

AFSCHEIDSREDE ANNEKE MENDER

26 APRIL 2018

[BIT.LY/ANNEKEMENGER2604](https://bit.ly/annekemenger2604)

IN BEREKENDE

BEZIELING

OVER PROFESSIONALITEIT

EN CONTINUITEIT IN HET

FORENSISCH-SOCIALE WERK



INLEIDING

In maart 2009 hielden Jo Hermanns, destijds als bijzonder lector aan ons lectoraat verbonden en ik samen onze [lectorale rede, getiteld *Walk the Line*](#). De rede ging over professionaliteit en continuïteit in het reclasseringswerk en wij agendeerden hier de leidende onderzoeksvragen bij het net gestarte lectoraat. De vragen zoals die er lagen anno 2008/2009.

Onder het thema '*continuïteit*' (hoofdstuk 2) stelde Jo Hermanns destijds dat criminaliteit een hoge mate van continuïteit kent, in de zin dat de recidivepercentages hoog zijn en de problemen van veel delinquente burgers weerbarstig. De aanpak van recidive van criminaliteit werd echter juist gekenmerkt door een grote discontinuïteit, omdat die sterk versnipperd was en zich beperkte tot losse interventies, volgtijdelijk uitgevoerd en vaak zonder programmatische samenhang (Hermanns & Menger, 2009). Dit leek hem geen goed idee. Hij bepleitte een persoonsgerichte aanpak bij delinquente burgers, gebaseerd op een expliciet veranderingsmodel, waarbij de verschillende interventies niet na elkaar maar tegelijkertijd, als een geheel, in een cirkel om iemand heen werden gedrapeerd. Deze aanpak is bekend worden als het *wraparound care* model. Het lectoraat nam zich voor onderzoek te doen dat de inhoudelijke samenhang bij de aanpak van delinquente burgers kon versterken.

Onder het thema '*professionaliteit*' bepleitte ik een beeld van professioneel reclasseringswerk dat zich niet zou beperken tot integere uitvoering van losse, geprotocolleerde en *evidence based* interventies. Want in dit beeld werden cliënten te gemakkelijk gereduceerd tot passieve en voorspelbare objecten van professionele bemoeienis. En reclasseringswerkers tot passieve uitvoerders van door beleid en wetenschap ontwikkelde protocollen. Professionals werden destijds ook stevast 'uitvoerders' genoemd. Ik betoogde dat de ontwikkeling van *evidence based* interventies een belangrijke stap vooruit was, maar dat zij geen eigen leven leiden en alleen daadwerkelijk effectief kunnen worden in handen van effectieve professionals. En professionals die zich passieve uitvoerders voelen en niet achter hun werk en methoden staan zijn volgens Wampold et al. (1997) verminderd effectief. Ik introduceerde daarom het belang van 'wie werkt' ([hoofdstuk 3 Hermanns & Menger, 2009](#)), als aanvulling op de destijds alles overheersende vraag 'wat werkt'? Het lectoraat nam zich voor bij te dragen aan grotere samenhang tussen 'wat werkt' en 'wie werkt' en het onderzoek niet te richten op de ontwikkeling van specifieke methoden, maar op *algemene* kenmerken van professionaliteit. Waarbij reclasseringscliënt niet als voorspelbare en passieve ontvangers werden voorgesteld, maar waar hun bewuste actieve bijdrage aan de samenwerking met de reclasseringswerker een rode draad zou vormen. En waarbij reclasseringswerkers zich geen uitvoerders voelen van door anderen ontwikkeld beleid en methoden, maar actieve deelnemers aan de innovatie van het vak. Om deze wederzijds actieve opvatting van het reclasseringswerk te stimuleren introduceerden we de term 'werkalliantie', die duidt op de kwaliteit van actieve doelgerichte samenwerking tussen cliënten en professionals. Deze term introduceerden we tevens als een alternatief voor het begrip 'relatie', omdat dit ons ook om andere redenen, beschreven in paragraaf 2, passender leek voor het reclasseringswerk.

