zonder onverantwoorde concessies te doen aan het veiligheidsconcept, om daarmee een positieve bijdrage te leveren aan het psychisch welzijn van de gedetineerden.

Methode:

- Een gevalsstudie waarbij meerdere methodes (triangulatie) van dataverzameling zijn gebruikt.
- Literatuuronderzoek en analyse van de uitvoering van het dagprogramma door interviews met gedetineerden, gesprekken met collega's en participerende observaties.

Resultaten:

Samengevat wijzen de resultaten van het onderzoek uit dat psychosociale klachten van gedetineerden in de EBI vooral te maken hebben met het ervaren tekort om de activiteiten tijdens het dagprogramma zelf betekenis te kunnen geven. De regelgeving die gehanteerd wordt sluit niet adequaat aan op de doelstelling van de activiteiten in zich draagt. Dit levert vele beperkingen op in de uitvoering.

Aanbevelingen:

- Gedetineerden meer in de gelegenheid stellen om zelf hun psychosociaal leefklimaat vorm en inhoud te kunnen geven. Zo kan er bijvoorbeeld flexibeler worden omgegaan met de luchttijden en de wijze waarop een gedetineerde hier uitvoering aan wil geven.
- Gedetineerden indien gewenst tijdens de recreatie de mogelijkheid geven gezamenlijk te koken en eten.
- Een verruiming van de sportmogelijkheden kan er toe bijdragen dat men meer gebruik maakt van deze activiteit waardoor men fysiek en mentaal weerbaarder wordt.
- Uit oogpunt van een optimale onderlinge communicatie een maximale groepsgrootte van vijf personen hanteren in plaats van het huidige gehanteerde aantal van vier personen.
- Het directe meeluisteren van het personeel tijdens het belmoment verdient meer maatwerk. Hiervoor moet een keuze worden gemaakt die een afweging vergt tussen veiligheid en het recht op privacy van gedetineerden.

Naam: Henk Reijnders

Meesterproef: Onderzoek

Titel: Deradicalisatie begint bij de Brabantse aanpak.

Een onderzoek naar de rol van bejegening bij de-radicalisatie en disengagement van radicale gedetineerden binnen de EBI en TA



De centrale vraagstelling:

In hoeverre kan bejegening door professionals een rol spelen bij deradicalisatie of disengagement van radicale gedetineerden tijdens hun detentie binnen de Extra Beveiligde Inrichting (EBI) en de Terroristen Afdeling (TA)?

Methode:

- Literatuurstudie
- Dossieronderzoek
- Interviews
- Case study

Resultaten:

Bejegening heeft een zekere mate van invloed op deradicalisatie. Hierbij gaat het om zowel de manier van omgang, als alle andere zaken die je een gedetineerde kunt bieden binnen de regelgeving van een penitentiaire inrichting. Tussen gedetineerden en penitentiair inrichtingswerkers (piw-ers) is er vaak sprake van een hiërarchische verhouding. Dit kan belemmerend werken op deradicalisatieprocessen. Een positieve houding naar gedetineerden draagt bij aan het proces van gedragsverandering. Onderwijs of andere vormen van vorming kunnen een belangrijk onderdeel zijn van een deradicalisatieproces. Er vinden nog te weinig beproefde deradicaliserende interventies plaats binnen het gevangeniswezen.

Aanbevelingen:

