

Bronnen van professionele effectiviteit

Over verantwoordelijkheid en ruimte van reclasseringswerkers

A. Menger en A.G. Donker*

‘Zonder inzet van reclasseringswerkers had de samenleving veel grotere problemen.’

Mr. F. Teeven, staatssecretaris van Veiligheid en Justitie, 25 mei 2012¹

Het belang van het reclasseringswerk vindt brede erkenning in de samenleving en de politiek. Het werk vraagt ook om een hoge mate van professionaliteit, omdat er per definitie gewerkt wordt met mensen die een risico vormen voor zichzelf en voor de samenleving. In de afgelopen twee decennia is hier flink werk van gemaakt. Reclasseringswerkers kunnen putten uit relevante kennis over het vak en uit wetenschappelijk onderbouwde methoden en instrumenten, en men is getraind in het werken hiermee. Ook is er een stroom onderzoeken op gang gekomen, mede geïnitieerd door de reclasseringsorganisaties zelf. In het algemeen ervaren reclasseringswerkers de nieuwe kennis als een ondersteuning bij de uitoefening van hun vak, maar de ontwikkeling roept onder hen ook vragen op. Bijvoorbeeld de vraag hoe ze invulling kunnen geven aan hun discretionaire ruimte als zij werken met gestructureerde instrumenten. Of de vraag welke rol hun ervaringskennis en hun professionele reflecties spelen waar *evidence-*

* Drs. Anneke Menger is lector Werken in Justitieel Kader bij Hogeschool Utrecht. Dr. Andrea Donker is lector Sociale Veiligheid bij Hogeschool Utrecht. Zij is tevens redactieraadlid van Justitiële verkenningen.

1 Hij deed deze uitspraak tijdens het congres Vakmanschap van de Reclasseringswerker op 25 mei 2012 te Amersfoort. Dit congres was georganiseerd door het lectoraat Werken in Justitieel Kader van Hogeschool Utrecht, in samenwerking met 35 reclasseringswerkers en vier andere hogescholen.

based werken de norm is. Bij de reclassering zijn in de afgelopen jaren juist deze vragen serieus op de beleidsagenda gezet door de reclasseringswerkers en hun organisaties. Daarom is de ontwikkeling binnen het reclasseringswerk interessant in het licht van de vraag die de redactie van *Justitiële verkenningen* aan de auteurs meegaf voor dit themanummer, namelijk de volgende: 'Hoe verhoudt professionaliteit zich tot de tendens om protocollen op te stellen voor allerlei werkprocessen, waar voorheen sprake was van een zekere autonomie voor professionals of collegiale verbanden om deze processen naar eigen inzicht in te richten?'

In dit artikel staat deze vraag centraal. Het start met een explicitering van de hier gehanteerde opvatting van professionaliteit. Volgens deze opvatting vormt ruimte een onlosmakelijk onderdeel van professionaliteit, maar vereist zij inbedding in een erkende maatschappelijke positie en in expliciete kennisbronnen. Na een korte schets van het reclasseringswerk volgt de professionalisering van de reclasseringswerker in historisch perspectief, uitmondend in de vaststelling dat er sinds de eeuwwisseling sprake is van zowel een duidelijke, erkende maatschappelijke positie als een degelijk en expliciet kennisbestand. Meer dan ooit zou dit momenteel een claim op meer professionele ruimte rechtvaardigen. Veel reclasseringswerkers zagen echter na de eeuwwisseling de nieuwe kennisbasis niet als versterking, maar juist als inperking van hun professionaliteit. We beschrijven vijf ontwikkelingen die dit in onderlinge samenhang kunnen verklaren. Als reactie hierop is recent bij de reclassering de aandacht voor de professionals zelf weer sterk toegenomen. Het artikel sluit af met een conclusie.

Professionaliteit in drievoud

Over professionele verantwoordelijkheid en ruimte kan niet worden geschreven zonder een expliciet beeld van professionaliteit. Waardoor onderscheidt de professional zich van de amateur, de vrijwilliger of de buurvrouw? Op grond waarvan legitimeert en betaalt de samenleving de beroepsuitoefening door groepen professionals? Dit artikel is gebaseerd op een model over professionaliteit, ontleend aan De Jonge (2011). Op grond van een omvangrijke literatuurstudie naar beelden van professionaliteit formuleerde hij een model waarin de professio-

naliteit van een bepaalde beroepsgroep toeneemt naarmate er duidelijker sprake is van drie basiskenmerken, te weten:

1. Er is sprake van een duidelijke en maatschappelijk gelegitimeerde professionele missie.

Kenmerkend voor professionals is dat zij waarden realiseren in de context van complexe problematiek. Bijvoorbeeld: het reclasseringsdoel 'verminderen van recidive' verwijst naar verschillende waarden, die zijn samen te vatten als het streven naar een veilige en humane samenleving.

2. Er is sprake van duidelijke activiteiten en voor de uitvoering hiervan bestaat specifieke professionele expertise.

Kenmerkend voor deze expertise is:

- dat zij is gebaseerd op expliciete en onderbouwde kennisbronnen en dat het professionele handelen is gebaseerd op daarvan afgeleide modellen en methoden;
- dat de context zodanig complex is en de reacties van andere actoren (zoals reclasseringscliënten) zodanig onvoorspelbaar, dat de professional noodzakelijkerwijs *ook* vaart op ervaringskennis (*tacit knowledge*) en op de bekwaamheid om creatief en innovatief te reageren op specifieke situaties.

