



Notitie d.d. april 2015

Kwaliteitsontwikkeling Commissie van Toezicht

Inleiding.

De commissie(s) van toezicht (CvT) in het penitentiaire systeem van Nederland voer(t)en hun wettelijk geborgde taak naar beste weten en kunnen uit. Het onderhouden en zo mogelijk verhogen van de kwaliteit van het toezicht is daarvoor een voorwaarde. De gedetineerden hebben “recht” op onafhankelijk toezicht op bejegening en bewaking van hun rechtspositie door (leden van) een commissie van toezicht die optimaal voor die taak is toegerust. Ook de regelmatig terugkerende maatschappelijke onrust over falend toezicht in het onderwijs, de zorg, bij woningcorporaties en het bankwezen is voor het toezicht in het gevangeniswezen c.a. niet zonder betekenis. Er wordt verantwoording gevraagd van wat onder omstandigheden binnen verantwoordelijkheid is gedaan. Deze redenen dwingen ons te meer om na te denken hoe het toezicht van commissies van toezicht op een adequate wijze uitgeoefend kan worden en verder aan kwaliteit kan winnen.

Op elke afzonderlijke commissie van toezicht rust de verantwoordelijkheid het toezicht naar behoren uit te oefenen en de benodigde kwaliteiten daarvoor van de commissie en haar leden te bevorderen en te onderhouden. Het kader daarvoor is aangegeven in drie beginselenwetten: Penitentiaire Beginselenwet, Beginselenwet Justitiële Jeugdinstellingen en Beginselenwet verpleging Terbeschikkinggestelden. Waar in deze notitie wordt gesproken van “gedetineerden” worden daarmee ook bedoeld alle personen, die ingevolge een strafrechtelijke veroordeling van hun vrijheid zijn beroofd, dus ook personen die zich in een TBS regime bevinden, vreemdelingen in detentie en strafrechtelijk veroordeelde minderjarigen.

De Klankbordgroep Commissies van Toezicht (KBG-CvT) onderschrijft voluit dat het toezicht onafhankelijk en effectief moet zijn en blijven. Met deze notitie doet de KBG-CvT de commissies van toezicht een handreiking om met het thema “kwaliteit van toezicht” aan de slag te gaan. Al eerder is een Gedragscode ontworpen en vastgesteld, waarvan de toepassing goed past in dit beleidsvoornemen.

Kwaliteitsontwikkeling van een commissie van toezicht gaat over de kerntaken van het toezicht en daarmee over de mensen die de taken uitvoeren. Die kerntaken zijn: het houden van toezicht, de afhandeling van grieven en klachten van gedetineerden en het geven van advies. Dit werk wordt door de commissieleden op basis van vrijwilligheid gedaan, maar vrijwilligheid impliceert geen vrijblijvendheid. Het gaat immers om wettelijk verankerd extern onafhankelijk maatschappelijk toezicht en het draait om de waarborging van de rechtspositie en een goede bejegening van gedetineerden. De CvT is als toezichthouder onpartijdig, is betrokken, maar staat op afstand, is geen onderdeel van de organisatie en stuurt

niet. Met die kenmerken zorgt de CvT voor de balans tussen inrichting en gedetineerde. Onafhankelijkheid en kwaliteitsontwikkeling staan elkaar niet in de weg. Evenmin is het streven naar meer uniformiteit daar waar mogelijk in bijvoorbeeld procedures en werkwijzen strijdig met die onafhankelijkheid. Al 5 jaren geleden constateerde de toenmalige Inspectie voor de Sanctietoepassing (Ist) dat er een onnodig grote verscheidenheid bestond in werkwijzen en optreden van de CvT's, een verscheidenheid die de kwaliteit niet diende. Gebrek aan samenspraak en contact tussen de commissies was hiervan een belangrijke en verklarende oorzaak. De Ist-conclusie leidde destijds tot de oprichting van de Klankbordgroep Commissies van Toezicht. Op vrijwel iedere jaarlijkse landelijke CvT-dag is door of namens de Staatssecretaris van Justitie het belang van (de kwaliteit van) het onafhankelijk toezicht door de commissies benadrukt. Om al deze redenen is het voor elke CvT van groot belang om zich regelmatig op de kwaliteit van het werk te beraden.

