



SVG Jaarplan Verlavingsreclassering 2020

Inleiding

Als één van de drie reclasseringsorganisaties bedient de SVG een specifieke doelgroep: justitiabelen bij wie het delictgedrag voortkomt uit een verslaving, psychiatrische aandoening, laagbegaafdheid of een combinatie van deze factoren. Van alle mensen die met het strafrecht in aanraking komen is een substantieel deel (naar schatting tussen de 40 en 60%) laagbegaafd en kampt een groot deel met psychiatrische problematiek en verslaving. Het inzetten van de juiste interventies om juist deze specifieke SVG doelgroep te bewegen tot een delictvrij bestaan vergt een specifieke deskundigheid. Deskundigheid die de SVG als geen ander in huis heeft. Niet voor niets is de SVG geworteld in twee werelden: die van straf én zorg.

In beide werelden speelt het begrip herstel een belangrijke rol. In de wereld van het strafrecht gaat het daarbij vooral op het herstel van de rechtsorde, die door de justitiabele is geschonden door het plegen van een delict. De SVG speelt een belangrijke rol bij de wijze waarop op deze schending wordt gereageerd, door te adviseren, toezicht te houden, werkstraffen en gedragsinterventies uit te voeren, en toe te leiden naar (forensische) zorg. Daarmee dragen we bij aan het voorkomen van recidive en daarmee aan een veiliger samenleving. De SVG sluit ook aan bij het herstelbegrip zoals gehanteerd binnen de ggz: herstel van de cliënt, aansluitend bij zijn mogelijkheden en behoeften, zodat de justitiabele

in staat wordt gesteld om na afloop van de straf zijn rol als burger weer in te nemen.

Om de justitiabele toe te leiden naar een delictvrij bestaan en te werken aan duurzame re-socialisatie en re-integratie in de samenleving, is samenwerking nodig met een groot aantal partners: zorginstellingen, gemeenten, woningcorporaties, gevangeniswezen, Zorg en Veiligheidshuizen, enzovoort. Binnen deze keten speelt de SVG een belangrijke rol. Enerzijds door de unieke informatiepositie: de SVG is de enige partner die bij alle schakels in het proces betrokken is, van vroegsignalering tot uitstroom in de samenleving of een beschermde woonvorm. Anderzijds door de unieke kennis van psychiatrie, verslaving en LVB, in combinatie met state of the art screeninginstrumenten, waardoor zowel aandacht is voor de veiligheid van de samenleving als de haalbaarheid of wenselijkheid van vervolgstappen, zoals plaatsing in een voorziening of het toeleiden naar behandeling.

In 2020 gaat de SVG dit unieke profiel verder aanscherpen en uitdragen. Dit doen we langs verschillende lijnen. In de eerste plaats langs de lijn van ons vakmanschap. In de tweede plaats door onszelf scherper te profileren. En in de derde plaats door in te zetten op innovaties die het unieke karakter van de SVG versterken en ondersteunen. Deze lijnen worden in dit jaarplan verder uitgewerkt.

Focus 2020

De afgelopen jaren is de executieketen sterk in beweging geweest. Door projecten als 'Ruim Baan' en 'Koers en Kansen' zijn tientallen experimenten opgetuigd om te experimenteren met nieuwe werkvormen. Doelstelling was meer werken vanuit de bedoeling en minder vanuit het systeem, en meer werken in keten in plaats van in kokers. Die experimenten hebben veel opgeleverd.

De verschillende partners in de executieketen en het sociaal domein werken beter samen en er wordt meer gekeken naar 'wat werkt' in plaats van 'wat moet'. Dat is ontegenzeggelijk een grote vooruitgang en de visie 2020 voor het reclasseringswerk is de stip op de horizon: "In 2020 is de scheidslijn tussen de 'voorkant' en de 'achterkant' van het reclasseringsproces verdwenen en wordt er gedacht en gewerkt in continue, geïntegreerde, duurzame trajecten. Vanaf het moment dat een cliënt in beeld komt, wordt nagedacht over het volledige traject dat nodig is om recidive te beperken en resocialisatie te bevorderen. In dit integrale en geïntegreerde traject profileert de reclassering zich als expert in risicobeheersing, veiligheidsdenken, gedragsverandering en het omgaan met moeilijke doelgroepen. Met aandacht voor de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt, kenmerkt de trajectbenadering zich door de geboden continuïteit."

