

MODULE 4, MENSEN EN MIDDELEN.

In deze module is er aandacht geweest voor de Visie en Missie van de werkcontext.

De Visie van de PI Veenhuizen: Een veilige en humane detentie, waarbij re-integratie voorop staat. 'Wij willen een gevangenis zijn die uitblinkt in de uitvoering van trajecten met gedetineerden'. Kernpunten hierbij:

- Flexibel
- Samen veilig
- Toekomstgericht
- Professioneel
- Humaan
- Lerend

Het primaire proces is weergegeven in een stroomschema, het maken van een stroomschema was nieuw voor mij. Het is een eenvoudige manier om het primaire proces overzichtelijk weer te geven en kan nuttig zijn wanneer er een aanpassing in het proces moet komen, of om eventuele knelpunten uit het proces te filteren.

Het ontwikkelen van een Persona die representatief (wel fictief) is voor de doelgroep kende ik niet. Het is helpend om inzicht te krijgen in wat de doelgroep ervaart en nodig heeft. Het werkt verhelderend en is handig wanneer er iets geduid moet worden ten aanzien van de doelgroep. Ik zou het willen introduceren op de afdeling ISD.

Vervolgens is er een klantreis gemaakt. Dit laat zien hoe de persona de dag door is gekomen en hoe hij zich daarbij voelde op verschillende momenten.

Door deze klantreis over het primaire proces heen te leggen, worden touche-points duidelijk. Dit zijn momenten die wellicht voor verbetering vatbaar zijn, om het welzijn van de klant (persona) te verbeteren. Het is een mooie manier om verbeterpunten inzichtelijk te krijgen. Hoe toepasbaar het binnen de afdeling ISD is vraag ik me af. Geen van onze bewoners zit vrijwillig in de instelling en ze dienen zich te houden aan een vast dagprogramma. De meeste bewoners gaan er hierdoor zowel fysiek als mentaal op vooruit, omdat er regelmaat en structuur is. Daar waar ze door gebrek hieraan buiten de ISD, veelvuldig voor overlast zorgen en deze maatregel hebben opgelegd gekregen. We proberen ze langzaam gedurende de maatregel weer te laten omgaan met vrijheden. En ze werken aan het stoppen van hun verslaving. De hoofdreden van deze maatregel is dat deze 'veelplegers' ook wel 'draaideur criminelen' die regelmatig voor veel overlast zorgen twee jaar van de straat zijn.

Wellicht zijn er kleine zaken die kunnen worden aangepast, zonder het traject te kort te doen. Hier ben ik nog niet mee bezig geweest vanwege het feit dat we augustus jl. naar een andere locatie zijn verhuisd. Dit is een grote verandering en de doelgroep is nog steeds niet gewend aan de nieuwe situatie. Ook voor medewerkers is het een zware en hectische tijd geweest en langzaam keert nu de rust terug. En hebben de meeste medewerkers een weg gevonden in deze nieuwe situatie.

Helaas moeten er binnenkort leidingen worden vervangen en zullen afdelingen tijdelijk verhuizen naar een wisselafdeling, dit zal wederom voor onrust zorgen bij deze kwetsbare (voornamelijk LVB-mannen) doelgroep. Het is er dus simpelweg niet de tijd voor om nog meer veranderingen door te voeren.

HRM, was een onderdeel van deze module. Hier hoorde een interview met een HR-medewerker bij. Dit onderdeel heeft mij niet veel nieuws gebracht. De kennis over HR en hoe deze is georganiseerd was niet nieuw voor mij. Door de jarenlange (voorzitters) rol in de medezeggenschap heb ik veel kennis van de organisatie. Wel heb ik een leuk gesprek gevoerd met de HR-medewerker over de organisatie en het personeelsbeleid.

Het onderdeel financieel vond ik teleurstellend. De docent was kundig, maar wist niets van het financiële beleid van de overheid en DJI. En deze is toch wezenlijk anders dan in de zorg. Er moest ook een interview komen met de Business-controller en ook daar heb ik geen nieuwe zaken geleerd. De kennis van dit onderdeel had ik al en het was daardoor zelfs een beetje een ongemakkelijk gesprek.

Er is een lesdag geweest over arbeidsrecht, waar onder andere de verlofregelingen en de Arbowet aan bod kwamen. Evenals de contracten (vast/tijdelijk etc.). De wet Poortwachter en het ontslagrecht Ook dit was mij bekend.

Waar ik tegenaan liep is dat er ongelooflijk veel regelingen en protocollen bestaan binnen DJI. Evenals het SSC-service portaal, het P-direct portaal, het Rijksportaal en er zijn er nog meer, zorgt voor onduidelijkheid bij medewerkers. Om het op een goede manier allemaal uitgelegd te krijgen middels een verslag is geen makkelijke opgave. Er is simpelweg te veel informatie.

Ik heb in het verslag aangehaald dat we rijksambtenaar zijn en allen beëdigd. Sinds een paar jaar is de wet Normalisering Rijksambtenaren ingegaan, dit betekent onder meer dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer, waar dit voorheen een eenzijdige aanstelling door het Rijk betrof. Ook is er een CAO ontwikkeld en vallen we niet langer onder de ARAR (algemene rijksambtenaren regeling).

Aan deze module heb ik het minst gehad omdat ik over de meeste kennis al beschikte. Een verslag over alle onderdelen was daarentegen lastig door de vele informatie die er is. Verbanden leggen tussen de onderdelen is wat mij betreft logisch. Deze module was voor mij het minst interessant en het meeste werk. In het interview met mijn collega afdelingshoofd kwam het erop neer dat we veel meer in het traject van de ISD zouden willen organiseren. Bijvoorbeeld door meer en gerichtere therapie en arbeid. Dit kost natuurlijk veel geld en er is meer personeel of inhuur voor nodig. Daarmee gaat de deur dicht en moeten we het doen met de middelen die we hebben.

Alle informatie verwerken tot een bondig en duidelijk verslag is zeker voor verbetering vatbaar. Om duidelijk te maken hoe zaken georganiseerd zijn, anders dan in de zorg ben ik geneigd heel veel informatie te delen. Dit kreeg ik dan ook terug.