De inhoudelijke samenhang tussen onze betogen over continuïteit en professionaliteit in 2009 was groot, vooral bij doordenking van de implicaties. In de afgelopen negen jaar is er veel gebeurd en veel veranderd. Tegelijkertijd lijken de vraagstukken anno 2018 behoorlijk op die van 2009. En de samenhang tussen de thema's continuïteit en professionaliteit is er alleen maar duidelijker op geworden. Hoe staan de zaken er momenteel voor rond de destijds geagendeerde onderzoeksthema's?

Ik bespreek twee actuele en onderling samenhangende vraagstukken. Dit doe ik aan de hand van het reclasseringswerk, maar zij hebben bredere geldigheid voor de professionals in het forensisch-sociale domein. Ik begin in het hart van het professionele handelen met cliënten aan wie de bemoeienis is opgelegd door justitie (§2). Daarna volgen enkele actuele ontwikkelingsvragen rond de professionaliteit van het reclasseringswerk (§3).

1. BIPOLAIR DENKEN IN HET HART VAN HET PROFESSIONELE HANDELEN

In 2009 signaleerden we een conceptuele spanning bij een deel der reclasseringswerkers tussen hun maatschappelijke opdracht en hun professionele overtuigingen.

Volgens hun maatschappelijke opdracht dienen zij hun cliënten vanaf de start te informeren over de aard van het gedwongen kader, over de voorwaarden die daarbij gelden en over de controlerende en begrenzendende verantwoordelijkheid van de reclassering hierbij.

Transparantie hierover hoort bij de juridische basis van hun beroepsuitoefening, ook op grond van de beginselen van rechtsgelijkheid en het recht op informatie van burgers die zijn verdacht van- of veroordeeld voor een delict (Boone, 2009; Raad voor Strafrechttoepassing en Jeugdbescherming, 2013). De professionele overtuiging van een deel van de reclasseringswerkers over effectieve interactie met cliënten lijkt echter geënt op een non-directief relatiebegrip, zoals geleerd tijdens sociale opleidingen en bekend uit het vrijwillige kader (Menger & Donker, 2016). Dit blijkt ondermeer uit vragen die reclasseringswerkers ons, tijdens interviews, focusgroepen en trainingen voorlegden. Zoals: *"kan ik iemand wel begrenzen als ik nog geen goede relatie heb opgebouwd?"* En in de omgekeerde vorm: *"kunnen we wel een relatie ontwikkelen als we toezicht moeten houden en daarbij controle moeten uitoefenen?"* Anders geformuleerd vragen deze reclasseringswerkers zich af of meteen bieden van duidelijkheid over doelen en condities van het toezicht de ontwikkeling van een goed contact zal dwarsbomen. En of er überhaupt wel een goed contact mogelijk is als je vanaf de start directief zorgen uit over veiligheid en duidelijke afspraken maakt over kaders en verplichtingen. De vragen van deze reclasseringswerkers weerspiegelen een vorm van bipolair denken, waarbij begrenzing per definitie ten koste lijkt te gaan van goed contact en waarbij goed contact niet kan ontstaan bij beperkingen en confrontaties. Hoe meer je schuift naar de ene pool des te meer je verliest aan de andere kant, zo is het beeld. Dit bipolaire denken onder reclasseringswerkers (en jeugdbeschermers) is ook internationaal gesignaleerd, ondermeer door Annison, Eadie en Knight (2008) en Skeem en Manchak (2008).