Maar het grote aantal experimenten en de hoge snelheid waarmee deze elkaar opvolgen maken ook dat de aandacht voor een goede implementatie en borging soms wat teveel uit beeld is verdwenen. Daarom kiest de SVG er in 2020 voor een beperkt aantal belangrijke speerpunten goed uit te werken en te implementeren.

Voor 2020 wordt ingezet op:

- Kwaliteit en professionaliteit, uiteenvallend in:
 - Methodisch werken
 - MD traject
 - SVG specifiek curriculum
- (Fysieke) veiligheid medewerkers
- Profilering
- Kennis en innovatie

De te bereiken doelen worden hieronder zo SMART mogelijk gedefinieerd. Ook wordt beschreven wie de belangrijkste actiehouders zijn en wanneer welke resultaten verwacht mogen worden.

In dit SVG jaarplan worden lopende 3RO projecten, zoals Aanpak Huiselijk Geweld, Intensivering samenwerking DJI – 3RO en Vrijwilligers buiten beschouwing gelaten, omdat deze onderwerpen weliswaar belangrijk, maar niet specifiek SVG zijn.

Samen sturen

De in dit jaarplan opgenomen speerpunten zijn tot stand gekomen in nauwe samenspraak met de leidinggevenden van de SVG tijdens de in het najaar 2019 gehouden tweedaagse. Het realiseren van onze ambities vraagt een gezamenlijke inspanning van het landelijk bureau, de leidinggevenden en het bestuur van de SVG. Iedere partij heeft daarin zijn eigen rol.

De rol van het landelijk bureau is de ene keer faciliterend, de andere keer initiërend, in samenspraak met de leidinggevenden van de SVG. De rol van de leidinggevenden is ervoor te zorgen dat de afspraken die in dit jaarplan zijn gemaakt daadwerkelijk ten uitvoer worden gebracht binnen de eigen instelling.

Het bestuur stelt de financiële en beleidsmatige kaders vast waarbinnen zowel het bureau als de uitvoering zich kunnen bewegen. Maar de financiële en beleidsmatige kaders worden deels ook opgelegd door het departement. Het landelijk bureau heeft de taak er op toe te zien dat financiële, beleidsmatige en juridische kaders op de juiste manier worden doorvertaald naar de SVG instellingen en legt hierover namens de instellingen verantwoording af aan het departement. Welke rol het landelijk bureau heeft in de realisatie van de in dit jaarplan genoemde speerpunten is sterk afhankelijk van het onderwerp en de fase waarin het onderwerp zich bevindt. Zo ligt het onderwerp profilering

vrijwel grotendeels op het bord van het landelijk bureau terwijl het onderwerp methodisch werken grotendeels gerealiseerd moet worden binnen de instellingen.

Het landelijk bureau en de leidinggevenden van instellingen proberen zowel de planvorming als de uitvoering rond de speerpunten in dit jaarplan uit te voeren in een co-creatief proces, door werkgroepen samen te stellen waarin zowel leidinggevenden als beleidsadviseurs vertegenwoordigd zijn. De voortgang wordt gemonitord in de LSD dagen, waarbij er naar wordt gestreefd de 'zendtijd' zoveel mogelijk gelijkelijk te verdelen over leidinggevenden als landelijk bureau. Dit is een proces in ontwikkeling.



De Golden Rules van de SVG

De SVG bestaat uit 10 instellingen die van elkaar verschillen. Een aantal instellingen maakt deel uit van een grote geïntegreerde ggz aanbieder, anderen hebben een puur verslavingszorgprofiel, sommigen zijn groot, anderen zijn klein. Ondanks deze veelvormigheid bestaat de behoefte om meer op te treden als één 'club', met eigen clubregels ter versterking van het clubgevoel. Niet om elkaar de maat te nemen, maar om elkaar professioneel te ondersteunen en in gezamenlijkheid onze doelen te bereiken.

Tijdens de management tweedaagse van 2019 is een aantal 'Golden Rules' gedefinieerd, die we in 2020 als richtsnoer voor ons handelen willen gebruiken.