- Duidelijke visie ontwikkelen over deradicalisatie van gedetineerden door DJI. Hierdoor weet ook het personeel van DJI wat er van hen verwacht kan worden op het gebied van deradicalisatie
- Het opzetten van interventies die gericht zijn op radicale gedetineerden. Hiervoor zou een vervolgonderzoek nuttig zijn om te kijken wat het gevangeniswezen vraagt en wat er mogelijk is.
- Vergroten kennis over de doelgroep die op de TA verblijft, om zo meer begrip te ontwikkelen voor deze specifieke doelgroep, van waaruit er (makkelijker) interventies kunnen worden uitgezet.
- Vergroten van kennis, door cursussen in het herkennen van radicaal gedrag, zoals bv. ronselen, voor personeel van DJI. Dit maakt het inzetten van interventies makkelijker.
- Vergroten kennis op het gebied van bejegening, door opfrustrainingen Motiverende Bejegening. Aan te bevelen is om voor personeel dat veelvuldig met radicale gedetineerden werkt zoals op de TA, een extra module te ontwikkelen specifiek gericht op deradicalisatie.
- Het opzetten van een denktank met experts op het gebied van deradicalisatie voor DJI, waarin ook de frontliniewerkers, de P.I.W.-ers vertegenwoordigd zijn. Zo ontstaan er kortere lijnen bij te nemen besluiten over bejegening van radicale gedetineerden. Deelname vanaf de werkvloer biedt, uit eerste hand, informatie die cruciaal kan zijn.
- Korter(e) communicatielijnen naar deradicalisatie experts voor penitentiaire inrichtingen. Zo kan er sneller en adequater geïntervenieerd worden op een juiste manier.
- Meer overleg met ketenpartners die meer ervaring hebben met interventies op het gebied van deradicalisatie.
- Inzetten "significant others" binnen het gevangeniswezen. Hiervan is bewezen dat ze effect kunnen hebben. Denk hierbij aan deskundigen, maar ook eventueel op termijn, de inzet van ex-gedetineerden die een zelfde proces hebben doorlopen.

Naam: Jeroen Beekwilder

Meesterproef: Onderzoek

Titel: Omgaan met moeilijke mensen



De centrale vraagstelling:

"Op welke manier geven STM-ers op de afdeling 2J van de ISD-unit momenteel invulling aan de begeleiding van de doelgroep, ten aanzien van bejegening en motivatie en hoe kan dit verbeterd worden?"

Methode:

Kwalitatief: mix van literatuuronderzoek en semigestructureerde interviews.

Resultaten:

Uit het onderzoek blijkt dat overleg, samenwerking en goed rapporteren zeer belangrijke items zijn in het kwalitatief werken met deze doelgroep. Deze zijn echter allen voor verbetering vatbaar. Zeker de rapportages zijn bij de verantwoording van de ISD maatregel zeer relevant. Verder is het belangrijk dat gedetineerden begrensd worden in hun gedrag en niet de mogelijkheid krijgen om personeel tegen elkaar op te zetten en uit te spelen. De gedetineerden zijn enerzijds streetwise en anderzijds hebben zij veel hulp nodig in de begeleiding en bejegening. Zij hebben onvoldoende bagage om hun eigen problemen op te lossen. Motiverende bejegening is een methodiek die al gebruikt wordt en waarbij nog meer positieve resultaten te behalen zijn. Ook schematherapie is aan te raden bij deze doelgroep en een bijdrage leveren aan een betere afstemming tussen doelgroep en begeleiders.

Aanbevelingen:

- Nadruk leggen op de bejegening van de onderzochte doelgroep door gebruik van motiverende gespreksvoering.
- Toepassen in de dagelijkse praktijk van bepaalde facetten uit de schematherapie.
- Invoeren van een vast moment voor een structureel teamoverleg waarin grensoverschrijdend gedrag van de doelgroep open en transparant wordt besproken.
- Het aanbieden van een cursus 'rapporteren' aan het personeel.

Naam: Eric Michels

Meesterproef: Onderzoek

Titel: Verbetering van individuele zorg



De centrale vraagstelling:

" Welke specifieke deskundigheid heeft het personeel van afdeling K (een PPC afdeling) nodig om de duur van het individuele programma danwel de individuele maatregel opgelegd aan psychiatrische patiënten te verkorten, waardoor deelname aan een regulier dagprogramma wordt versneld?"

Methode:

Kwalitatief onderzoek: literatuurstudie en interviews met zowel personeel als patiënten.

Verzamelen van informatie over beste-practise bij het terugdringen van separaties bij diverse ketenpartners.

Resultaten:

Patiënten die met een maatregel in de separeercellen of op de eigen kamer verblijven, kunnen alleen met toestemming van een directeur teruggeplaatst worden op de afdeling van herkomst om weer deel nemen aan het reguliere programma.

Het aantal contactmomenten met de patiënt die in afzondering verblijft of met een individueel programma op eigen cel, is niet altijd optimaal. De vrijheid beperkende maatregel heeft veel invloed op de gemoedstoestand van de patiënt. Uit de analyses in dit onderzoek komt naar voren dat de meeste sociaal therapeutisch medewerkets (STM-ers) te weinig specifieke kennis bezitten over protocollen. De route die moet worden gevolgd om een patiënt uit separatie te halen en terug te laten keren naar de eigen afdeling, is te onbekend. Kennis over het effect van separeren op een patiënt is ook niet voldoende ontwikkeld.