Deze denkwijze kan leiden tot aarzelend of verhullend gedrag van reclasseringswerkers, zodat cliënten pas bij problemen te maken krijgen met begrenzendende acties en bevoegdheden van de werker. Of juist tot afstandelijk en rigide gedrag, mogelijk ter compensatie van de aarzeling, of omdat zij een relatie – volgens het hen bekende begrip – niet mogelijk achten in hun werk. Cliënten ervaren dan weinig steun en empathie waardoor

zij zich alleen nog strategisch of vermijdend gedragen tegenover de reclasseringswerker. Beide interactiestrategieën ondermijnen de effectiviteit van het reclasseringswerk, zoals in onderzoek gevonden door ondermeer Andrews en Bonta, 2010; Lipsey en Cullen, 2007; Skeem en Manchak, 2008; Wormith et al., 2007. En beide strategieën schuren met het recht van reclasseringscliënten op heldere en neutrale informatie over het kader en de condities van het toezicht.

1.1. WERKALLIANTIE IN GEDWONGEN KADER ALS MOGELIJK ANTWOORD

Het lectoraat wilde bijdragen aan de ontwikkeling van een empirisch onderbouwd concept over de kwaliteit van de samenwerking tussen reclasseringscliënten en – werkers. Hiertoe is een onderzoeksprogramma gestart naar kenmerken en belang van de ‘werkalliantie in gedwongen kader’. Dit begrip is geïntroduceerd als alternatief voor het begrip ‘relatie’, dat in de praktijk sterke non-directieve connotaties blijkt te hebben en waarbij een goede relatie een doel op zich lijkt te zijn. Bij het alternatieve begrip werkalliantie is de samenwerking geen doel op zich, maar staan de te realiseren doelen centraal. Daarnaast geldt als uitgangspunt dat zowel de cliënt als de professional actief en doelbewust bijdragen aan de interactie. Het eerste basisonderzoek in dit onderzoeksprogramma is afgerond, en momenteel lopen drie vervolgstudies (www.werkalliantie.hu.nl). De bevindingen van het basisonderzoek zijn beschreven in een proefschrift (Menger, 2018), waarvan de verdediging plaatsvindt op 4 september om kwart voor 10 bij de VU in Amsterdam. De tekst van dit proefschrift komt zes weken voor die datum digitaal beschikbaar. [Link naar proefschrift Menger \(2018\), Werkalliantie in Gedwongen Kader.](#) (link actief vanaf eind juli).

Voor dit onderzoek zijn 276 koppels van cliënten en reclasseringswerkers op twee momenten ondervraagd naar hun beleving van de samenwerking. Hieronder volgt een selectie van bevindingen, in zeer grote lijnen.

Kenmerken van de werkalliantie in gedwongen kader

Als positieve kenmerken van de werkalliantie in gedwongen kader zijn gevonden:

- *Vertrouwen.* De mate waarin de cliënt zich vrijelijk kan uiten in het contact, vertrouwen heeft in de inzet van de reclasseringswerker en ervaart dat de werker hem/haar vertrouwt. En de inschatting door de reclasseringswerkers van de mate waarin dit zo is.
- *Richting en Kader.* De mate waarin er bij cliënten duidelijkheid is over de doelen en taken van het toezicht (richting), over het kader waarbinnen dat plaatsvindt en over de voorwaarden die daarbij gelden. De inschatting door de reclasseringswerker van de mate waarin dit zo is. En de mate waarin cliënt en reclasseringswerker denken dat zij het hierover eens zijn.
- *Binding.* De mate waarin de cliënt binding ervaart aan het traject met de reclasseringswerker en waarin hij/zij zich als persoon gerespecteerd en ondersteund voelt. Vanuit de reclasseringswerker gaat het om de mate waarin hij/zij zelf vindt dat hij/zij goed luistert en ondersteunend en enthousiasmerend is in het contact.

Als negatieve kenmerken zijn gevonden:

- *Stroefheid*. Een negatieve beleving door cliënten van de onderlinge interactie, leidend tot gevoelens van relationeel verzet tegen de opgelegde beperkingen. En de inschatting door de reclasseringwerker van de mate waarin de cliënt dit ervaart.
- *Contra-reactance* van de reclasseringwerker: signalen die kunnen duiden op energie- of regieverlies, als emotionele respons op de interactie met de betrokken cliënt.