1. Binnen iedere instelling is verantwoord beslist de basis van ons werk.
2. Ononderbroken trajecten zijn instellingsoverstijgend
3. Iedere SVG instelling biedt haar medewerkers voldoende ruimte voor ontwikkeling en reflectie.
4. Als SVG implementeren we eerst wat we afgesproken hebben voordat we iets nieuws bedenken.

5. Innovaties moeten passen bij het specifieke profiel van onze organisatie.
6. Iedere SVG instelling waarborgt een (fysiek) veilige werkomgeving voor haar medewerkers.
7. Iedere SVG instelling draagt de verslavingsreclassering uit via de eigen website en intranet.

Deze Golden Rules komen terug in de voor 2020 gedefinieerde speerpunten.

Ambitiepad SVG 2020

'Golden rules'



Huidige situatie



Profilering

- Kwaliteit en professionaliteit
- Methodisch werken
 - MD traject
 - SVG specifiek curriculum
 - (Fysieke) veiligheid medewerkers

Kennis en innovatie



Ambitie



1. Kwaliteit en professionaliteit

Speerpunt 1a: Methodisch werken

Aan de basis van professionaliteit en methodisch handelen ligt methodisch werken; het onderbouwd en beredeneerd tot een afgewogen besluit komen, waarbij de wijze waarop het besluit tot stand is gekomen en de inhoudelijke onderbouwing daarvan terug te vinden moet zijn in het dossier.

Voor 2020 zetten we in op twee verschillende elementen van methodisch handelen die het werken en denken in reclasseringstrajecten ondersteunt:

- A. Besluitvormingsproces
- B. Gebruik van instrumenten

Besluitvormingsproces

Reclasseringswerkers maken veelvuldig afwegingen op basis waarvan zij vervolgacties definiëren. Het is niet eenvoudig dit soort processen te protocolleren of standaardiseren, daar de kracht van de SVG zit in het leveren van passend maatwerk voor onze specifieke doelgroep. Passend maatwerk vraagt soms om interventies buiten de geijkte paden van het reclasseringswerk. De vraag of een besluit tot het inzetten van een specifieke interventie juist is en in welke gevallen kan alleen beantwoord worden als het besluit onderbouwd is en deze onderbouwing ook is vastgelegd. Dit maakt het reclasseringsproces

navolgbaar voor de verschillende werkers die bij de verschillende fases van uitvoering betrokken zijn.

In 2020 voeren we de volgende acties uit:

- A. *Formuleren en uitwerken van een golden rule verantwoord beslissen.*

Als Golden Rule werken we uit wat het inhoudt dat elk besluit een goed besluit is als het herleidbaar en onderbouwd is. De inzet is dat dit medewerkers binnen SVG reclassering handvatten geeft om eigen besluiten te nemen binnen gestelde kaders.

- B. *Intercollegiaal overleg als reflectiemiddel.*

Het nemen van een verantwoord en afgewogen besluit vergt zowel het zoeken van informatie, verifiëren hiervan als toetsen van je eigen inzichten aan anderen. Hiertoe vindt intercollegiaal overleg plaats.

We gebruiken 2020 om te inventariseren op welke wijze intercollegiaal overleg plaatsvindt binnen de verschillende instellingen. Op basis van deze informatie besluiten we in gezamenlijkheid wat we als SVG standaard in willen zetten daar waar het gaat om intercollegiale toetsing en reflectie. Het doel hiervan is het versterken van de kwaliteit van de besluitvorming en

het ondersteunen van het werken in integrale, continue en duurzame trajecten.

Acties:

- Inventariseren op welke manieren, in welke vorm en met welke frequentie intercollegiaal overleg plaatsvindt binnen de instellingen.
- Terugkoppelen hiervan op LSD.
- Komen tot plan- en besluitvorming.
- Het definiëren van niet vrijblijvende afspraken vastgelegd in een Golden Rule.

Gewenst resultaat eind 2020:

- Gedeelde Golden Rule m.b.t. verantwoord beslissen die door zowel leidinggevenden als werkers wordt omarmd en uitgevoerd
- Gedeelde visie met betrekking tot intercollegiaal overleg leidend tot meer eenduidigheid in het toepassen hiervan over instellingen heen en een platform om van elkaar te kunnen leren

Actiehouders:

Een gezamenlijke werkgroep bestaande uit leidinggevendenden van de instellingen en medewerkers van het landelijke bureau.

