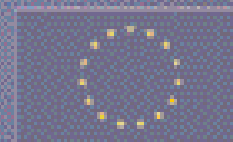


Samenvatting van de eindproducten van SOV NetWerk



**Handboek Arbeidstoeleiding, Handboek Assesment en Handboek Deskundigheidsbevordering
Strafrechtelijke Opvang Verslaafden**

Eerste editie, najaar 2004

Uitgave

Deze uitgave werd ontwikkeld door de verschillende ontwikkelteams voor arbeidstoeleiding, assessment en deskundigheidsbevordering. De ontwikkelteams werden samengesteld uit medewerkers van de verschillende SOV-inrichtingen (Amsterdam, Rotterdam en Utrecht).

Eindredactie

Jan Elsinga, coördinator Ontwikkelteam Assessment
Liesbeth van Mourik, coördinator Ontwikkelteam Arbeidstoeleiding
Sil de Nijs, coördinator Ontwikkelteam Deskundigheidsbevordering
Jennifer Heijligenberg-Ras, JHR Communicatie

Ondanks alle aan de samenstelling van de tekst bestede zorg, kan noch de redactie, noch de uitgever aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit enige fout die in deze uitgave zou kunnen voorkomen.

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	7
Inleiding.....	9
Algemeen	
• Wat is de Strafrechtelijke Opvang Verslaafden?	9
• Het SOV-programma	9
• Drie fasen	9
• Zorg op maat	10
• Intensieve begeleiding	10
• Verantwoordelijkheid	10
• Rapportage.....	11
• Uitgangspunten SOV NetWerk arbeidstoeleidingstraject	12
• Uitgangspunt 1: positieve benadering	12
• Uitgangspunt 2: deelnemer centraal	13
• Uitgangspunt 3: competentiegericht	13
• Uitgangspunt 4: cyclisch en continu	14
• Arbeid en de overige leefgebieden	14
Handboek Arbeidstoeleiding	
Strafrechtelijke Opvang Verslaafden	
• Handboek Arbeidstoeleiding SOV in het kort	17
• Algemeen	17
Handboek Assessment	
Strafrechtelijke Opvang Verslaafden	
• Handboek Assessment SOV in het kort.....	19
• Algemeen	19
• Assessmentprogramma schematisch weergegeven	21
• Competentieroos: persoonlijke groeikaart van de deelnemer	22
Handboek Deskundigheidsbevordering	
Strafrechtelijke Opvang Verslaafden	
• Handboek Deskundigheidsbevordering SOV in het kort	25
• Algemeen	25
• Functiegroep 1	25
• Functiegroep 2	26
Aanbevelingen	27
Verklarende afkortingenlijst	29
Adressen	30



Voorwoord

In 2001 is de maatregel Strafrechtelijke Opvang Verslaafden (SOV) bij wet van kracht geworden. De SOV richt zich op de zware groep veelplegers van criminaliteit en harddruggebruikers die niet via de diverse gangbare behandelprogramma's te benaderen zijn. De SOV is een dwangmaatregel die bestaat uit een gesloten, halfopen en open fase waar de doelgroep een programma wordt aangeboden, gericht op reïntegratie. Dit gebeurt onder eindverantwoordelijkheid van de directeur van de penitentiaire inrichting, gezamenlijk met een groot aantal partners, waaronder gemeenten, Verslavingsreclassering, Openbaar Ministerie, reïntegratiebureau, etc.

Om de kwaliteit van de programma's te verbeteren hebben de directies van de drie betrokken penitentiaire inrichtingen uit Amsterdam, Rotterdam en Utrecht samen met de gemeente Rotterdam en de Verslavingsreclassering bij het Europees Sociaal Fonds Equal een projectvoorstel ingediend. Het voorstel van de SOV-inrichtingen, het project NetWerk, behelsde drie producten voor arbeidstoeleiding van SOV-deelnemers: een handboek arbeidstoeleiding, een op de doelgroep toegesneden assessmentinstrument en deskundigheidsbevordering van het personeel.

Deze samenvatting is een verkorte weergave van de handboeken Arbeidstoeleiding, Assessment en Deskundigheidsbevordering. Voor geïnteresseerden zijn de complete handboeken digitaal te verkrijgen bij het secretariaat van SOV NetWerk of één van de drie SOV-inrichtingen. Het resultaat van dit project heeft er - naast de concrete producten - tevens toe bijgedragen dat regionaal ontwikkelde programma's naar elkaar toe zijn geëvolueerd, een neveneffect waar vanaf het begin ook op werd aangestuurd.

Een woord van dank voor de vele inspanningen wil ik hier richten aan PSW arbeidsmarktadvies die, in de persoon van Rombout Jas, het projectmanagement voortreffelijk heeft uitgevoerd. Daarnaast de coördinatoren en leden van de teams die de drie producten hebben ontwikkeld. Verder ben ik dank verschuldigd aan diverse deskundigen van ketenpartners in Nederland en onze transnationale partners van Dhiva (Positive Futures, Engeland; Sole, Italië; Drugaddicts@work, Oostenrijk; Restart, Duitsland). Tenslotte dank ik Jennifer Heijligenberg-Ras voor het redigeerwerk en Sabine Otten voor de secretariële ondersteuning.

Namens de stuurgroep dank ik de Europese Unie voor de verleende faciliteiten en hoop ik dat dit handboek in de praktijk intensief gebruikt zal worden en, waar mogelijk, nader zal worden uitgebreid en vervolmaakt.

Ton Beun,

voorzitter projectgroep Equal NetWerk

Inleiding

NetWerk is een arbeidstoeleidingsproject van de drie SOV-inrichtingen (Strafrechtelijke Opvang Verslaafden) in Amsterdam, Rotterdam en Utrecht en diverse nationale en transnationale samenwerkings- en ontwikkelingspartners. Equal, het Europese Sociale Fonds, heeft SOV NetWerk gedeeltelijk gefinancierd. Equal beoogt discriminatie en achterstand van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt te bestrijden. Het project startte in 2002 en loopt tot eind 2004.

Deze samenvatting is opgebouwd met informatie uit de drie concrete eindproducten die binnen het project NetWerk zijn gerealiseerd. In de teksten van de handboeken Arbeidstoeleiding, Assessment en Deskundigheidsbevordering wordt naar elkaar verwezen, omdat de drie producten een duidelijke onderlinge samenhang vertonen en tijdens het ontwikkelproces op elkaar zijn afgestemd.

SOV en de samenleving

In onze huidige maatschappij bestaat weinig discussie over de stelling dat arbeid een belangrijk onderdeel vormt van een zinvol bestaan. Voor verslaafden is deze stelling niet vanzelfsprekend. In onze samenleving, werkomgeving en leefwijze leggen wij ons zelf steeds vaker hogere maatstaven op. We leven en werken in een samenleving waar het vinden, hebben en behouden van een baan steeds belangrijker wordt. Dit geldt ook voor mensen die om redenen als slechte gezondheid, handicap, of achterstand in welke vorm dan ook, uit het arbeidsproces zijn geraakt. Daarnaast leven wij in een samenleving die steeds meer spreekt in de vorm van te bereiken producten, ook als het gaat over menselijke problemen en achterstanden. Dit is onder meer terug te zien in het doel van de justitiële maatregel Strafrechtelijke Opvang Verslaafden. Daarin wordt beoogd de door verslaafden veroorzaakte overlast te bestrijden, de individuele verslavingsproblematiek beheersbaar te maken en hen maatschappelijk te reintegreren, hetgeen onder andere arbeidsparticipatie kan inhouden.

Een geslaagd SOV-traject c.q. -product houdt voor de maatschappij in dat een SOV-deelnemer gedurende twee jaar niet in staat is om financiële, criminele en emotionele overlast te berokkenen. Daarnaast moet de deelnemer na twee jaar in staat zijn op een zelfstandige, legale wijze te voorzien in zijn financiën door werk of het bezitten van een zinvolle dagbesteding. Het na te streven humane product is de SOV-deelnemer die zich op een blijvende verantwoordelijke wijze inzet.

Kans van slagen

De start van een opgelegde SOV-maatregel is niet één van de meest kansrijke starten die iemand heeft om zijn leven op een positieve wijze naar de hand te zetten. De Gezondheidsraad geeft zelfs aan dat dwang in deze vorm weinig resultaat oplevert, zeker als het nazorgtraject na de SOV-maatregel niet geregeld is. De SOV-praktijk heeft geleerd dat de deelnemers naarmate zij vorderen in het SOV-programma gaan verlangen naar een normaal leven zonder verslaving en ellende. Deze bevinding stemt meer tot optimisme dan de vaak geconstateerde negatieve verwachtingen bij binnenkomst van de SOV-deelnemers. De wil tot verandering is bij de SOV-deelnemer regelmatig terug te vinden, maar heeft op eigen kracht weinig kans van slagen. Het uitzicht om een leven zonder verslaving op eigen kracht te bereiken, hebben verslaafden na een jarenlang zwervend en verslaafd bestaan nauwelijks meer. De kans is klein dat ze met hun complexe problematiek, hun gemankeerde verleden en hun beperkte mogelijkheden in staat

zijn een levensstijl te ontwikkelen, waarin ze niet meer zullen teruggrijpen naar de verdovende middelen en daarmee te recidiveren in crimineel gedrag.