Deze combinatie van expliciete toepasselijke kennis en professionele ruimte vormt de basis van de verantwoordelijkheid en bekwaamheid om besluiten te nemen.

3. De professionele activiteiten c.q. de professionals zijn ingebed in een beroepsgroep. Er is sprake van een georganiseerde vorm van professioneel beraad en onderlinge communicatie, gericht op kwaliteit, kennis delen en reflectie. En de professionals verantwoorden zich publiek over hun werkwijze en resultaten, in het licht van de professionele waarden en de maatschappelijke rol. De publieke verantwoording van de resultaten krijgt (in toenemende mate ook bij klassieke professionals zoals artsen) meestal vorm door en in samenwerking met de organisaties.

In het navolgende betoog is deze opvatting van professionaliteit leidend.

Reclasseringswerkers

Reclasseringswerkers werken met burgers die worden verdacht of zijn veroordeeld voor een delict met als centraal doel de recidive bij hen te verminderen. De reclassering werkt binnen de beleidskaders van het Ministerie van Veiligheid en Justitie, met wie de organisaties een rechtstreekse financierings- en verantwoordingsrelatie onderhouden. De reclassering komt in actie op grond van een opdracht hiertoe van Justitie. Het Openbaar Ministerie (OM), rechters of de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) kunnen de reclassering opdragen om een adviesrapport te schrijven, een werkstraf uit te voeren of toezicht te houden op het nakomen van bijzondere voorwaarden. Ook werken zij intensief samen met het zorgcircuit (de verslavingsreclassering is hierin ook volledig ingebed) en de dienstverlening. Het werk wordt uitgevoerd vanuit drie organisaties: de afdeling Jeugdzorg & Reclassering van het Leger des Heils, Stichting Verslavingsreclassering GGZ en Reclassering Nederland. De reclassering kent vier kerntaken: diagnose en advies, toezicht, gedragsinterventies en werkstraffen. Om het centrale doel, terugdringen van recidive, te bereiken werken reclasseringswerkers gelijktijdig aan risicobeheersing, gedragsverandering en re-integratie. Daarbij maken ze, zo veel mogelijk met de justitiabele en diens omgeving, een plan voor risicobeheersing, signalering en terugvalpreventie. Ze signaleren toename van risico op recidive en letselschade, controleren (waar mogelijk) het nakomen van afspraken en treden in overleg met de opdrachtgever wanneer het risico onverantwoord toeneemt of afspraken niet worden nagekomen. Tegelijkertijd motiveren en begeleiden zij de justitiabelen bij gedragsverandering en bij hun streven het leven weer op orde te krijgen, zodat de kans op recidive afneemt. Hiervoor ondernemen zij verschillende begeleidende, motiverende, ondersteunende en regisserende activiteiten.

Professionaliteit van de reclasseringswerker: een historische schets

Discussies over professionele ruimte zijn niet nieuw. Een korte historische schets laat zien dat doelen en onderliggende waarden meebewogen met de schommelingen in het politieke klimaat en met periodiek veranderende opvattingen over straffen en re-integreren. Bij de ontwikkeling van de kennisbasis werden beurtelings bronnen uit het

maatschappelijk werk en de criminologie benadrukt, om uit te komen bij de nieuwe en passende synthese die momenteel ontstaat. Ook wordt duidelijk dat tijdens de ontwikkeling van het vakgebied beurtelings de nadruk lag op een van beide kenmerken van professionele expertise: de ene keer op 'ruimte en autonomie' en dan weer op 'het zich voegen naar expliciete kennis en methoden'. Het vinden van de balans die bij professionele expertise hoort, is momenteel gaande.

Tijdvak 1823 tot de jaren zeventig²

Tot aan het einde van de Tweede Wereldoorlog werd het reclasseringswerk gedaan door gegoede vrijwilligers die zich het lot van de terugkerende gedetineerde aantrokken. De rol ten opzichte van de overheid was, met per tijdvak wisselende accenten, in grote lijnen duidelijk: de overheid strafte, de reclassering deed de nazorg. Deze helderheid van rol maakte ook de samenwerking overzichtelijk. Professionele ruimte van de vrijwilligers was in deze decennia geen issue. Er was nauwelijks erkende wetenschappelijke kennis die een dergelijke claim zou rechtvaardigen.

Rond de Tweede Wereldoorlog veranderde het strafrechtelijk beleid van de overheid: (na)zorg voor gedetineerden en re-integratie werden meer ingebed in het strafrechtelijk beleid. Hierdoor kwam er meer overlap tussen de domeinen van strafrecht en reclassering. Reclasseringswerkers kregen een duidelijk afgesproken rol bij pro-justitiarapportage, nazorg en begeleiding. Om deze rol goed te kunnen vervullen, ontving de reclassering overheidssubsidie. Deze subsidierelatie maakte een grondige uitbreiding van de reclassering en professionalisering van het personeel mogelijk. Het werk werd steeds meer gedaan door betaalde krachten in plaats van vrijwilligers. Pas vanaf deze periode was ook professionalisering mogelijk, want vanaf eind jaren veertig was er voor het eerst een expliciete bron van kennis: de methodieken voor maatschappelijk werk die vanaf begin jaren vijftig in de Verenigde Staten en Europa werden ontwikkeld (Perlman, 1949; Kamphuis, 1950; Van der Linde, 2011). Deze nieuwe methodieken zetten zich af tegen 'oude' werkwijzen in het kader van armoedebestrijding, woonbegeleiding en delinquentie, die door de nieuwe professionals bevoogdend werden gevonden. Begrippen als bevoogding, dwang