Betekenis van deze kenmerken voor verloop en afronding van reclasseringstoezicht

Wat is de betekenis van deze kenmerken voor het verloop en de afronding van het reclasseringstoezicht?

Vanuit cliëntperspectief

- Bij cliënten die na verloop van tijd meer Richting en Kader ervaren groeit de interne motivatie voor het reclasseringscontact.
- Bij cliënten die na verloop van tijd meer Binding ervaren groeit de interne motivatie enigszins, maar vooral neemt die af als zij na verloop van tijd minder Binding ervaren.
- Bij cliënten die relatief veel Vertrouwen ervaren komen minder haperingen in het reclasseringstoezicht (te laat, no show, formele handelingen) voor en minder voortijdig negatieve uitval.
- Bij cliënten die relatief veel Stroefheid ervaren komen meer haperingen in het reclasseringstoezicht voor en meer voortijdig negatieve uitval.

Vanuit perspectief reclasseringswerkers

- Bij cliënten van reclasseringswerkers die meer Vertrouwen, Binding en Richting en Kader ervaren komen minder haperingen in het toezicht voor, minder uitval en minder nieuwe vroeghulpmeldingen (als mogelijke indicatie voor recidive).
- Bij cliënten van reclasseringswerkers die meer Stroefheid en Contra-reactance ervaren komen meer haperingen in het toezicht voor, meer uitval en meer nieuwe vroeghulpmeldingen.
- Vanuit reclasseringswerkers is het volgende patroon zichtbaar:
 - Haperingen in het reclasseringstoezicht hangen samen met een lage waardering door de reclasseringwerker van Binding en Vertrouwen en een sterke afname van Binding na verloop van tijd.
 - Voortijdig negatieve uitval hangt daarnaast samen met een lage waardering door de reclasseringwerker van Richting en Kader. Echte uitval vindt dus vooral plaats als de doelgerichtheid of *compliance* onder een kritische grens duikt. Bij alleen minder Binding en Vertrouwen blijft het relatief vaak bij haperingen in het toezicht.

Beide perspectieven samengevoegd

- Cliënten meten hun algemene waardering van de werkalliantie vooral af aan de bejegeningsskenmerken van de werkalliantie: Binding en Vertrouwen.
- Reclasseringswerkers meten hun algemene waardering van de werkalliantie daarnaast ook af aan het kenmerk Richting en Kader en het negatieve kenmerk Stroefheid.
- De waardering van beide na verloop van tijd (6-9 maanden) hangt gemiddeld sterker samen met haperingen, uitval en vroeghulpmeldingen dan de beleving bij de start.
- Vanuit afzonderlijk perspectief (cliënt en werker) lijkt de beleving van de reclasseringswerkers er meer toe te doen dan die van cliënten. Maar bij samenvoeging van beide perspectieven blijkt de cliëntbeleving even sterk samen te hangen met haperingen en uitval als de werkerbeleving.
- Bij samenvoeging van beide perspectieven blijkt dat veel Richting en Kader samen kan gaan met veel Binding en Vertrouwen. Waar veel Richting en Kader samengaat met veel Binding en Vertrouwen komen ook relatief minder haperingen voor. Waar veel Richting en Kader samengaat met veel Stroefheid en energie- en regieverlies van de werker komen juist meer haperingen en ook meer uitval voor.

Implicaties voor het reclasseringswerk en FSW

Implicaties hiervan voor het reclasseringswerk en in bredere zin het forensisch-sociale werk:

- Niet alleen effectief gebleken interventies en methodieken zijn (en blijven!) belangrijk; ook de *beleving* van de onderlinge samenwerking, door zowel cliënten als reclasseringswerkers, doet ertoe. Het belang van een aspect van 'wie werkt' is hier empirisch onderbouwd. Systematische aandacht voor de beleving van beide kanten is dus aangewezen. Door periodieke monitoring van de cliëntbeleving en door systematisch professioneel beraad van reclasseringswerkers. En door een goede kwaliteit van professionele reflectie, die belangrijk is om signalen energie- en regieverlies te herkennen en voor te zijn, omdat deze gevoelens van reclasseringswerkers aanzienlijk samen blijken te hangen met negatieve resultaten.
- Het bipolaire denken voorbij: het beeld dat duidelijkheid over doelen en condities van het gedwongen kader niet kan samengaan met een goede kwaliteit van de samenwerking wordt niet ondersteund door de bevindingen. Veel Richting en Kader kan samengaan met veel Binding en Vertrouwen. Waar communicatie over doelen en condities hiervan te los komt te staan ontstaat Stroefheid: relationeel verzet van cliënten en regie- of energieverlies door reclasseringswerkers. En komen meer haperingen en negatieve uitval voor.
- De beleving van cliënten en werkers bij de start is wel belangrijk, maar de beleving negen maanden later hangt sterker samen met de resultaten. De kwaliteit van de samenwerking en de beleving van gezamenlijkheid kunnen na verloop van tijd toenemen. Reclasseringswerkers kunnen bij de start duidelijkheid bieden, ook als dat leidt tot een tijdelijk gebrek aan overeenstemming. Want als

zij dit op de goede wijze doen kan deze overeenstemming zich na verloop van tijd ontwikkelen.

1.2. BETEKENIS VOOR CONTINUÏTEIT: SAMENHANG TUSSEN HET JUSTITIËLE EN SOCIALE DOMEIN

De transformaties in het sociale domein vergroten de noodzaak van, of beter gezegd de kans op een sterkere samenhang tussen het justitiële- en het sociale domein. Een samenhangende aanpak was inhoudelijk natuurlijk altijd al van groot belang. Justitie grijpt in, de reclassering diagnosticeert, houdt toezicht, werkt aan gedragsverandering, stabiliseert de meest weerbarstige cliënten die nergens anders terecht kunnen en werkt aan condities voor sociale re-integratie. Zie voor meer informatie www.reclasseringnederland.nl of www.svg.nl of www.legerdesheils.nl.

Voor een stabiele re-integratie is daarnaast soepele toegang nodig tot bronnen van sociaal kapitaal, zoals werk, inkomen en herstel van sociale relaties. Een soepele samenwerking van de reclassering met deze voorzieningen en met sociale wijkteams en vrijwilligers zal hun inspanningen veel effectiever maken. De samenleving dient ex-delinquenten weer naar binnen te trekken en dat moet juist *buiten* het forensische domein gebeuren.

Het belang en de onderbouwing hiervan wordt duidelijk uiteengezet in een [weblecture van Fergus McNeill, hoogleraar criminal justice in Glasgow](#).

Van goede samenwerking tussen reclassering en sociaal domein zijn mooie voorbeelden te zien, zoals het wijkgerichte reclasseringswerk in Den Haag. De transformaties in het sociale domein scheppen een context die dat beter mogelijk maakt.

Vaak wordt het resultaat van transformaties, zoals versterken van samenhang en multidisciplinair werken, verwacht van wijzigingen in structuur en beleid en door verandering van bedrijfsvoering en werkprocessen. Dergelijke veranderingsstrategieën blijven echter zonder effect als zij niet gepaard gaan met inhoudelijke veranderingen. Hiervoor is nodig de ontwikkeling van samenhang brengende concepten, versterken van het besef van gezamenlijke professionaliteit en gezamenlijke scholing. Passende structuren zonder professionals die de vernieuwing dragen blijven net zo weinig effectief als *evidence based* interventies in handen van een professional die daar niet in gelooft.