De start van het SOV arbeidstoeleidingstraject lijkt door bovenstaande meningen, verwachtingen en constatering niet per definitie te leiden tot een succesvol traject. Dat neemt echter niet weg dat een start gemaakt dient te worden, wil een SOV-deelnemer de mogelijkheid hebben en krijgen om in het reguliere arbeidsproces terug te keren. Die start zal voor de SOV-deelnemer, de SOV-inrichting, de SOV-medewerkers en de gemeente concreet moeten zijn en verduidelijking moeten opleveren over de arbeidsmogelijkheden en beperkingen van een SOV-deelnemer. De drie eindproducten van SOV NetWerk leveren hieraan een goede bijdrage.

Algemeen

1. Wat is de Strafrechtelijke Opvang Verslaafden?

Op 1 april 2001 is de wet Strafrechtelijke Opvang Verslaafden (SOV) in werking getreden. De maatregel wordt door de rechter opgelegd. De maximale duur van de maatregel bedraagt twee jaar. Met de SOV-maatregel wordt beoogd de door verslaafden veroorzaakte overlast te bestrijden en de verslaving beheersbaar te maken en hen maatschappelijk te reïntegreren.

De SOV-maatregel is bedoeld voor drugverslaafden die een jarenlange verslaving combineren met hardnekkig – veel overlast veroorzakend – crimineel gedrag. De SOV-deelnemer is een man van gemiddeld 25 tot 40 jaar oud en heeft in de meeste gevallen een aantal mislukte pogingen gedaan om af te kicken. Hij is, vaak al sinds de puberteit, ontspoord en vele malen gedurende korte tijd met politie en justitie in aanraking geweest. Hij heeft voorafgaand aan de SOV-maatregel minimaal drie onvoorwaardelijke straffen binnen een periode van vijf jaar gekregen. Deze verslaafden kennen een lange hulpverleningsgeschiedenis zonder dat concrete resultaten zijn bereikt. De strafbare feiten die zij plegen, leiden slechts tot relatief korte straffen. Deze perioden zijn doorgaans te kort om bij hen een gedragsverandering tot stand te brengen.

In de SOV-inrichtingen volgen deze drugverslaafden een reïntegratieprogramma. Deze behandeling/begeleiding is gericht op het beheersbaar maken van de individuele verslavingsproblematiek en reïntegratie in de samenleving. Deelname aan het behandelprogramma is vrijwillig, maar gaat wel gepaard met verplichtingen, zoals een dagelijkse urinecontrole.

2. Het SOV-programma

Drie fasen. Het SOV-programma kent drie fasen:

- **Fase 1**

Tijdens de eerste, gesloten fase werken de deelnemers in een beschermde omgeving aan een normaal dagritme en oriënteren zij zich op de eigen mogelijkheden binnen elk van de elf leefgebieden.

- **Fase 2**

In de tweede, halfopen fase bereiden de deelnemers zich voor op terugkeer naar de samenleving en kunnen ze onder bepaalde voorwaarden naar buiten voor onder andere scholing of stage om de nieuw geleerde vaardigheden in de praktijk toe te passen. Zowel in de eerste als de tweede fase verblijven de deelnemers in de SOV-inrichting.

- **Fase 3**

In de derde, open fase wonen de deelnemers zelfstandig of met begeleiding buiten de inrichting en bouwen ze geleidelijk een nieuw bestaan op in de samenleving. Onder begeleiding en ondersteuning van gemeente en verslavingsreclassering vindt reïntegratie plaats. De eindverantwoordelijkheid ligt ook in deze fase bij de unit-directeur SOV. Bij terugval kan de SOV-deelnemer weer voor lange of kortere tijd in de SOV-inrichting worden teruggeplaatst.

Zorg op maat

Het SOV-programma is toegesneden op de individuele deelnemer. In het programma-aanbod wordt aangesloten bij de mogelijkheden, tekorten en behoeften van de individuele deelnemer ('zorg op maat'). Bij binnenkomst in de eerste fase wordt daartoe per deelnemer een uitvoerig assessment afgenomen. Op basis hiervan wordt een individueel reïntegratieprogramma opgesteld met daarin doelen, afspraken en wederzijdse inspanningen en verplichtingen.

De voortgang van iedere deelnemer wordt nauwgezet gevolgd. Dit kan aanleiding geven tot het tussentijds wijzigen van het behandelplan. Bij het opstellen en wijzigen van het programma wordt de deelnemer zelf betrokken.

Het programma is veelzijdig, het richt zich op diverse leefgebieden: verslaving, gezondheid, financiën, huisvesting, vrijetijdsbesteding en reïntegratie in werk, etc. In het aanbod wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van methodieken die elders – bijvoorbeeld in de verslavingszorg – effectief zijn gebleken.

Intensieve begeleiding

De begeleiding van deelnemers is intensief en multidisciplinair. Op de afdelingen in de SOV-inrichtingen werken agogisch medewerkers die geschoold zijn in de begeleiding van deze doelgroep. Zij zijn grotendeels verantwoordelijk voor de uitvoering van de begeleidingsplannen van de deelnemers. Daarnaast zijn deskundigen betrokken bij het opstellen en uitvoeren van het programma, zoals een programmamanager en een psycholoog. Een bijzondere rol is bovendien weggelegd voor trajectbegeleiders. Trajectbegeleiders zijn medewerkers van de verslavingsreclassering. Zij zijn de sleutelfiguren in de begeleiding van de deelnemers. In de eerste fase en met name in de vervolgfases spelen zij een hoofdrol in de succesvolle terugkeer naar de samenleving. Zij zorgen dat de programma's die in de inrichting zijn gestart een logisch vervolg krijgen wanneer de deelnemer in contact komt met de samenleving. Want juist dan is afstemming met externe partners (onder meer met gemeente en het Centrum Werk en Inkomen) van het grootste belang.

Het feit dat de begeleiding intensief is, wil nog niet zeggen dat alle deelnemers in gelijke mate gemotiveerd zijn om aan de programma's mee te doen. Wanneer voldoende motivatie ontbreekt, worden deelnemers - in principe tijdelijk - geplaatst op een afdeling met een beperkte begeleiding. Zij kunnen dan ook niet voor verdere vrijheden in aanmerking komen. In het uiterste geval blijft een deelnemer gedurende de hele periode 'passant'.

Verantwoordelijkheid

De uitvoering van de maatregel is een integrale verantwoordelijkheid van diverse instellingen. Gedurende de periode dat de SOV-maatregel van kracht is, zijn diverse instellingen betrokken bij en verantwoordelijk voor de uitvoering van de maatregel. Hiermee wordt getracht de integratie van deelnemers in de samenleving vanuit verschillende invalshoeken te benaderen en daarmee een succesvolle terugkeer te bevorderen. Gedurende de SOV-maatregel is de directeur SOV, namens de minister van Justitie, in algemene zin verantwoordelijk voor de uitvoering van de maatregel. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de maatregel in de derde fase ligt echter bij het bestuur van de gemeente waar een deelnemer woonachtig is. Justitie heeft convenanten met de betreffende gemeenten afgesloten. Er is ook een (formeel) samenwerkingsverband met de GGZ Nederland waar het gaat om de toebedeling van trajectbegeleiders aan deelnemers binnen de SOV-inrichtingen. Waar nodig worden ook andere (niet formele) samenwerkings-

verbanden gesloten met instellingen die de terugkeer van deelnemers naar de samenleving kunnen bevorderen.

Rapportage

Binnen het SOV-traject worden diverse rapportages gemaakt met verschillende doelen. Allereerst het plan van opvang; een rapportage waarin op diverse leefgebieden wordt onderzocht hoe de deelnemer in het verleden heeft gefunctioneerd en wat zijn mogelijkheden en beperkingen in die gebieden voor de toekomst zijn. Aan de hand van de eindtermen per fase wordt stapsgewijs toegewerkt naar een beter functioneren op de gebieden waar tekorten werden geconstateerd. Hiervan wordt in het persoonlijk begeleidingsplan verslag gedaan. Tenslotte wordt aan het eind van elke fase een evaluatie gemaakt waarin wordt beschreven wat de geconstateerde tekorten/defecten waren en welke doelen in die fase behaald dienden te worden. De wijze waarop getracht is de doelen te halen en het behaalde resultaat zijn in het evaluatieverslag terug te vinden. De deelnemer wordt periodiek besproken in het multidisciplinair overleg (MDO). Ten behoeve van dit overleg wordt de voortgang van de deelnemer kort weergegeven in de meerwerkelijke rapportage.

Schematisch overzicht rapportages:

Wat is de hulpvraag >	Doelen >	Hoe te halen >	Evaluatie
Diagnose (Plan van opvang)	Persoonlijk begeleidingsplan	Programma	Evaluatieverslag

In deze samenvatting worden de verschillende rapportages slechts beknopt genoemd. In het handboek Arbeidstoeleiding worden de diverse vormen meer uitgebreid behandeld.

