



Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Het Pieter Baan Centrum ervaren

*Empirisch onderzoek naar het leef- en
werkklimaat*

A. van Rhijn | A. Bosma | E. van Ginneken
J. Palmén | F. Koenraadt

Onderzoeksrapport 2019-1

Onderzoeksrapport

Deze reeks omvat rapporten van onderzoeken die door het Bureau Wetenschap en Opleidingen van het NIFP is verricht. Opname in de reeks betekent niet dat de inhoud van de rapporten het standpunt van het NIFP weergeeft.

Contactpersoon: Maaïke Kempes

E-mail: m.kempes@dji.minjus.nl

Alle onderzoeksrapporten van Bureau Wetenschap en Opleidingen zijn te downloaden via nifp.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Afkortingen	5
Hoofdstuk 1: Inleiding	6
Hoofdstuk 2: Plaats en functie van het PBC in de Nederlandse strafrechtspleging	10
Hoofdstuk 3: Methode	11
3.1 Respondenten	11
3.2 Procedure	13
3.3 Vragenlijsten.....	14
3.4 Interviews.....	15
3.4.1 Een observandus aan het woord.....	16
3.4.2 Enkele personeelsleden aan het woord	17
Hoofdstuk 4: Resultaten	18
4.1. Het leefklimaat	18
4.1.1 Hoe scoren observandi in het Pieter Baan Centrum op de verschillende dimensies van LVPI?	18
4.1.2 Is er een verschil in scores op leefklimaat tussen het Pieter Baan Centrum en het gevangeniswezen?	18
4.1.3 Bestaat er een verschil in scores op leefklimaat tussen de afdelingen?.....	18
4.2. Het werkklimaat	21
4.2.1. Hoe wordt gescoord op de schalen van het MTO door medewerkers in het Pieter Baan Centrum?.....	21
4.2.2 Bestaan er verschillen tussen de resultaten van voorgaand en huidig MTO?	22
4.2.3 Verschillen de scores van het MTO tussen het gevangeniswezen en het Pieter Baan Centrum?.....	23
Hoofdstuk 5: Discussie	24
Literatuur	27
Bijlage 1 – Schalen LVPI	30
Bijlage 2 – Schalen MTO	31
Over de auteurs	32

Voorwoord

In het voorjaar 2018 is in het Pieter Baan Centrum te Utrecht door medewerkers van de afdeling W&O van het Nederlands Instituut voor Forensische Psychiatrie en Psychologie samen met medewerkers van het Instituut van Strafrecht en Criminologie van de Universiteit Leiden een onderzoek uitgevoerd naar het leef- en werkklimaat van deze observatiekliniek. In een residentiele instelling met het doel gedetineerden wekenlang te kunnen observeren doet het leef- en werkklimaat tevens functie als woon- en opleidingsbestemming, allemaal gericht op de observatiefunctie. De kwaliteit van het leef- en werkklimaat is er maatgevend om de kennis, de kunst en de kunde van het observeren van menselijk gedrag daadwerkelijk tot zijn recht te laten komen. Informatie over de wijze waarop gedetineerden en personeel het leef- en werkklimaat beleven, is dan ook noodzakelijk.

In het voorliggende onderzoek wordt de stand van zaken weergegeven over het observatieklimaat anno 2018, het jaar waarin het PBC in het najaar verhuisde van Utrecht naar Almere.

De onderzoekers danken de gedetineerden en medewerkers voor hun bereidheid ons informatie te verschaffen over de wijze waarop zij het verblijven en het werken in de observatiekliniek beleven.

Utrecht 2019

A.J. van Rhijn, Msc

Prof. dr. Frans Koenraadt

Samenvatting

Achtergrond

De kenmerken en ervaringen die een gedetineerde heeft opgedaan voorafgaand aan zijn detentie en factoren tijdens detentie (ervaren gevoel van autonomie, bejegening door personeel e.d.) beïnvloeden hoe de gedetineerde zijn verblijf in een justitiële inrichting ervaart, zo blijkt uit onderzoek. Al deze factoren vallen onder de noemer leefklimaat en hebben een invloed op het welbevinden en het gedrag van de gedetineerde binnen de inrichting. Hoe medewerkers het werk ervaren, heeft een indirecte invloed op het leefklimaat en moet meegenomen worden om een volledig beeld te kunnen vormen van het leefklimaat. In het Pieter Baan Centrum moeten observandi steun en veiligheid ervaren om gemotiveerd te kunnen meedoen aan de klinische observatie. Het is daarom noodzakelijk een beeld te kunnen vormen van het feitelijk beleefde leefklimaat.

Methode

Het leef- en werkklimaat zijn onderzocht met behulp van vragenlijsten ingevuld door observandi (n=37) en medewerkers (n=44). Een vergelijking is gemaakt met resultaten van het gevangeniswezen.

Resultaten

Onderzoek wijst uit dat observandi over het algemeen positief staan tegenover het leefklimaat in het Pieter Baan Centrum. In vergelijking met het gevangeniswezen wordt een aantal elementen beter beoordeeld. Dit kan samenvallen met de meer klinische inslag van het Pieter Baan Centrum. Medewerkers oordeelden overwegend positief over het werkklimaat. Op een aantal onderdelen lijkt het werkklimaat verbeterd te kunnen worden.

Conclusie

Gesteld kan worden dat het leef- en werkklimaat in het Pieter Baan Centrum positief gewaardeerd worden en dat observandi zich gesteund en respectvol bejegend voelen.

Summary

Background

Research has shown that personality traits and life experiences detainees have before being detained, as well as factors during detention (loss of autonomy, treatment by staff etc.) influence the way detainees experience this detention. These factors are called the social climate and influence the wellbeing, behaviour and quality of life of detainees during their stay in a judicial institution. In connection with the social climate, the way staff members experience their work and work conditions, also known as the work climate, have an indirect influence on the social climate in an institution. It is imperative to look at both these aspects to get a complete insight of the social climate in a judicial institution. The Pieter Baan Centre is a remand facility in the Netherlands also serving as a forensic psychiatric observation and assessment hospital where the extent to which suspects can be held accountable for the committed crime(s) and the risk of recidivism are assessed. For this assessment to be successful, suspects need to feel supported and safe during their stay in the Pieter Baan Centre.

Method

The social and work climate were assessed using questionnaires filled in by detainees (n=37) and staff members (n=44). Comparisons were made with social and work climate results from penitentiaries in the Netherlands.

Results

Detainees residing in the Pieter Baan Centre are positive about the social climate. In comparison to the results from Dutch penitentiaries several elements of the social climate are rated as more positive in the Pieter Baan Centre. Staff members give a predominantly positive rating to the work climate. Some elements of the work climate seem to show room for improvement.

Conclusion

Social and work climate in the Pieter Baan Centre are rated positive. Detainees feel supported and treated with respect during their stay at the Pieter Baan Centre.

Afkortingen

JJI	Justitiële jeugdinstelling
LVPI	Leefklimaat Vragenlijst Penitentiaire Inrichtingen
MTO	Medewerkerstevredenheidonderzoek
PBC	Pieter Baan Centrum

Hoofdstuk 1: Inleiding

In de afgelopen jaren is veel onderzoek uitgevoerd naar de persoonlijke beleving van detentie door gedetineerden (Boone, Althoff & Koenraadt, 2016; van der Helm, Beunk, Stams & van der Laan, 2014). Volgens Boone en anderen (2016) kan het leefklimaat als volgt gedefinieerd worden: *'die aspecten van het onvrijwillige residentieel verblijf in justitiële inrichtingen die van invloed zijn op het welbevinden en/of gedrag van de ingesloten tijdens en na afloop van het verblijf'*. Enerzijds zal de beleving van het verblijf worden beïnvloed door kenmerken en ervaringen van de gedetineerde, zoals leeftijd, geslacht, sociaal economische status, fysieke gesteldheid en persoonlijkheidskenmerken. Zo zal iemand die veroordeeld is voor een geweldsdelict wellicht sneller geweld gebruiken, wat invloed heeft op de veiligheid in de inrichting. Dit wordt wel het *importmodel* genoemd (Irwin & Cressey, 1962). Anderzijds zal het verblijf in een justitiële inrichting leiden tot het ervaren van deprivatie (beperkingen in autonomie, omgang met medegedetineerden, bejegening door personeel en ervaren dagbesteding) en gepaard gaan met negatieve emoties en gedragingen, ook wel het *deprivatiemodel* genoemd (Sykes, 1958). Deze twee modellen worden niet los van elkaar gezien en factoren vanuit het importmodel en vooral het deprivatiemodel spelen een rol in de uiteindelijke ervaring van de gedetineerde. Dit wordt wel het *integratiemodel* genoemd (Boone et al., 2016). Zo heeft het leefklimaat vervolgens een invloed op de veiligheid en het welzijn van gedetineerden en personeel.

Het leefklimaat binnen een justitiële inrichting kan onderverdeeld worden in zes factoren en drie determinanten (Boone et al., 2016). Deze factoren beslaan sociale contacten binnen en buiten de instelling, autonomie, dagbesteding, veiligheid en fysiek welbevinden en voorzieningen. Deze factoren worden verondersteld een directe invloed te hebben op het leefklimaat. De determinanten, die bestaan uit de gebouwelijke omgeving, de professionaliteit van het personeel en de samenstelling van de detentiepopulatie hebben een indirecte invloed op het leefklimaat en worden omschreven als voorwaardenscheppend.