In deze notitie komen de volgende aspecten aan de orde:

1. werving, selectie en (her)benoeming.
2. samenstelling commissies van toezicht.
3. behandeling van grieven en klachten
4. toezicht en advies.
5. permanente educatie.
6. zelfevaluatie
7. financiën
8. bronnen.

Deze notitie is bedoeld als aanzet tot gesprek en discussie in de CvT over verdere kwaliteitsontwikkeling. De KBG-CvT heeft in deze notitie de reacties van de CvT's op een toegestuurd concept verwerkt. Een overzicht van de commissies die hebben gereageerd en de kern van hun reacties zijn in de bijlagen 1 en 2 van deze notitie weergegeven.

De thema's in deze notitie zijn, denkt de KBG-CvT, van belang voor de kwaliteitsontwikkeling van het toezicht. De KBG-CvT pretendeert zeker niet een uitputtende opsomming te hebben gegeven. De uitwerking van elk van de onderdelen in deze notitie is niet meer, maar ook niet minder, dan een advies, vergezeld van de vraag aan de CvT de notitie te agenderen en te bespreken en "de opbrengst" van die discussie te gebruiken voor onderhoud en/of verbetering van de kwaliteit van het toezicht.

1. WERVING, SELECTIE EN (HER)BENOEMING

1.1 Inleiding.

Toezicht houden is mensenwerk en dat geldt ook voor het toezicht door de CvT's. De kwaliteit van het toezicht wordt gevormd door het samenstel van de competenties van de leden van de commissies. Het zoeken naar en vinden van de juiste mensen is daarom een voorwaarde.

1.2 Een procedure voor werving en selectie van nieuwe leden en voor herbenoeming

De gebruikelijke gang van zaken in de meeste CvT's was/is dat de werving van kandidaten berust op coöptatie. Het voordeel daarvan is dat meestal snel een voor het werk gekwalificeerde persoon wordt gevonden. Nadeel is dat personen die niet tot het netwerk behoren, maar wel de kwalificaties hebben, buiten de boot vallen. Een meer open werving acht de KBG-CvT van deze tijd. Er wordt dan een groter en meer divers potentieel aangeboord van mogelijk geschikte kandidaten.

Een procedure, waarbij voordelen van coöptatie en open werving worden gecombineerd

wordt hieronder beschreven.

Een enkele CvT heeft inmiddels ervaring opgedaan met een open wervingsprocedure. (Via de website van een dagblad werd een (mini)advertentie opgegeven, met tegen weinig kosten een zeer bruikbaar aantal reacties.)

De voorzitter van de Commissie van Toezicht is verantwoordelijk voor de uitvoering van de (her)benoemingsprocedure.

Stap 1.

De CvT stelt een algemene profielschets op waarin de gewenste profielen voor de commissie worden vastgelegd. Naast de wettelijk verplichte beroepsachtergronden valt te denken aan specifieke competenties, man-vrouwverhouding, spreiding naar leeftijd, afspiegeling van de maatschappelijke realiteit, etc.

Daaraanvolgend worden de individuele profielen en competenties van de leden beschreven, zowel de competenties van de wettelijk voorgeschreven beroepsvertegenwoordigers in de CvT's als de competenties van de overige leden die de commissie noodzakelijk of wenselijk acht.

De CvT plaatst een oproep op/in – de webversie van- regionale bladen en op de site van het Kenniscentrum. De leden van de CvT wordt verzocht in hun netwerk kandidaten te attenderen op de vacature en hen uit te nodigen een sollicitatiebrief te richten aan de voorzitter van de CvT, vanzelfsprekend zonder toezeggingen over een eventuele benoeming.

Stap 2.

De CvT, of een uit haar midden aangestelde selectiecommissie, voert (na een eventuele brievenselectie) met de geselecteerde kandidaten een gesprek. In dit gesprek vormt de selectiecommissie zich een oordeel over de geschiktheid van de kandidaat.