2 Een helder en volledig overzicht van de geschiedenis van de reclassering is te vinden in Heinrich (1995), waaraan ook een deel van deze schets is ontleend.

en drang werden gezien als 'onprofessioneel'. De nieuwe methodieken waren primair gericht op persoonlijke groei en individueel welbevinden. Reclasseringsmedewerkers werden opgeleid volgens dit gedachtegoed, op de eerste scholen voor maatschappelijk werk, omdat dit destijds de enige voor de hand liggende mogelijkheid was tot professionalisering. Deze oriëntatie van de reclassering duurde voort tot het einde van de jaren zeventig, en in de loop der jaren kwam hier ook – in lijn met de tijdgeest – het doel 'sociale actie'³ bij. In deze jaren kwam voor het eerst discussie rond 'professionele autonomie'. Voor het eerst was er sprake van een professioneel kennisdomein van waaruit de reclasseringswerkers (gevolgd door hun organisaties) een eigen standpunt konden bepalen, en dat een claim op eigen handelingsruimte mogelijk maakte. Ondanks dat deze kennis maar gedeeltelijk toepasbaar was voor de doelen en context van de reclassering. Specifieke onderbouwde kennis over wat werkt bij terugdringen van recidive en over hoe te werken in gedwongen kader was er tot de jaren zeventig nog nauwelijks. De eerste invloedrijke onderzoeksbevindingen hierover kwamen pas in 1974, toen Martinson concludeerde dat er geen werkzame interventies bekend waren voor delinquenten ('Nothing works', Martinson, 1974). Deze conclusie bood de reclasseringswerkers dus een weinig houvast biedend alternatief. In dit tijdvak was er door dit alles sprake van een losse relatie tussen de reclassering en het strafrechtelijk beleid. De overheid trok zich terug van inhoudelijke bemoeienis, mede als gevolg van onderhandelingen over de professionele autonomie. Reclasseringswerkers konden in deze tijd in hoge mate zelf de eigen werkprocessen inrichten en er was sprake van veel handelingsruimte. Maar in deze ruimte waren ze volledig aangewezen op de eigen – overigens aanzienlijke – impliciete ervaringskennis en op een maar beperkt toepasselijk kennisbestand. Men kan zich daarom afvragen hoe professioneel deze ruimte was.

Eind jaren zeventig tot in de jaren negentig

Vanaf eind jaren zeventig traden verschillende veranderingen op. Als gevolg van de crisis begin jaren tachtig kwam er strakkere bemoeienis met efficiënte inzet van middelen. In de jaren tachtig begon de over-

3 Een stroming in het maatschappelijk werk die 'individuele hulpverlening' afwees en zich richtte op fundamentele veranderingen in de samenleving, die als belangrijkste bron van vele individuele problemen werd gezien.

heid te experimenteren met nieuwe ambulante sancties, zoals werkstraffen. Hierdoor nam de overlap tussen de doelen van de strafrechtpleging en de reclassering weer verder toe: nu kwam het sanctioneren zelf in het ambulante vaarwater van de reclassering terecht. De overheid trok de reclassering daarom inhoudelijk dichterbij zich toe. Dit leidde tot een opleving van de discussies over afbakening van domeinen en over professionele autonomie. Ook in de jaren tachtig oriënteerden veel reclasseringswerkers zich nog steeds op de stroming binnen het maatschappelijk werk die wars was van bevoogding of dwang. Handelingsalternatieven uit de criminologische hoek waren nog steeds niet voorhanden. Maar in het maatschappelijk werk kwamen in die periode ook andere stromingen op, die eveneens invloed hadden op de discussie bij de reclassering. Zo vond in deze jaren een verzakelijking plaats in de concepten en methoden van het maatschappelijk werk. Er kwamen nieuwe methodieken in zwang, bijvoorbeeld taakgerichte hulpverlening, met een meer zakelijke inslag en minder gericht op persoonlijke groei (Reid en Epstein, 1972; Jagt en Jagt, 2008). Bovendien was vanaf halverwege de jaren tachtig individuele ontplooiing niet meer het enige grote goed. De opvatting dat 'de mens van nature maatschappelijk is' (Seligman, 1975), won terrein en het werken aan maatschappelijke inpassing werd daardoor meer 'bon ton' onder de beroepsgroep. Maatschappelijk werkers binnen en buiten de reclassering begonnen langzaam weer te doen aan arbeidstoeleiding bij werkloosheid, directief werken bij woonoverlast en schuldhulpverlening vanuit kredietbanken. Hoewel deze verandering pas eind jaren tachtig en begin jaren negentig conceptueel werd gelegitimeerd en methodisch onderbouwd (Van der Laan, 1990), waren al vanaf begin jaren tachtig steeds meer projecten op deze leest geschoeid. Voorlopers van outreachende en voorwaardelijke hulpverlening ontstonden in die tijd (Menger en Bouwes, 1995, 1997; Van der Linde, 2011). Voor het eerst werd niet meer alleen bevoogding (ten onrechte ingrijpen), maar ook nalatigheid (ten onrechte *niet* ingrijpen bij kindermishandeling, criminaliteit, verwaarlozing) door maatschappelijk werkers helder aan de orde gesteld. Vooral door Geert van der Laan (destijds hoogleeraar Maatschappelijk Werk), die de beroepsgroep vanaf eind jaren tachtig bij veel gelegenheden de samenvatting van het nieuwe gedachtegoed voorhield: 'Als je je altijd achter de cliënt opstelt moet je niet zeuren dat niemand je ziet staan.' Dit alles leidde ook voor reclasseringswerkers tot een duidelijker legitimering van het

