



STICHTING  
**RECLASSERING**  
CARIBISCH NEDERLAND

# Jaarverslag 2020

Stichting Reclassering Caribisch Nederland

---

objectief  
betrouwbaar  
deskundig

# Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| Bestuursverslag 2020                       | 4         |
| <b>Voorwoord</b>                           | <b>5</b>  |
| <b>1. Kerntaken</b>                        | <b>6</b>  |
| 1.1 Toezicht                               | 6         |
| 1.2 Elektronisch Toezicht                  | 6         |
| 1.3 Advies                                 | 7         |
| 1.4 Werkstraf                              | 7         |
| 1.5 Justitiabelenzorg                      | 7         |
| 1.6 Gedragstrainingen                      | 8         |
| 1.6.1 ART                                  | 8         |
| 1.6.2 Kas Sigur                            | 8         |
| 1.7 Jeugdreclassering                      | 9         |
| <b>2. Methodiek en deskundigheid</b>       | <b>10</b> |
| 2.1 Methodiek                              | 10        |
| 2.2 Deskundigheid                          | 10        |
| <b>3. Samenwerking ketenpartners</b>       | <b>11</b> |
| 3.1 Openbaar Ministerie                    | 11        |
| 3.2 JICN                                   | 11        |
| 3.3 Krusada                                | 12        |
| 3.4 Voogdijraad CN en ZJCN                 | 12        |
| 3.5 Overige samenwerkingspartners CN       | 12        |
| 3.6 Veranderende sanctietoepassing         | 12        |
| 3.7 Samenwerking reclasseringsorganisaties | 13        |
| 3.8 Reclassering Nederland                 | 13        |
| 3.9 Het Zorg- en Veiligheidshuis           | 13        |
| 3.9.1 Privacy                              | 13        |
| 3.9.2 Casussen                             | 13        |
| 3.9.3 Deskundigheidsbevordering            | 13        |
| 3.9.4 Samenvoeging overleggen              | 14        |
| <b>4. Organisatie</b>                      | <b>15</b> |
| 4.1 SRCN                                   | 15        |
| 4.2 Beleid                                 | 15        |
| 4.3 Raad van Toezicht                      | 15        |
| 4.4 Personeel                              | 16        |
| 4.3.1 Formatie/bezetting                   | 16        |
| 4.3.2 Medewerkerstevredenheidsonderzoek    | 16        |
| 4.3.3 Arbeidsvoorwaarden                   | 16        |
| 4.3.4. Ziekteverzuim                       | 17        |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.3.5 Functiebeschrijvingen                          | 17        |
| 4.5 Klachtenregeling                                 | 17        |
| 4.6 Privacy  | 17        |
| <b>5. Middelen</b>                                   | <b>18</b> |
| 5.1 ICT  | 18        |
| 5.2 Huisvesting                                      | 18        |
| 5.3 Telefonie  | 18        |
| 5.4 Veiligheid                                       | 18        |
| <b>Bijlage - Overzicht RvT, Bestuur en Personeel</b> | <b>19</b> |



# Bestuursverslag 2020

# Voorwoord

Beste lezer,

Hierbij bied ik u het jaarverslag 2020 aan van de Stichting Reclassering Caribisch Nederland. Ook dit jaar wil ik mijn dank uitspreken aan de medewerkers van SRCN, die door hard werk, deskundigheid en motivatie erin zijn geslaagd om in moeilijke omstandigheden de reclasseringstaak uit te voeren. Daarnaast wil ik ook de leden van de Raad van Toezicht danken voor hun inzet, steun en deskundigheid. In 2020 zijn we er ook in geslaagd om nieuwe leden te vinden voor de leden die in 2021 af zullen gaan treden.

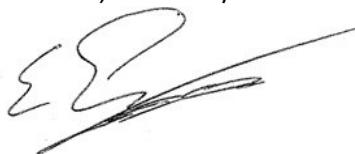
Voor SRCN zou 2020 het jaar worden dat in het teken stond van de start van een zelfstandige subsidierelatie met het ministerie J&V. De wereld werd (en wordt) echter getroffen door de Covid-19 pandemie en dat had uiteraard ook grote gevolgen voor SRCN, die u terugziet in dit jaarverslag. De zelfstandige subsidierelatie werd aldus snel overschaduwd door Covid-19, maar ik wil hier toch niet onvermeld laten dat we terug kunnen kijken op een geslaagde start van een hopelijk langdurige samenwerking.

Ook de samenwerking tussen SRCN en Reclassering Nederland is verder vormgegeven en heeft geleid tot concrete dienstverleningsafspraken, die belangrijk zijn voor de verdere professionalisering van SRCN.

Een ander belangrijk thema in 2020 was de invoering van het Jeugdstrafrecht. Per 1 augustus was het Jeugdstrafrecht in Caribisch Nederland een feit en al snel kregen we te maken met de eerste jongeren binnen een jeugdreclasseringskader. Een nieuwe doelgroep, nieuwe methodiek en nieuwe samenwerkingspartners.

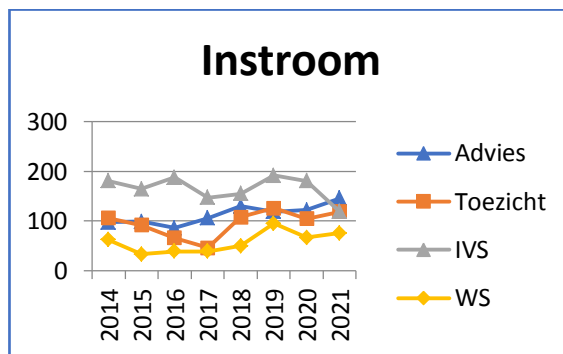
Voor de hele wereld en ook voor SRCN is 2020 een bijzonder jaar geweest, waarin veel zaken die wij ons hadden voorgenomen, simpelweg niet mogelijk waren. Het is ook een jaar geweest waarin we als SRCN, maar ook als keten, meer op elkaar aangewezen waren. Samenwerking was belangrijk om het hoofd te bieden aan de gevolgen van Covid-19. De voorzichtige hoop is dat 2021 een jaar wordt waarin de wereld weer terugkeert naar "normaal" en waarin onze plannen verder tot uitvoering kunnen komen.

