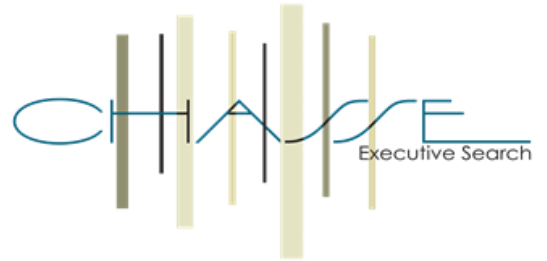


Reclassering Nederland



FUNCTIEPROFIEL

Reclassering Nederland

Voorzitter raad van toezicht

Chasse Executive Search
Versie: 20 juli 2024



Stichting Reclassering Nederland

Reclassering Nederland is een onafhankelijke stichting met vestigingen in vijf regio's. Regiodirecteuren sturen deze regio's aan. Zo'n 2.000 medewerkers gaan dagelijks aan de slag met daders en verdachten om slachtoffers te voorkomen. Het landelijk kantoor is in Utrecht.

Reclasseren is een wettelijke taak. De medewerkers van Reclassering Nederland zijn experts: ze hebben veel kennis van crimineel gedrag en maatregelen die werken. En ze weten hoe ze cliënten kunnen helpen. Het werk is mensenwerk. Reclassering Nederland gebruikt wetenschappelijke aanpakken en inzichten.

De vier belangrijkste taken die Reclassering Nederland uitvoert:

1. Advies: geven van advies aan rechters, officieren van justitie en gevangenisdirecteuren over een dader of verdachte. Het advies geeft antwoord op de vraag: wat is er nodig om te voorkomen dat iemand (weer) een strafbaar feit pleegt?
2. Toezicht: toezicht houden op een dader of verdachte en controleren of deze zich aan de regels en bijzondere voorwaarden houdt die zijn opgelegd. Zoals het dragen van een elektronische enkelband.
3. Werkstraf: zorgen dat mensen met een werkstraf deze ook kunnen uitvoeren.
4. Gedragstrainingen: geven van gedragstrainingen aan daders of verdachten.

Reclassering Nederland werkt met daders om slachtoffers te voorkomen. Voor verschillende groepen daders en verdachten heeft Reclassering Nederland verschillende aanpakken. Zoals voor jongvolwassenen, zedendaders en mensen die huiselijk geweld plegen.

Het reclasseringswerk in Nederland wordt uitgevoerd door 3 reclasseringsorganisaties (3RO). Naast Reclassering Nederland zijn dat Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering en de Stichting Verslavingsreclassering GGZ.

Met deze en met andere organisaties wordt ook veel samengewerkt, zoals met andere organisaties binnen het strafrecht, maar ook met gemeenten, woningcorporaties en andere maatschappelijke organisaties.



Missie, visie en pijlers

Reclassering Nederland is een onafhankelijke stichting. We willen bijdragen aan de veiligheid van Nederland. Dat doen we door advies te geven aan rechters, officieren van justitie en gevangenisdirecteuren over verdachten en veroordeelden. Die verdachten en veroordeelden noemen we cliënten. We houden toezicht op hen, we geven gedragstrainingen en begeleiden hen bij de uitvoering van een werkstraf. Samen met andere organisaties binnen het strafrecht, gemeenten en maatschappelijke instanties zetten we ons in om cliënten te helpen hun leven weer op te bouwen. Om slachtoffers te voorkomen.

Missie

Reclassering Nederland werkt met daders en verdachten om slachtoffers te voorkomen. Of het nu gaat om daders van zware of lichte misdaden. We willen mensen helpen hun leven weer op te bouwen. Dat doen we door bij cliënten een leven zonder criminaliteit aan te moedigen. En ze daarbij te helpen. We verminderen zoveel mogelijk de risico's voor de samenleving en slachtoffers.