Aanbevelingen:

- Teamleden informeren en confronteren over de gevolgen van separeren voor het individu en hen trainen in de-escalerende werken.
- Het voorbereiden van patiënten die zijn gesepareerd om terug te gaan naar een minder hoog zorgniveau, vraagt om inzichten in de methodieken, waaronder motiverende gespreksvoering en de-escalerend optreden.
- Meer contactmomenten in het separeerprogramma inbouwen.
- Nagaan in hoeverre best- practise uit andere instellingen te kopiëren is naar de situatie in het PPC en mogelijk op termijn naar de hele organisatie.
- Meer begeleiding en ondersteuning van de behandelcoördinator in de begeleiding van de doelgroep.

Naam: Ingrid Obbens

Meesterproef: Innovatie

Titel: Signaleringsplannen maken wij samen!

De centrale vraagstelling:

Op welke wijze kan bevorderd worden dat voor alle geïndiceerde Cluster B patiënten met gedragsproblemen een signaleringsplan wordt opgesteld door de STM-ers?

Methode:

Mix van kwalitatief en kwantitatief onderzoek

Kwalitatief: literatuuronderzoek; externe consultatie bij ketenpartners en een cultuuranalyse

Kwantitatief: enquête

Resultaten:

Uit de diverse analyses blijkt dat de respondenten enerzijds wel het nut zien van de methodiek maar het lastig vindt deze uit te voeren. Er is veel weerstand onder het personeel om de signaleringsplannen daadwerkelijk op te stellen en te gebruiken. Het draagvlak ontbreekt. Hiervoor zijn verschillende oorzaken genoemd.

- Men voelt zich nog onvoldoende competent en er is behoefte aan meer scholing en begeleiding. De behandelcoördinator en coach worden gezien als expert op het gebied van signaleringsplannen terwijl de geïnterviewde behandelcoördinator aangeeft dit zelf ook lastig te vinden.
- Men vindt het moeilijk om te werken met het format dat voorhanden is. Daardoor hanteert nagenoeg ieder team een eigen format.
- De gehanteerde begeleidings- en behandelplannen worden onvoldoende scherp geformuleerd in proces- en resultaattermen. Ook wordt de indicatie voor signaleringsplannen niet besproken binnen het team. De indicatie voor een signaleringsplan wordt tijdens de behandelplanbespreking niet besproken met de patiënt.
- Ondanks het feit dat de behandellijnen duidelijk zijn uitgezet, blijkt dat bij de patiëntenbespreking een eenduidige werkwijze ontbreekt.
- Het personeel is onvoldoende betrokken bij de implementatie van de methodiek.
- De PDCA cyclus wordt niet of onvoldoende toegepast. Dit geldt voor alle onderdelen in de uitvoering van de behandellijnen.
- In de GGZe wordt voor agressieve patiënten een aangepast signaleringsplan gebruikt.

Aanbevelingen:

- Verminderen van weerstand door gebruik van de doorbraakmethode * en een betere taakverdeling binnen het team.
- Opwaarderen van motiverende bejegening als methodiek om de patiënt te motiveren en begeleiden.
- De mentor zou tijdens de eerste intake meer de nadruk kunnen leggen op het nut van een signaleringsplan waardoor de weerstand van de patiënt mogelijk vermindert.
- Niet standaard indiceren van een signaleringsplan door de BC er in een eerste zorgplan.
- Betrekken van de medewerkers bij de innovatie. Het Team Ontwikkel Plan (TOP) gebruiken om het thema te borgen op de afdeling.
- Deskundigheidsbevordering hoog op de agenda. Mogelijkheden om een supervisor of een coach on-the-job in te zetten, meer benutten. Ook gebruik maken van collegiale ondersteuning met daarbij het gebruiken van gerichte casuïstiek.
- Mogelijkheid onderzoeken of het door de GGZe gehanteerde signaleringsplan voor agressieve patiënten ook binnen het PPC bruikbaar is.
- Voor de licht verstandelijk gehandicapten bestaat een goed format signaleringsplan op internet. Voor deze doelgroep hoeft niet opnieuw het wiel uitgevonden te worden.
- Mogelijkheid onderzoeken om eventueel externe opleider/onderzoeker binnen de inrichting te halen.