Dat geldt ook hier. Want ondanks dat er betere condities zijn in beleid, de inhoudelijke samenhang tussen het sociale- en justitiële domein bij vraagstukken van sociale veiligheid staat nog in de kinderschoenen. Dit geldt zowel voor het werken met delinquenten als voor werken met kinderen in gevaar of huiselijk geweld. Het onlangs uitgekomen [rapport Actieprogramma Zorg voor Jeugd \(1 april 2018\)](#) spreekt met enig optimisme over de gegroeide samenhang tussen sociale wijkteams en specialistische hulp en het vermogen van sociale wijkteams om te signaleren wanneer specialisten moeten worden ingeschakeld. Maar dit met uitzondering van tijdig signaleren van onveiligheid in gezinnen. Het sociale domein, in de zin van vrijwillige hulp, lijkt het lastig te hebben met het veiligheidsvraagstuk.

Ook het signaleren daarvan laat men liever aan reclasseringswerkers, jeugdbeschermers en andere forensisch geschoolde professionals over.

Zoals reclasseringswerkers en jeugdbeschermers soms vrezen dat begrenzing ten koste gaat van goed contact, zo denkt een deel der sociale professionals dat hun transformatieopdracht - werken vanuit eigen kracht en autonomie – niet is te combineren met begrenzende, directieve en confronterende acties. Die zijn echter ook bij vrijwillige hulp soms nodig. Bijvoorbeeld als er signalen zijn van onveiligheid in een gezin. Of bij mensen met aangeleerde hulpeloosheid of verstoorde zelfsturing die, al dan niet tijdelijk, niet in staat zijn op eigen kracht verder te komen. Of bij grensoverschrijdend gedrag van jongeren op straat. De bevindingen uit het werkalliantie-onderzoek laten zien dat een actieve, directieve en outreachende houding van professionals niet strijdig hoeft te zijn met goed contact.

Ik breng u in herinnering dat in dit onderzoek veel Richting en Kader gepaard gaat met een groei van interne motivatie bij cliënten. Dat is in lijn met de theorie van aangeleerde hulpeloosheid van Seligman (1975), die stelt dat directief handelingsgericht werken het gevoel van zelfsturing weer kan helpen opbouwen bij mensen die geen besef meer hebben van de eigen mogelijkheden om hun leven te beïnvloeden. Een al te radicale opvatting van eigen kracht en autonomie, als a priori-norm voor alle burgers, kan ertoe leiden dat juist deze burgers niet de hulp krijgen die ze nodig hebben. En een langdurige sterk meegaande houding bij grensoverschrijdend gedrag kan op den duur bij de sociale professionals leiden tot gevoelens van energie- en regieverlies. Die op hun beurt kunnen leiden tot afbreken van contact of ineffectief begrenzen in een verwijtende sfeer.

Een onderzoek van Manchak, Skeem en Rook (2014) kan hier prikkelend zijn. Zij maakten in de VS een vergelijking tussen interacties in het vrijwillige – en het gedwongen kader bij een steekproef van 125 cliënten. Ze gingen daarbij na hoe vaak er in beide domeinen sprake was van verbindende begrenzing (zakelijk verhelderen van kaders en verplichtingen en gelijktijdige investering in contact en verbinding), neutrale begrenzing (zakelijk verhelderen van kaders en verplichtingen) en vijandige begrenzing (aanvallende en verwijtende bejegening bij begrenzende acties). Verbindende - en neutrale begrenzing kwamen in het gedwongen kader meer voor dan in het vrijwillige kader. Dat is logisch, want dit hoort bij het hart van hun vak. Maar aanvallende acties kwamen in het vrijwillige kader juist meer voor dan in het gedwongen kader. En acties gericht op vergroten van autonomie kwamen juist in het gedwongen kader meer voor. Zij concluderen dat tijdige en neutraal begrenzende interacties acties zowel cliënten als professionals kunnen behoeden voor aanvallende interacties. En dat neutrale begrenzing geen beletsel vormt voor vergroten van autonomie.