Eric Sinke, directeur/bestuurder SRCN

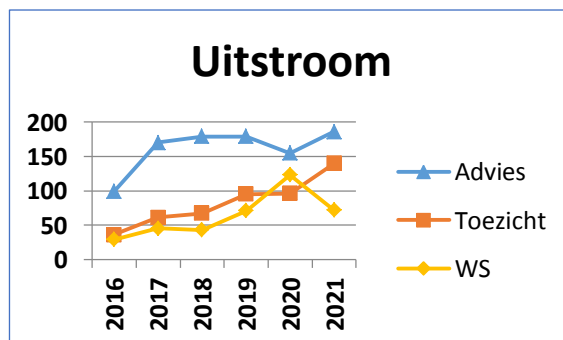


# 1. Kerntaken

De vraag naar reclasseringsproducten is na een forse daling in 2020 ook in 2021 wederom licht gedaald. Ook in 2021 werd deze daling veroorzaakt door een significante daling van de verzekeringsstellingen, als gevolgen van de Corona-maatregelen. De instroom adviesaanvragen en toezichten vanuit het Openbaar Ministerie steeg juist weer fors, omdat er weer meer zittingen plaatsvonden in 2021.



Voor wat betreft de afgeronde reclasseringsproducten is zowel een stijgende lijn te zien in de afgeronde reclasseringsadviezen, als ook in de reclasseringstoezichten. De afronding van werkstraffen is fors gedaald. Een gevolg van het wegwerken van achterstanden in 2020. De uitvoering van reclasseringstoezichten vormt het zwaartepunt van de inzet van de reclasseringswerkers. Het aantal is met bijna 50% gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar. De totale uitstroom is in 2021 met 7% gestegen.



Ook in 2021 had SRCN niet te maken met capaciteitsproblemen. Er zijn geen wachtlijsten gehanteerd en er zijn geen achterstanden ontstaan.

## 1.1 Toezicht

In het onderstaande overzicht maken we een onderscheid tussen afgeronde toezichten en dynamische toezichten, waarvan de begeleiding doorloopt in 2021.

| Jaar | Afgeronde reclasseringstoezichten |
|------|-----------------------------------|
| 2016 | 36                                |
| 2017 | 61                                |
| 2018 | 67                                |
| 2019 | 95                                |
| 2020 | 96                                |
| 2021 | 140                               |

In 2020 is het aantal dynamische toezichten wederom gestegen. Voor een belangrijk deel gaat het om toezichten die al in 2019 of eerder zijn gestart, want de instroom is gedaald ten opzichte van 2019.

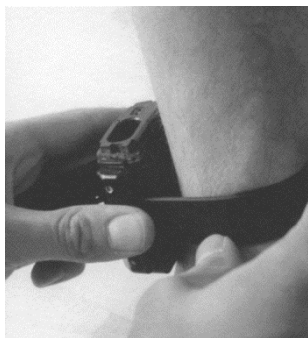
| Jaar | Dynamische reclasseringstoezichten |
|------|------------------------------------|
| 2016 | 172                                |
| 2017 | 163                                |
| 2018 | 188                                |
| 2019 | 197                                |
| 2020 | 216                                |
| 2021 | 196                                |

## 1.2 Elektronisch Toezicht

In 2020 is 10 keer geadviseerd op het gebied van Verlof ET, waarvan 7 positief en 3 negatief. De reden voor een negatief advies is het feit dat niet werd voldaan aan de harde criteria om in aanmerking te komen voor Verlof ET. Daarnaast is er 2 keer geadviseerd betreffende Schorsing van de voorlopige hechtenis met ET. Er zijn 8 ET-toezichten afgesloten, waarvan 7 in het kader van Verlof ET en 1 in het kader van een schorsing voorlopige hechtenis. Voor zowel advies ET als toezicht ET betekent dat een lichte stijging ten opzichte van 2019. SRCN is voor wat betreft Verlof ET afhankelijk van de populatie binnen JICN en het feit of zij al dan niet in aanmerking komen voor deze vorm van detentiefasering.

Gedurende 2020 heeft er in Nederland een aanbestedingstraject plaatsgevonden met betrekking tot de uitvoering van EC/ET. Het ging daarbij om de zoektocht naar een partij die zowel de hard- als de software kon leveren die voldeed aan een PvE, opgesteld door Dienst Justitiële Inrichtingen, Dienst Vervoer & Ondersteuning en de

Reclasseringsorganisaties. Ook de specifieke eisen voor Caribisch Nederland zijn daarin meegenomen. Dit aanbestedingstraject heeft geleid tot de gunning aan een nieuwe partij. De uitrol, die was gepland voor 2020, heeft door Covid-19 vertraging opgelopen



met als gevolg dat de daadwerkelijke uitrol pas in 2021 gerealiseerd zal worden.

### 1.3 Advies

Het aantal uitgebrachte adviesrapporten is in 2020 gedaald. Deze daling komt vooral door het feit dat er als gevolg van Covid-19 minder (-20%) rechtszaken zijn geweest. Ook het aantal adviezen voor VI bleef achter bij eerdere jaren.

| Jaar | Adviesrapportages |
|------|-------------------|
| 2016 | 74                |
| 2017 | 112               |
| 2018 | 132               |
| 2019 | 129               |
| 2020 | 105               |
| 2021 | 141               |

SRCN is er in geslaagd om binnen de afgesproken termijnen te adviseren.

| Jaar | Vroeghulpen |
|------|-------------|
| 2016 | 25          |
| 2017 | 58          |
| 2018 | 47          |
| 2019 | 50          |
| 2020 | 50          |
| 2021 | 42          |

Het aantal uitgevoerde vroeghulpen is in 2020 exact gelijk gebleven ondanks Covid-19 en de beperkingen die dat met zich meebracht voor wat betreft het spreken van cliënten. Ook in 2020 is in nauw overleg met het Openbaar Ministerie gewerkt aan een verantwoorde selectie van vroeghulpzaken door middel van een triage waarbij nut en noodzaak van een vroeghulprapport zorgvuldig werden afgewogen. Deze triage vertaalt zich

nu steeds meer in een gerichte inzet van de beschikbare capaciteit, waardoor ook het aantal schorsingstoezichten vrijwel gelijk is gebleven ten opzichte van 2019. In 2020 zijn in totaal 181 Inverzekeringstellingen binnen gekomen bij SRCN, wat een lichte daling is ten opzichte van 2019. Dit betekent dit ook dat er bij 131 inverzekeringgestelden geen vroeghulp is uitgebracht. Helaas zijn wij met de huidige formatie

niet in staat alle inverzekeringgestelden te bezoeken.

### 1.4 Werkstraf

Het aantal uitgevoerde werkstraffen is fors gestegen.

De geldende procedures zijn aangescherpt, waardoor de

doorstroom in de werkstrafcaseload is gestegen.