werken met onvrijwillige cliënten en ingrijpen bij maatschappelijk ongewenste situaties. En tot een kennisbestand dat meer in overeenstemming was met de positie en doelgroep van de reclassering en ook met de ervaringskennis van de reclasseringswerkers. Kortom, tot een volgende stap in de professionalisering van het reclasseringswerk.

Jaren negentig tot helft jaren tien

Snel daarna begon een stroom onderzoeken op gang te komen uit een andere hoek: criminologisch onderzoek over de afbouw van criminele loopbanen en effectieve werkwijzen bij terugdringen van recidive. Met de reviews van Andrews en Bonta (1994, 1998) was er voor het eerst sprake van degelijk onderbouwde kennis over terugdringen van recidive. Deze psychologisch georiënteerde onderzoeksschool is, in reactie op Martinson (1974), bekend geworden als 'What Works'. Tegelijkertijd werden voor het eerst systematische en onderbouwde handelingsstrategieën beschreven over werken met onvrijwillige cliënten, die voortkwamen uit eerdere inzichten van het maatschappelijk werk, gecombineerd met nieuwe inzichten uit de onderzoeksresultaten rond terugdringen van recidive (Rooney, 1992; Trotter, 1999). Het duurde echter nog even voordat deze onderzoeksresultaten en methodieken hun weg naar de Nederlandse reclassering vonden. Want in de jaren negentig stond de professionalisering van de reclasseringswerkers meer in het teken van casemanagement dan van methodisch handelen in gedwongen kader. Casemanagement was eveneens een nieuwe (meta)methodiek, populair in de jaren negentig als antwoord op de verkokering en versnippering in het sociale en justitiële domein. In het reclasseringswerk stond in die jaren daarom de trajectbegeleiding centraal, waarbij een vaste begeleider de contactpersoon was voor de reclasseringscliënt en diens belangrijkste taak was het sturen en bewaken van de samenhang in het gehele justitie- en zorgtraject. De methodiek van het casemanagement (bijvoorbeeld Van Riet en Wouters, 1994) bood goede handvatten voor een doelgerichte en samenhangende benadering van het reclasseringswerk. Maar inhoudelijk leunde de methodiek nog sterk op een vraaggerichte benadering met weinig aandacht voor opgelegde doelen of de dynamiek van onvrijwillige interactie, die in de nieuwe methodieken van Rooney en Trotter juist duidelijk werden beschreven.

Rond 2000 werden ook in Nederland de *What Works*-inzichten (Andrews en Bonta, 1994, 1998) ontdekt en bewerkt. Een stroom van instrumenten en methodieken werd ontwikkeld, waaronder de RISc, het risico-assessmentinstrument van de reclassering, Nederlandse methodieken voor werken in gedwongen kader (Jagt, 2001; Menger en Krechtig, 2004) en enkele gedragsinterventies. De ontwikkeling kreeg een impuls doordat het terugdringen van recidive een van de speerpunten werd van de achtereenvolgende regeringen. Bovendien stimuleerde het ministerie van (Veiligheid en) Justitie actief het werken met *evidence-based* methoden en instrumenten. Hierbij speelde ook de financiële relatie met de overheid een rol; hierop komen we later in het artikel terug. Vanaf de eeuwwisseling maakten de reclasseringsorganisaties serieus werk van de herinrichting van het werk op basis van enkele principes van effectiviteit van *What Works*. Vooral vier principes werden omarmd: (1) proportioneel ingrijpen naar de mate van het risico (risicoprincipe); (2) de interventies moeten ingrijpen op de criminogene factoren (behoefteprincipe); (3) de interventies moeten aansluiten bij de mogelijkheden en leerstijl van de cliënt (responsiviteitsprincipe); en (4) de interventies moeten worden uitgevoerd zoals ze zijn opgesteld en getoetst (programma-integriteitsprincipe). In deze periode verdwenen 'maatschappelijk werk'-methodieken en -termen (zoals materiële steun, systeembenadering, 'de relatie' en 'hulpverlening') radicaal van het hoofdpodium van de reclassering. Sinds enkele jaren is een stapsgewijze integratie te zien van criminologische kennis en moderne 'maatschappelijk werk'-kennis over systematische beïnvloeding van gedrag of omstandigheden (Krechtig e.a., 2012; Vogelvang, 2011). Deze nieuwe integratie hangt samen met de *What Works*-bevindingen, dat de combinatie van 'controleren en begeleiden' essentieel is bij terugdringen van recidive (Lipsey en Cullen, 2007; Wormith e.a., 2007; Skeem e.a., 2007).