De invloed van de factoren en determinanten van het leefklimaat kunnen verklaard worden vanuit verschillende theorieën. Zo kan procedurele rechtvaardigheid, de wijze waarop burgers autoriteit ervaren, gebruikt worden om te verklaren waarom contact tussen personeel en gedetineerden van belang is. Positieve ervaringen met het ondergaan van macht vergroten de motivatie van burgers zich aan de wet te houden (Boone et al., 2016). Deze bevinding kan ook toegepast worden binnen een justitiële context. Uit onderzoek blijkt een rechtvaardige bejegening door het personeel te resulteren in minder gedragsproblemen bij gedetineerden (Beijersbergen, Dirkzwager, Eichelsheim, Van der Laan & Nieuwbeerta, 2013, 2015). Ook kan het een invloed hebben

op het voorkomen of verminderen van psychische problemen bij gedetineerden (Brons, Dirkzwager, Beijersbergen, Reef & Nieuwbeerta, 2013).

Onderzoek leert dat het leefklimaat tevens een invloed heeft op de behandelmotivatie binnen verschillende soorten instellingen (Van der Helm, Klapwijk, Stams & Van der Laan, 2009). Zo wijst onderzoek in justitiële jeugdinrichtingen (JJl's) uit dat het leefklimaat geassocieerd wordt met meer actieve coping en toegenomen behandelmotivatie (Van der Helm et al., 2014). Vergelijkbare resultaten zijn gevonden in verschillende forensisch psychiatrische inrichtingen voor vrouwen in het Verenigd Koninkrijk. In deze afdelingen wordt een positieve relatie gevonden tussen het leefklimaat en de behandelmotivatie (Long et al., 2011).

Hoewel het Pieter Baan Centrum (PBC) in de eerste plaats een huis van bewaring is en daarmee duidelijk valt onder de justitiële inrichtingen, heeft het een unieke dubbelfunctie. Deze extra functie vraagt mogelijk dat het leefklimaat binnen het PBC als psychiatrische observatiekliniek anders ingericht moet worden dan men verwacht binnen reguliere penitentiaire inrichtingen in het gevangeniswezen. De gedragskundige observatie in het PBC vereist dat verdachten zoveel mogelijk gestimuleerd worden zich te laten zien en actief deel te nemen aan groepsactiviteiten, sport en het individueel onderzoek van de psychiater, de psycholoog en de forensisch milieu-onderzoeker. Hoewel het PBC geen behandelinstelling is, kunnen in de instelling ook therapeutische elementen in het leefklimaat geïncorporeerd worden om de verdachte te motiveren zichzelf te laten zien. Om die reden is het interessant de wetenschappelijke literatuur over het leefklimaat in forensische behandelinstellingen in dit onderzoek te betrekken. Uit een recente review van Doyle, Qualye & Newman (2017) over het leefklimaat in forensisch psychiatrische settings worden vijf factoren en drie processen beschreven. In dit model worden vooral de factor *ward level* en de processen *secure base*, *therapeutic relationship* en *care and treatment orientation* gezien als de kern van het leefklimaat (Doyle et al., 2017). Deze factor heeft voornamelijk betrekking op hoe goed het personeel in staat is een veilig klimaat te creëren waarin sprake is van consistentie (in het toepassen van regels en bejegening). Ook de betrokkenheid van het personeel ten opzichte van patiënten en de contacten onderling vallen onder deze factor. De processen hebben voornamelijk betrekking op de verhouding tussen zorg en beveiliging en de kwaliteit en stabiliteit van het contact tussen patiënten en medewerkers. Vergelijkbare elementen komen naar voren als die uit het onderzoek van Boone et al. (2016). Zoals wordt aangegeven in Doyle en collega's (2017) bestaat er consensus in de literatuur dat elementen van het leefklimaat in penitentiaire en forensische ggz-instellingen overlappen.

Naast de ervaring van de gedetineerde, lijkt de perceptie van de medewerker binnen een justitiële inrichting een belangrijke indicator van het klimaat (Molleman & Leeuw, 2012). Binnen een organisatie is sprake van een bepaalde cultuur die het professioneel handelen van medewerkers bepaalt, ook wel het werkklimaat genoemd.

Uit onderzoek van Van Miert (2012) blijkt dat het werkklimaat een indirecte invloed heeft op het leefklimaat van orthopedagogische leefgroepen in JJI's. Zo blijken factoren als *open en flexibele arbeidscultuur, gedeelde visie en inspirerend leiderschap* een indirecte invloed uit te oefenen op (de beleving van) het leefklimaat. Uit vervolgonderzoek door Van Miert & Dekker (2012) wordt geconcludeerd dat het actief aanpakken van aandachtspunten in het werkklimaat het leefklimaat gunstig kan beïnvloeden.

Vergelijkbare resultaten zijn gevonden in penitentiaire inrichtingen door Molleman & Leeuw (2012). Uit dit onderzoek kwam naar voren dat de werkwijze van medewerkers een invloed heeft op het leefklimaat. Meer organisatorische factoren (*werktevredenheid, verantwoordelijkheid in het werk, leiderschap*) leken geen directe invloed hierop te hebben. De verklaring die hiervoor wordt gegeven, was dat deze factoren (meer gerelateerd aan het werkklimaat) een invloed hebben op de werkwijze en dit op zijn beurt een invloed heeft op het leefklimaat. Vervolgonderzoek in penitentiaire inrichtingen heeft het hiërarchische verband tussen het werkklimaat en de werkwijze van medewerkers enerzijds en werkwijze en leefklimaat anderzijds bevestigd (Molleman & van der Broek, 2014).

Eerder is het integratiemodel beschreven, waarin wordt verondersteld dat zowel import- als deprivatiefactoren een invloed hebben op het leefklimaat binnen een inrichting. Importfactoren kunnen worden beschouwd als relatief statisch en daarmee lastig te beïnvloeden (Molleman & van der Broek, 2014). Het zijn de deprivatiefactoren die via het werkklimaat beïnvloed kunnen worden. Hierin wordt bevestigd dat niet alleen de verdachte maar ook de medewerker een centrale rol vervult in het leefklimaat van de inrichting. Dit onderstreept het belang niet alleen de aandacht te vestigen op het leefklimaat maar tevens het werkklimaat te onderzoeken.

In dit onderzoek wordt gekeken naar zowel het leef- als werkklimaat van het PBC. Dit wordt gedaan door te onderzoeken hoe het leefklimaat is vormgegeven in deze unieke observatie-instelling. De kwaliteit van de observaties is namelijk essentieel voor de validiteit en kwaliteit van het gedragskundig onderzoek en het daarop gebaseerde pro Justitia-rapport dat wordt opgesteld. Wanneer sprake is van onbedoelde effecten van het leefklimaat, kan dit gevolgen hebben voor de pro Justitia-rapportage en daarmee voor de betreffende verdachte. Daarom is het zaak te concretiseren wat het leefklimaat binnen het PBC behelst om - indien nodig - het leefklimaat te verbeteren.

Het onderhavige onderzoek is in het voorjaar 2018 uitgevoerd in de periode voorafgaande aan de verhuizing van het PBC van Utrecht naar Almere. Informatie over het leef- en werkklimaat van de oude locatie is relevant ter nadere vergelijking in de nabije toekomst. Op deze wijze kan een eventuele verandering in het leefklimaat gevolgd worden. De operationalisatie van de onderzoeksvragen is hieronder beschreven.

1. Welke scores worden in het Pieter Baan Centrum behaald op verschillende elementen van het leefklimaat, gemeten met behulp van de Leefklimaat Vragenlijst Penitentiaire Inrichtingen (LVPI)

- a) Hoe wordt gescoord op de verschillende dimensies van de LVPI door observandi in het PBC?
- b) Is er een verschil in scores op het leefklimaat tussen het gevangeniswezen en het PBC?
- c) Is er een verschil in scores op het leefklimaat tussen de afdelingen?

2. Hoe scoort het werkklimaat binnen het Pieter Baan Centrum in vergelijking met het gevangeniswezen, gemeten met behulp van het medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO)?

- a) Hoe wordt gescoord op de schalen van het MTO door medewerkers van het PBC?
- b) Zijn er verschillen te vinden tussen de resultaten van het voorgaande en huidige MTO?
- c) Verschillen de scores van het werkklimaat tussen het gevangeniswezen en het PBC?

Hoofdstuk 2: Plaats en functie van het Pieter Baan Centrum in de Nederlandse strafrechtspleging

Het Pieter Baan Centrum in Utrecht is een forensisch psychiatrische observatiekliniek, opgericht in 1949 (Koenraadt, 2004, 2007). Het is een relatief kleine instelling en beschikt over 32 reguliere plaatsen, verspreid over vier afdelingen van elk acht plaatsen. Daarnaast beschikt de kliniek over een bijzondere, hoog beveiligde afdeling voor groepsongeschikte en/of extra risicovolle gedetineerden. Omdat de verblijfsduur over het algemeen zes weken bedraagt, is er sprake van een ruime doorstroming, in de zin dat op jaarbasis ongeveer 240 gedetineerden worden opgenomen en na een standaardverblijf van meestal zes weken weer vertrekken. Het PBC heeft een landelijke functie en bezit de juridische positie van een huis van bewaring (Beekman & van Mulbregt, 2004, 2007).