Visie

Reclasseren is een unieke, wettelijke taak die bijdraagt aan een goedwerkende rechtsstaat. Door het gedrag van cliënten te begrijpen, kunnen we hen aanmoedigen en helpen om hun gedrag te veranderen. Zo kunnen we nieuwe strafbare feiten voorkomen. Dat kunnen we niet alleen. Samen met al onze partners uit de strafrechtketen, gemeenten en maatschappelijke organisaties werken we eraan om cliënten weer veilig en helemaal mee te laten doen in de samenleving. Zo voorkomen we slachtoffers en dragen we bij aan de veiligheid van Nederland. Reclassering Nederland werkt daarom dichtbij cliënten en midden in de samenleving.

De visie van Reclassering Nederland kent 5 pijlers

1. Samenleving betrekken

De samenleving ziet en merkt dat wij cliënten weer veilig in de samenleving terugbrengen. We kunnen dat niet zonder de omgeving van de cliënt en vrijwilligers. We betrekken hen bij de terugkeer in de samenleving van cliënten. We doen waarvoor we zijn opgericht als de samenleving zegt: goed dat er reclassering is.

2. Oog voor slachtoffers

We moedigen cliënten aan om mee te werken aan herstel tussen slachtoffer en cliënt. We zorgen ervoor dat slachtoffers weten wat we daarbij voor hen kunnen en mogen doen. Zodat zij kunnen zeggen: de reclassering ziet mij ook.



3. Evenwicht tussen begeleiden en begrenzen

Cliënten krijgen een straf voor de strafbare feiten die ze hebben gepleegd. Maar dat betekent niet dat iemand nooit meer mee mag doen. Cliënten zijn mensen die een fout hebben gemaakt, maar zij zijn daardoor niet gelijk foute mensen. Samen met cliënten zoeken we een evenwicht tussen helpen, het grenzen bepalen en eigen controle. Zodat zij zeggen: de reclassering ziet mij als mens.

4. Samenwerking is cruciaal

Onze partners zien ons als uitvoerder van bepaalde taken binnen het strafrecht. En zij vertrouwen ons dat wij dit goed doen. Zij zien ons ook als partner bij het nemen van maatregelen. Samen met hen ontwikkelen we de beste werkwijze. Als het nodig is, maken we daarover afspraken. Zodat zij zeggen: het is goed samenwerken met Reclassering Nederland.

5. Bevlogen medewerkers

Onze medewerkers en teams dragen bij aan de doelen van het reclasseringswerk. Medewerkers mogen zijn wie zij zijn, want we willen dat zij zich thuis voelen in hun team. Plezier en passie zijn belangrijk om het werk goed te doen. Medewerkers krijgen ruimte om te doen waar ze goed in zijn. En hun talenten en het werk verder te ontwikkelen. In onze organisatie zijn persoonlijke ontwikkeling en organisatieontwikkeling beide belangrijk. Zodat zij blijven zeggen: ik ben trots om bij Reclassering Nederland te werken.

Voor het jaarverslag en meer informatie over Reclassering Nederland:

<https://www.reclassering.nl/>

<https://www.reclassering.nl/actueel/nieuws/jaarverslag-2023/>

Governance van Reclassering Nederland

De Stichting Reclassering Nederlands kent een directie en een raad van toezicht.

De directie geeft leiding aan de organisatie en bestaat uit drie directeuren:

- De heer mr. dr. J. (Johan) R. Bac – algemeen directeur/bestuurder.
- Mevrouw mr. M. (Monique) A. van Walt van Praag – directeur Personeel & Bedrijfsvoering.
- Mevrouw dr. J. (Jessica) Westerik – directeur Uitvoering & Ontwikkeling.

De raad van toezicht houdt toezicht op de directie, geeft advies en bestaat uit vijf leden:

- Mevrouw mr. drs. J. (Liesbeth) W.E. Spies, voorzitter.
- De heer mr. drs. J.T.C. (Jan) Leliveld.
- Mevrouw M. (Mardjan) Seighali.
- De heer B.W.J. (Bob) Steensma LLM MPA.
- De heer prof. dr. P. (Pieter) E.W.M. Tops.