De selectiecommissie gaat na of ten aanzien van de persoon van de kandidaat onverenigbaarheden voor een benoeming, (als bedoeld in artikel 13 van de Penitentiaire Maatregel, artikel 10 van het Reglement verpleging terbeschikkinggestelden, artikel 16 Reglement Justitiële jeugdinrichtingen) aanwezig zijn; in dat geval wordt de procedure beëindigd. De selectiecommissie geeft in de procedure informatie over taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de CvT. Voldoende beschikbaarheid van de kandidaat is een onderwerp in het selectiegesprek. Als er meer kandidaten voor dezelfde vacature beschikbaar zijn, doet de selectiecommissie een gemotiveerde voordracht van één kandidaat aan de CvT.

Stap 3.

De geselecteerde kandidaat maakt ter kennismaking een reguliere vergadering van de CvT mee. Daarna spreekt de voltallige commissie zich – op basis van een marginale toetsing van de voordracht van de selectiecommissie- uit over een voordracht voor aanstelling en beslist anderzijds de kandidaat of hij zijn kandidatuur handhaaft.

Stap 4.

Elke nieuw benoemd lid van de CvT ontvangt een exemplaar van:

- de gedragscode;
- de brochure Beginselen van Goede Bejegening en de notitie Toetsingscriteria van de Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming
- een inwerkmap met NAW-gegevens van de CvT en de directie van de inrichting, alsmede relevante documenten van de inrichting;
- een exemplaar van de Penitentiaire Beginselenwet en/of het Handboek Rechtspositie in Justitiële Jeugdinrichtingen.

Elk nieuw benoemd lid krijgt door de zorg van de directeur van de instelling een kennismakings- en inwerkprogramma aangeboden, dat is samengesteld in overleg met de

voorzitter van de CvT. Nieuw benoemde leden krijgen een ervaren lid als mentor toegewezen en kunnen praktische ervaring op doen door mee te lopen met de maandcommissaris en een zitting van de beklagcommissie bij te wonen.

Stap 5 (procedure bij herbenoeming)

Tijdig voor een (eventuele) herbenoeming van een lid van de CvT vraagt de voorzitter van de commissie aan het betreffende lid of zij/hij een volgende termijn als commissielid ambieert. Bij bevestigend antwoord geeft de voorzitter aan of hij de voordracht voor een volgende termijn van het lid ondersteunt. De voorzitter van de CvT toetst daarbij of het profiel en de competenties van het betreffende commissielid onverkort van nut zijn het werk van de CvT. De voorzitter van de CvT geeft van de voorgenomen herbenoeming kennis aan de andere leden van de commissie, met de vraag of er feiten of omstandigheden zijn die een herbenoeming van het commissielid in de weg staan. Bij het uitblijven van redenen die een herbenoeming onwenselijk maken, draagt de voorzitter het betreffende lid voor een volgende termijn voor. Waar de herbenoeming de persoon van de voorzitter betreft, wordt de hier beschreven rol van de voorzitter vervuld door de vicevoorzitter van de CvT.

Zowel voor benoeming als herbenoeming overlegt de kandidaat een Verklaring Omtrent Gedrag. (VOG)

1.3 Termijn van lidmaatschap (continuïteit versus doorstroming)

De zittingsduur van het lidmaatschap is een belangrijke factor in de balans tussen vereisten van continuïteit en ervaring aan de ene kant en regelmatige doorstroming van leden aan de andere kant. De zittingsduur van een lid van de Commissie van Toezicht is geregeld in artikel 11 lid 1 van de Penitentiaire Maatregel, artikel 14 lid 1 van het Reglement Justitiële jeugdinrichtingen en in artikel 7 lid 1 van het Reglement verpleging terbeschikkinggestelden. De termijn bedraagt 5 jaren, met 2x een mogelijkheid van herbenoeming voor eenzelfde termijn. Dit betekent een (maximale) zittingsduur voor een lid van de CvT van 15 jaren. Deze relatief lange zittingsduur acht de KBG-CvT belemmerend voor de hiervoor gemotiveerde wens van een goede balans tussen continuïteit en doorstroming.