3. Uitgangspunten SOV NetWerk arbeidstoeleidingstraject

Voor het goed laten verlopen van het arbeidstoeleidingstraject heeft SOV NetWerk de volgende uitgangspunten gekozen:

Uitgangspunt 1

Positieve benadering

Vanwege de vele problemen in het verleden van de SOV-deelnemer en vele negatieve en afwijzende uitslagen die hij heeft gehad van tests en beoordelingen, wordt het SOV-assessment in een positieve context geplaatst. Concreet houdt dit in dat:

- de SOV-deelnemer laat zien, wie hij is, wat hij kan en wat hij wil en toont zijn competenties aan;
- de SOV-deelnemer dit stapsgewijs doet (oplopend in moeilijkheidsgraad) in een SOV-traject dat is afgestemd op zijn mogelijkheden en dat rekening houdt met en extra aandacht geeft aan zijn valkuilen en terugvalrisico's;
- de SOV-deelnemer zich met het assessment kwalificeert voor het arbeidstoeleidingstraject. Dit kan gelden als startpunt voor gemeentelijke inspanning bij de schuldsanering en het zoeken naar een woning;

- de competenties die tijdens het SOV-programma zijn aangetoond, blijvend zijn;
- bij eventuele terugval of strafmatige terugplaatsing, de SOV-deelnemer eerder aangetoonde werknemerscompetenties niet opnieuw hoeft te bewijzen. Het kan wel betekenen dat bijvoorbeeld eerst hard gewerkt moet worden aan een verslavingsmodule, een programma ter beheersing van agressie en/of een motiveringsprogramma. Om het arbeidstoeleidingsprogramma weer op te nemen, zal deze SOV-deelnemer eerst moeten aantonen het betreffende probleemgebied beter onder controle te hebben;
- de SOV-deelnemer door zich voor een van de vier functieniveaus te plaatsen (en tussentijds eventueel dit streefdoel aan te passen) de gelegenheid krijgt ook met minder capaciteiten de derde fase te bereiken en te doorlopen. De vier functieniveaus zijn sociale werkplaats, WSW-setting, WIW-werkplek en reguliere arbeidsplek (eventueel met een REA-voorziening);
- als het de SOV-deelnemer niet lukt zich binnen drie maanden te kwalificeren, hij meer tijd kan krijgen om gericht te werken aan motivatie, probleembehandeling, etc. Hij begint dan nog niet aan het arbeidstoeleidingstraject;
- het niet kwalificeren geen definitieve afwijzing is van de SOV-deelnemer. Het kan worden beschouwd als (nog) niet kunnen deelnemen aan het (gehele) SOV-programma met een redelijke kans op een succesvolle afronding, op grond van competentieprofiel en risicotaxatie. Soms is meer tijd nodig om af te kicken en gemotiveerd te raken. In andere gevallen blijken psychiatrische of andere fundamentele problemen een succesvol vervolg van de SOV in de weg te staan. In zo'n geval kan verder worden onderzocht welke aanpak of behandeling noodzakelijk is.

Uitgangspunt 2

Deelnemer Centraal

Het assessmentprogramma zet de toon voor 'Deelnemer Centraal'. Dit houdt in dat er meer vraaggericht in plaats van aanbodgericht gewerkt wordt met de SOV-deelnemer. Vraaggericht werken vraagt zowel van de SOV-deelnemer als de SOV-medewerkers een andere werkhouding. Concreet houdt dit in dat:

- na het ondertekenen van het plan van opvang de SOV-deelnemer samen met SOV-medewerkers gaat werken aan de vertaling van een plan van opvang naar een eigen startdocument en trajectplan vanuit de vraagstellingen: 'Wie ben ik?', 'Wat kan ik?' en 'Wat wil ik?';
- de SOV-deelnemer als antwoord op de vraag 'Wat kan ik (aantoonbaar)?' samen met de SOV-medewerkers een start-competentieprofiel moet opstellen.
- als antwoord op de vraag 'Wat wil ik?' de SOV-deelnemer in samenwerking met docenten één of twee realistische beroepsrichtingen en een haalbaar functieniveau bepaalt. Het realiteitsgehalte wordt bepaald door de overbrugbaarheid van de afstand tussen persoonlijk start- en streefprofiel met bijbehorende competentieprofiel dat als streefdoel geldt;
- een risicotaxatie wordt opgesteld. Met welke valkuilen en beperkingen moet de SOV-deelnemer rekening houden en welke afbreukrisico's spelen een rol? Welke beperkingen zijn op te heffen en welke kunnen niet meer veranderd worden?;

- in het trajectplan een goed responsiviteitsgehalte aanwezig dient te zijn;
- welke aanpak van motivatie heeft de meeste kans op succes;
- welke mate van leerbaarheid en verbeterbaarheid is aanwezig;
- welke leerstijl past bij de persoonlijkheid van de deelnemer.

Uitgangspunt 3 **Competentiegericht**

Een competentie is het vermogen om effectief te presteren in een bepaald type taaksituatie. Een competentie kan worden beoordeeld op grond van de toegevoegde waarde voor relevante opdrachtgevers. In de SOV-context betekent dit: wat kan de deelnemer aan tonen aan parate kennis en vaardigheden en is hij in staat vanuit een professionele houding in concrete taaksituaties te overtuigen?

Er wordt onderscheid gemaakt tussen algemene en specifieke competenties in een beroepscontext. Voorbeelden hiervan zijn resultaatgericht werken, collegiaal optreden, op tijd komen, probleemoplossende kwaliteiten, etc. Specifieke beroepscompetenties hangen samen met bijvoorbeeld materiaalkennis, handvaardigheid en houdingszaken zoals veiligheidsbewustzijn, omgang met klanten, etc. Elke beroepsrichting heeft zijn eigen competentieprofiel en dat kan worden aangepast voor de verschillende functieniveaus.

Een competentiegerichte aanpak heeft voor de deelnemer twee voordelen. Het competentieprofiel is positief geformuleerd en laat de kwaliteiten van de deelnemer zien. Zo krijgen het zelfbeeld en de zelfwaardering van de deelnemer een positieve lading. Daarnaast wordt goed zichtbaar welke eisen aan een bepaalde beroepsrichting en functieniveau worden gesteld. Het biedt een heldere start voor het arbeidstoeleidingstrajectplan en een goede aansluiting op de arbeidsmarkt, waar competentie management de orde van de dag is.

Uitgangspunt 4 **Cyclisch en continu**

Het verslavingsprobleem, dat steeds vaker als een levenslange handicap wordt aangeduid, vereist een cyclische en continue aanpak in het SOV- en assessmentprogramma.

Cyclisch, vanwege het voortdurende terugvalrisico: het is geen rechte weg die de SOV-deelnemer van A naar B voert, maar een spiraalvormige route, die telkens weer dezelfde probleemgebieden passeert. Continu, vanwege de noodzaak van een aanpak die door de SOV-deelnemer als integraal en samenhangend wordt ervaren. Dit geldt zowel voor de verschillende medewerkers die een rol spelen in het SOV-programma van een deelnemer, als voor programmaonderdelen die op elkaar moeten aansluiten. In beide gevallen moet het voor de SOV-deelnemer helder zijn, dat hij geholpen wordt dezelfde doelen te bereiken en dat een en ander goed op elkaar is afgestemd.

Aangenomen werd dat de deelnemer anders naar de samenleving kijkt en een ander beeld en perspectief op de wereld heeft bij aanvang, dan wanneer hij - verder in het programma, met perspectief op een baan, huis en schuldsanering, etc. - een jaar later een

volgende stap in het programma maakt. Met zijn individuele vorderingen en het boeken van resultaten, zal zijn zelfbeeld en visie op de samenleving zich wijzigen. Deze aanname vereist niet een enkelvoudige meting, maar een benadering waarbij de ontwikkeling van de deelnemer continu wordt gevolgd en bijgesteld. Deze visie bleek juist en heeft geleid tot een cyclische benadering met een formatief assessment.

4. Arbeid en de overige leefgebieden

In het plan van opvang wordt een diagnose gesteld op elf verschillende leefgebieden. Deze leefgebieden zijn hoewel afzonderlijk belangrijk, niet los van elkaar te zien. Zoals de cirkels van Van Dijk zo mooi laten zien, beïnvloedt het ene gebied direct het functioneren in het andere gebied. Wanneer we ons een beeld willen vormen van de mogelijkheden van een deelnemer met betrekking tot arbeid, zullen we de overige leefgebieden eveneens moeten onderzoeken. Beperkingen, belemmeringen en mogelijkheden zullen zorgvuldig tegen elkaar moeten worden afgezet.

In het kader van arbeidstoeliding is het natuurlijk van belang te weten of, en zo ja welke fysieke beperkingen en mogelijkheden de deelnemer heeft. Is iemand fysiek in staat tot arbeid en tot welke arbeid? Dit gaat ook op voor het psychisch functioneren. De afwezigheid van psychiatrische kenmerken geeft niet automatisch zicht op de arbeidsgeschiktheid van een persoon. Uitgezocht moet worden in welke omstandigheden de deelnemer kan en wil functioneren. Welke mate van verantwoordelijkheid kan hij aan, is hij in staat tot samenwerken, hoe gaat hij om met werkdruk, kan hij zich aan afspraken houden? Kan hij opdrachten accepteren en uitvoeren, kan hij werken in een drukke omgeving of heeft hij een rustiger werkplek nodig? Kan hij omgaan met plotselinge veranderingen of heeft hij een voorspelbare structuur nodig? Al deze zaken beïnvloeden zijn psychisch welzijn en daarmee de mogelijkheden en de motivatie om te (blijven) werken.