Vacature: Voorzitter raad van toezicht

Per 1 januari 2025 zal de voorzitter van de raad van toezicht, mevrouw Liesbeth Spies, conform het rooster van aftreden haar functie neerleggen. Om die reden is besloten deze positie vacant te stellen, zodat ruim de tijd genomen kan worden om haar opvolger te vinden. De raad streeft naar een diverse samenstelling in de meest brede zin van het woord en zal hierin de selectieprocedure rekening mee houden.

Profiel van (de leden van) de raad van toezicht

Algemene eisen aan de raad van toezicht als geheel:

- Maatschappelijk heterogene samenstelling.
- Herkenbaarheid en geloofwaardigheid in de ogen van de belangrijkste stakeholders.
- Ruime en aantoonbare ervaring als toezichthouder/commissaris.
- Leden zijn complementair qua kennis, ervaring en netwerken.
- Team is evenwichtig samengesteld in termen van teamrollen.

Algemene eisen aan individuele leden, geldend voor alle leden:

- De leden hebben (sterke) aantoonbare affiniteit met de visie, missie en ambities van Reclassering Nederland.
- Onafhankelijk (zonder zakelijk belang, vrij van last en ruggenspraak en als persoon).
- Inzicht in maatschappelijke en politieke verhoudingen.
- Aantoonbare toezichthoudende kwaliteiten in grote organisaties en beschikt over (helikopter) kwaliteiten voor een toezichthouder van een complexe organisatie.
- Beschikken over een breed netwerk en bereid zijn tot inzet van dit netwerk.
- Bereid en in staat alle vergaderingen bij te wonen en zich daar terdege op voor te bereiden. Een minimale beschikbaarheid van circa acht werkdagen per jaar.

Specifieke eisen aan de voorzitter:

- Voldoende mate van beschikbaarheid (circa tweemaal zo veel als een lid).
- Bewust van haar/zijn specifieke rol als regisseur van het toezichtsproces, als eerste verantwoordelijk voor de samenstelling van de raad van toezicht en voor het functioneren van zijn leden en als bewaker van de collegialiteit.
- Ervaring met en kennis van relevante soortgelijke zaken elders.
- Integreerende kwaliteiten.
- Kwaliteiten op het gebied van conflicthantering.
- Diplomatieke en onderhandelingskwaliteiten.
- In staat zich te verplaatsen in de belevingswereld van het bestuur in crisissituaties in relatie tot de positie van andere betrokkenen.



- Een sterk bestuurlijk netwerk.
- Zichtbaar in het bestuurlijke netwerk.
- Algemeen directeur is boegbeeld van de organisatie; de voorzitter van de raad van toezicht is onder meer zijn klankbord en biedt indien nodig toegang tot de (politieke en) ambtelijke top.
- De voorzitter is sparring partner voor de algemeen directeur. De verantwoordelijkheid van de voorzitter als toezichthouder wordt daarbij niet uit het oog verloren.

Specifieke eisen aan individuele leden (alle leden dienen te beschikken over tenminste één element; samen dienen de leden alle elementen af te dekken):

- Leden van de raad van toezicht beschikken over een grote mate van deskundigheid op één of meer van de volgende gebieden: strafrecht, gevangeniswezen, hulpverlening, verslavingszorg, financiën, overheidsbestuur, onderwijs, personeelsbeleid en organisatiekunde.
- Van de leden van de raad is er ten minste één afkomstig uit de staande of zittende magistratuur.
- Voorts afkomstig vanuit een van de -overige- opdrachtgevers van Reclassering Nederland (Openbaar Ministerie, de Dienst Justitiële Inrichtingen of gemeenten) met bestuurlijke kennis van, ervaring met het werkveld c.q. kennis van grote justitiële organisaties.
- Ruime kennis van/ervaring met/afkomstig uit openbaar bestuur, politiek, wetenschap en maatschappelijke krachtenveld.
- Aantoonbare ervaring met organisatieverandering. Belicht als toezichthouder bedrijfskundige vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken.