De maatschappelijke praktijk voor toezichthouders in bijvoorbeeld Zorg en/of Onderwijs is een zittingstermijn van 4 jaren met een mogelijkheid van eenmalige herbenoeming. De wettelijk bepaalde zittingstermijn voor leden van de RSJ is bepaald op 6 jaren, met een mogelijkheid van eenmalige herbenoeming voor een gelijke termijn. Alles afwegende en gelet op de huidige zittingstermijn van maximaal 3 x 5 jaren acht de KBG-CvT een benoeming voor een termijn van 5 jaar met een mogelijkheid voor een eenmalige herbenoeming verdedigbaar en tegemoetkomend aan de vereisten van continuïteit en doorstroming. In de reacties uit de commissies op het concept van deze notitie wordt, met erkenning van de beoogde doelstelling, ook de suggestie gedaan aansluiting te zoeken bij de benoemingstermijnen van de RSJ, namelijk 6 jaren met een eenmalige mogelijkheid van herbenoeming. Daartegen bestaat vanzelfsprekend geen bezwaar. Maar voor wijziging van de nominale termijn(en) is wijziging van de Penitentiaire maatregel noodzakelijk. De huidige redactie van artikel 11 lid 1 van de Penitentiaire Maatregel belet een CvT niet te volstaan met een eenmalige herbenoeming voor 5 jaren.

2. SAMENSTELLING COMMISSIES VAN TOEZICHT

2.1 Inleiding

Een voorwaarde voor kwaliteit van een CvT is de aanwezigheid van leden die tezamen een goed en adequaat palet van competenties waarborgen. Hiervoor zijn de momenten van werving en selectie, maar ook van herbenoeming, van belang. Dan kan de Commissie van Toezicht haar samenstelling expliciet onder de loep nemen en bezien welke competenties

daaraan zouden moeten worden toegevoegd.

2.2 De samenstelling van de Commissie van Toezicht

De CvT's zijn ten aanzien van haar samenstelling in de eerste plaats gebonden aan wet- en regelgeving. Naast verplicht voorgeschreven beroepsprofielen en -competenties is elke CvT echter vrij om personen met andere bekwaamheden aan te stellen. De omvang en samenstelling van de CvT worden begrensd door het bepaalde in artikel 11, lid 2 en 3 van de Penitentiaire Maatregel, artikel 14 lid 2 en 3 van het Reglement Justitiële jeugdinrichtingen, artikel 7 lid 2 en 3 van het Reglement verpleging terbeschikkinggestelden. Met inachtneming van die bepalingen dient de omvang van de CvT zodanig te zijn dat de werkzaamheden redelijk gespreid kunnen worden over de leden.

De CvT streeft naar een zodanige samenstelling dat ze een afspiegeling is van de maatschappelijke diversiteit en vermijdt de schijn van belangenverstrengeling (onverenigbaarheid van functies). Toetsing op dit punt vindt plaats zowel bij eerste benoeming als bij herbenoeming.

3. DE BEHANDELING VAN GRIEVEN EN KLACHTEN VAN GEDETINEERDEN

3.1 Inleiding

Het behandelen van grieven en klachten van gedetineerden is één van de kerntaken van de CvT. Alleen al om die reden dient de klachtenbehandeling onderwerp te zijn van kwaliteitsbevordering enerzijds en jaarlijkse evaluatie anderzijds.

Terecht stelt de brochure "Beginselen van Goede Bejegening" het principe van een fatsoenlijke omgang voorop. Ook de Gedragscode stelt met nadruk vast dat "fatsoenlijk en integer optreden" verwacht mag worden ten opzichte van mensen die (voor enige tijd) van hun vrijheid beroofd zijn. Juist bij de behandeling van grieven en klachten dienen deze beginselen leidraad te zijn voor de (leden van) de CvT. Het verdient naar het oordeel van de KBG-CvT aanbeveling om daar waar mogelijk te proberen via bemiddeling de klacht op te lossen en daarmee de relatie tussen gedetineerde en de PI/de inrichting te herstellen. Beperking van het aantal formele klachten en klachtenbehandelingen kan daarvan een welkom gevolg zijn.

3.2 Voorbeeld van een klachtroute

Elke CvT hanteert een klachtroute voor het behandelen van grieven en klachten van gedetineerden. Die kan natuurlijk variëren al naar gelang de (administratieve) organisatie van de inrichting, maar dient in ieder geval voor de gedetineerden duidelijk te zijn.