In het PBC wordt multidisciplinair gedragskundig onderzoek uitgevoerd, wat inhoudt dat de gedetineerde gedurende zes weken op een afdeling wordt geplaatst waar hij door forensische groeps werkers in diverse leefsituaties geobserveerd wordt (Maaswinkel, 2004, 2007), waar voorts een uitgebreid forensisch milieuonderzoek plaatsvindt en waar een individueel gedragskundig onderzoek door een psycholoog en door een psychiater wordt uitgevoerd. De leden van het onderzoekende team werken nauw samen met behoud van ieders professionele verantwoordelijkheid.

Van de (veelal omvangrijke) vooraf toegezonden gerechtelijke stukken, het penitentiair en persoonsdossier, waaronder een weergave van de ten laste gelegde feiten, maakt de jurist een samenvatting voor de leden van het rapporterend team. De jurist bekleedt tevens de functie van procesbegeleider van het onderzoek en de rapportage vanuit de kliniek.

De forensisch milieuonderzoeker verricht een onderzoek naar het milieu van de verdachte en voert daartoe behalve met betrokkene zelf (auto-anamnestic) ook gesprekken met sleutelfiguren uit het leven van de betrokkene, zoals ouders, partners, onderwijzers of leraren, werkgevers, wijkagenten, vroegere hulpverleners en soms slachtoffers. Het gaat hierbij voornamelijk om een hetero-anamnestic onderzoek. De forensisch milieu-onderzoeker legt zijn bevindingen neer in het milieuverslag, dat onderdeel van het eindrapport uitmaakt (Walma, 2004, 2007).

Het verblijf op een afdeling met medegedetineerden en inrichtingswerkers levert veel te observeren interacties op. Het leven in zo een kliniek heeft ongetwijfeld iets kunstmatigs, maar gedragspatronen die aan de gedetineerde eigen zijn, kunnen volop tot uiting komen. Een der inrichtingswerkers die op grond van een zes weken durende participerende observatie zijn gegevens heeft verzameld, fungeert als rapporteur over het gedrag van de gedetineerde tijdens zijn verblijf op de afdeling.

Zowel de psycholoog als de psychiater worden geacht het omvangrijke procesdossier door te nemen. Behalve bestudering van de stukken zal de psycholoog gebruik maken van eigen observatie van en gesprekken met de onderzochte, maar ook van psychologisch testonderzoek (Koenraadt & Muller, 2013). Onder supervisie van de psycholoog wordt door een ondersteunende dienst testpsychologisch materiaal aan de observandi voorgelegd (Spaans, Barendregt, Muller, van der Meer & Rinne, 2014).

De medicus verricht een uitgebreid lichamelijk onderzoek: er wordt internistisch en neurologisch onderzoek gedaan. Zo nodig worden op indicatie specifieke medische onderzoeken uitgevoerd. De psychiater doet een psychiatrisch onderzoek door middel van observatie, het bestuderen van de schriftelijke documentatie en het voeren van gesprekken met onderzochte.

Het belang en de betekenis van het multidisciplinair onderzoek liggen er vooral in dat de verschillende participanten aan het onderzoek elk in direct contact met de gedetineerde tot hun eigen bevindingen komen en deze vervolgens kunnen toetsen aan de bevindingen van anderen. Daartoe is wekelijks overleg tussen leden van het onderzoekend onontbeerlijk. Discrepanties tussen de bevindingen van de verschillende leden van het rapporterend team moeten overigens niet worden weggemoffeld, maar vergen juist opheldering en verklaring. De verdachte die bijvoorbeeld van een verkrachting wordt verdacht, zal wellicht een andere houding aannemen tegenover de mannelijke psycholoog dan tegenover de vrouwelijke psychiater. In het gesprek met de maatschappelijk werker stelt hij zich mogelijk anders op dan in gesprekken met medegedetineerden en inrichtingswerkers.

Het onderzoek mondt uit in een conclusie over de mate van toerekeningsvatbaarheid, over de inschatting van de kans op herhaling en eventueel een advies over de meest geïndiceerde interventie om gevaar van herhaling te voorkomen. Van de gedetineerden die worden overgeplaatst naar het PBC weigert een ruim aandeel de medewerking aan het gedragskundig onderzoek, hetgeen invloed heeft op de omgang met het personeel en medegedetineerden en daarmee soms ook op de sfeer op de verblijfsafdeling (Nagtegaal, 2018).

Hoofdstuk 3: Methode

3.1 Respondenten

Observandi

Gedurende het onderzoek verbleven in totaal negentig observandi in het PBC. Deze observandi waren verdeeld over vijf verschillende afdelingen. In totaal zijn er tien observandi geëxcludeerd van deelname omdat zij de Nederlandse taal niet machtig waren of omdat zij verbleven op de

isolatieafdeling als gevolg van incidenten op de reguliere afdelingen. Tachtig observandi kwamen dus in aanmerking voor deelname.

In totaal zijn 80 observandi benaderd. Van hen hebben 43 (54%) geen medewerking verleend aan het onderzoek. Dit is fors lager dan de respons in het gevangeniswezen (81%), ook als deze vergeleken wordt met de 'lastige' regimes. Hierin speelt mee dat de weigering mee te werken aan het PBC-onderzoek doorwerkt in de deelname aan dit onderzoek naar het leefklimaat. De verwachting is dat dit een verklaring is voor de lagere response.

De overige 37 (46%) observandi hebben wel toegestemd en de vragenlijst ingevuld. Van deze 37 observandi hebben 21 (57%) meegewerkt, 11 (30%) hebben deels meegewerkt en 5 (13,5%) hebben geweigerd mee te doen aan de klinische observatie in het PBC. De resultaten van unit 3, een speciale afdeling voor weigerende observandi zijn weggelaten daar de groepsgrootte te klein was voor een betekenisvolle analyse.

Tabel 1

<i>Aantal respondenten Pieter Baan Centrum - per unit</i>	
Afdeling	Aantal respondenten
Unit 1A	7
Unit 1B	11
Unit 2A	10
Unit 2B	8
Unit 3	1
Totaal	37

In *tabel 1* is een overzicht gepresenteerd van de respondenten per unit van het PBC. Het aantal respondenten per unit is ongeveer gelijk verdeeld. De uitzondering hierop is unit 3. Van deze afdeling heeft slechts een enkele observandus meegedaan aan het onderzoek. Dit is niet geheel verwonderlijk aangezien unit 3 te boek staat als de *weigerafdeling*. Hier zijn observandi geplaatst die hun medewerking aan het PBC-onderzoek weigerden en die mede door actieve uitnodiging tot deelname aan het afdelingsprogramma wellicht nog zouden kunnen gaan meewerken -anders dan bij de pathologische weigeraars. De verwachting was dan ook dat de response rate van unit 3 erg laag zou zijn.

Medewerkers

Voor het invullen van de vragenlijst over het werkklimaat is een aantal groepen medewerkers benaderd, te weten: groepsleiding, psychologen, psychiaters, medewerkers sport en medewerkers arbeid. Uit voorgaand onderzoek is gebleken dat andere beroepsgroepen in het PBC (te) weinig contact hebben met observandi (Dijkgraaf, 2015). Medewerkers van de benaderde groepen zijn

verantwoordelijk voor het primaire proces rondom de observatie en diagnostiek. Daarmee hebben medewerkers van deze groepen de grootste invloed op het leefklimaat. Om redenen van anonimiteit blijven de kenmerken van de deelnemende medewerkers achterwege.

In totaal zijn 140 medewerkers benaderd (inclusief freelance psychiaters en psychologen) en is de vragenlijst door 44 (31,4%) medewerkers ingevuld. De verdeling van medewerkers over de beroepsgroepen is als volgt: 25 groepsleiders (56,8%), 10 psychologen (22,8%), 4 psychiaters (9,1%), 2 medewerkers arbeid (4,5%), 1 medewerker sport (2,3%) en 2 functie onbekend/niet ingevuld (4,5%).

3.2 Procedure

In dit onderzoek is een vragenlijst voorgelegd aan in het PBC verblijvende observandi om het leefklimaat op de verblijfsafdeling te meten. Ook aan medewerkers van het PBC is een vragenlijst aangeboden om het werkklimaat in het PBC te meten.

Er is welbewust voor gekozen de vragenlijst aan de observandi pas voor te leggen in de voorlaatste week van hun over het algemeen zes weken durende verblijf. In de vijfde week is het PBC-onderzoek bijna afgerond en heeft men een ruime ervaring opgedaan met het verblijf in de kliniek. Als de observandus aan het gedragskundig observatieonderzoek heeft meegewerkt, heeft hij of zij gesprekken met de psycholoog en de psychiater gehad, deelgenomen aan het psychologisch testonderzoek en er zijn mogelijkheden geweest voor deelname aan de sport, de recreatie en de arbeid. De observandi hebben dus geruime tijd het leefklimaat binnen het PBC ervaren. Er is voor deze week gekozen om te voorkomen dat eventuele spanningen rondom een positieve of negatieve uitkomst van de eindstafvergadering een rol gaat spelen in de wijze waarop het leefklimaat wordt ervaren. Observandi zijn in die vijfde week persoonlijk door een van de onderzoekers benaderd bij gelegenheid dat ze in hun cel worden ingesloten. Tijdens dit contact is het onderzoeksdoel uitgelegd en tevens benadrukt dat het onderzoek onafhankelijk is van de PBC-observatieonderzoek en dat de individuele resultaten op geen enkele manier naar de individuele deelnemer te herleiden zijn. Na deze uitleg is gevraagd of de observandi willen meewerken aan het onderzoek. Om de motivatie van observandi te bevorderen, is een vergoeding van vijf euro aangeboden voor het invullen van de vragenlijst. Als de observandus toestemde met het onderzoek werd de vragenlijst overhandigd en afgesproken dat deze de volgende dag door de onderzoeker zou worden opgehaald.