Kennisbasis: noodzakelijke, maar niet voldoende voorwaarde voor ruimte

Vanaf de eeuwwisseling kunnen reclasseringswerkers dus steeds meer putten uit kennis en methoden die zijn toegespitst op hun werk. De reclasseringsorganisaties verwerkten deze inzichten ook in de eigen nascholing. Zoals gezegd bestaat professionele expertise per definitie

uit expliciete kennis én handelingsruimte. Op grond hiervan zou met de toename van beschikbare en benutte kennis ook de discretionaire ruimte moeten toenemen. Maar dat gebeurde niet. Deze ontwikkelingen werden door veel reclasseringswerkers zelfs ervaren als een *inperking* van de handelingsruimte in plaats van als versterking. Juist in deze periode begonnen reclasseringswerkers zich hierover te roeren. De aard en omvang van deze signalen kwamen in 2007 zelfs in de Tweede Kamer terecht. Dit leidde tot een Kamerbreed aanvaarde motie (Van Velzen en Teeven), waarin hierover zorg werd uitgesproken. De motie regelde dat er een pilot moest komen waarin reclasseringswerkers (van alle drie de organisaties) in een regio konden experimenteren met professionele ruimte en waarin zij alles konden doen wat zij nodig achtten om te werken aan het verminderen van de kans op recidive bij hun cliënten. De pilot ging uiteindelijk in 2009 van start in de regio Eindhoven en is in 2010 onderzocht (Geuijen e.a., 2010). Daarnaast presenteerde een groep bestuurskundige experts, in opdracht van de verslavingsreclassering, in 2010 een essay over regel-druk en gebrek aan professionele ruimte (Frissen en Karre, 2010). En binnen Reclassering Nederland ging een werkgroep aan de slag met de opdracht de bureaucratie aan te pakken. Uit deze initiatieven blijkt dat zowel de politiek als de reclasseringsorganisaties de signalen serieus namen. Eveneens blijkt dat een sterke kennisbasis wel een noodzakelijke, maar niet een voldoende voorwaarde is voor meer (erkende) handelingsruimte.

Vijf samenhangende ontwikkelingen

Hoe is dit te verklaren en wat speelt hier allemaal in mee? In het kader van dit artikel stippen we vijf ontwikkelingen aan die hierbij een rol spelen. Een overkoepelende verklaring ligt in het 'maatschappelijke klimaat'. De roep om sterke en autonome professionals is in de afgelopen jaren verwoord via aansprekende titels als *Mondige burgers*, *getemde professionals* (Tonkens, 2008). Ook vanuit bestuurskundige hoek wordt de professional meer in het centrum gezet van (publieke) organisaties, eveneens onder titels die niet mis te verstaan zijn: *Leiding geven aan professionals? Niet doen!* (Weggeman, 2008). Deze publicaties, en het klimaat waarin zij opkomen en gedijen, vormen een reactie op een scala aan elkaar onderling versterkende trends in de

gehele publieke sector, zoals onderwijs, zorg, dienstverlening en reclassering. Bij de reclassering ging het om de volgende trends:

1. *Gelijktijdige verandering van de positie in de strafrechtketen*

Vanaf 2002 is de reclassering volledig ingebed in de strafrechtketen. Justitie was vanaf dat moment de enige opdrachtgever en die subsidieerde alleen nog activiteiten die rechtstreeks in dienst stonden van een effectieve strafrechtpleging.⁴ Er werd vanaf die tijd alleen nog gewerkt in gedwongen kader. Dit was in lijn met de sinds de eeuwwisseling verschoven maatschappelijke en politieke opvattingen over criminaliteit en straffen. De Amerikaanse 'tough on crime'-beweging vond ook in Europa en Nederland vaste grond onder de voeten. Incidenten met cliënten van jeugdzorg, reclassering en forensisch psychiatrische zorg versterkten de maatschappelijke gevoeligheid hiervoor. Dit leidde tot een sterke accentuering van de rol van de reclassering op signaleren, monitoren en het beheersen van risico's, en een verminderde aandacht voor de begeleidende taak. Met de invoering van *Redesign Toezicht*, in 2009, is het toezicht nog sterker aan het strafrechtproces gebonden, doordat de basis van het toezicht vanaf dan ligt in de bijzondere voorwaarden die de cliënt zijn opgelegd. De reclassering ziet er in dit nieuwste model weliswaar op toe dat de betrokkene zich hieraan houdt door middel van een combinatie van controlerende en begeleidende activiteiten, maar bij de introductie en implementatie van dit nieuwe model waren aanvankelijk alleen de controlerende activiteiten beschreven. Pas in 2012 kwamen daar de begeleidende activiteiten bij (Krechtig e.a., 2012).

2. *Gelijktijdige veranderingen in bedrijfsvoering*

Tegelijk met de nieuwe positionering ging de reclassering vanaf 2002 ook werken met een nieuwe financieringssysteem: de outputsturing. Het werk werd gedefinieerd in termen van enkele 'producten'. De producten moesten voldoen aan de eisen die in het bedrijfsmodel werden gesteld, zoals: een duidelijk te onderscheiden onderdeel van het primaire proces, met een helder begin- en eindpunt in de tijd, uit te voeren door een duidelijk hiervoor bestemde professional en met