Uiteraard proberen we daarbij nog altijd de balans tussen executie en

| Jaar | Werkstraffen |
|------|--------------|
| 2016 | 58           |
| 2017 | 52           |
| 2018 | 51           |
| 2019 | 71           |
| 2020 | 123          |
| 2021 | 72           |

ongewenste neveneffecten voor het recidiverisico te bewaren. Ook het aantal werkstrafprojecten is uitgebreid en er is geïnvesteerd in de inzet van een tweede weekendwerkstraf-begeleider binnen Stichting Krusada, waardoor de mogelijkheden om werkstraffen gedurende de weekenden uit te voeren flink zijn toegenomen. Dit alles heeft ervoor gezorgd dat de bestaande wachtlijsten zijn verdwenen, waardoor werkstraffen snel gestart kunnen worden. Uiteraard heeft ook de uitvoering van werkstraffen hinder ondervonden van Covid-19, doordat projectplaatsen tijdelijk werden gesloten.

Ook op Saba en Sint Eustatius worden werkstraffen altijd op korte termijn uitgevoerd en afgerond en bestaan geen wachtlijsten.

Gedurende 2020 is het aantal voorwaardelijk sepotzittingen met het OM fors teruggelopen, als gevolg van Covid-19. Hierdoor is de instroom afgenomen. Voor 2021 verwachten wij een stijging als gevolg van ontstane achterstanden in de strafrechtketen.

### 1.5 Justitiabelenzorg

Naast justitiële opdrachten van ZM, OM en JICN, voert SRCN ook werkzaamheden uit die formeel niet binnen een gedwongen kader passen. Enkele voorbeelden van dergelijke interventies zijn onder andere vrijwillige contacten met gedetineerden, familieleden, derden of ex-cliënten waarvoor geen gedwongen justitiekader meer bestaat. Vrijwillige justitiabelenzorg voorziet nog altijd in een belangrijke behoefte op de eilanden, omdat specifieke nazorg voor ex-gedeteneerden ontbreekt en er dus een lacune in de hulpverlening bestaat. Het gaat dan bijvoorbeeld om de ondersteuning bij

praktische zaken. De SRCN ziet het als haar taak deze lacune te vullen, zolang daar geen passend aanbod voor is ingericht, waarbij de reguliere reclasseringstaak uiteraard prioriteit heeft.

## 1.6 Gedragstrainingen

SRCN biedt twee gedragstrainingen aan, namelijk de Aggression Replacement Training (ART) en de Kas Sigur. De wens van SRCN is het uitbreiden van de gedragsinterventies met een specifieke training gericht op middelengebruik. De eerste verkennende gesprekken zijn hierover al gevoerd.

### 1.6.1 ART

De ART is bedoeld voor cliënten die verdacht worden van of veroordeeld zijn voor een geweldsdelict. De training richt zich op verbetering van denkvaardigheden over conflicten, moreel redeneren en vaardigheden in sociale omgang en woedebeheersing. In 2020 is de training alleen individueel aangeboden. Vanwege kleinschaligheid is het lastig om de training als groepstraining aan te bieden, al heeft dat wel de voorkeur vanwege de meerwaarde van de groepsinteractie.

### 1.6.2 Kas Sigur

Naast de ART biedt de SRCN de Kas Sigur training aan. Deze gedragstraining is specifiek gericht op geweld binnen partnerrelaties en is bedoeld voor zowel verdachten als veroordeelden. De Kas Sigur is vanaf begin 2017 ook beschikbaar als individuele training, de Solo Kas Sigur. Alle reclasseringswerkers zijn hiervoor opgeleid. Dit met de bedoeling om cliënten eerder deel te laten nemen aan de training indien dit geïndiceerd is, maar er niet voldoende deelnemers zijn voor een groepstraining.

De training is gericht op drie elementen: het verkrijgen van inzicht in eigen (delict)gedrag, het nemen van verantwoordelijkheid voor (delict)gedrag en de gevolgen hiervan en als laatste het aanleren van nieuwe strategieën om adequaat te kunnen reageren op risicosituaties. Dit alles met als doel om partnergeweld in de toekomst te voorkomen.

Vanuit andere delen van het Koninkrijk is belangstelling voor onze Kas Sigur en de verwachting is dat in 2021 mensen op Aruba, Curaçao en Sint Maarten zullen worden opgeleid tot Kas Sigur-trainer.

## Thuiswerken tijdens Covid-19

Vanwege de Covid-19 maatregelen werk ik nu al bijna 1 jaar vanuit huis. Als het nodig is kan ik een persoonlijk gesprek inplannen met mijn cliënten. Maar over het algemeen vinden gesprekken momenteel telefonisch plaats. Telefonische gesprekken houden was even wennen. Zowel voor mij als voor mijn cliënten. Ik heb één keer meegemaakt dat mijn beltegoed voor het einde van de maand op was. Hierdoor ging ik tactischer met mijn beltegoed om. Cliënten die Wifi hebben bel ik sindsdien via WhatsApp.

In de eerste maanden verliep het contact goed. Daarna iets minder. Er kwam langzamerhand verandering in het contact met enkele cliënten. Zij waren niet te bereiken op het afgesproken tijdstip of hielden het gesprek erg kort. Op kantoor maak ik deze problemen ook mee. Sommige cliënten gaven aan bepaalde onderwerpen liever persoonlijk te willen bespreken. Om de gesprekken persoonlijker te maken begon ik daarom videogesprekken in te plannen. Ik merkte dat cliënten tijdens een videogesprek minder snel afgeleid werden. Ik denk dat ze zich ook beter op hun gemak voelden. Dit komt omdat zij mij in een videogesprek kunnen zien. Hierdoor verloopt een gesprek vlotter.

Uitnodigingsbrieven verstuur ik tegenwoordig via WhatsApp. Voor een klein aantal cliënten die niet via WhatsApp te bereiken zijn, is er altijd nog de mogelijkheid om een uitnodigingsbrief achter te laten in hun brievenbus. De cliënten die het gesprek kort hielden kregen van mij de opdracht om tijdens onze volgende afspraak een onderwerp ter sprake te brengen. Dit maakte dat zij wat spraakzamer werden.

(lees verder op pagina 11)





## **1.7 Jeugdreclassering**

Per 1 augustus 2020 is het jeugdstrafrecht ingevoerd in Caribisch Nederland. SRCN vervult daarin de toezichhoudende taak binnen de jeugdreclasseringsmaatregel. In 2020 heeft SRCN toezicht gehouden binnen 5 jeugdreclasseringstrajecten. Het ging in twee zaken om jongeren tot 18 jaar en in drie zaken om jongeren van boven de 18 jaar die volgens het jeugdstrafrecht zijn veroordeeld.