Medewerkers zijn in eerste instantie benaderd via het hoofd van hun vakgroep voorzien van uitleg over het onderzoek. Daarna heeft de onderzoeker zoveel mogelijk medewerkers benaderd tijdens deelname aan wekelijkse vergaderingen of door medewerkers persoonlijk te benaderen. Om de respons onder medewerkers te verhogen, is een presentje in de vorm van een boek aangeboden na het invullen van de vragenlijst. Om de zichtbaarheid van het onderzoek te vergroten, zijn de

vragenlijsten voor de deelnemende medewerkers in de verpleegpost van elke afdeling neergelegd en is tevens een herinnering naar de vakgroep hoofden gestuurd om de response nog verder te verhogen.

Omdat de samenstelling naar gedetineerden per afdeling en per week kan veranderen, kan dit een invloed hebben op de wijze waarop zij het leefklimaat percipiëren. In dit onderzoek is ervoor gekozen gedurende tien weken observandi (in hun vijfde week van onderzoek) te benaderen en data te verzamelen. Op deze manier is getracht een mogelijke uitschieter in de perceptie van het leefklimaat te neutraliseren. Daarnaast is voor een langere periode gekozen daar de medewerking van observandi lastig van te voren te voorspellen is. Met deze langere periode is de kans vergroot genoeg data te verzamelen om betekenisvolle statistische analyses te kunnen uitvoeren.

3.3 Vragenlijsten

Voor het leefklimaat, beoordeeld door observandi is gebruik gemaakt van de *Leefklimaatvragenlijsten Penitentiaire Inrichtingen (LVPI)*. De LVPI bevat 27 leefklimaataspecten en deze vallen binnen zes domeinen (Bosma, Van Ginneken & Palmen, 2019). De domeinen (autonomie, contacten binnen de inrichting, contacten met de buitenwereld, dagbesteding, veiligheid & orde en fysiek welbevinden & voorzieningen) betreffen het basisdeel van de vragenlijst. Het laatste domein heeft betrekking op het sector- en tijdspecifieke deel van de vragenlijst. Naast de leefklimaatvragen bevat de LVPI vragen die gericht zijn op de achtergrondkenmerken van de gedetineerden, verblijfskenmerken van de detentie en mogelijke gevolgen van het leefklimaat. Om de LVPI geschikt te maken voor gebruik in het PBC zijn enkele aanpassingen gedaan. Zo is het woord gedetineerden vervangen door het woord observandi en is de tijdspanne waarover de vragen gaan, veranderd van drie maanden naar zes weken (conform de verblijfsduur in het PBC). Daarnaast zijn de gedeelten over promoveren en degraderen en detentie- en re-integratieplan verwijderd. In bijlage 1 wordt een overzicht gepresenteerd welke vragen van de LVPI bij welke leefklimaat schaal behoren.

Voor het werkklimaat is gebruik gemaakt van het *Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)*. Deze vragenlijst is gebaseerd op het meetinstrument Internetspiegel, dat door veel overheidsorganisaties gebruikt wordt. In 2017 is onder het personeel in het PBC al een MTO afgenomen. Dezelfde vragenlijst is opnieuw afgenomen omdat in de MTO-vragenlijst veel onderwerpen aan bod komen, zoals inhoudelijke aspecten van het werk, de hoeveelheid werk en de gevolgen daarvan. Dit zijn factoren die betrekking hebben op het werkklimaat. Elk onderwerp bestaat uit meerdere stellingen, die vervolgens worden samengevoegd tot meetschalen ten behoeve van het reduceren van de hoeveelheid informatie. Een meetschaal wordt samengesteld door de antwoordscores (de waardering van respondenten ten aanzien van de stellingen) op te tellen en te delen door het aantal stellingen. Op die manier ontstaat er een beeld van hoe medewerkers hun

arbeidsomstandigheden ervaren (van der Broek & Molleman, 2012). Bijlage 2 bevat een overzicht gegeven van welke vragen van het MTO tot welke schalen horen.

3.4 Interviews

In het onderzoek van Boone et al. (2016) werd aanbevolen kwantitatief onderzoek aan te vullen met kwalitatieve methoden. Daarom zijn enkele gedetineerden en medewerkers kort geïnterviewd. Met gebruikmaking van zowel kwalitatieve en kwantitatieve gegevens wordt een beter beeld van het leef- en werkklimaat mogelijk. Om de actuele stand van zaken iets meer reliëf te geven, en zonder aanspraak te willen maken op enige representativiteit hebben we gesprekken gevoerd met enkele gedetineerden over het verblijf in het PBC en met enkele personeelsleden over het werken in het PBC.

3.4.1 Een observandus aan het woord

Een observandus gaf aan dat toen hij hoorde dat hij in het PBC zou worden onderzocht hem beangstigde. De angst kwam voort uit de vrees dat hij (nogmaals) een advies tot oplegging van een maatregel TBS kon krijgen. Zijn angst was dat hij op basis van onjuiste informatie een diagnose zou krijgen die mogelijk niet zou kloppen.

Over zijn verblijf in het PBC gaf de observandus aan dat hij tevreden was met de basisvoorzieningen en hij niet het idee had dat hem zijn vrijheid werd ontnomen. Hij was blij dat hij op de luchtplaats de hemel kon zien. De observandus gaf wel aan dat hij meer groen op de luchtplaats zou waarderen, maar dat dit met de beperkingen van de PBC-locatie in Utrecht wellicht lastig te realiseren is.

Over de sanitaire voorzieningen (vooral de douche) was de observandus niet helemaal tevreden. Hij gaf aan dat door het gezamenlijke schoonmaakrooster de douche niet altijd schoon was. De observandus gaf te kennen dat hij het zou waarderen een eigen douche te hebben en dat dit meer rust zou geven.

Over het eten meldde de observandus dat vooral de lunch wat aan de beperkte kant was. Het aantal sneetjes brood mocht in zijn ogen iets meer zijn. Vooral omdat er in de middag vaak een druk programma is als je aan de verschillende onderdelen (arbeid, sport) meedeed. Dan hield het in dat je zes uur actief was. De hoeveelheid eten die je dan krijgt, is naar zijn mening weinig, te weinig. Vooral voor mensen die geen extra bestedingsruimte hebben (en dus niet naar de winkel kunnen) is dit naar zijn zeggen een probleem.

3.4.2 Enkele personeelsleden aan het woord

Enkele personeelsleden geven aan dat het dagprogramma tamelijk strak gestructureerd is. Zij bepleiten iets meer vrije ruimte in dat programma zodat de gedetineerden meer een eigen keuze kunnen maken, waardoor zij als persoon nog meer zichtbaar kunnen worden. Jonge gedetineerden vervelen zich volgens een personeelslid nogal in de weekends; de middelen voor vrijetijdsbesteding zijn wat ouderwets, zo wordt beweerd. Er zou meer aangesloten kunnen worden bij de interesse en hobby's van de gedetineerden. Bij de ruime wisseling van personeel komt de continuïteit nog wel eens onder druk te staan, waardoor observandi met veel wisselende gezichten te maken krijgen, hetgeen mede een gevolg lijkt van de verhuizing van Utrecht naar Almere. Diverse personeelsleden geven te kennen dat het werkklimaat belast wordt met een hoge werkdruk als gevolg van complexe problematiek, veel eisen aan gedragskundig onderzoek en Pro Justitia rapportage (uitvoerige schriftelijke documentatie).

De groepsobservatie maakt het onderzoek in het PBC uniek. "Door deze langdurige observatie heb je niet alleen de 'foto' die een ambulante onderzoek ook oplevert maar ook een stukje 'film' over iemands gedrag. Het PBC is in dat opzicht dus 'idealer' dan ambulante onderzoek." Als voorbeeld wordt genoemd dat een persoon met ADHD in de spreekkamer heel rustig kan overkomen, maar in de buitenwereld heel anders kan reageren en zich anders kan gedragen. Zo geeft goede observatie een duurzamer en evenwichtiger beeld.

Hoofdstuk 4: Resultaten

4.1. Het leefklimaat

4.1.1 Hoe scores observandi in het Pieter Baan Centrum op de verschillende dimensies van LVPI?

De scores van respondenten op alle deelgebieden zijn weergegeven in *tabel 2*. Een hogere score betekent een positiever oordeel, tenzij anders aangegeven. Indien een relevant verschil bestaat tussen het PBC en het landelijk gemiddelde is dit aangegeven met rood (lager dan gemiddeld) of groen (hoger dan gemiddeld). Voor het bepalen van een relevante afwijking zijn de volgende regels gehanteerd. Bij schalen en items: afwijking van minimaal 0,3 van het gemiddelde. Bij percentages: afwijking van minimaal 5% van het gemiddelde. Indien een verschil van 0,3 of 5% niet gekleurd is, is het niet-afgeronde verschil minder dan 0,3 of 5%. Wanneer sprake is van een relevant verschil scoort men in het PBC hoger in vergelijking met het gevangeniswezen en over het algemeen zijn observandi in het PBC meer tevreden.