4 Inmiddels is daar ook inkoop door gemeenten in het kader van nazorg bij gekomen.

een bijpassende investeringsomvang. Als afzonderlijke producten werden gedefinieerd: advies, toezicht, gedragsinterventies en werkstraffen. De producten werden bedrijfsmatig van elkaar gescheiden, zodat ze afzonderlijk konden worden 'geleverd en afgerekend'. De reclassering kreeg achteraf betaald op basis van het feitelijk aantal geleverde producten. Voor de reclasseringswerkers gingen deze veranderingen gepaard met een toename van administratieve handelingen, die primair in dienst stonden van het bedrijfsmodel (zichtbaar maken van productie) en niet waren ontworpen ter ondersteuning en explicitering van professionele inhoudelijke keuzen. Het model beoogde onder meer de kwaliteit van afzonderlijke producten te verbeteren, maar het leidde in dezelfde beweging tot een vermindering van samenhang in het gehele reclasseringstraject. De trajectbegeleiding die in de jaren negentig juist centraal stond met casemanagement als methodiek, was immers verdwenen, omdat zij niet voldeed aan de criteria die aan 'producten' waren gesteld. Ook andere activiteiten die waren gericht op samenhang in het reclasseringstraject verdwenen, zoals het penitentiaire reclasseringswerk. Met de invoering van *Redesign Toezicht* in 2009 werd de financieringssysteem nog een stap complexer, nu ook contactfrequentie moest worden vastgelegd en administratief verantwoord.

3. Verabsolutering van evidence-based werken

Het enthousiasme voor de nieuwe inzichten rond *What Works* was groot. Zeker ook bij de overheid, die kansen zag de recidive terug te dringen. Niet alleen voor de inzichten zelf was er enthousiasme, ook voor het fenomeen *evidence-based* werken, dat de norm werd 'voor alle dingen'. Eerdere inzichten, ervaringskennis of nieuwe initiatieven van de werkvloer konden daar niet tegenop. Dit leidde tot verabsolutering van 'de interventie' of 'de methode' als enig effectief middel tegen recidive. Andere kenmerken die bijdragen aan deze effectiviteit, zoals de motivatie van de professional en diens vermogen om ook andere kwaliteiten in stelling te brengen, verdwenen uit beeld. Het leidde ook tot een sterk instrumentele opvatting over het opleiden van professionals. Professionele waarden, ervaringskennis en onderling beraad werden minder relevant. Het ging erom dat iedereen de beschreven stappen van de interventie of methodiek kon uitvoeren. Op die manier leek de nieuwe professionele kennis eerder *tussen* de professional en

diens resultaten te staan dan dat zij een instrument in handen *van* de professional was.

Inmiddels is er meer duidelijkheid over de beperktheid van het predicaat *evidence-based* werken, zoals ook elders in dit themanummer is beschreven door Rovers. Vooral de contextloze toetsing van de interventies wordt nu erkend als een manco voor de ontwikkeling van echt effectief werken. In de afgelopen jaren is ook bij de reclassering deze nieuwe opvatting van *evidence-based* werken het pleit aan het winnen, evenals het belang van professionele waarden, ervaringskennis en reflectie. Als blijkt hiervan worden initiatieven van reclasseringswerkers die zelf een nieuwe werkwijze ontwikkelen steeds vaker serieus genomen en worden deze, op verzoek van de reclassering, beschreven en onderzocht. Hierdoor worden professionals aangesproken als medeontwikkelaars van hun vak.

4. *Selectieve adoptie van kennisbronnen*

De combinatie van het vernieuwde bedrijfsmodel en de strikte interpretatie van *evidence-based* werken heeft de ontvankelijkheid voor de nieuwe kennisinzichten rond *What Works* beperkt tot die principes die konden worden ingepast. Dit leidde tot het verwaarlozen van een drietal andere door Andrews en Bonta beschreven principes van effectiviteit:

1. het principe van multimodaal werken: interventies op het gebied van cognities, gedrag en attitudes zijn effectiever als ze worden aangevuld met interventies in het sociale systeem, wonen en werken;
2. het principe van continuïteit: interventies moeten worden aangeboden in een goede samenhang met elkaar en met interventies van anderen; en
3. het principe van professionaliteit: overstijgend belang van algemene kwaliteiten van professionals en van de kwaliteit van de organisatie die hen faciliteert.

Deze principes kwamen niet aan bod in het bedrijfsklimaat dat was gericht op afzonderlijke producten boven samenhang en op interventies boven professionals. Recent kwam juist voor deze veronachtzaamde principes meer wetenschappelijke aandacht en onderbouwing (Trotter, 1999; Skeem e.a., 2007; Wampold, 2007; Menger, 2009;

McNeill, 2006; Vogelvang, 2009, 2011). Mede hierdoor is de invloed hiervan op het reclasseringswerk sterk aan het toenemen.