Onafhankelijkheid:

- Leden van de raad van toezicht kunnen slechts zijn natuurlijke personen en moeten - gezien hun werk, belangstelling en ervaring - een concrete bijdrage tot het verwezenlijken van het doel van de stichting kunnen leveren.
- Leden mogen niet werkzaam zijn bij de stichting of direct dan wel indirect een financieel belang hebben bij de stichting;
- Leden mogen geen belangen vertegenwoordigen die, naar het oordeel van de raad van toezicht, tegenstrijdig zijn met de belangen van de stichting.

Vergoeding

De vergoeding voor een voorzitter van de raad van toezicht van Reclassering Nederland bedraagt € 15.000 per jaar.



Procedure

Chasse Executive Search ondersteunt Reclassering Nederland bij de zoektocht naar het nieuwe lid van de Raad van Commissarissen. Namens Chasse begeleiden Monique de Vos en Sven de Jongh de procedure.

Gesprekken met kandidaten vinden plaats bij Chasse Executive Search (live of via video call) plaats gedurende de maanden augustus en september 2024.

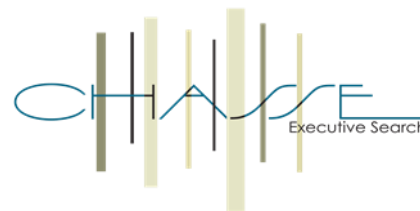
Op woensdag 18 september 2024 presenteert Chasse een voorselectie van kandidaten aan Reclassering Nederland.

Op donderdag 3 oktober 2024 vinden de gesprekken plaats bij Reclassering Nederland. De selectiecommissie bestaat uit mevrouw Mardjan Seighali en de heer Pieter Tops van de raad van toezicht en algemeen directeur de heer Johan Bac.

Op maandag 7 oktober 2024 vindt een tweede gesprekstone plaats met de voltallige raad van toezicht en met de twee andere directeuren.

De voorkeurskandidaat zal een klikgesprek hebben met een delegatie van de Ondernemingsraad.

Een screening door Reclassering Nederland maakt mogelijk deel uit van de procedure en een referentieonderzoek zal door Chasse Executive Search worden uitgevoerd.



Bijlage 1 Toezichtvisie raad van toezicht Reclassering Nederland

Toezichtvisie raad van toezicht Reclassering Nederland

Met deze toezichtvisie maakt de raad van toezicht (in het vervolg 'de raad') expliciet hoe hij invulling geeft aan zijn werkzaamheden. De formele kaders voor het werk van de raad worden bepaald door wet- en regelgeving, de statuten van de stichting (bevoegdheden) en het reglement van de raad (werkwijze). De onderhavige visie geeft hieraan nadere invulling. Hiermee biedt het een voorspelbaar kader voor de bestuurder én legt de raad publiek verantwoording af.

Waardevol toezicht op een unieke organisatie

De reclassering, en daarmee ook Reclassering Nederland, heeft een unieke positie in de strafrechtketen. Enerzijds als stichting met een wettelijke taak in een keten van overheidsorganisaties. Anderzijds vanuit de betrokkenheid met verdachten en veroordeelden vanaf het moment vlak na aanhouding tot (soms) levenslang toezicht. De raad voert zijn werkzaamheden uit vanuit het vertrouwen in de (wetenschappelijk onderbouwde) effectiviteit van de reclassering; werken met daders voorkomt slachtoffers. De leden van de raad zijn allen intrinsiek gemotiveerd om een bijdrage te leveren aan de toekomstbestendigheid van de maatschappelijke waarde van reclasseringswerk en van de organisatie.

De raad oefent zijn taak uit-aan de hand van vier hoofdrollen: toezichthouder, sparringpartner van de bestuurder, werkgever van de bestuurder en ambassadeur van de organisatie. In het navolgende is de uitvoering van de rollen nader uitgewerkt. Daarnaast zijn er nog een aantal randvoorwaarden die georganiseerd moeten zijn voor een gelegitimeerde en kwalitatief goede raad van toezicht.