Gebruiken van instrumenten

Voor het beredeneerd en onderbouwd komen tot beslissingen is het gebruik van wetenschappelijk gevalideerde instrumenten onontbeerlijk, in combinatie met de kennis en kunde van de reclasseringswerker. We gebruiken 2020 om het gebruik van een aantal instrumenten te verstevigen, te weten de RISC in advies en toezicht (met alle geïntegreerde risicotaxatie instrumenten voor de delicten waarop ze van toepassing zijn) en de SCIL. Het gebruik hiervan wordt gemonitord op basis van gebruikersdata.

Acties:

- Het op basis van SIBA rapportages monitoren van het gebruik van de RISC en de SCIL.
- Het trekken van inhoudelijke steekproeven als onderdeel van het aangepaste controleprotocol. Daarbij wordt steekproefsgewijs onderzocht of er een RISC of SCIL is afgenomen en, in de gevallen waarin er geen RISC of SCIL is afgenomen waar dit wel was aangewezen, of daar valide argumenten voor bestaan.

- Het bespreken van de uitkomsten van de SIBA rapportages en de bevindingen van de steekproeven tijdens de LSD.
- Het bespreken van de uitkomsten binnen de teams en het zo nodig actie ondernemen op basis van de bevindingen. Daarbij is de inhoud leidend en niet de aantallen of percentages.
- Het in kaart brengen van de belemmeringen die medewerkers ervaren bij de inzet van RISC en SCIL.

Gewenst resultaat eind 2020:

- Een verbetering van de kwaliteit van het reclasseringswerk door een betere onderbouwing door het inzetten van instrumenten daar waar geëigend.
- Een toename van het aantal afgenomen SCIL's, waarbij gestreefd wordt naar een inzet van dit instrument die past bij onze doelgroep, uitgaande van de schatting dat tussen de 40 á 60% van onze doelgroep laagbegaafd is.

Actiehouders:

- Het landelijk bureau is verantwoordelijk voor het aanleveren van de SIBA rapportages en de resultaten van de steekproeven.
- Landelijk bureau en managers bespreken deze informatie tijdens de LSD bijeenkomsten.

- Het landelijk controleteam is verantwoordelijk voor het trekken van de steekproeven als onderdeel van het aangepaste controleprotocol.
- De leidinggevendenden zijn verantwoordelijk voor het bespreken van de resultaten binnen de teams en het sturen op de inzet van instrumenten in de gevallen waarin dit noodzakelijk is.

Speerpunt 1b: MD traject leidinggevendenden SVG

De reclassering is in 2018 gestart met het maken van een omslag van systeemgericht werken naar werken volgens de bedoeling. Deze verandering is al deels zichtbaar in de financiering. Voor het 'product' advies wordt niet langer P x Q afgerekend, maar ontvangt de reclassering een lump sum bedrag waarbinnen het adviesdeel van het reclasseringswerk moet worden uitgevoerd. Het is de bedoeling dat ook toezichten en werkstraffen in de toekomst lump sum gefinancierd zullen worden, waarbij substitutie tussen de verschillende modaliteiten zal worden toegestaan. Achterliggende gedachte is dat deze wijze van financiering het werken in trajecten faciliteert en er beter kan worden aangesloten bij wat een cliënt nodig heeft om toe te werken naar een delictvrij bestaan.

Voor leidinggevendenden betekent deze beweging een verandering in de manier van leidinggeven. Medewerkers krijgen meer autonomie om te kunnen doen wat nodig is, in plaats van doen wat werkinstructies of productieafspraken

voorschrijven. Dat betekent niet dat er minder sturing nodig is, maar wel andere sturing. Dat vraagt andere vaardigheden van degenen die sturen, maar ook van degenen die gestuurd worden. Het nieuwe reclasseren verandert ook de context waarbinnen het werk wordt uitgevoerd. Hoewel reclasseringswerkers in toenemende mate gewend zijn over de grenzen van de eigen organisatie heen te kijken is het van belang de competenties die nodig zijn om samen te werken in complexe netwerken verder te ontwikkelen, omdat de ketens waarin wordt gewerkt langer en ingewikkelder worden.