## 2. Methodiek en deskundigheid

### 2.1 Methodiek

Begin 2020 zijn een drietal nieuwe reclasseringswerkers in dienst gekomen. Zij hebben online de Basisopleiding Reclasseringswerker SRCN gevolgd. Dit is een maatwerkopleiding die door Reclassering Nederland, in nauwe samenwerking met SRCN, is ontwikkeld. Ook zijn enkele onderdelen van de basisopleiding aan alle reclasseringswerkers aangeboden als een fresh-up van de methodiek “Werken in een gedwongen kader”. Deze methodiek vormt de basis van het reclasseringswerk en vormt daardoor ook een belangrijk onderwerp van gesprek tijdens de casuïstiekbijeenkomsten die ook in 2020 weer hebben plaatsgevonden.

Met behulp van door het ministerie van J&V beschikbaar gestelde subsidie is eind 2019 een start gemaakt met de doorontwikkeling van de GDI-CN naar een volwaardig instrument dat gekoppeld is aan ReAct, het cliëntvolgsysteem dat SRCN gebruikt. De GDI-CN (Geïntegreerd Diagnose-instrument Caribisch Nederland) is een instrument dat met de laatste wetenschappelijke inzichten tot stand is gekomen en waarmee ook het gebruik maken van beschermende factoren en slachtofferbewust werken onderdeel zijn geworden van onze taakuitvoering. In nauwe samenwerking met de bouwers van het instrument is gedurende het gehele jaar gewerkt aan verbeteringen. Het instrument is getest door SRCN en de verwachting is dat begin 2021 de GDI-CN in gebruik zal worden genomen.

In 2020 zijn de kwaliteitscriteria voor de verschillende reclasseringsproducten vastgesteld en is ook een start gemaakt met de uitvoering van interne kwaliteitsaudits door de senior reclasseringswerkers. De gegevens uit de audits moeten onder meer input gaan leveren voor specifieke deskundigheidsbevordering.

### 2.2 Deskundigheid

Ook gedurende 2020 is er veel aandacht besteed aan het borgen en bevorderen van de deskundigheid van de medewerkers. Als gevolg van Covid-19 zijn we echter niet in staat geweest om

uitvoering te geven aan alle geplande trainingen uit het meerjarig opleidingsplan. Daarvoor in de plaats zijn trainingen aangeboden die niet afhankelijk waren van reisbewegingen. Naast de eerder genoemde Basisopleiding reclasseringswerker is er een specifieke methodiektraining aangeboden, gericht op het onderbouwen van reclasseringsadviezen. Hiervoor is een ervaren trainer van Reclassering Nederland op Bonaire geweest.

Ook is er een training Motivationale Gespreksvoering gevolgd door alle reclasseringswerkers. Deze training werd online gegeven. De geplande follow-up training voor de ART kon helaas niet door gaan als gevolg van de reisrestricties en zal doorschuiven naar 2021.

In 2020 is ook waar mogelijk Intervisie aangeboden aan alle reclasseringswerkers. Daarbij is de opzet met kleinere groepen voortgezet. Tevens hebben meerdere medewerkers gebruik gemaakt van coachingstrajecten in het kader van de persoonlijke ontwikkeling en hebben medewerkers deelgenomen aan trainingen die werden aangeboden door ketenpartners.

## 3. Samenwerking ketenpartners

Vanuit de missie en visie is SRCN een organisatie die zich bevindt op het snijvlak van de justitie- en de zorgketen. De organisatie maakt zich sterk voor samenwerking. Het jaar 2020 was een lastig jaar voor wat betreft samenwerking. Als gevolg van Covid-19 waren veel organisaties gedurende het eerste deel van het jaar vooral intern gericht en dat kwam de samenwerking niet altijd ten goede. In de loop van het jaar is dit weer rechtgetrokken. In 2020 is het ketenbreed beleidsoverleg (een initiatief van SRCN en VRCN) gekoppeld aan het Strategisch Overleg Justitieketen (SOJ). De Reclassering heeft per 2021 het voorzitterschap van het beleidsoverleg overgedragen aan de functionaris die tevens de secretaris is van het SOJ, om de samenwerking en informatie-uitwisseling te bevorderen. Verder is er in 2020 een werkgroep samenwerkingsafspraken geformeerd, waar JICN, SRCN, MHC en Krusada aan deelnemen. Deze werkgroep heeft geleid tot betere samenwerking door borging en vastlegging van werkafspraken.

### 3.1 Openbaar Ministerie

In 2020 is de samenwerking met het openbaar ministerie binnen de “voorwaardelijke sepot zittingen” voortgezet, al bleef het aantal zittingen als gevolg van Covid-19 beperkt. In 2020 zijn tijdens de voorwaardelijk sepot zittingen 12 reclasseringstoezichten, 15 werkstraffen en 2 gedragsinterventies opgelegd. Verder is in 2020 de pilot “Aanwijzing zeden” afgerond en geëvalueerd.

Ook gedurende 2020 heeft er op operationeel niveau iedere 2 weken overleg plaatsgevonden tussen een senior reclasseringswerker van SRCN en de parketsecretaris, die is belast met de reclasseringsportefeuille. In dit overleg worden onder meer eventuele knelpunten in de uitvoering besproken. Daarnaast vindt er bij iedere inverzekeringstelling overleg plaats tussen SRCN en wekdienst om de noodzaak van een vroeghulp te bespreken. Op die manier kan de inzet van het product vroeghulp gericht en efficiënt worden ingezet.

(vervolg Thuiswerken tijdens Covid-19)

Onlangs sprak ik een cliënt voor het opstellen van een Voorlichtingsrapport via videogesprek. Zijn vriendin was thuis en ik kon horen hoe zij op de achtergrond commentaar gaf op bepaalde opmerkingen van de cliënt. Ik vroeg hem via de app om zijn toestemming om zijn vriendin te mogen spreken. Toen ik dit kreeg en zijn vriendin bij het gesprek betrok bleek dit een aanwinst te zijn. Zijn vriendin spoorde hem aan om eerlijk en open te zijn, waardoor ik antwoord kreeg op vragen die hij in eerste instantie niet wilde beantwoorden. Had ik hem op kantoor gesproken, dan was zijn vriendin er niet bij aanwezig. Hierdoor waren enkele vragen misschien onbeantwoord gebleven. Dit maakt dat ik in het vervolg, met toestemming van de cliënt, vaker ga proberen om een partner of familielid bij het videogesprek te betrekken.

Ik ervaar het contact tijdens het thuiswerken positief. Over het algemeen verloopt het contact goed. Niet alle cliënten zijn altijd even afsprakenrouw en/of spraakzaam. Het maakt niet uit of het gaat om een persoonlijk- of een telefonisch gesprek. Mijn cliënten zijn zich ervan bewust dat onze telefonische afspraken niet vrijblijvend zijn.