In de klachtroute staan voor het bespreekbaar maken van een grief en/of het met inachtneming van de wettelijke grondslagen indienen van een klacht de voorwaarden (criteria), zoals naam, leeftijd, afdeling, aard van de klacht en termijn van indienen en beoogde termijn voor behandeling van de klacht. Onverminderd de mogelijkheid voor een gedetineerde om een gesprek met de maandcommissaris aan te vragen, komen als regel alleen schriftelijk ingediende klachten voor behandeling in aanmerking. De ingediende klacht zal te allen tijde eerst worden gezien op de mogelijkheid van bemiddeling.

Gedetineerden moeten voldoende duidelijke mogelijkheden hebben om een gesprek met de maandcommissaris over een grief aan te vragen, of om een klachtenformulier te krijgen en aan de secretaris van de CvT te sturen.

Samengevat: Met erkenning van het wettelijk verankerde klachtrecht van de gedetineerde is de behandeling van grieven en klachten gericht op "oplossen door bemiddeling." Als dat niet lukt, en daarbij is de beoordeling door de gedetineerde beslissend, zal de klacht doorgezet kunnen worden, vanzelfsprekend als de klacht voldoet aan de wettelijk vereiste grondslag.

3.3 De medische klachten

De zogenaamde medische klachten moeten sinds de herziening van de regelgeving in 2012 worden gescheiden in de *inhoudelijke* medische klachten en de klachten die gaan over de *organisatorische* aspecten van de medische voorzieningen in de inrichting. *Inhoudelijk* medische klachten kennen een voorgeschreven behandelroute naar/via het hoofd van de medische dienst. De CvT dient in het kader van haar toezichthoudende functie wel te worden geïnformeerd over de aantallen ontvangen medische klachten en over de wijze en termijn van afhandeling daarvan. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een vast agendapunt Medische Klachten, waarin de gevraagde informatie door de directeur van de inrichting wordt overlegd. Op die wijze krijgt de CvT wel een indruk over de (organisatorische) kwaliteit van de medische dienst in de inrichting. Medische klachten van organisatorische aard worden aan de CvT verstrekt en door de commissie behandeld.

Voor het **TBS-veld** geldt een andere regeling:

Het hoofd van de medische dienst en verderop de medisch adviseur van de minister spelen geen rol bij de afhandeling van klachten tegen het medisch handelen van aan de inrichting verbonden artsen. Die klachten zijn niet ontvankelijk. Wel blijft het mogelijk een klacht in te dienen bij het regionaal medisch tuchtcollege.

Ten overvloede is hier verder nog van belang dat tegen de wijze waarop het hoofd van de inrichting een bij wet gestelde zorgplicht betracht geen beklag open staat. (zie verder artikel 41 en 56 lid 4 van de beginselenwet verpleging terbeschikkinggestelden) Wel is inmiddels in de jurisprudentie een onderscheid gemaakt tussen de wijze van betrachten van de zorgplicht (niet beklagwaardig) en het niet of onvoldoende betrachten van de zorgplicht. Aangezien daarmee geklaagd wordt over de schending van het recht op adequate medische verzorging valt de klacht onder de reikwijdte van artikel 56 lid 1e van eerder genoemde beginselenwet en is daarmee ontvankelijk.

3.4 De wenselijkheid van een procesreglement

Voor wat betreft de formele klachtenbehandeling in beklagrechtspraak lijkt het voorhanden hebben van een procesreglement de KBG-CvT een (juridisch) vereiste van deze tijd en (daarmee) een aspect van kwaliteitsbevordering. De reacties van de CvT sterken de KBG-CvT in de overtuiging van de wenselijkheid daarvan. De KBG-CvT is voornemens om volgend op deze notitie een model procesreglement te ontwerpen en aan de CvT's aan te bieden.

4. TOEZICHT EN ADVIES

4.1 Inleiding

“Toezicht en advies” zijn twee andere kerntaken van de CvT. De trefwoorden zijn tegelijkertijd “containerbegrippen” en alleen al dat gegeven maakt bespreking en invulling ervan door de CvT, al of niet in overleg met de directeur van de inrichting, noodzakelijk. Toch zijn er wel degelijk ook in dit deel van het CvT-werk thema's te benoemen die in aanmerking komen voor een kwaliteitstoets en/of kwaliteitsontwikkeling.