Algemeen

De raad voert het toezicht uit op een wijze die verbindt en doet dit met voldoende afstand tot het dagelijks werk in de organisatie zodat de bestuurder de ruimte houdt voor het besturen van die organisatie. De raad vervult zijn rol in samenspraak met de bestuurder maar houdt daarbij zijn eigen verantwoordelijkheden goed in het oog. De raad is proactief, gericht op samenwerking, onafhankelijk in zijn denken, duidelijk en waar nodig doortastend en kritisch. De raad geeft gevraagd en ongevraagd steun, advies, tegenspraak en reflectie aan de bestuurder. De raad geeft zowel verticaal als horizontaal uiting aan zijn rol als toezichthouder.

De raad biedt meerwaarde aan de bestuurder door kennis en inzichten van buiten naar binnen te brengen. De raad bevordert daarmee een brede blik op zowel Reclassering Nederland als op de complexe context waarbinnen Reclassering Nederland haar werk doet.

De raad gelooft dat de kwaliteit van zijn werk gebaat is bij diversiteit in meest brede zin. Om de diversiteit goed te benutten, is het organiseren van tegenspraak van belang.



Hierin ligt tijdens de vergaderingen van de raad een bijzondere opdracht voor de voorzitter. Om een diverse samenstelling in de toekomst te borgen, beoogt de raad werving van nieuwe leden in beginsel extern te organiseren.

De raad streeft naar de hoogwaardige uitvoering van zijn werkzaamheden. Hiertoe evalueert de raad jaarlijks het eigen functioneren en staat hij vanuit het collectief jaarlijks stil bij scholingsbehoeften. De leden stellen zich aanspreekbaar op voor de andere leden, de bestuurder en de ondernemingsraad.

De leden leveren ieder een unieke bijdrage aan het werk van de raad. Uitgangspunt is daarom om onderwerpen in de voltallige raad te bespreken. Dit laat onverlet dat – omwille van het belang van verdieping op financieel-technische onderwerpen – deze onderwerpen worden voorbereid in de auditcommissie van de raad.

Toezichthouder

Onderwerp van het toezicht van de raad wordt voor een deel bepaald door de statutaire bevoegdheid om specifieke voorgenomen bestuursbesluiten goed te keuren. Dit betreft de verticale vorm van toezicht. De raad is in deze rol actief, streng, goed geïnformeerd en werkt als collectief. De visie beoogt richting te geven aan het meer 'vrije' deel van het toezicht. Inherent aan dit deel van het toezicht behoeft de inrichting enige mate van flexibiliteit. De raad kan daarom bepalen om themacommissies in te stellen om behandeling in de raad voor te bereiden. Interne en externe ontwikkelingen kunnen aanleiding geven om een specifiek onderwerp meer aandacht te geven.

Omwille van voorspelbaarheid en rolvastheid stelt de raad jaarlijks een toezichtagenda vast. Hiertoe benut de raad in ieder geval input vanuit het gesprek met het bestuur en de themacommissies. Bovendien verkent de raad jaarlijks de betekenis voor de reclassering van belangrijkste maatschappelijke ontwikkelingen. De toezichtagenda sluit aan bij de prioriteiten en doelstellingen van het bestuur.

Sparringpartner

Inherent aan de positie van de raad, ligt het initiatief voor het benutten van de rol van sparringpartner in belangrijke mate, maar niet exclusief, bij de bestuurder. Dit betreft de horizontale vorm van toezicht. De leden van de raad kunnen hierin als individu of als collectief meedenken of advies geven. Indien een beroep wordt gedaan op deze rol, stelt de raad zich responsief op. De raad hecht eraan weloverwogen te kunnen adviseren en kan met het oog daarop vragen om gerichte (schriftelijke) voorbereiding. De voorzitter van de raad is het eerste aanspreekpunt voor de bestuurder. De voorzitter maakt de afweging of in voorkomende gevallen rechtstreeks geadviseerd kan worden, of procesafspraken te maken over bredere betrokkenheid van de raad.