5. *Implementatie van grote veranderingen met kleine middelen*

In de afgelopen decennia was bij de reclassering sprake van grote veranderingen. Deze grote veranderingen zijn destijds echter met tamelijk kleine middelen geïmplementeerd. En daarbij zijn vooral de instrumentele implicaties (wat moeten we voortaan anders dóén?) benadrukt, vaak tot op het niveau van gedetailleerde instructies. Hierin wijken de reclasseringsorganisaties overigens niet af van andere bedrijven of van overheden. Samenhangend implementeren van grote vernieuwingen is buitengewoon ingewikkeld. Een dialoog tussen professionals onderling en met managers op het niveau van waarden, overtuigingen en denkwijzen brengt vanuit bestuurlijk perspectief potentiële risico's met zich mee. De risico's van het alternatief – waarden en overtuigingen buiten de dialoog houden – zijn wellicht meer ondermijnend en worden vaak pas op langere termijn zichtbaar, in de vorm van verschillende uitingen van *reactance*.⁵ Zoals lijdzaam verzet, roomser zijn dan de paus ('als het dan toch zo moet, dan doen we het toch zo'), blijven volharden in 'achterhoedegevechten', of professionele handelingsverlegenheid. Dit laatste als gevolg van het feit dat de professionals nieuwe handelingen aanleren die niet meer (geheel) consistent zijn met hun eerdere professionele waarden, waarbij ook de opgebouwde ervaringskennis niet altijd meer soelaas biedt en waarbij de eigen creatieve oplossingen nooit lijken te kunnen voldoen aan de norm van *evidence-based*. Een deel van de professionals zoekt dan een nieuw houvast in steeds gedetailleerdere instructies. De protocollering die in dit themanummer aan de orde is, kan voortkomen uit een zichzelf versterkend proces van steeds gedetailleerdere instructies voor steeds meer houvast zoekende professionals. Mede daardoor worden methodieken soms veel gedetailleerder en strikter geprotocolleerd dan te rechtvaardigen is op grond van onderzoek.

5 Deze term wordt in de psychologie gebruikt voor verzet tegen inperking van autonomie.

Conclusie

Centrale vraag in dit artikel was: 'Hoe verhoudt professionaliteit zich tot de tendens om protocollen op te stellen voor allerlei werkprocessen, waar voorheen sprake was van een zekere autonomie voor professionals of collegiale verbanden om deze processen naar eigen inzicht in te richten?'

De eerste conclusie, uitgaande van het model van De Jonge (2011), is dat protocollering van werkprocessen niet op gespannen voet hoeft te staan met professionaliteit. Professionals worden geacht hun handelen af te stemmen op wetenschappelijke literatuur en waar enigszins mogelijk te werken volgens principes waarvan effectiviteit is aangetoond. Waar een goed uitgewerkte methodiek dit kan ondersteunen, is het een versterking van de professionaliteit. En waar een instrument voor risicotaxatie de professional kan behoeden voor blinde vlekken en kokervisies en de foutenkans kan doen afnemen, is het noodzakelijk. In het algemeen werken juist professionals met een hoge maatschappelijke status en een hoogontwikkelde expertise ook met goed onderbouwde methoden en instrumenten. Op basis van een groeiend expliciet en goed toepasbaar kennisbestand is in het reclasseringswerk sprake van dergelijke methoden en instrumenten. Dat neemt niet weg dat professionaliteit wel op gespannen voet staat met protocollen als deze handelingen voorschrijven op dermate gedetailleerde wijze, dat ruimte voor aanpassingen aan de context verdwijnt.

De tweede conclusie is dat met de groei van het kennisbestand en de verbeterde opleiding voor reclasseringswerkers de professionele ruimte had kunnen toenemen, maar dat dit in de jaren na de eeuwwisseling niet het geval was. Dit gebrek aan ruimte hing niet samen met de toename van kennis en methoden, maar met enkele trends die interfereerden met de introductie hiervan. Achter de vraag naar meer professionele ruimte gingen daardoor ook andere vragen schuil. Vragen over de verschuivingen in positie van de reclassering en de professionele waarden die daarmee samenhangen, en over samenhang tussen controlerende en begeleidende activiteiten die door professionals – op grond van hun ervaringskennis en op grond van wetenschappelijke onderbouwing – belangrijk werd gevonden. Vragen ook over het belang van continuïteit, die was verminderd met de introductie van outputfinanciering, en over de waarde van hun eigen ervaringskennis

en innovatieve oplossingen, die het leken af te leggen tegen de alomvattende norm van *evidence-based* werken.

De derde conclusie is dat de reclassering sinds enkele jaren een nieuw evenwicht zoekt – en lijkt te vinden – waarbij de professional weer kan worden aangesproken op de volledige professionele expertise, dus inclusief erkenning van *tacit knowledge* en professionele ruimte.

Diverse initiatieven geven hier blijk van. Ook is de laatste jaren een grotere openheid ontstaan voor de adoptie van onderzoeksbevindingen en principes van effectiviteit die niet meteen zijn in te passen in het bedrijfsmodel, zoals de principes van continuïteit en professionaliteit. De pilot Motie-Van Velzen en Teeven leidde onder meer tot een versoepeling van de productieregels om de continuïteit te vergroten, zodat bijvoorbeeld pretoezicht, voordat er een opdracht ligt, kan worden gefinancierd als de reclassering dit nodig acht. Ook het initiëren van praktijkgericht onderzoek geeft blijk van openheid voor vernieuwingen. En sinds vorig jaar staat in de interne beleidsplannen van de reclasseringsorganisaties 'de professional centraal'. Dit heeft ook gevolgen voor het interne opleidingshuis van de reclassering, dat niet meer (alleen) koerst op handelingsinstructies, maar ook op het stimuleren van professionele verantwoordelijkheid en het benutten van professionele ruimte. Vanuit het gezichtspunt van effectiviteit zijn dit noodzakelijke stappen. Wil een fundamentele vernieuwing niet alleen op papier, maar ook feitelijk haar beslag krijgen, dan is een *inhoudelijke* adoptie tot op het niveau van professionele waarden en overtuigingen door een aanzienlijk aantal werkbegeleiders, vakvolwassenen en senior professionals nodig. Dit kan het zichzelf versterkende proces van steeds verdere protocollering ten behoeve van steeds meer houvast zoekende professionals tegengaan of verminderen. En waar dat gebeurt, kunnen de professionals zelf, op de kracht van hun eigen motivatie en verantwoordelijkheid, de dragers zijn van professionele vernieuwingen en van de effectiviteit van het reclasseringswerk.