4.2 Algemeen

De houding van de CvT en van haar leden kenmerkt zich door gerichtheid op mededelingen en/of signalen van directie, medewerkers en gedetineerden, betrekking hebbend op de algemene gang van zaken in de inrichting, dan wel op specifieke problematiek. De onderwerpen “rechtspositie en bejegening van gedetineerden” zijn daarbij leidende trefwoorden.

Met erkenning van en respect voor van de specifieke relatie die de CvT heeft met de directeur van de inrichting, kan de commissie daarom ook proactief optreden en initiatieven nemen om communicatie op gang te brengen en open te houden. Dit heeft ook als voordeel dat de CvT niet alleen afhankelijk is van de directiepunten in het overleg met de Commissie van Toezicht, maar ook zelf de aandachts- en knelpunten kan benoemen.

4.3 Het benoemen van portefeuilles

Sommige CvT's werken met portefeuilles, zoals bejegening, huisvesting, voeding, veiligheid, etc. Eenmaal per jaar – of zoveel vaker als daartoe aanleiding is - worden de portefeuilles als zodanig geagendeerd voor en besproken in de vergadering van de commissie. Voordeel van deze werkwijze is dat de portefeuillehouder zich extra verdiept in het onderwerp. De portefeuillehouders doen van hun activiteiten als zodanig verslag aan de CvT en de directeur. Vanzelfsprekend kunnen omvang van PI c.a. (en daarvan afgeleid de omvang van een CvT) een rol spelen bij de vraag of een portefeuillehouderschap opportuun wordt geacht. Uit de reacties van de commissies is ook de min of meer vergelijkbare werkwijze met “aandachtsgebieden” in plaats van portefeuillehouderschap naar voren gekomen.

4.4 De audit

De CvT kan in haar toezichthoudende rol op onderwerpen ook een audit instellen en de uitkomst daarvan agenderen voor het overleg met de directeur. Een tevoren met de directie besproken en door de CvT vastgesteld auditreglement kan hierbij een nuttig hulpmiddel zijn. Het Kenniscentrum heeft voor de CvT's een model auditreglement gepubliceerd. Het auditreglement wordt voor invoering met de directie van de inrichting besproken. Een audit brengt extra werkzaamheden met zich mee voor zowel leden van de CvT als voor de inrichting. Alleen al om die reden dient het middel slechts weloverwogen te worden ingezet en dient overlap met het werk van de verschillende inspecties te worden vermeden.

4.5 Thema bijeenkomsten

Themabijeenkomsten kunnen onderdeel zijn van de vergaderingen van de CvT. De commissie laat zich dan specifiek informeren over bijvoorbeeld thema's als medische dienst, veiligheid, behandeling, resocialisatie en nazorg, geweldplegingen tegen personeel, opleiding, verloop en ziekteverzuim onder het personeel, correctief handelen, screening en diagnostiek.

4.6 Bekendheid van Commissie van Toezicht

De CvT zorgt er voor dat zij voor wat betreft haar taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden voldoende bekend is bij het personeel van de inrichting en bij de gedetineerden. Daartoe kan kennismaking van nieuw benoemde personeelsleden met -een delegatie van- de CvT een onderdeel van het introductieplan van de inrichting zijn. Bij de kennismaking met de CvT kan zij ook expliciet aangeven wat van het personeel verwacht wordt. Gedetineerden krijgen bij binnenkomst en insluiting informatie over de CvT en wat de commissie kan betekenen voor de gedetineerde. Voor specifieke doelgroepen gedetineerden kan ook mondelinge voorlichting over de taken van de CvT gewenst zijn.

4.7 Enkele suggesties voor nadere invulling van toezicht en advies:

De CvT kan jaarlijks 1 of 2 overlegvergaderingen bij van de directie met de GEDECO bijwonen. Een delegatie van de CvT kan acte de presence geven op dagen die voor de inrichting van bijzonder belang zijn, te denken aan een heropening na verbouwing of renovatie, een jubileum, een benoeming of afscheid van directieleden.

Een delegatie van de CvT kan de jaarlijkse Open Dag voor het gevangeniswezen benutten

om bekendheid te geven aan haar taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Extern kunnen Commissies van Toezicht hun bekendheid vergroten door zich beschikbaar te stellen voor stagiaires en andere opleidingsdoelen.