*Tara Krottje  
Reclasseringswerker Bonaire*

### 3.2 JICN

Vanaf 2019 heeft SRCN een werkplek binnen JICN en voert de reclassering meerdere dagdelen per week haar werkzaamheden uit binnen de inrichting. Dit heeft geleid tot een betere samenwerking en betere afstemming. Dit geeft SRCN de mogelijkheid om sneller te handelen in vroeghulpsituaties of voorlichtingsrapportages. Helaas heeft ook hier Covid-19 roet in het eten gegooid, want gedurende het grootste deel van 2020 waren externe medewerkers niet welkom in JICN. Ook de reguliere gesprekken met gedetineerden, bijvoorbeeld in het kader van een vroeghulp of voorlichting in strafzaken waren niet

mogelijk. Als alternatief was het mogelijk gedetineerden via Videoconference of Skype te spreken.

### 3.3 Krusada

Ook in 2020 is nauw samengewerkt met Krusada en vooral met “Bario di Adelanto”. Deze voorziening voorziet in een behoefte om ex-gedetineerden of gedetineerden in het laatste deel van hun straf op te vangen en te werken aan resocialisatie. SRCN neemt deel aan de klankbordgroep van Bario di Adelanto, een voorziening die voorziet in een behoefte en van meerwaarde is bij de uitvoering van de reclasseringstaken en resocialisatie van (ex) gedetineerden. Daarnaast is Krusada ook een van de werkstrafprojecten waar SRCN mee samenwerkt. SRCN vergoedt Krusada voor de inzet van extra medewerkers op zaterdagen, zodat meer werkgestraften in staat zijn om gedurende het weekend hun werkstraf uit te voeren.

### 3.4 Voogdijraad CN en ZJCN

Voogdijraad CN en ZJCN (voorheen JGCN) zijn de belangrijkste samenwerkingspartners binnen het jeugdstrafrecht, dat per 1 augustus 2020 is ingevoerd. In de aanloop naar de invoering van het Jeugdstrafrecht is een gezamenlijk opleidingstraject gevolgd en er vonden in 2020 gezamenlijke casuïstiekbijeenkomsten plaats. In een werkgroep waarin de drie organisaties betrokken waren, zijn werkafspraken, processen en procedures afgestemd en beschreven. In de uitvoeringspraktijk van de jeugdreclasseringstaak weten we elkaar steeds beter te vinden. Op Saba en Sint Eustatius is Voogdijraad CN nog steeds deelnemer bij de intervisiebijeenkomsten van SRCN en beide partijen ervaren dat als positief.

### 3.5 Overige samenwerkingspartners

#### Caribisch Nederland

Ook de samenwerking met Mental Health Caribbean is gedurende 2020, ondanks de beperkingen door Covid-19, verder voortgezet. Samen met JICN, MHC en Krusada zijn samenwerkingsafspraken opgesteld en formeel vastgesteld. Verder is er in gezamenlijkheid met MHC gewerkt aan een onderzoek naar de minimaal benodigde vorm van intramurale forensische zorg, die nog altijd ontbreekt in Caribisch Nederland.

Met het Openbaar Lichaam Bonaire is samengewerkt in het kader van aanpak HGKM en is een bijdrage geleverd aan het opstellen van het

Stappenplan HGKM en het opleiden van de professionals op Bonaire in de juridische kaders die bij het Stappenplan horen.



Met KPCN is een samenwerkingsovereenkomst toezicht zedendelinquenten gesloten.

Naast bovengenoemde ketenpartners zijn de bestaande samenwerkingsverbanden onderhouden en er zijn ook diverse vormen van samenwerking aangegaan met nieuwe partners op Bonaire, Saba en Sint Eustatius. Enkele voorbeelden daarvan zijn FKPD, Stenapa, Stinapa, Selibon, Saba Conservation Foundation, Saba Reach Foundation en Mega-D Youth Foundation.

### 3.6 Veranderende sanctietoepassing

Vanaf 2019 wordt gericht toegewerkt naar een veranderende sanctietoepassing. Het doel was en is om te komen tot een sanctietoepassing die door middel van detentiefasering, resocialisatie en re-integratie effectiever werkt aan terugkeer in de samenleving en zo bijdraagt aan het terugdringen van recidive en daarmee aan het veiliger maken van de samenleving.

Om dit alles te realiseren heeft het ministerie van J&V, op verzoek van het SOJ, middelen beschikbaar gesteld voor twee beleidsmedewerkers voor een periode van 2019 tot en met 2021. Er is een beleidsmedewerker ondergebracht bij JICN en een beleidsmedewerker bij SRCN. Dat zijn de formele werkgevers, maar in de praktijk werken ze vooral voor de strafrechtketen. In de loop van 2020 is verder gewerkt aan het, in overleg met J&V opgestelde, stappenplan. Dat heeft onder meer geleid tot een onderzoeksrapport naar de opties voor (klinische) forensische zorg, een procedure voor onbegeleid verlof tijdens detentie voor gedetineerden van Saba en Sint Eustatius, hernieuwde samenwerkingsafspraken EC en een beleidskader Resocialisatie en re-integratie. Voor de verdere invulling en uitvoering van dit beleidskader is een werkgroep samengesteld,

waarin naast JICN, J&V en SRCN ook de Openbare Lichamen participeren. Hiernaast is een stuurgroep geformeerd bestaande uit de directeur JICN, het Afdelingshoofd Toezicht en Behandeling J&V en de directeur SRCN.

### 3.7 Samenwerking Caribische reclasseringsorganisaties

Begin 2020 zijn de directeuren van alle reclasseringsorganisaties binnen het koninkrijk bij elkaar gekomen op Bonaire. Dit was een vervolg op het eerste directeurenoverleg dat in 2019 heeft plaatsgevonden. Er heeft een evaluatie van het convenant "Overdracht reclasseringszaken" plaatsgevonden en er is uitgebreid gesproken over samenwerking en kennisdeling. Het ministerie van J&V had voor 2020 subsidie beschikbaar gesteld om deze Koninkrijk brede samenwerking te faciliteren.



In de loop van 2020 zijn alle reclasseringsorganisaties in meer of mindere mate getroffen door de Covid-19 maatregelen en werd de

samenwerking enige tijd bemoeilijkt. Eind 2020 heeft SJIS, de reclasseringsorganisatie van Sint-Maarten de aansluiting gezocht bij SRCN voor wat betreft de ontwikkeling van de GDI. Dit moet in 2021 gaan leiden tot een gezamenlijk risicotaxatie-instrument.

### 3.8 Reclassering Nederland

Zoals eerder beschreven was Reclassering Nederland tot en met 2019 de gedelegeerde opdrachtgever voor SRCN. Nu SRCN een zelfstandige subsidierelatie is aangegaan met het ministerie van J&V, is de relatie tussen RN en SRCN veranderd. De samenwerking is nog altijd erg goed en zowel RN als SRCN zijn tevreden over de wijze waarop vorm is gegeven aan deze nieuwe vorm van samenwerking. Eind 2020 zijn er dan ook nieuwe dienstverleningsafspraken (DVA) gemaakt, op basis van de samenwerkingsovereenkomst die in 2019 is aangegaan.