4.1.2 Is er een verschil in scores op leefklimaat tussen het Pieter Baan Centrum en het gevangeniswezen?

Op de dimensie *autonomie*, waarbij observandi meer zelfstandigheid ervaren dan justitiabelen in het gevangeniswezen scoort men in het PBC op een aantal punten hoger binnen de dimensie *contacten binnen de inrichting*. De punten waarop hoger wordt gescoord, hebben te maken met het contact tussen medewerkers en observandi. Zo ervaren observandi het contact met medewerkers als positief en wordt ook ervaren dat observandi respectvol worden bejegend. Opvallend is vooral de tevredenheid met de geboden gezondheidszorg binnen het PBC, de score ligt meer dan een punt hoger. Ook geven de observandi aan dat er sprake is van een meer *zinnvolle dagbesteding* dan binnen het gevangeniswezen. Ook wordt (*fysiek*) *welbevinden en voorzieningen* (eten en winkel) als positiever beschouwd. Daarnaast vertonen observandi binnen het PBC minder slecht gedrag en wordt aangegeven dat ze minder slachtoffer zijn van het wangedrag van anderen. Een mogelijke verklaring voor het verschil tussen deze lagere cijfers is dat wangedrag negatief kan uitpakken en zal worden vermeld in de rapportage van de observatie.

4.1.3 Bestaat er een verschil in scores op leefklimaat tussen de afdelingen?

Dezelfde leefklimaatdomeinen zijn uitgesplitst naar afdelingen binnen het PBC. Deze zijn weergegeven in *tabel 3*. In deze tabel is aangegeven in hoeverre de verschillende afdelingen positiever of negatiever scores ten opzichte van de gemiddelde score binnen de penitentiaire inrichtingen. Tussen de afdelingen van het PBC is een aantal verschillen te vinden. Door de kleine omvang van de groepen per afdeling moeten deze verschillen met terughoudendheid geïnterpreteerd worden. Opvallend is dat afdeling 1A het meeste afwijkt van het gemiddelde,

waarbij binnen sommige dimensies lager of hoger dan het gemiddeld wordt gescoord. Vooral op *(fysiek) welbevinden en voorzieningen* wordt laag gescoord waarbij de voorzieningen lager dan gemiddeld liggen. Daarentegen ervaren de observandi van deze afdeling hun detentie als minder zwaar in vergelijking met andere afdelingen.

Tabel 2

Scores per dimensie en vergelijking tussen gevangeniswezen en Pieter Baan Centrum

	GW totaal	PBC
<u>AUTONOMIE</u>		
Zelfstandigheid	2,7	3,3
<u>CONTACTEN BINNEN DE INRICHTING</u>		
Omgang met medewerkers	3,3	3,8
Omgang met medeobservandi	3,4	3,7
Procedurale rechtvaardigheid	3,3	3,7
Afhandeling van klachten	2,6	2,5
Gezondheidszorg	3,3	4,5
Psychologische zorg	3,1	3,4
Heeft u in deze inrichting wel eens een klacht ingediend bij de beklagcommissie? (ja)	31%	28%
Bent u in deze inrichting wel eens gediscrimineerd? (ja)	20%	16%
<u>CONTACTEN MET DE BUITENWERELD</u>		
Bezoek tijdens detentie	2,9	3,2
Contact tijdens detentie	2,8	3,0
<u>ZINVOLLE DAGBESTEDING</u>		
Activiteiten	3,1	3,5
Dagbesteding	2,3	2,8
Re-integratie	2,5	2,6
<u>VEILIGHEID EN ORDE</u>		
Veiligheid	4,0	4,0
<u>(FYSIEK) WELBEVINDEN EN VOORZIENINGEN</u>		
Nachtrust	2,8	2,6
Eten	2,0	2,7
Winkel	2,4	2,9
Het gebouw	2,8	3,0
Zelf koken	3,0	3,0
<u>RESOCIALISATIE</u>		
Herstelgerichte detentie	2,7	3,2
Verwachtingen	4,2	4,4
<u>ALGEMEEN OORDEEL</u>		
Algemeen oordeel	2,9	3,2
<u>GEZONDHEID EN WELZIJN</u>		
Welzijn	3,2	3,4
Fysieke gezondheid (schaal 1-4)	2,8	3,0
Psychisch welbevinden	3,8	3,8
Detentiezwaarte (hogere score is zwaarder)	3,5	3,2
<u>GEDRAG EN SLACHTOFFERSCHAP</u>		
Minimaal 1 misdraging in afgelopen twee maanden	24%	11%
Minimaal 1 maal slachtoffer in de afgelopen twee maanden	35%	14%

N.B. Een hogere score betekent een positiever oordeel over het betreffende deeldomein van het leefklimaat, tenzij anders aangegeven.

Tabel 3

<i>Gemiddelde scores Pieter Baan Centrum uitgesplitst per afdeling</i>	1A	1B	2A	2B	Totaal
AUTONOMIE					
Zelfstandigheid	3,3	3,1	3,5	3,3	3,3
CONTACTEN BINNEN DE INRICHTING					
Omgang met medewerkers	3,8	3,9	3,8	4,0	3,8
Omgang met medeobservandi	3,9	3,7	3,6	3,5	3,7
Procedurele rechtvaardigheid	3,8	3,8	3,5	3,8	3,7
Afhandeling van klachten	2,4	1,3	2,8	3,3	2,5
Gezondheidszorg	3,1				4,5
Psychologische zorg					3,4
Heeft u in deze inrichting wel eens een klacht ingediend bij de beklagcommissie? (ja)	33%	18%	30%	25%	28%
Bent u in deze inrichting wel eens gediscrimineerd? (ja)	0%	9%	30%	25%	16%
CONTACTEN MET DE BUITENWERELD					
Bezoek tijdens detentie	2,9	3,1	3,4	3,4	3,2
Contact tijdens detentie	2,9	3,3	2,9	3,0	3,0
ZINVOLLE DAGBESTEDING					
Activiteiten	3,3	3,6	3,3	3,8	3,5
Dagbesteding	2,7	3,1	2,7	2,8	2,8
Re-integratie	2,3	3,1	2,2	2,5	2,6
VEILIGHEID EN ORDE					
Veiligheid	4,3	4,0	3,7	4,1	4,0
(FYSIEK) WELBEVINDEN EN VOORZIENINGEN					
Nachtrust	2,8	2,4	2,4	3,0	2,6
Eten	2,0	3,1	2,6	3,0	2,7
Winkel	2,5	3,1	3,1	2,9	2,9
Het gebouw	2,6	3,3	2,8	3,1	3,0
Zelf koken	3,0	3,0	2,8	3,6	3,0
RESOCIALISATIE					
Herstelgerichte detentie	3,2	3,1	3,3	3,3	3,2
Verwachtingen	4,8	2,3	2,3	4,2	4,4
ALGEMEEN OORDEEL					
Algemeen oordeel	3,6	3,1	3,2	3,3	3,2
GEZONDHEID EN WELZIJN					
Welzijn	3,8	3,3	3,4	3,3	3,4
Fysieke gezondheid (schaal 1-4)	3,3	2,9	3,1	3,1	3,0
Psychisch welbevinden	4,2	3,8	3,7	3,8	3,8
Detentiezwaarte (hogere score is zwaarder)	2,4	3,3	3,5	3,1	3,2
GEDRAG EN SLACHTOFFERSCHAP					
Minimaal 1 misdraging in afgelopen twee maanden	29%	0%	20%	0%	11%
Minimaal 1 maal slachtoffer in de afgelopen twee maanden	0%	9%	30%	13%	14%

N.B. Een hogere score betekent een positiever oordeel over het betreffende deeldomein van het leefklimaat, tenzij anders aangegeven.

4.2. Het werkklimaat

4.2.1. Hoe wordt gescoord op de schalen van het MTO door medewerkers in het Pieter Baan Centrum?

De schaalscores van het huidige MTO zijn weergegeven in *tabel 4*. Stellingen worden beantwoord op basis van een vijfpuntsschaal. De waarde van deze vijfpuntsschaal loopt van 0 tot 10 in stappen van 2,5 (Internetspiegel, 2017). Negatief geformuleerde stellingen krijgen een tegenovergestelde score. Alle scores zijn daarmee op dezelfde manier te lezen.

Tabel 4

Overzicht scores MTO Pieter Baan Centrum 2018

Schaal	2018
DJI: Zelfstandigheid	7,5
Werkplezier	7,0
Werkdruk	5,5
DJI: Gevolgen werkdruk	6,4
Samenwerking	7,1
DJI: Bestuurlijke aandacht voor de werkvloer	4,0
Zelfstandigheid	5,1
Informatievoorziening	4,4
Eerlijke behandeling	5,9
DJI: Emotionele gevolgen werkstress	5,0
DJI: Veiligheid	6,2
DJI: Corrigerend leiderschap	4,1
DJI: Stimulerend leiderschap	6,1
Functioneringsgesprek	6,2
Omgang justitiabelen op ambulante locaties	5,8
DJI: Omgang met observandi	7,3
Motiveren weigerende justitiabelen	6,7
DJI: Structuur bieden aan observandi	7,4
DJI: Werkrooster	7,2

Op basis van deze scores kan worden gesteld dat medewerkers van het PBC plezier hebben in het werk. Daarnaast wordt ervaren dat veel steun maar ook structuur wordt geboden aan observandi. Ook ervaren medewerkers dat observandi goed gemotiveerd worden mee te doen aan het gedragskundig onderzoek. De factoren *bestuurlijke aandacht voor de werkvloer*, *informatievoorziening* en *corrigerend leiderschap* worden negatief beoordeeld. In *tabel 5* is een overzicht gegeven van de gemiddelde scores per vraag van de negatief beoordeelde schalen.