4.8 Het jaarverslag van de Commissie van Toezicht

De verplichting voor het aanleveren van een jaarverslag “jaarlijks voor 1 maart” is vastgelegd in artikel 19 lid 1 van de Penitentiaire Maatregel. Zie ook artikel 22 Reglement Justitiële jeugdinrichtingen respectievelijk artikel 16 Reglement verpleging terbeschikkinggestelden. Een “tijdig” het jaarverslag van de CvT is van toenemend belang, nu besloten is tot publicatie ervan door de minister van Veiligheid en Justitie. Middels de Dienst Justitiële Inrichtingen wordt ten behoeve van het jaarverslag aan de CvT een format beschikbaar gesteld. Artikel 19 lid 2 van de Penitentiaire Maatregel geeft aanwijzingen die bij het samenstellen van het jaarverslag van de CvT in acht dienen te worden genomen.

5. Permanente Educatie.

5.1 Inleiding

De term “een leven lang leren” geeft het belang aan van het onderhoud en aanvullen van bestaande competenties en vaardigheden. Voor een goede taakvervulling ontkomt ook de toezichthouder hier niet aan. De veranderingen in de penitentiaire wereld zijn betekenisvol en gaan snel. Van een toezichthouder mag worden verwacht dat hij tijd en energie steekt in het onderhoud van de benodigde kennis en vaardigheden.

Bij Permanente Educatie past ook bezinning op het onderwerp *Digitalisering*. De overheid zal zich de komende jaren steeds meer richten op het aanleveren van digitale informatie. Dat heeft ook voor de CvT consequenties. Er is al een CvT van een inrichting waarvan de leden een iPad verstrekt krijgen. Alle documenten en het berichtenverkeer verloopt binnen die commissie elektronisch via de iPad. Er zijn geen poststukken meer en geen stapels documenten die op tafel liggen. Maar evenzeer is te denken aan een betere beveiliging van de vele teksten die nu via email worden verzonden en het moderniseren met behulp van elektronica van de rogatoire verhoren. De KBG zal zich de komende tijd in samenspraak met de RSJ en waar nodig in afstemming met DJI beraden op dit onderwerp en over de uitkomst daarvan de CvT's informeren. De KBG hoopt hiermee tegelijkertijd te voorkomen dat elke commissie een eigen “oplossing” kiest, waarbij het probleem zich zou kunnen (gaan) voordoen dat uitwisselbaarheid van systemen niet gewaarborgd is. Gezien de bekende complexiteit van dit onderwerp zal de KBG niet op korte termijn met een afgerond advies kunnen komen. De KBG zal de CvT's wel middels een voortgangsrapportage op de hoogte houden van de stand van zaken en de voortgang op dit onderwerp.

5.2 Scholing en cursussen

Het lidmaatschap de CvT is, zoals eerder opgemerkt, geen vrijblijvende zaak. Leden van een CvT zijn gehouden hun bekwaamheden op peil te houden en zich zo nodig bij te scholen. Nieuw benoemde leden van een CvT volgen de jaarlijks door DJI georganiseerde cursus “nieuw benoemde leden Commissie van Toezicht”. De toenemende erkenning van het belang van bemiddeling als methode van klachtenbehandeling maakt een cursus Bemiddeling voor (enkele) commissieleden wenselijk. Bekendheid met strekking en inhoud van de programma's die de instelling aanbiedt aan de gedetineerden is voor leden van de CvT gewenst. Op de website van het kenniscentrum en op de website van het opleidingsinstituut van DJI staat het complete opleidingsprogramma vermeld. De CvT inventariseert jaarlijks de door haar leden gewenste (bij)scholing. Het opnemen van een post “opleiding” op de jaarbegroting van de Commissie van Toezicht maakt toetsing van kosten en het beoogde doel van een cursus (beter) mogelijk. De commissie brengt aanbod, vraag en financiële mogelijkheden zoveel

mogelijk in evenwicht.

Het rendement van een investering in scholing kan worden verhoogd als een commissielid de CvT informeert over aard en nut van de specifieke cursus, die hij/zij heeft gevolgd.

In het kader van de taken van CvT's is voor de leden onder meer van belang: a. kennis van de wet- en regelgeving; b. kennis van de aard van de behandeling (inclusief resocialisatie en nazorg); c. het beschikken over communicatieve vaardigheden (gesprekstechnieken); d. bemiddelingsvaardigheden en het kunnen omgaan met agressie en intimidatie.