Om de deelnemer naar arbeid toe te leiden, moet worden nagedacht over zijn mogelijkheden tot functioneren in een sociaal systeem. Sociale systemen hebben hun eigen selectiecriteria. Binnen de drugscene is het bijvoorbeeld niet nodig fris en gewassen te verschijnen. In de meeste functies wordt dit wel op prijs gesteld, is het zelfs een vereiste. De mate van zelfzorg beïnvloedt de mate van sociaal geaccepteerd worden. Daarnaast is het van belang dat de deelnemer een leefbare omgeving bij thuiskomst aantreft. Is iemand niet in staat zichzelf en zijn leefomgeving op een sociaal acceptabel niveau te houden, dan zullen al spoedig problemen optreden. Denk aan vervuilde huizen en de overlast die dit kan veroorzaken. Zodra er problemen optreden in de leefomgeving heeft dit effect op de arbeidsprestatie van de werknemer. De capaciteiten tot zelfzorg en wonen dienen goed in kaart gebracht te zijn. Het is van belang de leef- en woonsituatie af te stemmen op de mogelijkheden van de deelnemer. Beginnen in een begeleide situatie en langzaam groeien naar een meer zelfstandig bestaan is te verkiezen boven zelfstandig leven en wonen en het niet kunnen volbrengen.

Dit gaat ook op voor het beheer van de financiën. De uitgaven moeten worden afgestemd op het inkomen en de deelnemer moet leren waarderen wat hij heeft. Criminaliteit lijkt beter te lonen en dus meer mogelijkheden te bieden, maar de voordelen van het niet ziek worden en het leven in vrijheid moeten opwegen tegen datgene wat de deelnemer niet heeft (drugs, veel geld). Als eenmaal de weg naar schulden maken weer is ingeslagen, verliest de deelnemer al snel de motivatie tot reguliere arbeid.

Bewust noemen we het niet ziek worden als denkbaar belang. De afwezigheid van drugs maakt de deelnemer niet per definitie gelukkiger. Het druggebruik had wel degelijk voordelen; onder invloed zijn voelt vaak prettig. Zolang iemand met mate kan consumeren zal het geen directe problemen opleveren. Het probleem van niet-consumeren is vaak groter. Continu moet het verlangen en de herinnering aan het fijne gevoel bestreden of in het beste geval verdragen worden. Voor veel van de SOV-deelnemers zal het lange tijd vragen om zich zonder drugs ook daadwerkelijk prettiger te voelen. Verslaving is een uiterst ingewikkeld beeld, waarin de deelnemer zich vaak moet verdedigen ten opzichte van zijn omgeving, maar ook ten opzichte van zijn eigen verlangens. Het is van belang dat de omgeving in staat is de deelnemer te steunen in zijn pogingen een leefbare en haalbare situatie te creëren.

Eenzaamheid is een reden tot terugval. Verlies of verbreken van een relatie wordt erg vaak aangegeven als reden voor terugval na een periode van abstinentie (vrijwillige onthouding van middelen). Voor het sociale netwerk is het evenwel niet gemakkelijk de deelnemer te blijven steunen. Ervaringen in het verleden en onbegrip met betrekking tot de verslaving leiden maar al te vaak tot wantrouwen en terugtrekken. Begeleiding van het netwerk van de deelnemer is dan ook gewenst. Dit gaat met name op voor het netwerk rondom een deelnemer met stoornissen en beperkingen. Het geven van goede voorlichting en ondersteuning wordt aanbevolen. Een klein sociaal netwerk is eerder overbelast, een groter netwerk kan meer dragen. Een netwerk hoeft niet alleen te bestaan uit goede vrienden, ook collega's en kennissen zijn van belang. Ontspanning en gezamenlijk plezier maken is net zo belangrijk als de mogelijkheid tot het voeren van persoonlijke gesprekken. Vandaar dat het belangrijk is actief lid te zijn van een club of vereniging. Afspraken hebben met anderen geeft structuur en helpt bij het verdrijven van verveling.

Verslaafden hebben in hun gebruikersperioden nooit 'vrije tijd' gekend. Alle tijd werd besteed aan het vergaren van voldoende geld om aan drugs te komen. Alleen onder invloed vindt een verslaafde voor een beperkte periode rust. Zonder deze druk tot 'scoren' ontstaat ineens veel tijd. Lege tijd, waarin het verlangen naar drugs toeneemt. Spanningsloze tijd, waarin het verlangen naar spanning, opwinding en afwisseling kan groeien. Het leren vullen van deze vrije tijd lijkt van het allergrootste belang, maar is het moeilijkst te veranderen. Wanneer de deelnemer een goede baan heeft, naar tevredenheid werkt, een leuke woning heeft en redelijk goed met zijn geld kan omgaan, vormen 'lege' tijd en verveling nog steeds grote struikelblokken. Deze struikelblokken geven een recidiverisico en verdienen daarom veel belangstelling en inzet.

Handboek Arbeidstoeleiding

Strafrechtelijke Opvang Verslaafden

1. Handboek Arbeidstoeleiding SOV in het kort

In de eerste vier hoofdstukken van het handboek Arbeidstoeleiding worden diverse organisatorische en randvoorwaardelijke onderwerpen over arbeidstoeleiding bij de SOV belicht. In de hoofdstukken 5, 6 en 7 worden de drie fasen van de SOV doorlopen, waarbij de methodiek wordt weergegeven. De eindtermen die als overgangseisen zijn benoemd verbinden de verschillende fasen met elkaar. De verhalen uit de praktijk geven in het laatste hoofdstuk een beeld van de realiteit. Als bijlagen zijn diverse (standaard)documenten opgenomen die een ondersteunende rol spelen in het proces. Een notitie waarin de reïntegratiewetten worden toegelicht die van toepassing zijn op reïntegratie van SOV-deelnemers is als losse bijlage bij het handboek gevoegd.

Hoofdstuk 1 - Strafrechtelijke Opvang Verslaafden
Hoofdstuk 2 - Hoofdlijnen arbeidstoeleiding
Hoofdstuk 3 - Overige leefgebieden
Hoofdstuk 4 - Communicatie
Hoofdstuk 5 - Eerste fase SOV
Hoofdstuk 6 - Tweede fase SOV
Hoofdstuk 7 - Derde fase SOV
Hoofdstuk 8 - Verhalen uit de praktijk

Geïnteresseerden kunnen het handboek digitaal verkrijgen via een van de SOV-inrichtingen (zie contactadressen aan het einde van deze samenvatting).

2. Algemeen

In 2002 is gestart met de ontwikkeling van een methodiek voor arbeidstoeleiding van SOV-deelnemers. Deze methodiek is vastgelegd in het handboek met het doel de opgebouwde expertise op gestructureerde wijze beschikbaar te maken en actueel te houden. Het handboek is bestemd voor iedere functionaris die beroepsmatig direct dan wel indirect een bijdrage levert of gaat leveren aan de arbeidstoeleiding van SOV-deelnemers. Daarnaast beoogt het handboek een inspiratiebron te zijn voor samenwerkingspartners of andere organisaties die met vergelijkbare doelgroepen werken, zowel nationaal als internationaal. Dat laatste in het kader van de internationale afspraken die hierover zijn gemaakt.

Het handboek Arbeidstoeleiding SOV gaat over de methodische ondersteuning van SOV-deelnemers bij de voorbereiding op en het vinden en behouden van (on)betaalde arbeid die past bij hun wensen, mogelijkheden en beperkingen. De afbakening van het onderwerp is gevonden in het benoemen en kort beschrijven van de overige leefgebieden waaraan tevens gewerkt moet worden, maar die in deze context 'slechts' als randvoorwaarden gelden voor effectieve arbeidstoeleiding.

De uitgangspunten bij de behandeling van de onderwerpen in het handboek zijn:

- de landelijke toepasbaarheid met de mogelijkheid voor een regionale invulling;
- het bevorderen van een uniforme terminologie
- de praktische opzet;
- de inbreng van praktijkkennis;
- de geschiktheid voor een brede groep van functionarissen;
- de actualiteit.

Naast algemene hoofdstukken over onderwerpen die van invloed zijn op arbeidstoeleiding binnen de SOV, wordt de methodiek in de volgorde van de drie fasen van de SOV gepresenteerd. Op deze wijze kan een beeld worden gevormd van de weg die een deelnemer van binnenkomst tot aan het einde van de maatregel volgt met het doel succesvol uit te stromen. In het kader van het handboek wordt onder succesvol verstaan, uitstromen naar:

- regulier werk;
- begeleid werk/gesubsidieerde arbeid;
- vrijwilligerswerk;
- een combinatie van werken en leren.