Om de leidinggevenden van de SVG hiervoor toe te rusten wordt door de leidinggevenden en het landelijk bureau samen in de 1e helft van 2020 een MD traject ontworpen dat aansluit op bovenbeschreven beweging. Het MD traject wordt in de 2e helft van 2020 uitgevoerd. Voordat wordt gestart met het traject wordt een ontwikkelassessment uitgevoerd om een foto te krijgen van de huidige situatie. De competenties waar het ontwikkelassessment op gaat inzetten worden door de leidinggevenden en het landelijk bureau gezamenlijk vastgesteld.

Het MD programma is volledig toegespitst op het 'nieuwe reclasseren' en interfereert daarom niet met lopende MD programma's binnen de instellingen. Voor het MD programma wordt de visie 2020 als kapstok gebruikt met daarbij drie haakjes:

1. Visie 2020 en jouw rol als leidinggevende.
2. Visie 2020 en de ontwikkeluitdagingen van het team.
3. Visie 2020 en het managen van de organisatorische context.

Acties:

- Het in kaart brengen van de competenties die een leidinggevende nodig heeft om zichzelf, het team en de organisatie toe te rusten voor de visie 2020.
- Het maken van een 'foto' door de leidinggevenden een ontwikkelassessment te laten afleggen.
- Het samenstellen en organiseren van een zesdaags MD programma in drie blokken van twee dagen (1^e helft 2020).
- Het uitvoeren van het MD programma (2^e helft 2020).

Gewenst resultaat eind 2020:

- Een leidinggevend kader dat beter is toegerust voor het realiseren van de visie 2020.
- Een scherper inzicht in de competenties die daarvoor nodig zijn.
- Inzicht in de ontwikkeluitdagingen voor 2021 en verder.

Actiehouders:

Het MD programma wordt ontwikkeld door een samenwerkingsverband tussen landelijk bureau en managers en teamleiders.

Speerpunt 1c: SVG specifiek curriculum

Binnen de 3RO neemt de SVG door haar specifieke doelgroep een eigen positie. Het profiel van onze cliënten is duidelijk anders dan dat van de door de andere RO's bediende doelgroepen. Onze specifieke doelgroep vraagt specifieke kennis en kunde. En dat vraagt weer om een SVG specifiek curriculum, met voldoende aandacht voor psychopathologie, verslaving en laagbegaafdheid. Niet omdat wij als SVG deze problematiek zelf moeten oplossen, maar wel omdat we in staat moeten zijn specifieke problematiek te herkennen om binnen of aansluitend op het reclasseringstraject passende interventies te adviseren of organiseren. Ook kan de SVG doelgroep om specifieke gesprekstechnieken, taalgebruik en attitude vragen.

Acties:

- Inventariseren welke kennis en vaardigheden er nodig zijn voor het bedienen van de SVG doelgroep.
- Inventariseren of deze specifieke kennis en vaardigheden in voldoende mate aanwezig is bij onze werkers. NB: het gaat hierbij niet om basis reclasseringskennis, maar om kennis van psychopathologie, verslaving en LVB.
- Inventariseren welk kennisaanbod waar beschikbaar is (zoals de verdiepingsmodule, aanbod ggz Ecademy).

Gewenst resultaat eind 2020:

- Eind 2020 bestaat een beeld van het gewenste kennisniveau van onze werkers waar het psychopathologie, verslaving en LVB betreft.
- Ook is in beeld gebracht waar deze kennis kan worden verkregen (Reclasseringsacademie, ggz Ecademy, EFP, elders) en welke studiebelasting daarbij hoort.
- Deze input zal worden gebruikt voor het jaarplan 2021.

Actiehouders:

Deze actie wordt uitgevoerd door zowel medewerkers van het landelijk bureau als leidinggevenden.

Speerpunt 1d: (Fysieke) veiligheid medewerkers

In 2019 is geconstateerd dat de mate waarin de (fysieke) veiligheid van reclasseringswerkers wordt geborgd per instelling verschilt. Ook de mate waarin medewerkers zich veilig voelen verschilt per instelling. Nu een van de andere RO's veel aandacht besteedt aan de zogenaamde 'buitencategorie' waarbij ook de veiligheid van de eigen medewerkers nadrukkelijk wordt betrokken, groeit bij een aantal SVG medewerkers de behoefte aan meer aandacht voor een veilige werkomgeving.