Naam: Wilfred Buiks

Meesterproef: Onderzoek

Titel: Prestatie Motivatie - Verandering in veiligheid

De centrale vraagstelling:

Op welke manier kan aan de prestatie motivatie van team 3 op de afdeling voor beheers problematische gedetineerden (B.P.G.) van de P.I. Vught gewerkt worden, waardoor een optimaal leefklimaat voor de gedetineerden en het personeel ontstaat?



Methode:

- Literatuurstudie naar de context waarbinnen het probleem zich voordoet en wat de term prestatie motivatie precies inhoudt.
- Interviews (medewerkers en leidinggevenden).

Resultaten:

Om de prestatie motivatie echter voldoende op peil te brengen en te houden zijn werkvreugde, gedrevenheid, loyaliteit, collegialiteit, eenduidigheid (team dat op een lijn zit) en waardering belangrijke punten waaraan voldaan moet worden door zowel collega's als door afdelingshoofden en directie. De geïnterviewde medewerkers zijn op zoek naar nieuwe uitdagingen en vernieuwingen, willen zichzelf ontwikkelen, willen verantwoordelijkheid nemen en betrokkenheid laten zien maar hebben het gevoel hier niet in gehoord te worden, niet in te worden gesteund, etc. Hierdoor is de prestatie motivatie van de geïnterviewde medewerkers ook gedaald, waardoor er geen veilig leefklimaat meer gewaarborgd kan worden voor zowel medewerkers als gedetineerden. Training in motiverende bejegening en verbale judo heeft niet gebracht wat men ervan verwachtte. Medewerkers geven aan dat beide cursussen hen wel handvatten hebben gegeven maar dat het geen effect heeft in de praktijk omdat gedetineerden van de beheersproblematische afdeling niet vatbaar zijn voor deze manier van bejegening. Dit zorgt ook weer voor een onstabiel leefklimaat.

Aanbevelingen:

- Inzet van een onafhankelijke teamcoach. Deze kan problematieken in kaart brengen en de juiste interventies uitzetten.
- Optie om te gaan werken met een 'zwevend team'.
- Personeel scholen in achtergronden van stoornissen d.m.v. een cursus psychopathologie.

Naam: Ilona Hagen

Meesterproef: Onderzoek

Titel: Gedwongen zorg na detentie



De centrale vraagstelling:

Wat maakt dat rechterlijke machtigingen (RM) die worden uitgevaardigd aan gedetineerden/patiënten binnen het kader van de wet BOPZ in het PPC van de P.I. Vught niet in alle gevallen ten uitvoer gebracht kunnen worden, met als gevolg dat deze groep niet de "opgelegde" zorg krijgt die zij nodig heeft na de detentie.

Methode:

- Literatuurstudie en onderzoek naar best- practises;
- Interviews en casuïstiek bespreking.

Resultaten:

De literatuur schetst de complexiteit van het aanvragen en uitvoeren van een rechterlijke machtiging. Uit de interviews en de literatuur blijkt dat een groot deel van het probleem ligt in het vinden van een psychiatrisch ziekenhuis dat de ex-gedeteneerde met een rechterlijke machtiging opneemt, aansluitend aan zijn detentie. Ook door de interne communicatie op het moment van ontslag wil het wel eens fout gaan. Daarnaast worden er door bepaalde disciplines oude principes gehanteerd (bijvoorbeeld om half acht gaat een gedetineerde altijd met ontslag) wat bijdraagt aan het probleem. Dit geldt ook voor het vaak nog ad hoc moeten regelen van praktische zaken zoals een geldig legitimatiebewijs.

Aanbevelingen:

- Leg het overzicht en de verantwoording voor de procedure van een Rechterlijke Machtiging bij één persoon zodat deze zorg kan dragen voor een brede communicatie en afstemming van taken.
- Houd exit gesprekken met alle gedetineerden/patiënten van het PPC. Het voorkomt dat een gedetineerde met een RM onverhoopt met ontslag gaat en het is tevens een goede afsluiting van de behandeling voor diegene die geen RM opgelegd heeft gekregen.
- Initieer een onderzoek naar de mogelijkheden om de samenwerking en afstemming tussen de penitentiaire Inrichtingen en de Geestelijke Gezondheidszorg te verbeteren.