Het voorgaande laat onverlet dat de raad ongeraagd zal adviseren daar waar hij acht dat dit waarde heeft, ook ten behoeve daarvan kan de raad vragen om gerichte voorbereiding.

In zijn rol als sparringpartner is de raad rolvast.

Werkgever

De remuneratiecommissie van de raad voert het jaargesprek met de bestuurder aan de hand van een zorgvuldige voorbereiding, waarin ook de overige leden van de raad worden betrokken. Naast het formele gesprek heeft de raad regelmatig ook informeel aandacht voor het functioneren van de bestuurder, zijn ontwikkeling en welzijn. De raad beoogt met informele interacties een positieve en open werkomgeving te bevorderen.

Ambassadeur

De raad kan als ambassadeur de organisatie extern vertegenwoordigen en externe relaties bevorderen. Dit is een rol die zowel als collectief als individueel lid uitgevoerd kan worden. De leden doen dit in afstemming met het bestuur en met de overige leden van de raad.

Verantwoording

Jaarlijkse evaluatie

De raad voert jaarlijks een zelfevaluatie uit, waarin de leden hun eigen prestaties en die van de raad als geheel beoordelen. Deze evaluatie wordt besproken met het bestuur en de belangrijkste bevindingen worden samengevat in een rapport dat beschikbaar is voor bijvoorbeeld de accountant.

Interne verantwoording

Ten behoeve van verantwoording naar de organisatie onderhoud de raad periodiek contact met de Ondernemingsraad. In deze contacten wordt input en feedback opgehaald voor de gesprekken met de bestuurder. Het lid dat aangesteld is op voordracht van de Ondernemingsraad, onderhoudt de contacten met de Ondernemingsraad.

Stakeholdersbijeenkomsten/ Openbare jaarvergadering

De raad ziet geen actieve rol voor zichzelf om stakeholderbijeenkomsten of openbare jaarvergaderingen te organiseren of hieraan deel te nemen, maar zal indien de bestuurder dat wenst aan een stakeholdersbijeenkomst wel deelnemen. De raad wenst wel actief deel te nemen aan (mogelijke) bijeenkomsten met medewerkers, cliënten of hun vertegenwoordigers. De raad wil geïnformeerd worden over hierboven genoemde bijeenkomsten die door de bestuurder worden georganiseerd.



Samenstelling Raad van toezicht

De raad streeft naar een diverse samenstelling van de boardroom. Dit zorgt voor verschillende perspectieven en ideeën, wat leidt tot betere besluitvorming en innovatie. Door een balans te vinden tussen mannelijke en vrouwelijke leden, oudere en jonge leden en andere diverse culturele achtergronden kunnen we een dynamische en inclusieve werkomgeving creëren. Ook biedt het de kans om frisse andere ideeën en nieuwe energie binnen te brengen. Dit streven sluit aan bij onze visie op een dynamische, moderne en representatieve raad. Tevens sluit het aan bij de waarden van Reclassering Nederland. Hoewel wij ons realiseren dat een volledige afspiegeling van de samenleving niet haalbaar is, streven we naar een diverse en inclusieve samenstelling van de raad.

Ook overweegt de raad een positie - steeds voor een beperkte duur - voor een jonge professional die zich wil oriënteren op de rol van toezichthouder of daarin ervaring wil opdoen.

Kennisvergroting

Opleidingsbudget

Bij goed bestuur hoort zowel individuele als teamontwikkeling. Daarom heeft de raad een bescheiden jaarlijks budget nodig, zodat de raad de mogelijkheid heeft om een training of studiedag te organiseren. Dit draagt bij aan het vergroten van de kennis van de raad, ten behoeve van de vier hoofdtaken. Daarnaast biedt het inspiratie ter ondersteuning van de doelstellingen van Reclassering Nederland. Dit budget wordt ingezet wanneer daar behoefte aan is.