De Klankbordgroep beseft dat voor scholing c.a. ook de financiële mogelijkheden moeten worden gecreëerd. De Klankbordgroep zal hierop bij de beleidsverantwoordelijken (V&J en DJI) ook nadrukkelijk de aandacht vestigen. De commissie bespreekt de vraag of er beleidsmatige consequenties aan de scholing verbonden moeten en kunnen worden. In het Jaarverslag verantwoordt de commissie zich op het punt van de scholing

6. Evaluatie

6.1 Inleiding

Kwaliteitsbewaking van het werk van een CvT is gebaat bij een jaarlijkse zelfevaluatie. Hiertoe dient een afzonderlijke evaluatievergadering (zonder directie) in de jaaragenda van de CvT te worden opgenomen. Hieronder een aantal suggesties om die evaluatie gestructureerd inhoud te geven. De KBG is bekend met het feit dat een aantal CvT's daarnaast jaarlijks op individueel niveau (d.w.z. voorzitter – lid) een evaluatiegesprek houden. Deze werkwijze geeft de KBG graag als suggestie mee.

6.2 Suggesties voor de evaluatie

Ten behoeve van de jaarlijkse evaluatie vraagt de CvT aan de directie of ze bijzondere aandachtspunten heeft, die ze in de evaluatie zou willen zien besproken. In het kader van een zelfevaluatie schenkt de CvT in ieder geval aandacht aan de volgende aspecten:

- samenstelling van de commissie en aanwezigheid van benodigde competenties
- objectiviteit en onafhankelijkheid van de CvT
- beschikbaarheid van de leden van de CvT
- ondersteuning door en beschikbaarheid van het secretariaat van de CvT, waaronder ook de agendasamenstelling en tijdige toezending van de vergaderstukken
- kwaliteit van het overleg met de directie (en eventueel met de gedetineerden)
- relatie met de directie van de inrichting
- kwaliteit en tijdigheid van de informatieverstrekking door de directie
- positie en effectiviteit van het maandcommissariaat in de inrichting
- verloop en kwaliteit van beklagzittingen
- deelname aan (landelijke/regionale) bijeenkomsten
- bijdrage aan kennisdeling door meewerken aan inventarisaties, toesturen relevante uitspraken beklagcommissies aan Kenniscentrum Commissie van Toezicht
- wat verder door commissieleden of zijdens de directie wordt aangevoerd

7. Financiën

7.1 Inleiding

Aan het werk van de CvT zijn kosten verbonden. Die kosten drukken op de begroting van de inrichting en daarmee uiteindelijk op de begroting van de Dienst Justitiële Inrichtingen. Het inzichtelijk maken van de kosten van toezicht is van deze tijd en maakt ook het financiële beheer en de beheersing beter mogelijk. Daarin zit ook een belang voor de directeur van de

inrichting.

7.2 Jaarlijkse begroting van de Commissie van Toezicht

Indien en voor zoveel de CvT het wenselijk vindt kan zij een jaarlijkse begroting bij de directeur indienen. Ten minste geeft die begroting aan CvT en directie inzicht in de te verwachten kosten voor het komende begrotingsjaar. Op de begroting voor de CvT zijn te onderscheiden:

- vacatiegelden voor de leden van de commissie (vergaderingen/maandcommissariaat en beklagzittingen)
- onkosten voor de CvT (w.o. de kosten van werving en selectie en het verkrijgen van de VOG)
- kosten voor cursussen e.d. voor de leden van de CvT
- onvoorzien

8. Bronnen.

- * Penitentiaire Beginselenwet.
- * Rechtspositie Jeugdigen in Justitiële Jeugdinrichtingen
- * De Gedragscode
- * Commissies van Toezicht bij de justitiële inrichtingen. Kader voor het maatschappelijk toezicht op de tenuitvoerlegging van straffen en maatregelen.
- * Inspectierapport Werkwijze commissies van toezicht. Januari 2009.
- * Jaarplan Klankbordgroep Commissies van Toezicht 2012-2013
- * Beginselen van Goede Bejegening. RSJ-brochure, 2012