Arbeidstoeleiding is een vak. Onder arbeidstoeleiding wordt verstaan: het methodisch ondersteunen van mensen bij de voorbereiding op en het vinden en behouden van (on)betaalde arbeid die past bij hun wensen, mogelijkheden en beperkingen. Het gaat daarbij om intake, diagnose en assessment, trajectplannen, scholing, bemiddeling naar arbeid, begeleiding en nazorg. Het is van belang te kijken naar de doelgroep en de werkwijze hierop af te stemmen. Bij de uiteenlopende, complexe problematiek van de SOV-doelgroep is alleen arbeidsintensief maatwerk effectief. Het handboek vormt een leidraad voor de opzet van dat maatwerk. Het geeft inzicht in de wijze waarop dit te organiseren is, zowel intern als in samenwerking met externe partners. Expliciet zijn de verschillende rollen van gemeente, verslavingsreclassering en werkgevers beschreven.

Geconcludeerd kan worden dat de ontwikkelde methodiek een basis vormt. Het proces blijft echter in beweging, de ontwikkelingen op het gebied van reïntegratie gaan door. De arbeidstoeleiding voor SOV-deelnemers zal daar continu op worden afgestemd. Aanbevelingen voor de toekomst betreffen vooral het gebied van nazorg: de structurele, langdurige begeleiding na afloop van de SOV-maatregel. Als randvoorwaarde voor duurzame arbeidstoeleiding is het essentieel dat in dit kader meer zorg wordt opgezet dan tot nu toe het geval is. Om die reden is een hoofdstuk over nazorg nog niet in het handboek opgenomen.

Handboek Assessment

Strafrechtelijk Opvang Verslaafden

1. Handboek Assessment SOV in het kort

Het eerste hoofdstuk van het handboek geeft naast algemene informatie over de Strafrechtelijke Opvang Verslaafden ook de plaats van het assessment binnen het SOV-programma weer. In hoofdstuk 2 worden de probleemstellingen voor SOV NetWerk geschetst. De hoofdstukken 3 en 4 gaan in op de theorie en de praktijk van het nieuwe assessmentprogramma. In hoofdstuk 5 worden de organisatorische onderwerpen belicht en in hoofdstuk 6 komen de evaluatiemogelijkheden en de effectmeting ter sprake. Hoofdstuk 7 geeft de conclusies weer. Als bijlagen zijn diverse (standaard)documenten opgenomen die een ondersteunende rol spelen in het assessmentprogramma en wordt in diverse schema's de werkwijze toegelicht.

Hoofdstuk 1 – SOV-maatregel en bijdrage SOV NetWerk
Hoofdstuk 2 – Probleemprofiel van de doelgroep
Hoofdstuk 3 – Een nieuwe aanpak van assessment
Hoofdstuk 4 – Aanpak assessment
Hoofdstuk 5 – Organisatie
Hoofdstuk 6 – Evaluatie
Hoofdstuk 7 – Conclusies

Geïnteresseerden kunnen het handboek digitaal verkrijgen via een van de SOV-inrichtingen (zie contactadressen aan het einde van deze samenvatting).

2. Algemeen

Het handboek Assessment geeft een overzicht van een kansrijke start van de deelnemer in het SOV-programma, maar is ook ontworpen om in het verloop van het SOV-programma gebruikt te worden als instrument voor formatief assessment. Dit geeft een beoordeling van het verloop en de ontwikkelingen van de deelnemer tijdens de drie SOV-fasen.

Het assessmentprogramma werkt vanuit het perspectief van de deelnemer en stelt drie vragen die voor de start van het arbeidstoelidsprogramma van wezenlijk belang zijn. Het assessmentprogramma helpt deze vragen beantwoorden opdat de SOV-deelnemer drie maanden na aanvang van de SOV-maatregel gemotiveerd en gefundeerd kan beginnen aan het SOV-programma. Dit programma biedt hem na afloop nieuwe kansen op werk en een zinvol maatschappelijk bestaan biedt.

De kenmerken van deze nieuwe aanpak zijn:

- perspectiefwisseling: van aanbod- naar vraaggerichte benadering ('Deelnemer Centraal'), waarmee tevens de intrinsieke motivatie bij de deelnemer wordt aangesproken;

- duidelijkheid: voor deelnemer (competentieprofiel), voor de SOV-inrichting (persoonlijkeids-profiel) en voor de gemeente: welke begeleiding en nazorg is passend om recidive te voorkomen?;
- maatwerk: insteek op een realistische beroepsrichting en een haalbaar functieniveau, met een positieve bewijsvoering via assessments.

De uitgangspunten van het nieuwe assessmentprogramma zitten in de formule DC4:

- DC = Deelnemer Centraal;

Het assessment geeft antwoord op de drie hoofdvragen in het programma 'Wie ben ik?', 'Wat kan ik?' en 'Wat wil ik?' en biedt daarmee de contouren voor het arbeidstoeleidings-programma dat een traject uitstippelt, waarin de vraag 'Wat doe ik?' wordt beantwoord.

- C = Competentiegericht;

'Wat kan ik?' Via assessments competentiegroei aantonen via een positieve bewijsvoering.

- C & C = Cyclisch en Continu.

Als consequentie van de benadering van verslaving als levenslange handicap.

Het assessmentprogramma is erop gericht binnen drie maanden een goede start met een arbeidstoeleidingstraject voor de deelnemer mogelijk te maken. De benodigdheden hiervoor zijn een betrouwbare inschatting van terugval c.q. recidiverisico's voor de leefgebieden waarmee de deelnemer na afloop van de SOV-maatregel te maken krijgt. Daarnaast is enerzijds een valide competentieprofiel van de deelnemer van belang voor de keuze van een geschikte beroepsrichting en een passend functieniveau, anderzijds biedt het een belangrijke bijdrage aan het zelfbeeld van de deelnemer en een helder startpunt voor het arbeidstoeleidingstraject. Tenslotte wordt met het responsiviteitsprofiel inzichtelijk gemaakt op welke manier het arbeidstoeleidingstraject op maat van de deelnemer kan worden ingericht opdat motivatie, leerbaarheid en leerstijl goed worden ingezet in de beperkte tijd die beschikbaar is voor het arbeidsreïntegratietraject.

Het assessmentprogramma werkt in drie stappen naar de ondersteuning van een geslaagd arbeidsreïntegratieprogramma: de intake als objectieve instap voor de SOV. Het assessment dat daarop volgt is een gepersonaliseerde en geïnternaliseerde verwerking en verdieping van de eerste stap. Als het assessment is afgerond, kan de deelnemer zijn arbeidstoeleidingstraject starten. De deelnemer heeft voldoende inzicht in de drie hoofdvragen van het assessment gekregen om in een geschikte beroepsrichting zich voor te bereiden op herintrede in de maatschappij en in een baan.

In de derde stap kan het assessment-instrument worden ingezet voor het volgen van de voortgang van de deelnemer in de loop van het SOV-programma. Het assessmentprogramma bepaalt zich primair tot de eerste fase van de SOV-maatregel, maar het instrument blijft van kracht en bruikbaar in de tweede en derde fase.

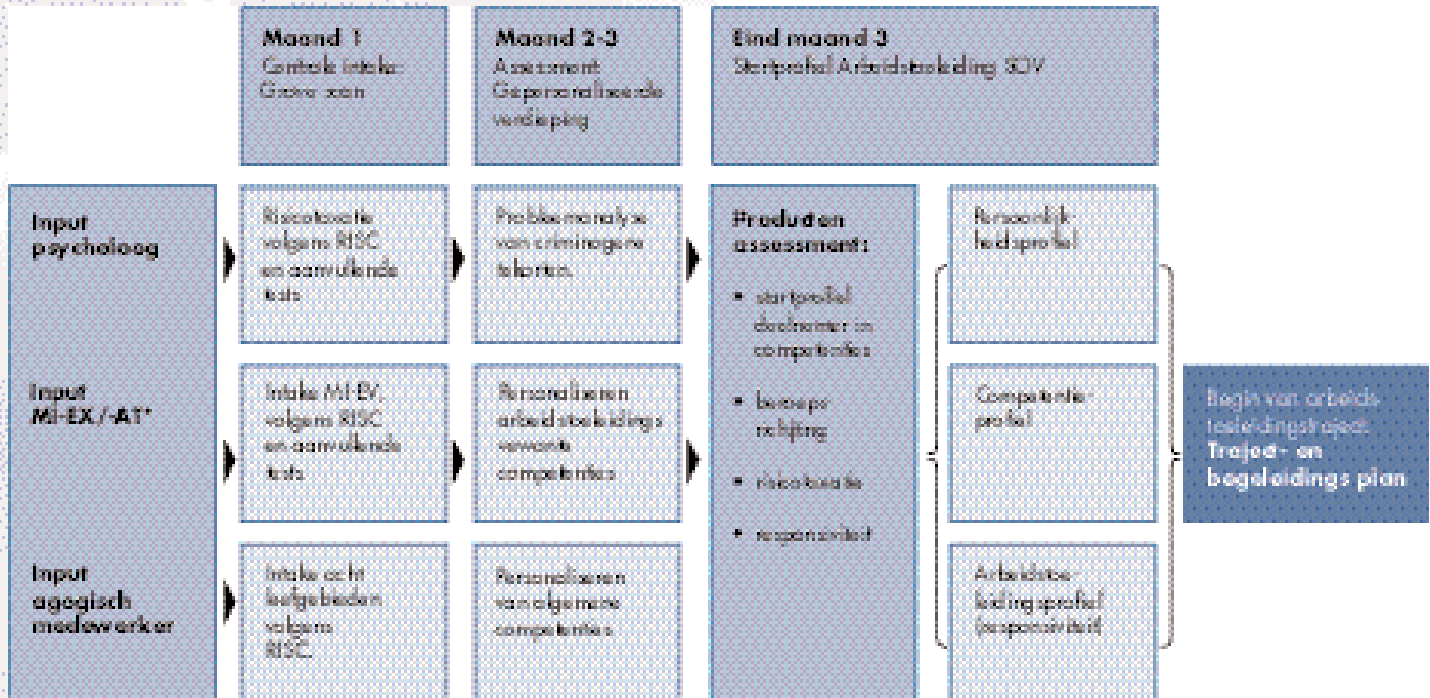
De bij het assessmentprogramma direct betrokken medewerkers zijn de psycholoog, de docent, de sport- en werkmeester en deagogisch medewerker (mentor/groepsleider). De coördinatie ligt in handen van de programmamanager. De onderzoeks- of testpsycholoog is weliswaar nog niet in de staf van de SOV-organisatie opgenomen, maar lijkt onontbeerlijk te zijn voor de uitvoering en verdere ontwikkeling van het assessment. De SOV-psycholoog kan zich dan

– niet gehinderd door een ethische spagaat die ontstaat door vermenging van beide rollen – concentreren op de behandeling en zorgtaak die de deelnemer in een kansrijker positie kan brengen bij zijn reïntegratie en resocialisatiepoging tijdens en na de SOV.