Naam: Jacco van Hemert

Meesterproef: Innovatie

Titel: Verbal Judo 2.0

De centrale vraagstelling:

Hoe kan de autonomie, eigen waarden en zelfstandigheid van de beveiligers binnen de PI Vught worden vergroot?



Methode:

- Procesinnovatie c.q. verbeteringsinnovatie.
- Mix van methoden± In het vooronderzoek is gebruik gemaakt van literatuuronderzoek, een analyse van het leiderschapsmodel en de visgraatanalyse.
- Interviews gehouden bij werknemers en een brainstormsessie plaatsgevonden onder teamleiders verantwoordelijk voor de borging.

Resultaten:

Verbal Judo is een ideaal middel om de veiligheid van zowel personeel als gedetineerden te vergroten. Tevens zal de professionaliteit van het personeel verbeteren, wat zou kunnen blijken uit bijvoorbeeld minder klachten van gedetineerden en minder ervaren stress door personeel. In vergelijkbare Penitentiaire Inrichtingen in Noord Nederland blijkt dat de invoering heeft bijgedragen aan het verbeteren van de relatie en communicatie tussen personeel en gedetineerden. Het aantal strafrapporten en beklagzaken is daardoor verminderd en het personeel heeft een meer positieve beleving van het werk. Dit kan ook in de P.I. Vught gerealiseerd worden wanneer de weerstand weggenomen wordt en er een open leerhouding ontstaat bij het personeel. Onderstaande aanbevelingen geven richting aan de her- implementatie van Verbal Judo.

Aanbevelingen:

- Een leiderschapsstijl waarin ruimte is voor de medewerker en niet alleen voor zijn taak;
- Aandacht voor weerstanden en draagvlak;
- Het aanstellen van een verantwoordelijke senior complexbeveiligers;
- Opfriscursus Verbal Judo voor supporters uit de teams;
- Borging door middel van maandelijkse Verbal Judo bijeenkomsten;
- Kwaliteitsverbetering door gebruik van de kwaliteitscirkel van Deming (PDCA-cyclus).

Naam: Jorg Leytens

Meesterproef: Onderzoek

Titel: Dwang en drang op leefgroep 9D

De centrale vraagstelling:

Hoe gaan de penitentiair inrichtingswerkers (PIW-ers) op leef afdeling 9D van de Penitentiaire Inrichting Vught om met de inzet van dwang en drang en welke interventies kunnen zij plegen om het gebruik van dwang en drang middelen te beperken?



Doel:

Binnen leefgroep 9 afdeling wordt onvoldoende stilgestaan bij wat dwang en drang voor de gedetineerde betekent. De ethische kant van de zorg moet voldoende belicht worden om zo stil te staan bij wat een gedetineerde/ patiënt meemaakt en ervaart na inzet van dwang en drang. Doel van het onderzoek is het terugdringen van "Dwang en Drang" op de leefgroep. Dit komt zowel de gedetineerde als werkers ten goede in de samenwerkingsrelatie.

Methode:

Kwalitatief onderzoek waaronder literatuuronderzoek, zoektocht naar interne protocollen, dienstorders en registraties, een casestudy en diverse diepte-interviews.

Resultaten:

- De theoretische kennis van de medewerkers op leefafdeling 9D over het onderwerp dwang en drang is minimaal. Binnen de cultuur van de afdeling met beheersproblematische gedetineerden (BPG) is dwang en drang een onderdeel geworden van de dagelijkse werkzaamheden. Het is 'gewoon' geworden en wordt niet gezien als een uitzonderingsmiddel.
- Er wordt te weinig tijd vrijgemaakt voor het bespreken en evalueren van het thema "Dwang en Drang".
- Statistieken aangaande dwang en drang worden momenteel nergens verzameld en bijgehouden. Dit geeft aan dat men niet bezig is om het onderwerp dwang en drang onder de aandacht te houden.

Aanbevelingen:

- Verbeteren van de theoretische kennis van de medewerkers over het onderwerp dwang en drang.
- Meer communiceren over het thema en leren van elkaar, zowel op microniveau als op meso- en macro niveau.
- Meer tijd vrijmaken voor het bespreken en evalueren van het onderwerp dwang en drang. Zorg dat het thema onder de aandacht blijft.
- De invoering van een checklist kan ervoor zorgen dat werknemers stil staan bij wat dwang en drang betekent voor een medewerker en een gedetineerde.
- Kennisvermeerdering bij gedetineerden kan bijdragen aan verbetering van de situatie.
- Invoering van het registratiesysteem Argus..