Werkbezoeken

Tijdens de jaarlijkse 24-uursessie heeft de raad contact met medewerkers uit de uitvoering. Hiernaast zal de raad of leden van de raad af en toe op bezoek gaan bij locaties in het land, om alle facetten van het werk in de praktijk te ervaren. Dit geeft waardevolle informatie en inzichten over het waardevolle werk van Reclassering Nederland en helpt de raad om de vier hoofdtaken te vervullen.



Bijlage 2 : Enkele cijfers en feiten uit 2023

Reclasseringstaken: In 2023 hebben 29.183 cliënten een werkstraf uitgevoerd. Er stonden 14.183 cliënten onder toezicht en er werden 25.600 reclasseringsadviezen uitgebracht. 991 cliënten zijn in 2023 begonnen met een gedragstraining.

Verdeling man/vrouw: In 2023 bestond het aantal cliënten van Reclassering Nederland voor 90% uit mannen en 10% uit vrouwen.

Leeftijd: In 2023 is meer dan de helft van de cliënten die onder toezicht staan onder de 35 jaar. De kleinste groep cliënten is boven de 65 jaar.

Dagbesteding: 60% van de cliënten heeft een dagbesteding zoals werk, school of vrijwilligerswerk.

Strafbaar feit: Van de cliënten van Reclassering Nederland die een werkstraf of een toezicht opgelegd kregen, pleegde het grootste deel een strafbaar feit waarbij sprake was van agressie tegen personen (29%) of een strafbaar feit in het verkeer (26%).

Werkstraf: 73% van de werkgestraften rondde zijn werkstraf af in 2023. 16% van de werkstraffen is tijdens de uitvoering van de werkstraf voortijdig stopgezet. 11% van de werkstraffen kon niet gestart worden, deze worden teruggestuurd naar justitie. In 2023 legden rechters gemiddeld 74 uur werkstraf op; officieren van justitie legden gemiddeld 45 uur werkstraf op. *Uit onderzoek van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum uit 2021 blijkt: daders met een werkstraf 47% plegen minder vaak opnieuw strafbare feiten dan daders die in de gevangenis hebben gezeten.*

Totaal aantal toezichten: In 2023 kwam het grootste deel van de cliënten onder reclasseringtoezicht te staan. Dat was na een voorwaardelijke veroordeling (3.013 cliënten) of na schorsing van de voorlopige hechtenis (1.939 cliënten). Schorsing van de voorlopige hechtenis betekent dat iemand die na zijn arrestatie is vastgezet, wordt vrijgelaten door de rechter. Dit is meestal onder voorwaarden.

417 cliënten kwamen onder toezicht van Reclassering Nederland door een Penitentiair Programma. Dat betekent dat iemand het laatste deel van de gevangenisstraf buiten de gevangenis is en onder toezicht staat van de reclassering. 425 cliënten kwamen onder toezicht doordat ze voorwaardelijke invrijheidstelling kregen. Dat betekent dat ze onder bepaalde voorwaarden eerder vrijkwamen.

Reden voor gepleegde strafbaar feit: Waarom pleegden cliënten het strafbare feit waardoor zij onder toezicht kwamen te staan? Of een werkstraf voor moesten uitvoeren



bij Reclassering Nederland? Hoe daders een strafbaar feit plegen, is meestal een ingewikkelde samenloop van gebeurtenissen en factoren.

De meest voorkomende situaties in 2023 voor het plegen van een strafbaar feit waardoor zij in contact zijn gekomen met Reclassering Nederland:

- De emotionele toestand van de dader (57%).
- Een financiële reden (34%).
- Een situatie van macht/onmacht (21%).

Omstandigheden strafbare feiten: Wat was van invloed op het gepleegde strafbare feit?

Was er schade door het strafbare feit?

- In 35% van de gevallen waren meerdere daders betrokken.
- 28% van de strafbare feiten werd onder invloed van drugs en/of alcohol gepleegd.
- In 41% van de gevallen was er sprake van schade aan bijvoorbeeld spullen door toedoen van de daders.

Zie voor meer informatie: www.reclassering.nl