Parallel aan de ontwikkeling van dit assessmentprogramma heeft de werkgroep Diagnose van het programma Terugdringing Recidive een diagnose-instrument onder de naam Recidive InschattingssChalen (RISC) ontwikkeld voor de gehele populatie van gedetineerden in Nederland. Het RISC-instrument wordt in de toekomst als uitgangspunt voor plaatsing gebruikt, zowel voor de Inrichting voor Stelselmatige Daders (ISD) als voor de SOV. Het SOV NetWerk assessmentprogramma verdiept de RISC-intake met een onderzoek naar capaciteiten en persoonlijkheid enerzijds en een competentieonderzoek anderzijds. Binnen een maand levert het een eerste grove scan in het plan van opvang. Het plan van opvang is een rapportage waarin op diverse leefgebieden wordt onderzocht hoe de deelnemer in het verleden heeft gefunctioneerd en wat zijn mogelijkheden en beperkingen in die gebieden zijn voor de toekomst. Het is een globaal document dat het startpunt vormt van de SOV. Daarna wordt gestreefd binnen drie maanden na de start van de SOV-maatregel het startassessment af te ronden met een drietal profielen: een risicoprofiel, een competentieprofiel en een arbeidstoeleidingsprofiel.

Het handboek Assessment moet worden gelezen als een startnotitie waarin de visie op een adequate beoordeling van de SOV-geplaatste wordt genoemd. Het is een groeidocument voor het assessmentprogramma dat verder kan worden verfijnd, aangepast en geannoteerd. In deze notitie wordt onderscheid gemaakt tussen de SOV-geplaatste ('betrokkene') en de SOV-deelnemer ('deelnemer'). De betrokkene is degene aan wie door de rechter de SOV-maatregel is opgelegd. Hij hoeft dus (nog) niet mee te werken en heeft het plan van opvang (nog) niet ondertekend. De deelnemer heeft dit wel gedaan, maar van hem hoeft (nog) niet te zijn vastgesteld of hij zich heeft gekwalificeerd voor het arbeidstoeleidingstraject.

Assessmentprogramma schematisch weergegeven



MI-EV/-AT staat voor Maatschappelijke Integratie – Educatie & Vorming / - Arbeidstoeiding,

Competentieroos: persoonlijke groeikaart van de deelnemer

De resultaten van het leer- en ontwikkelproces van de SOV-deelnemer worden bijgehouden op een trajectkaart van de deelnemer en in TULP (het deelnemerregistratiesysteem van de SOV-inrichting).

Dit schema dient als overzicht van de inhoudelijke opbouw van het assessmentprogramma.

De competentieroos is opgedeeld naar de drie hoofdvragen 'Wie ben ik?', 'Wat kan ik?' en 'Wat wil ik?'. De eerste twee vragen geven informatie die nodig is om de derde vraag goed te kunnen formuleren.

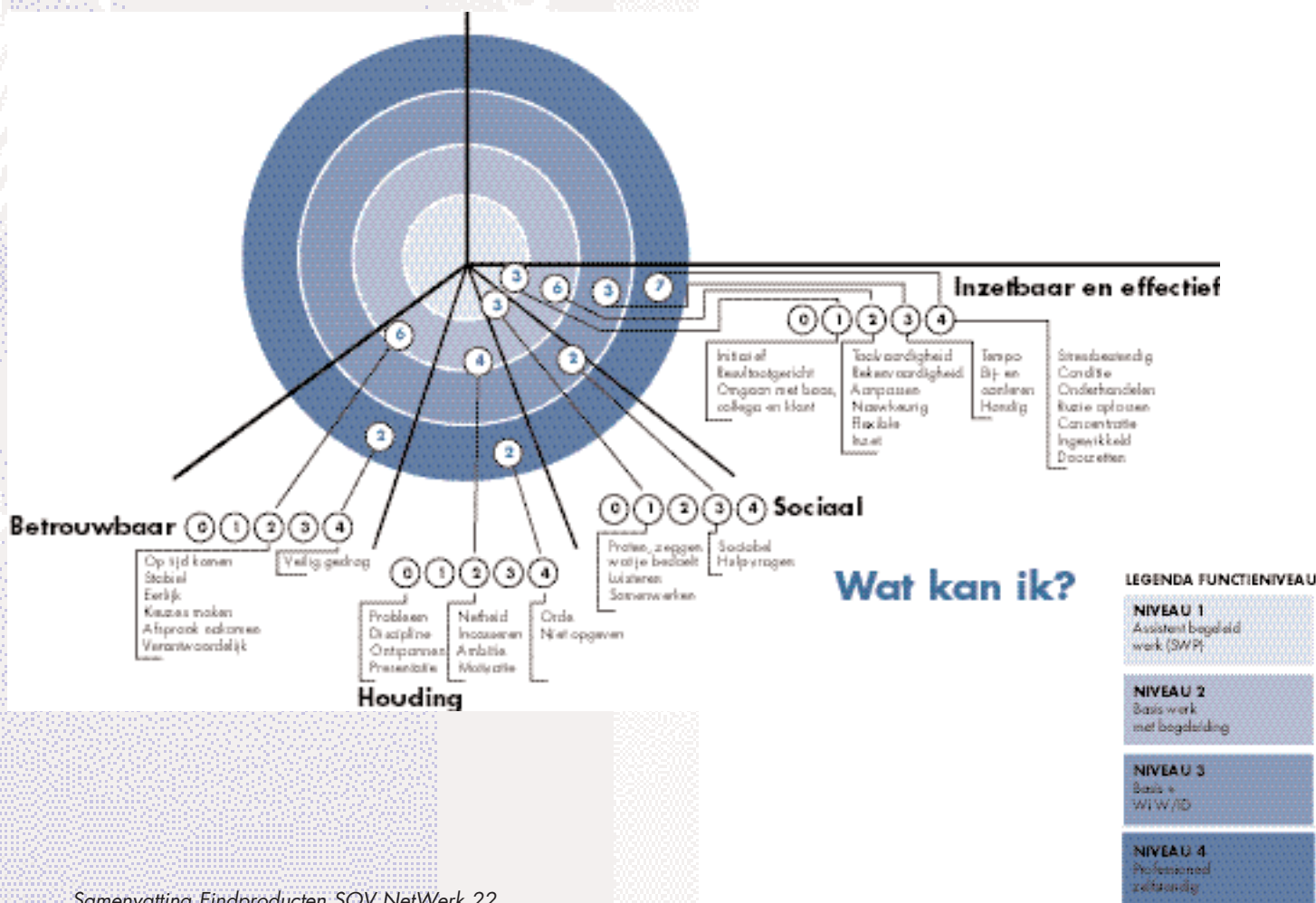
De legenda geeft de indeling van de vier functieniveaus die correspondeert met de niveaus 0 – 4 van het (V)MBO/BVE.



Wat kan ik?

De vraag 'Wat kan ik?' levert als antwoord het competentieprofiel van de deelnemer. Het competentieprofiel is opgebouwd uit vier kerncompetenties: betrouwbaarheid, houding, sociaal gedrag en inzetbaarheid/effectiviteit. Dit zijn de hoofd vragen die een werkgever zich stelt bij de afweging om een SOV-deelnemer in dienst te nemen.

De kerncompetenties zijn onderverdeeld in deelcompetenties. Die kunnen tijdens het SOV-programma (en erna) op functieniveau in de cirkels worden opgenomen. De rondjes met getallen in de cirkels geven aan hoeveel deelcompetenties een deelnemer heeft aangetoond op het corresponderende functieniveau. Hiermee wordt inzichtelijk gemaakt op welke niveau iemand kan uitstromen en waar zijn lacunes nog zitten.



Wie ben ik?

De vraag 'Wie ben ik?' levert als antwoord het persoonlijkheidsprofiel van de deelnemer. Zijn kansen en sterke aanleg enerzijds en de risico's/beperkingen anderzijds komen hier in beeld. De drie categorieën Capaciteiten, Persoonlijkheid en Interpersoonlijke vaardigheden worden geïndiceerd op functieniveau.