Wanneer gekeken wordt naar de afzonderlijke vragen van negatief beoordeelde schalen komt naar voren dat wordt ervaren dat het directieteam niet goed weet wat er leeft in de organisatie. Daarnaast wordt ervaren dat de communicatie en besluitvorming binnen de organisatie niet goed verlopen. Als het gaat om corrigerend leiderschap wordt vooral ervaren dat medewerkers door hun leidinggevende niet of onvoldoende worden aangesproken bij ondermaats presteren.

Tabel 5

Overzicht gemiddelde scores per vraag negatief beoordeelde schalen

Schaal	Score
<i>Bestuurlijke aandacht voor de werkvloer</i>	
Het directieteam neemt ideeën en suggesties van medewerkers serieus in overweging	4,3
Het directieteam weet wat er leeft in de organisatie	3,9
<i>Informatievoorziening</i>	
De communicatie binnen onze organisatie is goed	3,8
De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij	5,1
Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd	4,6
De communicatie tussen afdelingen verloopt goed	4,2
Ik ontvang voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen	5,9
Binnen onze organisatie worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd	4,0
De besluitvorming binnen onze organisatie is transparant	3,1
<i>DJI: Corrigerend leiderschap</i>	
Mijn direct leidinggevende let er op dat het werk op tijd afkomt	4,9
Mijn direct leidinggevende berispt mij wanneer mijn werk beneden de norm is	4,0
Mijn direct leidinggevende berispt mij wanneer ik mijn werk niet zo goed doe als mijn collega's	3,6
Mijn direct leidinggevende geeft kritiek op slecht werk	4,8

4.2.2 Bestaan er verschillen tussen de resultaten van voorgaand en huidig MTO?

In tabel 6 worden de scores van voorgaand (2017) en huidig (2018) MTO gepresenteerd. Om de verschillen weer te geven, is gebruik gemaakt van de kleuring zoals deze toegepast wordt door InternetSpiegel. Daarbij is gekeken naar de absolute verschillen (het verschil tussen twee gemiddelden).¹ Het is een zeer relevant (donkere kleuring) verschil wanneer het absolute verschil tussen twee gemiddelden groter is dan 1,5. Bij een verschil tussen 0,7 en 1,5 is sprake van een relevant verschil (lichte kleuring).

Wanneer de resultaten van beide MTO's worden vergeleken, valt een aantal zaken op. Enerzijds wordt aangegeven meer werkplezier te hebben dan een jaar geleden en wordt ervaren dat meer structuur wordt geboden aan observandi. De toegenomen werkdruk wordt gesignaleerd. Medewerkers zijn minder goed op de hoogte hoe met observandi op ambulante locaties moet worden omgegaan. Deze schaal heeft betrekking op het handelen in geval van een calamiteit. Ook wordt minder corrigerend leiderschap ervaren. Daarentegen hebben medewerkers het gevoel dat meer bestuurlijke aandacht voor de werkvloer bestaat.

¹ Er is geen test voor significantie uitgevoerd aangezien we niet beschikken over de ruwe scores (SD en variantie) van het voorgaande MTO. Daarnaast zijn de volgende schalen normaal verdeeld (de rest dus niet): Werkdruk, Zelfstandigheid (niet DJI), Informatie voorziening, Eerlijke behandeling, Emotionele gevolgen, Veiligheid, Corrigerend leiderschap.

Tabel 6

Overzicht scores MTO Pieter Baan Centrum 2017/ 2018

Schaal	2017	2018
DJI: Zelfstandigheid	7,5	7,5
Werkplezier	5,5	7,0 ²
Werkdruk	5,0	5,5
DJI: Gevolgen werkdruk	5,7	6,4
Samenwerking	6,5	7,1
DJI: Bestuurlijke aandacht voor de werkvloer	3,3	4,0
Zelfstandigheid	4,7	5,1
Informatievoorziening	3,9	4,4
Eerlijke behandeling	5,2	5,9
DJI: Emotionele gevolgen werkstress	5,4	5,0
DJI: Veiligheid	5,7	6,2
DJI: Corrigerend leiderschap	5,3	4,1
DJI: Stimulerend leiderschap	5,4	6,1
Functioneringsgesprek	6,2	6,2
Omgang justitiabelen op ambulante locaties	3,7	5,8
DJI: Omgangmetobservandi	7,0	7,3
Motiveren weigerende justitiabelen	6,9	6,7
DJI: Structuur bieden aan observandi	6,7	7,4
DJI: Werkrooster	6,6	7,2

4.2.3 Verschillen de scores van het MTO tussen het gevangeniswezen en het Pieter Baan Centrum?

Uit *tabel 7* komt naar voren dat vrijwel geen relevante verschillen gevonden zijn tussen het gevangeniswezen en het PBC op de schalen van het werkklimaat. Het enige relevante verschil wijst uit dat medewerkers van het PBC over het algemeen meer tevreden zijn met het werkrooster dan medewerkers binnen het gevangeniswezen. Als het gaat om de overige schalen van het werkklimaat kan gesteld worden dat medewerkers binnen gevangeniswezen en het PBC geen verschil ervaren in het werkklimaat.

Tabel 7

Overzicht scores MTO gevangeniswezen en Pieter Baan Centrum

Schaal	GW	PBC
DJI: Zelfstandigheid	7,2	7,5
Werkplezier	6,4	7,0
Werkdruk	5,9	5,5
DJI: Gevolgen werkdruk	6,4	6,4
Samenwerking	7,0	7,1
DJI: Bestuurlijke aandacht voor de werkvloer	4,2	4,0
Informatievoorziening	4,5	4,4
Eerlijke behandeling	5,8	5,9
DJI: Emotionele gevolgen werkstress	5,2	5,0
DJI: Veiligheid	5,7	6,2
DJI: Corrigerend leiderschap	5,7	4,1
DJI: Stimulerend leiderschap	5,8	6,1
Functioneringsgesprek	6,8	6,2
DJI: Werkrooster	6,3	7,2

² In het onderhavige onderzoek zijn de forensisch milieu-onderzoekers, bewarend en administratief personeel niet meegenomen.

Hoofdstuk 5: Discussie

In dit onderzoek is gekeken naar het leef- en werkklimaat in het PBC. Dit onderzoek heeft gebruik gemaakt van twee vragenlijsten, in het voorjaar van 2018 zijn deze verspreid onder observandi en medewerkers, om beide aspecten nader te onderzoeken. Hoewel het leefklimaat in het PBC op de meeste dimensies positief wordt beoordeeld, wordt een aantal onderdelen minder goed beoordeeld. Dit zijn aspecten van het verblijf in detentie die ook in voorgaande onderzoeken minder goed werden beoordeeld (Henneken-Hordijk & van Gemmert, 2012). Het relatief lagere oordeel op deze variabelen kan wellicht toegeschreven worden aan de beperkingen die het leven in detentie met zich brengt. Daar staat tegenover dat in vergelijking met het gevangeniswezen het leefklimaat in het PBC op geen enkele dimensie lager scoort en zelfs op aantal vlakken aanzienlijk beter. Hieruit blijkt dat observandi het leefklimaat in het PBC overwegend als positief ervaren en waarderen. Vooral op de dimensies *autonomie*, *contacten binnen de inrichting* en *zinnvolle dagbesteding* geven observandi hogere scores. Deze scores kunnen verklaard worden vanuit de dubbelfunctie van het PBC.

De beschreven processen uit de review van Doyle et al. (2017) lijken hier een rol te spelen. Zo blijken observandi positief tegenover de omgang met medewerkers te staan en ervaren ze dat er sprake is van een rechtvaardige bejegening. Dit lijkt belangrijk om een veilig klimaat te creëren waarin observandi gemotiveerd zijn mee te werken aan de observatie. De omgang tussen de observandi en het personeel is immers niet alleen cruciaal voor de relationele beveiliging (Maaswinkel, 2004, 2007), maar het vormt eigenlijk de sleutelfactor van een goed leefklimaat (Boone et al., 2016). De scores lijken vooral inherent aan de andere opzet, doel en functie van het PBC, daarnaast kunnen de scores beïnvloed zijn door de lage respons (en dus selectiviteit van de steekproef), en het gegeven dat niet-Nederlands sprekenden uitgesloten waren van deelname. Opvallend is ook de hoge score op *gezondheidszorg*. Wellicht is de klinische observatie, waarbij het somatisch functioneren van de observandus uitvoerig wordt onderzocht, waar althans ruim tijd en aandacht aan wordt gewijd, een verklaring waarom de factor gezondheidszorg zo hoog wordt beoordeeld.

Wanneer wordt gekeken naar de resultaten van het werkklimaat komt naar voren dat medewerkers overwegend positief zijn over de elementen van het werkklimaat. Opvallend is dat medewerkers aanzienlijk meer werkplezier beleven in vergelijking met het voorgaande MTO. Een mogelijke verklaring voor dit grote verschil is dat niet alle beroepsgroepen in het PBC zijn meegenomen in dit onderzoek, in tegenstelling tot het voorgaande MTO. Wanneer alleen wordt gekeken naar de beroepsgroepen die zijn meegenomen in dit onderzoek blijkt werkplezier ongeveer dezelfde score te krijgen op het MTO uit 2017. In vergelijking met 2017 wordt over het algemeen een verbetering waargenomen in het ervaren werkklimaat.