Nawoord

Hoewel op het oog zeer uiteenlopende onderwerpen toch hebben de diverse onderzoeken meer overeenkomsten dan verwacht. Meest opvallend is de balans, ofwel worsteling, tussen beheersen en zorgen. Er is niet altijd sprake van een gewenste behandel- en bejegeningscultuur. Bij complexe casuïstiek blijkt dat een deel van het personeel teruggrijpt op oude bekende mechanismes gericht op beheersen. Dit heeft volgens de onderzoekers een negatief effect op het gewenste ontwikkelingsklimaat. Belangrijk aspect hierbij is het terugdringen van dwang en drang. Hoewel men overtuigd is van het belang hiervan, worden in moeilijke situaties vaak nog beheersmatige beslissingen genomen die haaks staan op reductie van dwangmaatregelen. Het afleren van oude gewoonten en gedrag is echter niet gemakkelijk en vraagt veel begrip, tijd en aandacht van alle medewerkers in de organisatie, zowel leidinggevend als uitvoerend.

Hoog op de aanbevelingsagenda staat het verbeteren van kennis van de medewerkers. Dit geldt voor uiteenlopende thema's en leervormen variërend van kennis over de doelgroep, herkennen van problematieken, bewustwording van processen, opfrustrainingen, coaching c.q. begeleiding on the job en intervisie. Haaks hierop staan de onderzoeksresultaten die duiden op weerstand bij veel medewerkers tegen vernieuwing en tegen scholing en training. Men lijkt wel overtuigd van nut en noodzaak van scholing maar is niet tevreden over de wijze waarop deskundigheidsbevordering plaatsvindt. Dit is eerder ook al in een onderzoek naar scholingsbehoeften van PPC medewerkers geconstateerd. Hier is op ingespeeld door lesprogramma's in een elektronische leeromgeving aan te bieden.

Naast scholing van personeel wordt ook scholing van de gedetineerden genoemd. Dit vooral gericht op bewustwording en inzicht in de eigen problematiek. Ook wordt meer overleg met de gedetineerde en het motiveren van de doelgroep om te participeren in het verloop van de detentie en/of de behandeling aanbevolen. Hierin is nog veel winst te behalen.

In de meeste voorgestelde verbeteringen wordt de nadruk gelegd op een betere taakverdeling binnen teams en meer verantwoordelijkheden binnen alle geledingen. De plan-do-check-act (PDCA cyclus) methodiek wordt nagenoeg in alle onderzoeken aanbevolen. Men mist bij de borging van nieuwe ontwikkelingen c.q. werkwijzen vaak de tijd en aandacht voor evaluatie en bijstelling.

Motiverende bejegening en het mentorschap ziet men als essentiële onderdelen bij het methodisch werken. Tegelijkertijd vindt men dat er nodig iets gedaan moet worden aan de borging van beide onderwerpen. Nagenoeg alle medewerkers zijn opgeleid in motiverende bejegening, maar het thema staat zelden nog op de agenda. Opfrustrainingen en cyclisch aandacht voor het thema worden geadviseerd. Mentorschap is weliswaar in ontwikkeling maar wordt nog niet door iedereen even serieus gehanteerd. Aandacht voor een P.I. brede implementatie is nodig.

De toenemende samenwerking met relevante ketenpartners wordt door allen toegejuicht. Men heeft in de onderzoeken veel gebruik gemaakt van adviezen en best-practises uit vergelijkbare instellingen. Hoewel de opzet zoals bedoeld, de gezamenlijke bepaling van thema's en betere aansluiting op eerder onderzoek, nog niet geheel geslaagd is, heeft de samenwerking tussen P.I. Vught, het lectoraat en de academie zeker positieve opbrengsten gehad. De betrokkenheid van de organisatie bij de onderzoeken heeft enerzijds een kwaliteitsimpuls gegeven en anderzijds heeft het geleid tot deze bundeling van aanbevelingen die nu nadrukkelijker onder de aandacht komen. Er is hiermee een goede aanzet gegeven tot het vergroten van het rendement voor de inrichting van het opleiden van haar medewerkers.