Johan Bac, de directeur van RN was aanwezig tijdens het directeurenoverleg en het markeermoment van de nieuwe subsidierelatie.

### 3.9 Het Zorg- en Veiligheidshuis

Het Zorg- en Veiligheidshuis heeft vanaf maart 2020 opnieuw subsidie ontvangen voor twee jaar; tot maart 2022. De subsidie is afkomstig van de ministeries van JenV, SZW en VWS. In deze subsidieperiode moet overdracht naar het OLB en structurele borging plaats vinden. De voorbereidingen hiervoor zijn in gang gezet. Verschillende opties zijn beschreven en er is nauw contact met relevante functionarissen binnen het OLB en met de ministeries. De mogelijkheid van structurele subsidieverstrekking wordt binnen de ministeries onderzocht.

#### 3.9.1 Privacy


Eind januari 2020 is een nieuw samenwerkings- en privacy convenant door de stuurgroepleden van het ZVH ondertekend. Saba heeft gebruik gemaakt van het voorbeeld-convenant van Bonaire om te komen tot een eigen convenant. Sint Eustatius heeft reeds eerder een convenant opgesteld en werkt daarmee.

#### 3.9.2 Casussen

Er zijn 18 nieuwe casussen op Bonaire aangemeld, waarbij 34 cliënten betrokken zijn. Op de schaduwlijst zijn 19 casussen gezet, omdat zij op dat moment stabiel waren. Eén casus is van de schaduwlijst terug op de agenda gekomen, omdat er incidenten plaats vonden. Dertien casussen zijn beëindigd. Van deze casussen is de evaluatie als volgt: 5 casussen positief zonder contact met betrokken organisaties, 6 casussen positief met contact betrokken organisaties, 2 casussen negatief zonder oplossingsmogelijkheden. Gelukkig heeft de neergaande trend van verleden jaar, toen er slechts 14 nieuwe casussen werden aangemeld, zich niet voortgezet. Het ZVH kan echter meer casussen oppakken. Een aantal van 22 casussen is met de huidige frequentie van het casusoverleg zeker haalbaar. Om het ZVH breder bekend te maken en daarmee ook de motivatie voor aanmelden te verhogen, heeft de procesmanager een aantal organisaties bezocht en een presentatie gegeven.

#### 3.9.3 Deskundigheidsbevordering

Vanwege de pandemie is gekozen voor het gebruik van online trainingen en informatie. Er is een online informatiebrochure voor cliënten en professionals ontworpen en een online training motiverende gespreksvoering zal in 2021 worden uitgevoerd. Het traject dat in januari 2020 was gestart met BMC (Wie is dit?), gericht op verbetering casusregie, is



niet voortgezet door beperkingen in reisbeweging en groepssamenkomsten.

#### 3.9.4 Samenvoeging overleggen

Binnen het casuoverleg is de HGKM-tafel (huiselijk geweld en kindermishandeling) van het OLB ingevoegd, evenals het JCO (justitieel casuoverleg). De stuurgroep ZVH functioneert als platform voor LVB-problematiek en wordt ingezet als denktank voor de oprichting van een FJC (family justice center). Op deze wijze wordt efficiënt gebruik gemaakt van de bestaande structuur van het ZVH.

## 4. Organisatie

### 4.1 SRCN

SRCN heeft de opdracht om uitvoering te geven aan de reclasseringstaak, zoals uiteengezet in het Reclasseringsbesluit 1953 BES. Wij doen dat op Bonaire, Saba en Sint Eustatius. SRCN is een zelfstandige stichting, die volledig gefinancierd wordt vanuit het ministerie J&V. Tot en met 2019 liep de subsidiestroom via Reclassering Nederland, in de vorm van een projectsubsidie, maar vanaf 2020 onderhoudt SRCN een zelfstandige subsidierelatie met het ministerie J&V. Dit was een grote verandering voor SRCN, maar ook een erkenning voor de wijze waarop de organisatie functioneert. Deze mijlpaal is in januari 2020 in aanwezigheid van ketenpartners, collega reclasseringsorganisaties en vertegenwoordigers van het ministerie van J&V gemarkeerd.

### 4.2 Beleid

De pandemie die in 2020 ook Bonaire bereikte, leidde na een onrustige inleiding van het jaar tot een structurele nieuwe situatie waarin medewerkers van SRCN voornamelijk thuiswerkten. Contacten met ketenpartners verliepen (en verlopen tot nu toe) digitaal. Dat heeft tot gevolg gehad dat er met betrekking tot beleid er vooral kon worden ingezet op organisatie-specifiek beleid; zowel het bijschaven als opleveren van nieuw beleid. Hiermee is opvolging gegeven aan de voornemens uit het Meerjarenplan 2019-2022. Ter ondersteuning bij de jaarlijkse accountantscontrole is er een Handboek Administratieve Organisatie opgesteld, waarvan de definitieve versie na de eerste accountantscontrole zal worden vastgesteld. Er is een nieuw Veiligheidsprotocol opgesteld waarin alle losse protocollen met betrekking tot veilig werken zijn vernieuwd en samengevoegd. Ook het Privacy-protocol en het incidentenprotocol maken daar onderdeel van uit. Het opstarten van een bedrijfshulpverleningsorganisatie bleek helaas niet haalbaar in 2020.

Er is een visie en strategie voor communicatie uitgewerkt en een opfrisronde van de huisstijl is gestart. Het resultaat daarvan zal in 2021 breder zichtbaar worden en dit document is al een voorbeeld daarvan. Er is een opleidingsplan opgeleverd waarin staat beschreven wat werkend leren bij SRCN inhoudt, en hoe de organisatie daaraan invulling geeft. Daaraan gekoppeld is een nieuw systeem beschreven van functioneren en beoordelen en ten behoeve daarvan zijn de

functiebeschrijvingen eerst aangepast en opnieuw gewogen.

Beleid is erop gericht dat wij als organisatie goed functioneren. Nu in 2020 intern het nodige is bijgewerkt, is het streven om in 2021 via een klanttevredenheidsonderzoek feedback te krijgen van onze belangrijkste doelgroep; onze cliënten.

De ketensamenwerking heeft, zoals eerder vermeld, gelukkig niet helemaal stilgelegen; er is samengewerkt binnen Veranderende Sanctietoepassing, daar waar input van de reclassering gewenst en noodzakelijk was. Met name het onderdeel Re-integratie en Resocialisatie zal meer gezamenlijk worden opgepakt en uitgewerkt. Ook hebben we deelgenomen aan de overleggen in het kader van het wijzigen van het Wetboek van Strafvordering BES. En er wordt structureel geëvalueerd in het kader van de invoering van het Jeugdstrafrecht.