Factoren waarop in 2017 en 2018 consequent laag wordt gescoord, zijn *bestuurlijke aandacht voor de werkvloer* en *informatievoorziening*. Wanneer wordt gekeken binnen deze factoren lijken medewerkers te ervaren dat het directieteam niet goed weet wat er leeft in de organisatie en dat besluitvorming in de organisatie als onduidelijk wordt ervaren. Een mogelijk oorzaak voor dit sentiment kan liggen in de, op het moment van afname, naderende verhuizing van Utrecht naar Almere en de daaraan gepaard gaande onrust en hectiek. Rondom deze verhuizing zijn geruime tijd veel vragetekens gerezen. Zo is bijvoorbeeld de uiteindelijke datum voor verhuizing meerdere malen verschoven. Deze factor kan een grote bron van onduidelijkheid zijn geweest. Daarbij kan vermeld worden dat de huidige score op deze factoren hoger is dan in het voorgaande MTO. Dit wijst erop dat medewerkers minder negatief oordelen. Opvallend is daarbij dat beide factoren in vergelijking met het gevangeniswezen nagenoeg hetzelfde scoren. Mogelijk kan het afnemende aantal gedetineerden in Nederland en de daarbij horende sluiting van penitentiaire inrichtingen een verklaring zijn. De onzekerheid die hiermee gepaard gaat, kan ook binnen het gevangeniswezen voor onduidelijkheid zorgen en een weerklank vinden in deze factoren. De enige factor waar een opvallend lagere score wordt behaald, is *corrigerend leiderschap*. Medewerkers ervaren dat hun directe leidinggevende niet altijd genoeg aansturing geeft wanneer het werk niet goed verloopt. Enerzijds moet geen sprake zijn van een sterke mate van corrigerend leiderschap, dit zou ertoe kunnen leiden dat regels te strikt gehandhaafd worden (Van der Broek & Molleman, 2014). Anderzijds is duidelijkheid noodzakelijk in het uit te voeren werk om een consequente uitvoering van regels en procedures te garanderen (Van der Broek & Molleman, 2012). In vergelijking met het voorgaande MTO lijken medewerkers het gevoel te hebben dat er sprake is van minder controle.

In 2015 is al onderzoek gedaan naar het leef- en werkklimaat in het PBC. De resultaten van dit onderzoek wezen uit dat het leefklimaat- en werkklimaat als positief ervaren werden. Destijds werd een vergelijking gemaakt met scores van forensisch psychiatrische instellingen. Uit deze vergelijking kwam naar voren dat observandi meer ondersteuning en een betere sfeer ervaren in het PBC (Dijkgraaf, 2015). Medewerkers bleken in vergelijking met een referentiegroep meer tevreden over ontwikkelingsmogelijkheden, ondersteuning van de organisatie, het werk wat ze doen en hun toekomstmogelijkheden (Dijkgraaf, 2015). Deze bevindingen lijken grotendeels overeen te komen met die van het onderhavige onderzoek, hoewel nu een vergelijking is gemaakt met het gevangeniswezen. Opvallend is wel dat medewerkers nu minder positief zijn over de organisatie. De resultaten kunnen echter niet een-op-een vergeleken worden. In het onderzoek uit 2015 waren de vragenlijst gericht op forensische behandelingstellingen, waarin een therapeutische oriëntatie op de voorgrond staat, en niet exact dezelfde constructen zijn gemeten als in het huidige onderzoek.

Dit onderzoek kent ook een aantal beperkingen. Zo is het aantal observandi dat gehoor gaf aan dit onderzoek minder dan vijftig procent. Daarmee bleven de deelnemersaantallen per afdeling

gering. Een aanzienlijk deel van de observandi die meewerkten aan de klinische observatie heeft tevens meegedaan aan dit onderzoek. Observandi die geweigerd hebben mee te werken aan de klinische observatie zijn ondervertegenwoordigd in dit onderzoek. Als gevolg hiervan is het niet mogelijk om de resultaten te generaliseren naar deze groep. Het is aannemelijk dat deze groep het leefklimaat anders beleeft. Daarnaast is het zo dat de nog specifiekere groep weigeraars van afdeling 3 vrijwel geen medewerking heeft verleend aan dit onderzoek. Juist binnen deze afdeling werd gebruik gemaakt van een andere bejegening, welke het ervaren leefklimaat waarschijnlijk heeft beïnvloed (Nagtegaal, 2018).

Evenals onder de observandi is de respons voor de medewerkers aan de lage kant. Omdat deze vragenlijst in 2017 ook al is afgenomen, kan het zijn dat medewerkers minder gemotiveerd waren de vragenlijst in 2018 (in de periode van dit onderzoek) nogmaals in te vullen. Daarnaast is in dit onderzoek alleen een vergelijking gemaakt op basis van relevante verschillen en geen significante verschillen. Vanuit DJI werd het niet toegestaan een bewerking uit te voeren met data van voorgaande MTO's. Hierdoor is het niet mogelijk geweest met betrekking tot het werkklimaat een statistische vergelijking te maken met de huidige resultaten.

Literatuur

- Beekman, J.E., & van Mulbregt, J.M.L. (2004). Het juridisch kader. In F. Koenraadt, A.W.N. Mooij, & J.M.L. van Mulbregt, (Reds.), *De persoon van de verdachte: De rapportage pro justitia vanuit het Pieter Baan Centrum* (p. 9-32). Deventer, Nederland: Kluwer.
- Beekman, J.E., & van Mulbregt, J.M.L. (2007). The Legal Framework. In F. Koenraadt, A.W.N. Mooij, & J.M.L. van Mulbregt, (Eds.), *The Mental Condition in Criminal Law: Forensic Psychiatric and Psychological Assessment in a Residential Setting* (p. 57-74). Amsterdam, Nederland: Dutch University Press.
- Beijersbergen, K. A., Dirkzwager, A. J. E., Eichelsheim, V. I., van der Laan, P. H., & Nieuwbeerta, P. (2013). Procedural justice and prisoners' mental health problems: A longitudinal study. *Criminal Behavior and Mental Health, 24*(2), 100-112. <https://doi.org/10.1002/cbm.1881>
- Beijersbergen, K. A., Dirkzwager, A. J. E., Eichelsheim, V. I., van der Laan, P. H., & Nieuwbeerta, P. (2015). Procedural justice, anger, and prisoners' misconduct: A longitudinal study. *Criminal Justice and Behavior, 42*(2), 196-218. <https://doi.org/10.1177/0093854814550710>
- Boone, M., Althoff, M., & Koenraadt, F. (2016). *Het leefklimaat in justitiële inrichtingen*. Den Haag: Boom Juridische uitgever.
- Bosma, A.Q., van Ginneken, E.F.J.C., & Palmen, J.M.H. (2019). Het leefklimaat in Nederlandse penitentiaire inrichtingen: de Life In Custody-studie. *Proces, 1*, 20-36. <http://doi.org/10.5553/PROCES/016500762019098001003>
- Brons, A., Dirkzwager, A. J. E., Beijersbergen, K. A., Reef, J., & Nieuwbeerta, P. (2013). Psychische klachten bij mannelijke gedetineerden: Prevalentie en risicofactoren. *Tijdschrift voor Criminologie, 55*(3), 241-258. <https://doi.org/10.5553/TvC/0165182X2013055003001>
- Dijkgraaf, M. (2015). *Het leven binnen het Pieter Baan Centrum* (masterscriptie). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Doyle, P., Quayle, E., & Newman, E. (2017). Social climate in forensic mental health settings: A systematic review of qualitative studies. *Aggression and Violent Behavior, 36*, 118-136. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2017.06.008>
- Henneken-Hordijk, I., & van Gemmert, A.A. (2012). *Gedetineerd in Nederland 2011: Een survey onder gedetineerden in het Nederlandse gevangeniswezen*. Den Haag: Dienst Justitiële Inrichtingen.
- Irwin, J., & Cressey, D. (1962). Thieves, convicts, and the inmate culture. *Social Problems, 10*, 142-155. <https://doi.org/10.2307/799047>
- Koenraadt, F. (2004). Historische wortels en recente ontwikkelingen. In F. Koenraadt, A.W.N. Mooij, & J.M.L. van Mulbregt, (Reds.), *De persoon van de verdachte: De rapportage pro justitia vanuit het Pieter Baan Centrum* (p. 155-181). Deventer, Nederland: Kluwer.