Literatuur

Andrews, D., J. Bonta

The psychology of criminal conduct

Cincinnati, Anderson Publishing Co, 1994

Andrews, D., J. Bonta

The psychology of criminal conduct

Cincinnati, Anderson Publishing Co, 1998 (2de druk)

Bosker, J., E. de Jonge e.a.

Vakmanschap van de reclasseringswerker. Verslag en reflecties van het gelijknamige congres
Professionaliteit.nu, 2011

Frissen, P.H.A., P.M. Karre

Verslaafd aan regels? Strategieën voor regelreductie en professionalisering in de verslavingsreclassering

Amersfoort, SVG/NSoB, 2010

Geuijen, K., A. Bos e.a.

Hoe neem je ruimte? Hoe regel je ruimte? Verslag van een onderzoek naar de pilot Motie van Velzen

Utrecht, USBO/KSI, 2010

Heinrich, J.P.

Particuliere reclassering en overheid in Nederland sinds 1823

Arnhem, Gouda Quint, 1995

Jagt, L.

Moet dat nou? Hulpverlening aan onvrijwillige cliënten

Houten, Bohn Stafleu van Loghum, 2001

Jagt, L., N. Jagt

Van Richmond naar Reid. Bronnen en ontwikkeling van taakgerichte hulpverlening in het maatschappelijk werk

Houten, Bohn Stafleu van Loghum, 2008

Jonge, E. de

Professionaliteit. Een model van kern en context

Professionaliteit.nu, 2011

Kamphuis, M.

Wat is social casework?

Alphen aan den Rijn, Samson NV, 1950

Krechtig, L., M. Lans e.a.

Begeleiding bij toezicht; handboek reclassering

Utrecht, HU/KSI, 2012

Laan, G. van der

Legitimatieproblemen in het maatschappelijk werk

Amsterdam, SWP, 1990

Linde, M. van der

Doe wel, maar... zie om

Utrecht, HU/KSI, 2011 (openbare les bij de aanvaarding van het lectoraat Geschiedenis van het Social Work)

Lipsey, M.W., F.T. Cullen

The effectiveness of correctional rehabilitation: A review of systematic reviews

The Annual Review of Law and Social Sciences, jrg. 3, 2007, p. 297-320

Martinson, R.

What works? Questions and answers about prison reform

Public Interest, jrg. 35, 1974, p. 22-35

McNeill, F.

A desistance paradigm for offender management

Criminology and Criminal Justice, jrg. 6, 2006, p. 39-62

Menger, A.

Voorwaardelijk, gedwongen, outreachend, bemoeizorg of gewoon AMW?

Tijdschrift voor de Sociale Sector, jrg. 6, 1997, p. 10-13

Menger, A.

Wie werkt? Over het vakmanschap van de reclasseringswerker

In: J. Hermanns en A. Menger (red.), *Walk the line. Over continuïteit en professionaliteit in het reclasseringswerk*, Utrecht, Hogeschool Utrecht, 2009, p. 69-110 (openbare les maart 2009)

Menger, A., J. Bouwes

Activerende hulpverlening. Een methodiek voor hulpverlening aan langdurig werkzoekenden

Rotterdam, HRO, 1995

Menger, A., L. Krechtig

Het delict als maatstaf. Methodiek voor werken in gedwongen kader

Amsterdam, SWP, 2004

Perlman, H.H.

Social casework, a problem-solving process

Chicago, 1949

Reid, W.J., L. Epstein

Task centered casework

New York, Columbia University Press, 1972

Riet, N. van, H. Wouters

Casemanagement

Amsterdam, SWP, 1994

Rooney, R.H.

Strategies for work with involuntary clients

New York, Columbia University Press, 1992

Seligman, M.E.P.

Helplessness: On depression, development and death

San Francisco, W.H. Freeman, 1975

Skeem, J., J. Louden e.a.

Assessing relationship quality in mandated treatment: Blending control with care

Psychological Assessment, jrg. 19, nr. 4, 2007, p. 8-15

Tonkens, E.

Mondige burgers, getemde professionals. Marktwerking en professionaliteit in de publieke sector

Amsterdam, Van Gennep, 2008

Trotter, C.

Working with involuntary clients:

A guide to practice

Thousand Oaks (CA), Sage, 1999

Vogelvang, B.

Een sterk verhaal. Over de invloed van reclasseringswerkers op stoppen met criminaliteit na detentie

Den Bosch, Avans, 2009

Vogelvang, B.

Familierelaties en het stoppen met misdaad; aangrijpingspunten voor het reclasseringswerk

Justitiële verkenningen, jrg. 37, nr. 5, 2011, p. 102-120

Wampold, B.

Psychotherapy: The humanistic (and effective) treatment

American Psychologist, jrg. 62, nr. 8, 2007, p. 857-873

Weggeman, M.

Leiding geven aan professionals?

Niet doen! Over kenniswerkers, vakmanschap en innovatie

Schiedam, Scriptum, 2008

Wormith, J., R. Althouse e.a.

The rehabilitation and reintegration of offenders. The current landscape and some future directions for correctional psychology

Criminal Justice and Behavior, jrg. 34, 2007, p. 879-892