Daarom is afgesproken in 2020 een aantal gezamenlijke beleidsuitgangspunten te formuleren als het gaat om de fysieke veiligheid van medewerkers. Waar mogelijk wordt een aantal minimum standaarden afgesproken, bijvoorbeeld

over de beschikbaarheid van veilige gesprekruimtes.

Maar deze standaarden kunnen ook betrekking hebben op werkwijzen (bijvoorbeeld de gevallen waarin de cliënt wordt gezien op een politiebureau, of de gevallen waarin een cliënt wordt gezien door twee werkers). Het risicobewustzijn van medewerkers zelf kan ook onderdeel uitmaken van het SVG beleid op het gebied van fysieke veiligheid.

Acties:

In 2020 zullen de best practices van de verschillende instellingen worden opgehaald, zowel op het gebied van gebouwelijke voorzieningen als protocollen en werkwijzen als het vergroten van het veiligheidsbewustzijn van medewerkers.

Gewenst resultaat eind 2020:

Eind 2020 zijn de opgehaalde best practices vertaald in SVG brede beleidsuitgangspunten voor de fysieke veiligheid van medewerkers. Deze beleidsuitgangspunten worden vastgesteld door het bestuur en als 'golden rule' bewaakt voor de leidinggevenden.

Actiehouders:

Het ophalen van de best practices zal worden uitgevoerd door het landelijk bureau. De leidinggevenden van de SVG zullen kennis, richtlijnen, protocollen en opleidingsmateriaal beschikbaar stellen als input voor de SVG brede beleidsuitgangspunten.



2. Profilering

Hoewel de SVG een doelgroep bedient die zich duidelijk onderscheidt van de doelgroepen van de andere twee RO's ontbreekt het de SVG aan een eigen 'smoel'. Dit heeft voor een deel te maken met de positie van de SVG binnen 3RO. Als grootste aanbieder treedt RN meestal op als het gezicht van de reclassering en geniet daarom de meeste bekendheid. Daarnaast heeft RN een hele duidelijke naam die in één oogopslag duidelijk maakt wat voor organisatie het is. De SVG bestaat uit 10 instellingen die door fusies regelmatig van naam veranderen. De SVG is een afkorting binnen een afkorting, maakt niet direct duidelijk waar de organisatie voor staat en beklijft niet. Voor ketenpartners is niet altijd duidelijk wie wij zijn en welk specifiek aanbod wij hebben.

Binnen de 3RO wordt momenteel gewerkt aan een gezamenlijke strategie waarbinnen de verschillende RO's juist de ruimte krijgen het eigen profiel aan te scherpen. Als SVG gaan we ons in 2020 profileren op dat waar wij goed in zijn: het bieden van maatwerk aan cliënten die kampen met een verslaving en/of psychiatrische aandoening, al dan niet in combinatie met laagbegaafdheid. Omdat wij onze wortels hebben in de verslavingszorg en de geestelijke gezondheidszorg zijn wij als geen ander in staat straf en zorg met elkaar te verbinden. Voor het organiseren van passende interventies binnen of aansluitend op het

reclasseringstraject kunnen wij een beroep doen op een groot netwerk, bestaande uit zowel klinische als ambulante voorzieningen op het gebied van verslavingszorg, ggz, VG, SGLVB en beschermd wonen. Deze unieke propositie gaan wij in 2020 steviger uitdragen.

Acties:

- In 2020 kiezen wij een nieuwe naam, passend bij onze identiteit, die helder verwoordt waar wij voor staan.
- Tegelijk met deze nieuwe naam vernieuwen we ons logo en onze huisstijl en frissen we onze website op.
- Het landelijk bureau verhuist naar een eigen kantoor dichterbij onze belangrijkste samenwerkingspartners RN en LJ&R. Met dit eigen kantoor benadrukken we onze eigenstandige positie.
- In 2020 werken we verder aan ons eigen verhaal en dragen we dit actief uit. Dit doen we vanuit een krachtige positie: de SVG instellingen maken deel uit van grote zorgorganisaties die stevig verankerd zijn in verschillende domeinen, zowel het zorg- als het maatschappelijk domein.
- Dit eigen verhaal dragen we ook uit op de websites en intranetten van de instellingen waar we deel van

uitmaken, zodat de verslavingsreclassering ook binnen de eigen organisatie in brede zin meer smoel krijgt.

- In 2020 zal de SVG inzetten op meer media aandacht voor eigen innovaties zoals de Alcoholmeter.