### 4.3 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) ziet toe op de werkzaamheden en controleert de bestuurder/directeur. Vanwege het aftreden op grond van einde termijn van 2 leden van de RvT in januari 2021, is tijdig een sollicitatieprocedure gestart. Hierbij zijn 3 nieuwe RvT-leden aangenomen: Geneviève Lieuw per 17 september 2020 en 2 andere leden per 16 januari 2021: Maarten Engelsman en Danny Rojer. Per 16 januari zijn Peter van der Sande en Pierre Perigault Monte afgetreden. Daarnaast zijn de zittende leden de secretaris Cherethy Kirindong en Marga Buys, per 16 januari 2021 voorzitter.

De RvT vergaderde zes keer waarbij telkens instemming werd gegeven op belangrijke besluiten van de bestuurder over budgettaire zaken, financiën, beleid en de koers van SRCN.

In januari 2020 vergaderde de RvT op Bonaire, om de feestelijke receptie bij te wonen waarop stilgestaan werd bij het feit dat SRCN per 1 januari 2020 een zelfstandige subsidierelatie heeft met het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Ook voerde de RvT in januari een zelfevaluatie uit.

De uitbraak van de coronacrisis raakte ook het werk van SRCN. Uiteraard heeft de RvT regelmatig contact gehad met de directeur om in deze nieuwe en onvoorziene situatie te bespreken op welke manieren risico's beperkt konden worden en de werkzaamheden zoveel mogelijk konden worden voortgezet. De RvT heeft grote waardering voor de wijze waarop de directeur en de medewerkers in deze moeilijke omstandigheden toch grotendeels hun werk hebben kunnen voortzetten. Gedurende 2020 heeft de RvT ingestemd met het Jaarverslag en de Jaarrekening 2019 en met het Jaarplan en begroting 2021.

#### 4.4 Personeel

Gemotiveerd en deskundig personeel is voor een organisatie als SRCN van zeer groot belang. De reclasseringswerkers en de overige medewerkers zorgen ervoor dat de reclasseringstaak op professionele wijze wordt uitgevoerd en vormen SRCN, ook naar de buitenwereld.

##### 4.3.1 Formatie/bezetting

Begin 2020 zijn 3 nieuwe reclasseringswerkers in dienst gekomen bij SRCN, waarmee de formatie weer op sterkte was. Verder is 2020 voor wat betreft het personeelsbestand een stabiel jaar geweest, waarin slechts één medewerker is vertrokken. De hierdoor ontstane vacature is niet ingevuld vanwege het uitstel van de invoering van het jeugdstrafrecht. De werkdruk was gedurende het jaar hanteerbaar.

##### 4.3.2 Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In 2020 is een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Dat was ook een aanbeveling van de Raad voor de Rechtshandhaving, die nog niet was opgevolgd. Over het algemeen was er sprake van een positief beeld, maar uiteraard waren er ook een aantal verbeterpunten. Zo zijn er aanpassingen gedaan in de communicatiestructuur en is er een extern vertrouwenspersoon geworven.

##### 4.3.3 Arbeidsvoorwaarden

In 2019 is onderzocht of de arbeidsvoorwaarden nog aansloten bij het Rechtspositiebesluit Ambtenaren BES en de Regeling Bezoldiging Rijksambtenaren BES en is een voorstel tot wijziging opgesteld. Dit voorstel is in 2020 aan de RvT voorgelegd ter goedkeuring. Daarmee zijn de arbeidsvoorwaarden weer in lijn met die van de ketenpartners. SRCN is voornemens de

#### Training Motiverende gespreksvoering

In het najaar van 2020 heeft het team Reclassering BES deelgenomen aan de training Motiverende Gespreksvoering onder supervisie van Sergio van der Pluijm. Deze training werd helemaal via Zoom gegeven. Door deze afwijkende wijze van trainen was het voor een ieder spannend hoe de uitvoering daarvan in de praktijk zou verlopen.

Door de heldere en duidelijke communicatie van Sergio over de inhoud, zijn vermogen om elke deelnemer te betrekken en te enthousiasmeren, is uiteindelijk het doel behaald. We raakten nieuwe en onbekende onderwerpen aan en... het proces van brainstormen werd geboren. Dit is het proces met de cliënt waarbij het engagement enorm belangrijk is. Hierdoor ontstaat ruimte om 'moeilijke' gesprekken te kunnen voeren. Elke reclasseringswerker heeft kunnen putten uit de training en frappant was dat een ieder onbewust op de goede weg bezig bleek. De training heeft gezorgd voor nog meer bewustwording in het fenomeen motiverende gespreksvoering. Niet alleen naar de cliënt, het systeem en het clientnetwerk toe, maar ook onderling heeft het een positieve *boost* gegeven, hetgeen zeker ten goede komt aan het resocialisatie-proces van de cliënt.

Vanwege de maatregelen inzake Covid-19 ervaren wij een nieuwe wijze van communiceren met elkaar, het is nu op afstand en met andere communicatieregels. Het gemis van interactie op een *face - to - face* niveau, zowel met de collega's als met de trainer zal wel blijven. Expliciet voor de Bovenwinden was een weerzien met de collega's meteen een *boost* tot team-building. Team reclassering BES is in het afgelopen jaar extra gaan focussen, wellicht ongemerkt, op de inhoud en het doel van de training. Mooi als we bij elkaar kunnen zijn, maar het staat niet in de weg van de succesfactor van de digitale trainingen.

*Lylien Ibrahim  
Reclasseringswerker Sint Eustatius*



arbeidsvoorwaarden van ketenpartners zoveel mogelijk te blijven volgen. In 2021 worden nieuwe arbeidsvoorwaarden voor Rijksambtenaren BES verwacht.

#### 4.3.4. Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage voor 2020 was met 0,8% en de gemiddelde verzuimfrequentie was 1,1 ruim beneden de norm. Covid-19 heeft in 2020 geen invloed gehad op het ziekteverzuim. Voor 2021 zal dat anders zijn. Er zijn geen langdurig arbeidsongeschikte medewerkers geweest. In 2020 heeft SRCN een overeenkomst gesloten met een nieuwe Arbodienst, OccuMed, die de verzuimbegeleiding en registratie gaan verzorgen.

#### 4.3.5 Functiebeschrijvingen

In 2020 zijn alle bestaande functiebeschrijvingen weer up-to-date gemaakt en nieuwe functies beschreven. Naar aanleiding daarvan zijn de functies tevens opnieuw gewogen.