Overdracht van bevindingen in de VS naar Nederland is altijd kwestieus, maar het onderzoek geeft wel stof tot nadenken. Misschien kan de werkalliantie, met de door ons gevonden kenmerken, één van de gezamenlijke concepten worden voor het sociale en justitiële domein. Als één van de algemene principes van effectiviteit bij burgers die als gevolg van verstoorde zelfsturing, door gedrag of op grond van een justitiële of bestuursrechtelijke maatregel om richting en begrenzing vragen. Het Kenniscentrum Sociale Innovatie onderzoekt momenteel de herkenbaarheid en toepasbaarheid van het concept werkalliantie binnen de jeugdbescherming, de schuldhulp, de woonbegeleiding, de arbeidstoeleiding en de Vlaamse Justitiehuisen. Zie www.werkalliantie.hu.nl.

Dit zou kunnen bijdragen aan het besef dat de combinatie van Richting & Kader, Binding en Vertrouwen staat voor een relationeel rechtvaardige bejegening die zowel in het sociale – als in het justitiële domein gemeengoed zou moeten zijn.

De sociale, juridische- en veiligheidskundige HBO opleidingen spelen een grote rol in de versterking van een samenhangende aanpak van sociale onveiligheid. Het is daarom hoopvol dat Hogeschool Utrecht *binnen* de verschillende landelijk overeengekomen afstudeerprofielen een forensisch-sociale accentroute aanbiedt. Daarmee krijgen studenten het perspectief van het vrijwillige- en het gedwongen kader geïntegreerd aangeleerd.

2. PROFESSIONALITEIT IN HET RECLASSERINGSWERK: ONTWIKKELINGSVRAGEN VOOR DE KOMENDE JAREN

In de afgelopen tien jaar nam de ontwikkeling van professioneel reclasseringswerk een grote vlucht. Waar reclasseringswerkers 10 jaar geleden vooral 'uitvoerders' waren, van door anderen ontwikkeld beleid en interventies, worden zij nu vooral aangesproken op hun professionele zelfstandigheid. Er is binnen de organisaties sprake van een toenemend vertrouwen in hun professionaliteit en innovatiekracht. De ontwikkeling in de tussenliggende jaren ging rakelings langs beide uitersten - de reclasseringswerker als louter uitvoerder en de reclasseringswerker als volledig vrije professional. Zie voor meer informatie over deze ontwikkelingen [presentatie van Anneke Menger bij het reclasseringscongres 2017](#) en [Menger \(2017\) in PROCES](#).

Wat is er nu nodig om de professionaliteit van de beroepsgroep verder te brengen en de aanpak van delinquent gedrag verder te verbeteren? Deze vraag is actueel voor de reclassering, maar feitelijk voor het gehele sociale domein. Wat er nodig is schatten we in aan de hand van de vraag waarom zelfstandige professionals en een nieuwe professionaliteit eigenlijk belangrijk zijn. Hierover is nog geen systematische kennis beschikbaar, er zijn alleen veel vragen te stellen, als basis voor een mogelijke agenda voor de komende jaren. Op de vraag 'waarom eigenlijk?' zie ik twee basisantwoorden als relevant: 1^e: nieuwe professionaliteit staat in dienst van continuïteit (3.1) en 2^e: multidisciplinaire professionaliteit wordt een nieuwe bron van maatschappelijke legitimering (3.2).

2.1. NIEUWE PROFESSIONALITEIT STAAT IN DIENST VAN CONTINUÏTEIT

Waarom is nieuwe professionaliteit belangrijk? De ontwikkeling van een nieuwe professionaliteit is meer dan een sturingsfilosofie binnen de organisaties zelf. Een nieuwe en meer zelfstandige professionaliteit is noodzakelijk in het licht van maatschappelijke ontwikkelingen in de context van de reclassering. Het gaat hier ondermeer om grote ontwikkelingen zoals digitalisering en andere manieren van arbeid organiseren. Maar voor nu houden we het dichterbij huis. De nieuwe professionaliteit staat vooral in dienst van continuïteit bij de afbouw van delinquente loopbanen. De snelle opkomst van persoonsgericht maatwerk vraagt om een andere verhouding van justitiële professionals ten opzichte van elkaar en tussen justitiële- en sociale professionals. Een voorbeeld is ZSM, waar alle betrokkenen aan de voorkant, meteen na aanhouding, gelijktijdig samenwerken. Het landelijke programma [Ruim Baan voor Betekenisvol Maatwerk](#) stimuleert deze gelijktijdige

samenwerking met Openbaar Ministerie, Politie en Gevangeniswezen. De aloude Justitieketen, die wegens de strakke volgtijdelijkheid zijn naam eer aan deed, begint trekken te krijgen van een cirkel om iemand heen. Hier krijgt Jo Hermanns, die hierover in 2009 een voorstel deed, de nieuwe praktijk aan zijn kant.