Gewenst resultaat eind 2020:

- Een nieuwe naam.
- Een nieuw logo.
- Een opgefriste website.
- Het SVG verhaal op alle websites en intranetten van de instellingen.
- Een duidelijk profiel bij onze opdrachtgevers en ketenpartners.
- Meerdere media uitingen waarin de aandacht wordt gevestigd op onze bijzondere expertise.

Actiehouders:

De belangrijkste actiehouder voor het speerpunt profileren is het landelijk bureau.

3. Kennis en innovatie

Zowel het vak van reclasseringswerker als de context waarbinnen de reclassering haar werkzaamheden uitvoert, zijn de afgelopen jaren sterk in ontwikkeling. Binnen het vakgebied is er meer aandacht voor de specifieke kenmerken van de verschillende cliëntgroepen die vragen om een op de doelgroep toegesneden aanpak. De aandacht voor LVB is hier een treffend voorbeeld van. Daarnaast is er de afgelopen jaren binnen Ruim Baan en Koers en Kansen op grote schaal geëxperimenteerd met nieuwe werkwijzen.

Ook technologische innovaties vormden een aanjager voor vernieuwing, zoals de Alcoholmeter. Het aantal experimenten en innovaties was de afgelopen periode soms groter dan het absorptievermogen van de werkpraktijk. Vernieuwingen buitelden over elkaar heen, en soms werden alweer nieuwe experimenten ingezet voordat het voorgaande experiment ordentelijk was afgerond en geïmplementeerd. Daarom kiezen we er als SVG voor om in 2020 geen nieuwe experimenten aan te gaan, maar eerst een aantal lopende projecten goed af te ronden en in te bedden in de dagelijkse praktijk. Ook gaan we meer aandacht besteden aan het delen van wat we al hebben, zodat we meer kunnen profiteren van elkaars inspanningen (en niet keer op keer het wiel opnieuw uitvinden).

Acties:

- In 2020 zetten we actief in op een verbreding van het gebruik van de Alcoholmeter en dragen we bij aan de versteviging van de wettelijke basis. Ook houden we technologische ontwikkelingen op het gebied van alcohol-en drugsmonitoring (waaronder armbanden en pleisters) nauwlettend in de gaten.
- Als trekker van het 3RO LVB project nemen we het voortouw in het vergroten van de kennis en het bewustzijn van onze werkers zodat wij hierin een expertrol verwerven.
- In dat kader zetten wij actief in op de implementatie van de Stap voor Stap methodiek.
- En delen wij de VR LVB breed binnen de teams (op geleide van beschikbaarheid van de daartoe benodigde apparatuur).
- In 2020 delen we actief wat we binnen onze instellingen aan innovaties hebben, zowel technische als sociale innovaties als innovatieve werkwijzen.
- In 2020 verstevigen we onze positie als expert op het gebied van middelengebruik en delictgedrag door te investeren in door het consortium uitgevoerde onderzoeken op dit gebied.

Speerpunten 2020

1. De Alcoholmeter.
2. Stap voor Stap (i.h.k.v. het project LVB).
3. Het delen van de VR LVB (i.h.k.v. het project LVB).
4. Het SVG breed delen van innovaties, zowel nieuwe technologieën als innovaties werkwijzen.
5. Het doen uitvoeren van onderzoek door ons consortium.

Gewenst resultaat eind 2020

- De SVG wordt gezien als DE expert op het gebied van de monitoring van alcoholgebruik en het inzetten van de Alcoholmeter om gedragsverandering te bewerkstelligen.
- De SVG wordt gezien als DE expert op het gebied van delictgedrag en LVB.
- De Stap voor Stap methodiek is geïmplementeerd.
- De instellingen weten wie met welke innovaties bezig zijn en delen actief kennis en ervaringen.
- De eerste onderzoeksresultaten van het consortium zijn gepresenteerd en de onderwerpen voor nader onderzoek, passend bij de doelstellingen van de SVG, zijn bepaald.

Actiehouders:

Actiehouders zijn met name het landelijk bureau en de SVG leden van de projectgroep LVB, en de leidinggevenden die medewerkers moeten 'verleiden' ambassadeur te worden van SVG specifieke onderwerpen.

SVG Jaarplan Verslavingsreclassering 2020