Het segment Zelfkennis/zelfbeeld wordt (van binnencirkel naar buiten) geïndiceerd op grond van congruentie tussen zelfevaluatie (:zelfbeeld) en de resultaten van het assessment (:zelfkennis), in stappen van 25% van 0 tot 100%.

De uitkomsten van het persoonlijkheidsassessment worden gebruikt bij de competentie-ontwikkeling van de deelnemer. De uitkomsten van het persoonlijkheidsonderzoek worden gebruikt om met cognitieve vaardigheidstraining te werken aan verbetering. Hetzelfde geldt voor de interpersoonlijke vaardigheden die kunnen worden verbeterd met sociale vaardigheidstraining. De capaciteiten kunnen niet verbeterd worden, maar bieden wel een kader voor haalbaarheid en verwachtingspatroon.

LEGENDA FUNCTIENIVEAU

NIVEAU 1

Assistent begeleid
werk (SWP)

NIVEAU 2

Basis werk
met begeleiding

NIVEAU 3

Basis
WIW/IO

NIVEAU 4

Professional
zelfstandig



Wat wil ik?

De vraag 'Wat wil ik?' levert een schematische weergave van het persoonlijke ontwikkelplan van de deelnemer. In voor de deelnemer relevante onderdelen wordt beantwoord welke doelen worden gesteld in het plan voor begeleiding en arbeidstoeleiding. De uitkomsten van de andere twee vragen worden op functieniveau geïndiceerd en vertaald naar uitstroomthema's die voor de deelnemer van belang zijn.

De beroepsrichting en mogelijk alternatief worden genoemd en op functieniveau geïndiceerd.

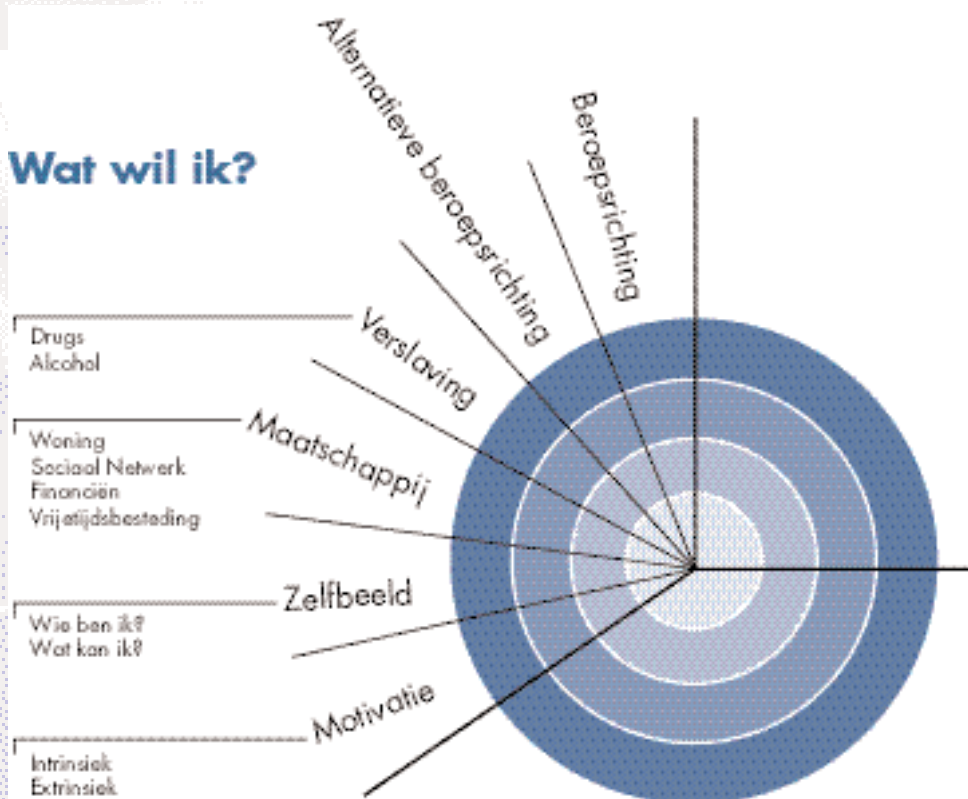
Bij verslaving wordt aangegeven om welke verslaving het gaat (alcohol/drugs) en in welke mate van zelfstandigheid de deelnemer met deze handicap omgaat (:indicatie functieniveau). Maatschappij omvat in elk geval vier cruciale leefgebieden: woning, geld, sociaal netwerk en vrijetijdsbesteding met een functie-indicatie van sterk begeleid tot volledig zelfstandig.

Zelfbeeld correspondeert met het segment in 'Wie ben ik?'. Het wordt hier echter als ambitie/doel en realisatie ervan weergegeven. Bij motivatie wordt aangegeven wat de belangrijkste drijfveren van de deelnemer zijn en of hij die min of meer zelfstandig kan managen.

LEGENDA FUNCTIENIVEAU

NIVEAU 1 Assistent begeleid werk (SWP)
NIVEAU 2 Basis werk met begeleiding
NIVEAU 3 Basis WIW/ID
NIVEAU 4 Professioneel zelfstandig

Wat wil ik?



Handboek Deskundigheidsbevordering Strafrechtelijke Opvang Verslaafden

1. Handboek Deskundigheidsbevordering SOV in het kort

Hoofdstuk 1 van het handboek Deskundigheidsbevordering geeft algemene informatie over de SOV. In hoofdstuk 2 worden de profielen van SOV-deelnemers, werknemers en werkgevers besproken. Ook de rol van de UWV, de gemeenten, de DWI en het reïntegratiebureau komen aan de orde. Hoofdstuk 3 geeft algemene informatie over verslaving en arbeid en de positie van een verslaafde versus de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 4 komt het arbeidstoeleidingstraject ter sprake en in hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de personele inzet binnen dit traject en de deskundigheidsbevordering. Als bijlagen zijn diverse (standaard)documenten opgenomen die een ondersteunende rol spelen in het proces. Ook de gemeenteverordeningen met de gemeenten komen in de bijlagen terug. Daarnaast worden in het kader van deskundigheidsbevordering de competentieprofielen van verschillende functies benoemd.

Hoofdstuk 1 – Strafrechtelijke Opvang Verslaafden

Hoofdstuk 2 – Profielen in het reïntegratietraject

Hoofdstuk 3 – Verslaving en Arbeid

Hoofdstuk 4 – Arbeidstoeleidingstraject

Hoofdstuk 5 – Het arbeidstoeleidingstraject, de personele inzet en de deskundigheidsbevordering

Geïnteresseerden kunnen het handboek digitaal verkrijgen via een van de SOV-inrichtingen (zie contactadressen aan het einde van deze samenvatting).

2. Algemeen

In het 'spel' van arbeidstoeleiding spelen verschillende mensen een belangrijke rol. De kwaliteit van de arbeidstoeleiding is mede afhankelijk van de kwaliteiten van al die mensen. Het is van belang dat de verschillende disciplines in ieder geval op de hoogte zijn van de basisprincipes van arbeidstoeleiding binnen de SOV.

Binnen de module Deskundigheidsbevordering is het streven de aanwezige kennis bij de verschillende disciplines door middel van herhaling te verdiepen en indien nodig de gewenste werkwijze en houding eigen te maken. Het streven is de personele inzet niet te intensiveren, maar deze te verlichten door duidelijkere assessmentafname, assessmentresultaten, meer betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de SOV-deelnemer.

Het handboek is gericht op de verschillende functiegroepen binnen de SOV-inrichtingen die te maken hebben met arbeidstoeleiding.

Groep 1

Groep 1 (in dit schrijven functiegroep 1) bestaat uit de disciplines:

- coördinator arbeidstoeleiding;
- docent;
- praktijkdocent;
- hoofd Arbeid;
- agogisch medewerker Arbeid;
- agogisch medewerker Keuken (Amsterdam);
- (senior 30%) agogisch medewerker.

Deze disciplines hebben een hoofdtaak in het SOV arbeidstoeleidingstraject. De verschillende leden uit functiegroep 1 zullen de SOV-deelnemer in zijn arbeidstoeleidingstraject trainen, opleiden en begeleiden. De leden zullen hun werkzaamheden starten met het in kaart brengen van de arbeidsmogelijkheden en beperkingen van de SOV-deelnemer. De instrumenten hiervoor zijn benoemd in het handboek Deskundigheidsbevordering.

Functiegroep 1 zal in de cursus Deskundigheidsbevordering arbeidstoeleiding getraind moeten worden in:

- globale kennis SOV arbeidstoeleidingstraject;
- het totale assessmentprogramma:
 - intake;
 - arbeidstoeleidingsprofiel;
 - competentieprofiel;
 - risicoprofiel kunnen lezen en interpreteren;
 - toepassen van STARR-methodiek;
 - methodiek achter het werkinstrument 'Kaarten op tafel';
 - competentieprofiel;
 - arbeidstoeleidingsprofiel lezen en interpreteren;
 - arbeidstoeleidingsplan opstellen en begeleiden;
 - opstellen van succesindicatoren;
 - coachen van collega agogisch medewerkers.