### 4.5 Klachtenregeling

SRCN heeft een klachtenregeling die tijdens het eerste contact met cliënten wordt verstrekt en uitgelegd. In 2020 is er geen gebruik gemaakt van de klachtenregeling.

### 4.6 Privacy

SRCN waarborgt de privacy van de cliënten. Waar gegevens worden uitgewisseld zijn privacy convenanten afgesloten tussen de partijen en informatie wordt buiten de strafrechtketen alleen gedeeld met toestemming van de cliënt. Voor de overschakeling naar de nieuwe enkelbanden voor EC/ET zal een verwerkersovereenkomst worden gesloten tussen SRCN en DJI.

## 5. Middelen

### 5.1 ICT

Het registratiesysteem React is ook gedurende 2020 verder doorontwikkeld en aangepast aan de wensen van SRCN. Het programma biedt een goede basis voor de registratie van het primaire proces en levert managementinformatie. In de loop van 2020 zijn ook de reclasseringsorganisaties van Sint-Maarten en Curaçao overgestapt op ReAct en dat vormt in de toekomst een digitaal platform voor het overdragen van cliënten tussen de verschillende landen. Ook is gewerkt aan een koppeling tussen ReAct en de nieuwe GDI-cn, het risicotaxatieinstrument dat in 2021 wordt geïmplementeerd. Deze koppeling zal ervoor gaan zorgen dat clientgegevens automatisch vanuit ReAct worden ingevoerd in de GDI-CN. Verder was een samenwerkingsovereenkomst met RN afgesloten, waarin wij ICT-diensten afnemen van RN. Naast de Citrix-omgeving, maken wij inmiddels ook gebruik van de kennisbank, Mobile Iron en Webex. Als gevolg van Covid-19 werd thuiswerken de norm. Doordat onze medewerkers al de faciliteiten hadden om vanuit huis te werken, konden wij snel de omschakeling maken.

In 2020 is de opdracht verstrekt aan een lokaal bedrijf om een nieuwe website voor SRCN te bouwen. De huidige website is sterk verouderd. De nieuwe website zal in 2021 worden opgeleverd.

### 5.2 Huisvesting

Medio 2020 is een nieuwe huurovereenkomst afgesloten voor het pand op Bonaire. Ook worden er enkele verbeteringen doorgevoerd aan het pand, zodat het weer voldoet aan onze wensen. Op Saba en Sint Eustatius maken we nog altijd gebruik van gezamenlijke huisvesting met het OM, De Voogdijraad en de Belastingdienst. Ook worden de mogelijkheden van gezamenlijke nieuwbouw op beide eilanden verkend.

### 5.3 Telefonie

Eind 2019 is SRCN overgegaan naar een nieuwe provider van mobiele telefonie, waarbij tegelijkertijd alle medewerkers zijn voorzien van een mobiele telefoon met prepaid internet en belbundel. Dit heeft er mede aan bijgedragen dat wij snel de overstap konden maken naar thuiswerken als gevolg van Covid-19.

### 5.4 Veiligheid

Om de veiligheid van de medewerkers op Saba en Sint Eustatius beter te waarborgen, zijn zij voorzien van een alarmknop die gekoppeld is aan een alarmerings-app op hun mobiele telefoon. Hierdoor zijn zij in staat alarm te maken wanneer de situatie daar om vraagt. Het betrof hier tevens een aanbeveling van de RvRH. Voor 2020 stond ook de uitrol van BHV en het trainen van de medewerkers gepland. Het bleek lastig hiervoor een goede aanbieder te contracteren. Daarom zal de uitrol in 2021 plaatsvinden.

# Bijlage - Overzicht Raad van Toezicht, Bestuur en Personeel

## **Raad van Toezicht**

Peter van der Sande (voorzitter), aftredend 16 januari 2021  
Pierre Perigault Monte (lid), aftredend 16 januari 2021  
Cherethy Kirindongo (juridische portefeuille en secretaris)  
Marga Buys (financiële portefeuille en plv. voorzitter, voorzitter per 16 januari 2021)  
Geneviève Lieuw (lid), met ingang van 17 september 2020  
Danny Rojer (plv. voorzitter), per 16 januari 2021  
Maarten Engelsman (financiële portefeuille), per 16 januari 2021

## **Bestuurder/directeur**

Eric Sinke

## **Personeel**

### **Bonaire:**

Nancy Eelman, adviseur beleid en bedrijfsvoering  
Desire Frans, senior reclasseringswerker  
Malou Huiskamp, reclasseringswerker, in dienst 1 februari 2020  
Adrinuelly Isenia, stagiair voor schooljaar 2020-2021  
Tara Krottje, reclasseringswerker  
Jose Piar, administratief medewerker  
Rachelle Pourier, senior reclasseringswerker  
Adeline Raphaëla-Thomas, coördinator administratie  
Skaika Richardson, reclasseringswerker, in dienst 15 februari 2020  
Vicedra Sambo, reclasseringswerker  
Kenly Servania, reclasseringswerker, in dienst 1 februari 2020  
Deborah Seymonson, reclasseringswerker  
Caroline Teeuwen, reclasseringswerker/coördinator taakstraffen  
Justine Verschoor, manager Zorg en veiligheidshuis Bonaire  
Ingmar Vlottes, beleidsmedewerker VST  
Marleen van Wijngaarden, medewerker werkstraffen, uit dienst 13 februari 2020

### **Saba en Sint Eustatius:**

Johanna Caper, reclasseringswerker Saba  
Lyliën Ibrahim, reclasseringswerker Sint Eustatius

**Missie:** Vanuit de kernwaarden objectief, professioneel en betrokken werkt Stichting Caribisch Nederland, samen met haar partners, aan een veiligere samenleving, door het voorkomen van criminaliteit en het terugdringen van recidive.

**Visie:** Cliënten zijn zelf verantwoordelijk voor hun delict. Desondanks zijn er (vaak) criminogene factoren die een rol hebben gespeeld bij de totstandkoming van dit gedrag en deze vormen de sleutel voor de vervolgaanpak. SRCN zet in op gedragsverandering bij de cliënt. Dit stoelt op inzicht in de gevolgen van het delict- met aandacht voor het slachtoffer-, het eigen functioneren, de motivatie om te veranderen en het accepteren van ondersteuning. Onze aanpak is afgestemd op de leeftijd van de cliënt en zijn of haar persoonlijke omstandigheden. Een dwingend justitieel kader; het jeugd- of volwassenenstrafrecht, geeft dit extra kracht. Daarnaast zetten we in op preventie en advies.

Gedragsverandering is niet altijd volledig haalbaar. De focus verschuift dan naar het indammen van risico's. Daar heeft de samenleving recht op.