- Koenraadt, F. (2007). Historical roots and recent developments. In F. Koenraadt, A.W.N. Mooij, & J.M.L. van Mulbregt, (Eds.), *The Mental Condition in Criminal Law: Forensic Psychiatric and Psychological Assessment in a Residential Setting* (p. 37-56). Amsterdam, Nederland: Dutch University Press.
- Koenraadt, F., & Muller, E. (2013). Het psychologisch onderzoek en de daarop gebaseerde rapportage pro Justitia. In: H.J.C. van Marle, P.A.M. Mevis, & M.J.F. van der Wolf (red.), *Gedragskundige rapportage in het strafrecht* (p. 269-346). Deventer, Nederland: Kluwer.
- Long, C.G., Anagnostakis, K., Fox, E., Silaule, P., Somers, J., West, R., & Webster, A. (2011). Social climate along the pathway of care in women's secure mental health service: Variation with level of security, patient motivation, therapeutic alliance and level of disturbance. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 21, 202-214. <https://doi.org/10.1002/cbm.791>
- Maaswinkel, D.F.N. (2004). Het inrichtingswerk. In F. Koenraadt, A.W.N. Mooij, & J.M.L. van Mulbregt, (Eds.), *De persoon van de verdachte: De rapportage pro justitia vanuit het Pieter Baan Centrum* (p. 49-62). Deventer, Nederland: Kluwer.
- Maaswinkel, D.F.N. (2007). The Work of Residential Staff. In F. Koenraadt, A.W.N. Mooij, & J.M.L. van Mulbregt, (Eds.), *The Mental Condition in Criminal Law: Forensic Psychiatric and Psychological Assessment in a Residential Setting* (p. 89-99). Amsterdam, Nederland: Dutch University Press.
- Molleman, T., & Leeuw, F. (2012). The influence of prison staff on inmate conditions: a multilevel approach to staff and inmate surveys. *European Journal of Criminal Policy Research*, 18, 217-233. <https://doi.org/10.1007/s10610-011-9158-7>
- Molleman, T., & van der Broek, T.C. (2014). Understanding the links between perceived prison conditions and prison staff. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 42, 33-53. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2014.01.001>
- Nagtegaal, M.H. (2018). *Vijftien jaar weigerende verdachten in het Pro Justitia onderzoek. Prevalentie, informatiebehoefte officieren van justitie en rechters, en afdoeningen door de rechter*. Den Haag, WODC, Cahier 2018-15.
- Ronhaar, P.K.J. (2004). Het psychiatrisch onderzoek. In F. Koenraadt, A.W.N. Mooij, & J.M.L. van Mulbregt, (Eds.), *De persoon van de verdachte: De rapportage pro justitia vanuit het Pieter Baan Centrum* (p. 99-116). Deventer, Nederland: Kluwer.
- Ronhaar, P.K.J. (2007). The Psychiatric Assessment. In F. Koenraadt, A.W.N. Mooij, & J.M.L. van Mulbregt, (Eds.), *The Mental Condition in Criminal Law: Forensic Psychiatric and Psychological Assessment in a Residential Setting* (p. 127-140). Amsterdam, Nederland: Dutch University Press.
- Spaans, M., Barendregt, M., Muller, E., van der Meer, M. & Rinne, T. (2014). Gestandaardiseerde psychodiagnostiek in het Pieter Baan Centrum: een gereviseerd en transparant onderzoeksprotocol. *De Psycholoog*, 49(7-8), p. 32-41.

- Sykes, G. (1958). *The society of captives*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Van der Helm, G.H.P., Beunk, L., Stams, G.J., & van der Laan, P. (2014). The Relationship Between Detention Length, Living Group Climate, Coping, and Treatment Motivation Among Juvenile Delinquents in a Youth Correctional Facility. *The Prison Journal*, 94(2), 260-275. <https://doi.org/10.1177/0032885514524884>
- Van der Helm, G.H.P., Klapwijk, M., Stams, G.J., & van der Laan, P.H. (2009) 'What works' for juvenile prisoners: the role of group climate in a youth prison. *Journal of Children's Services*, 4(2), 36-48. <https://doi.org/10.1108/17466660200900011>
- Van der Helm, G.H.P., Stams, G. J., & van der Laan, P. (2011). Measuring Group Climate in Prison. *The Prison Journal*, 91, 158-176. <https://doi.org/10.1177/0032885511403595>
- Van Miert, V. S. L. (2012). *Working on an open group climate. Een onderzoek naar het verband tussen het werkklimaat en het leefklimaat in de residentiële jeugdzorg* (masterscriptie). Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Van Miert, V. S. L., & Dekker, A. L. (2012). *Het werkklimaat van medewerkers in de gesloten jeugdzorg: de ontwikkeling en toepassing van het Living Group Work Climate Instrument*. In: Van der Helm, P., & Hanrath, J. (2012). *Wat werkt binnen de gesloten residentiële jeugdzorg* (2e, herziene druk). Amsterdam: SWP.
- Walma, H. (2004). Het milieu-onderzoek. In F. Koenraadt, A.W.N. Mooij, & J.M.L. van Mulbregt, (Eds.), *De persoon van de verdachte: De rapportage pro justitia vanuit het Pieter Baan Centrum* (p. 33-46). Deventer, Nederland: Kluwer.
- Walma, H. (2007). The Social inquiry report. In F. Koenraadt, A.W.N. Mooij, & J.M.L. van Mulbregt (Eds.), *The Mental Condition in Criminal Law: Forensic Psychiatric and Psychological Assessment in a Residential Setting* (p. 77-87). Amsterdam, Nederland: Dutch University Press.

Bijlage 1 – Schalen LVPI

<i>Overzicht vragen per domein LVPI</i>	Vragen
<u>DOMEIN 1: AUTONOMIE</u>	
Zelfstandigheid	a024-a027
<u>DOMEIN 2: CONTACTEN BINNEN DE INRICHTING</u>	
Omgang met medewerkers	a006-a009
Omgang met medeobservandi	a001-a005
De afhandeling van klachten	a010-a014
Gezondheidszorg	a015-a019
Psychologische zorg	a020
Discriminatie (3 items, geen schaal)	a021-a023
<u>DOMEIN 3: CONTACTEN MET DE BUITENWERELD</u>	
Bezoek tijdens detentie	d018-d025
Contact tijdens detentie	d007-d017
<u>DOMEIN 4: DAGBESTEDING</u>	
Activiteiten	b001-b007
Dagbesteding	b008-b011
Re-integratie (terugkeer naar de samenleving)	b012-b015
<u>DOMEIN 5: VEILIGHEID EN ORDE</u>	
Veiligheid	a033-a037
<u>DOMEIN 6: (FYSIEK) WELBEVINDEN EN VOORZIENINGEN</u>	
Nachtrust	b016-b018
Eten	b019
De winkel	b020-b022
Het gebouw	b023
Zelf koken	b024
<u>ALGEMEEN OORDEEL</u>	
Algemeen oordeel over de inrichting	b025
<u>RESOCIALISATIE</u>	
Herstelgerichte detentie	b027-b029
Verwachtingen	c014-c015
<u>GEZONDHEID EN WELZIJN</u>	
Welzijn	c011-c013
Fysieke gezondheid	c001-c004
Psychisch welbevinden	c005-c010
Detentiezwaarte	c016-c018
<u>GEDRAG EN SLACHTOFFERSCHAP</u>	
Gedrag	c025-c031
Slachtofferschap	c019-c024

Bijlage 2 – Schalen MTO

Overzicht vragen per domein MTO

Schaal	Vragen
DJI: Zelfstandigheid	1e
Werkplezier	1a – 1b
Werkdruk	2a – 2e
DJI: Gevolgen werkdruk	3a- 3b
Samenwerking	4a – 4e
DJI: Bestuurlijke aandacht voor de werkvloer	5a – 5b
Zelfstandigheid	6a – 6d
Informatievoorziening	7a – 7g
Eerlijke behandeling	8a – 8f
DJI: Emotionele gevolgen werkstress	10a – 10d
DJI: Veiligheid	11a – 11d
DJI: Corrigerend leiderschap	12a – 12d
DJI: Stimulerend leiderschap	13a – 13e
Functioneringsgesprek	14b – 14f
Omgang justitiabelen op ambulante locaties	15a
DJI: Omgangmetobservandi	17a – 17f
Motiveren weigerende justitiabelen	16a – 16d
DJI: Structuur bieden aan observandi	18a – 18d
DJI: Werkrooster	19a

Over de auteurs

Dr. Anouk Bosma is orthopedagoog en criminoloog en als universitair docent Criminologie verbonden aan het Instituut voor Strafrecht en Criminologie van de Universiteit Leiden.

Dr. Esther van Ginneken, studeerde sociale wetenschappen en criminologie en is als universitair docent verbonden aan het Instituut voor Strafrecht en Criminologie van de Universiteit Leiden. Van 2013 tot 2016 was ze werkzaam aan Liverpool Hope University in Engeland.

Prof. dr. Frans Koenraadt, forensisch psycholoog en criminoloog, emeritus hoogleraar Forensische Psychiatrie & Psychologie, Universiteit Utrecht, en bijzonder hoogleraar Forensische Psychiatrie/Psychologie en Criminologie, University of Curaçao, senior onderzoeker bij het Nederlands Instituut voor Forensische Psychiatrie en Psychologie en wetenschappelijk adviseur bij de Forensisch Psychiatrische Kliniek, Assen.

Dr. Hanneke Palmén, psycholoog en criminoloog, als universitair docent verbonden aan het Instituut Strafrecht & Criminologie van de Universiteit Leiden. Was voorheen werkzaam bij het Nederlands Instituut voor Criminaliteit en Rechtshandhaving (NSCR) in Amsterdam

Arthur van Rhijn, MSc., psycholoog, junior onderzoeker bij de Afdeling W&O van het Nederlands Instituut voor Forensische Psychiatrie en Psychologie. Heeft gewerkt als sociotherapeut bij het Forensisch Psychiatrisch Centrum De Kijvelanden, Poortugaal. Is momenteel werkzaam als gedragsdeskundige bij Pameijer, Rotterdam.

Dit is een uitgave van

DJI
Nederlands Instituut voor
Forensische Psychiatrie en
Psychologie

Postbus
Postbus 13369
3507 LJ Utrecht

Bezoekadres
Herman Gorterstraat 5
3511 EW Utrecht

Tel. 088 07 10240

www.nifp.nl