Groep 2

Groep 2 (in dit schrijven functiegroep 2) bestaat uit de volgende disciplines:

- hoofd MI en EV;
- afdelingshoofd;
- groepsleider c.q. agogisch medewerker
- sportinstructeur;
- psycholoog;
- trajectbegeleider (extern);
- zorgcoördinator;

- hoofd Beheer;
- programmamanager;
- hoofd BSD;
- crea-docent;
- medewerker Bevolking;
- medewerker BSD;
- medewerker Secretariaat;
- medewerker Bewonerszaken;
- medewerker Beheer;
- medewerker PI;
- supervisor;
- systeemtherapeut;
- verpleegkundige.
- arts;

Bovenstaande disciplines in functiegroep 2 hebben een subtaak in het SOV arbeidstoeleidingstraject. Desbetreffende functionarissen zullen zich vooral bezig houden met reflecterende en relatief kortere interacties dan de functionarissen uit functiegroep 1. Sommigen daarvan hebben zelfs geen begeleidende taken. Hierbij kunnen per discipline de interacties op verschillende verantwoordelijkheidsniveaus liggen.

Functiegroep 2 zal in de cursus Deskundigheidsbevordering arbeidstoeleiding getraind dienen te worden in de globale kennis SOV arbeidstoeleidingstraject.

De deskundigheidsbevordering van de verschillende disciplines binnen de SOV dient niet verder te gaan dan interventies en begeleiding die de SOV ook daadwerkelijk kan nemen en geven. De eindtermen voor beide functiegroepen worden vermeld in het handboek Deskundigheidsbevordering.

Aanbevelingen

Arbeidstoeleiding

De ontwikkelde methodiek vormt een basis, het proces blijft echter in beweging. De ontwikkelingen op het gebied van reïntegratie gaan door. De arbeidstoeleiding voor SOV-deelnemers zal daar continu op worden afgestemd. Aanbevelingen voor de toekomst betreffen vooral het gebied van nazorg: de structurele, langdurige begeleiding na afloop van de SOV-maatregel.

Nazorg

Tijdens het traject van de SOV tot nu toe blijkt dat een groot aantal deelnemers nog lange tijd, mogelijk de rest van hun leven, zorg en steun nodig hebben. Het is van wezenlijk belang deze zorg te organiseren ruim voordat het einde van de SOV-maatregel in zicht is. Lange wachtlijsten, meer vraag dan aanbod en de gebrekkige samenwerking tussen instellingen zijn hierin grote obstakels gebleken. Als randvoorwaarde voor duurzame arbeidstoeleiding is het essentieel dat in dit kader meer zorg wordt opgezet dan tot nu toe het geval is. Om die reden is een hoofdstuk over nazorg nog niet in deze editie opgenomen. De inspanningen van SOV-personeel, deelnemers, ketenpartners en de maatschappij gaan verloren wanneer de nazorg niet goed geregeld is.

Assessment

Beoordelen van factoren die bepalend zijn voor responsiviteit

Motivatie, leerbaarheid en leerstijl zijn samengestelde begrippen, die op grond van intersubjectieve overweging in het multidisciplinair overleg (of: 'casuïstiek' overleg) moeten worden verweven in de begeleidingsaanpak. Een uitputtende analyse van deze onderdelen zal niet lonen. Beter kan het gezonde verstand op grond van een gemeenschappelijk inzicht en gebaseerd op jarenlange ervaring als richtsnoer dienen, echter wel als expliciet onderdeel van de bespreking van de resultaten van het begeleidingsprogramma.

Peer-assessments

Peer-assessments kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een valide zelfbeeld. Peer-assessments worden nu al in de vorm van dagopeningen en –sluitingen in de SOV-praktijk gehouden, maar gezien het belang dat gehecht moet worden aan het onderdeel zelfbeeld en de motiverende en groepsversterkende werking ervan, verdient het dit meer gestructureerd en methodisch op te nemen in het SOV-programma. Ofschoon het onderdeel vrije tijd niet in de opdracht van SOV NetWerk besloten is, zou hieraan in het SOV-programma meer expliciet aandacht moeten worden besteed. Deelnemers duiden het nu als een van de grootste valkuilen in verband met recidive en terugvalrisico.

Scheiding zorg-/behandelopdracht en de onderzoeksoopdracht

De behandeltaak van de SOV-psycholoog laat zich niet vermengen met de onderzoeksrol van testpsycholoog tijdens assessment. Het verdient aanbeveling deze rollen niet in één persoon te verenigen, gezien beroepsethische implicaties.

Begeleiden of behandelen?

Het is kansrijker tijdens de SOV-maatregel de deelnemers zodanig te begeleiden dat zij hun handicaps en valkuilen onderkennen en daarop een probleemvermijdende strategie ontwikkelen. Dat de meeste deelnemers gebaat zijn bij een langdurige nazorg en

persoonlijke begeleiding, is een aanbeveling aan de gemeentelijke diensten die tijdens de derde SOV-fase en in de nazorg een rol kunnen spelen.

Portfolio

Gezien de noodzaak van goede coördinatie in het behandel-/begeleidingsprogramma en een door de deelnemer ervaren samenhang in de aanpak, zal in de loop van het project SOV NetWerk worden bezien of het gebruik van een portfolio (eventueel digitaal) een bijdrage kan leveren aan transparantie en communicatie en werkbaarheid.

Equal II

Er is een vervolgvraag voor Equal gedaan door PI Utrecht, de gemeente Utrecht en Rotterdam om het assessment verder te ontwikkelen en ook de nazorg beter vorm te geven. Op het moment van schrijven is nog niet duidelijk of deze aanvraag gehonoreerd zal worden.

Deskundigheidsbevordering

Het alsmaar en alleen uitbreiden van competenties leidt niet tot deskundigheid. Het uitbreiden, maar vooral het continu juist en kritisch toepassen van competenties leidt tot deskundigheid en daarmee tot deskundige, professionele werkwijzen.

Interventies en begeleiding

De deskundigheidsbevordering van de verschillende disciplines binnen de SOV dient niet verder te gaan dan interventies en begeleiding die de SOV ook daadwerkelijk kan nemen en geven. Het is zinvol zich te richten op de stappen die een deelnemer in fase 1 kan nemen om zijn werknemerscompetenties te vergroten of te versterken en de begeleiding die daarbij hoort.

Rol van de gemeente

Het moment van de gewenste inzet van gemeentebemoeienis ligt volgens het Ontwikkelteam Deskundigheidsbevordering in principe vroeg in de wettelijke tweede fase van de SOV-maatregel. Het ontwikkelteam stelt dit op grond van het argument dat een arbeidstoeleidingstraject ook volgens het keurmerk van de reïntegratiebranche voorzien dient te zijn van een afgestemd reïntegratieplan in doorlooptijd op gebied van interventies en een systematische verbetercyclus. Dit kan alleen als een gemeente ruimschoots voor de aanvang van de wettelijke derde fase van de SOV-maatregel het reïntegratietraject opstart en daarin nauw aansluit op de assessment-programmagegevens van het SOV arbeidstoeleidingstraject.

Verklarende afkortingenlijst

ATA	ArbeidsToeleiding
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
DWI	Dienst Werk en Inkomen
GGZ	Geestelijke GezondheidsZorg
ISD	Inrichting voor Stelselmatige Daders
MDO	MultiDisciplinair Overleg
MI-AT	Maatschappelijke Integratie – ArbeidsToeleiding
MI-EV	Maatschappelijke Integratie – Educatie & Vorming
PvO	Plan van Opvang
REA	Wet (Re)ïntegratie Arbeidsgehandicapten
RISC	Recidive Inschatting Schalen
SOV	Strafrechtelijke Opvang Verslaafden
STARR	Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie
UWV	Uitvoering Werknemers Verzekeringen
WIW	Wet Inschakeling Werkzoekenden
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening

Adressen

De handboeken Arbeidstoeliding, Deskundigheidsbevordering en Assessment zijn ieder apart digitaal (en samen) te verkrijgen. Tot 1 januari 2005 kunt dit gratis aanvragen bij Sabine Otten van het secretariaat van SOV NetWerk: (073) 544 01 42, s.otten@utrecht.dji.minjus.nl . Voor meer informatie kunt u terecht bij de afdelingen Arbeid van de hieronder genoemde SOV-irrich-tingen.

SOV Amsterdam

(020) 462 31 20

SOV Rotterdam

(010) 472 90 00

SOV Utrecht

(030) 266 37 00



SOV NetWerk is een samenwerkingsverband van SOV inrichtingen, de Dienst Justitiële Inrichtingen (Ministerie van Justitie), de Verslavingsreclassering en de gemeente Rotterdam. SOV NetWerk heeft ter bevordering van de reïntegratie van SOV-deelnemers (SOV staat voor Strafrechtelijke Opvang Verslaafden) arbeidstoeleiding verder ontwikkeld in het SOV programma. Deze samenvatting is een verkorte weergave van de drie eindproducten arbeidstoeleiding voor de SOV, de handboeken Arbeidstoeleiding, Assessment en Deskundigheidsbevordering. De handboeken zijn in zijn geheel digitaal en gratis te verkrijgen via het secretariaat van SOV NetWerk.