Wat is er nodig om dit verder te brengen?

- Maar Hermanns kreeg zijn gelijk vooralsnog slechts gedeeltelijk, want er is nog onvoldoende sprake van een gezamenlijk en inhoudelijk consistent veranderingsmodel over afbouwen van delinquent gedrag, dat deze werkwijze inhoud geeft. Een eerste vraag voor de toekomst is dan ook de ontwikkeling van zo'n model, of wellicht de ontwikkeling van een meer gezamenlijke visie op al bestaande modellen. In diverse interne beleidsnotities wordt gesproken van de levensloopbenadering als passend model. Wat is de betekenis daarvan voor de inrichting van de gezamenlijke werkwijze? En zijn er aanvullende modellen die de gezamenlijke professionaliteit kunnen verrijken? Deze vragen zullen in de nabije toekomst leidend moeten zijn. Want een cirkel mag beter zijn dan een keten, als er bij de professionals in de cirkel geen sprake is van een inhoudelijk verbindend concept over (gedrags)verandering is het de vraag of we hier veel verder mee komen. Dan brengen we de inhoudelijke verkokering hooguit dichterbij de burger.
- Een tweede ontwikkelingsvraag is de versterking van gevoeligheid voor de perspectieven en de expertise van de andere betrokkenen: cliënten en diens netwerken en andere professionals. Daarbij hoort ook het loskomen van oude functionele hiërarchieën die hen kunnen belemmeren om de eigen expertise met verve naar voren te brengen. De pilots met de ZSM werkplaatsen ([eindrapport en artikel Menger & Krechtig, PROCES](#)) lieten zien dat hier dankzij expliciete aandacht veel ten goede kan veranderen. De formele verhouding tussen Reclasseringswerkers en Officieren van Justitie verschoof hier van opdrachtnemer – opdrachtgever naar assertieve sparringpartners. Met behoud van formele positie en verantwoordelijkheid om de transparante rechtsgang te borgen, maar in een samenwerkingsmodus waarbij inhoudelijke argumenten van beide zijden leidend zijn bij besluiten. Vergelijkbare processen zijn nodig met de Politie, casemanagers van DJI en het sociale domein.
- Een derde ontwikkelingsvraag betreft de te verwachten accentverschuiving van specifieke, geprotocolleerde organisatiegebonden methodieken naar samenwerken op basis van algemene principes van effectiviteit. Denk bijvoorbeeld aan de algemene principes van de levensloopbenadering, de principes van *Risk-Needs-Responsivity* en het *Good Lives Model*, de algemene principes van Wie Werkt, de kenmerken van de Werkalliantie in Gedwongen Kader (allen beschreven in Menger, Krechtig en Bosker, 2016) en algemene kennis over intuïtief en gestructureerd beslissen (Bosker, 2015, [2018](#)). Deze algemene principes van effectiviteit kunnen ijkpunten vormen voor verantwoord methodisch handelen bij persoonsgericht en gezamenlijk maatwerk. Deze

ijkpunten zijn wetenschappelijk onderbouwd en zij bieden meer ruimte voor de benodigde professionele variëteit dan geprotocolleerde interventies.

2.2. MULTIDISCIPLINAIRE PROFESSIONALITEIT ALS BRON VAN MAATSCHAPPELIJKE LEGITIMERING

Waarom is nieuwe professionaliteit nog meer belangrijk? We kunnen verwachten dat verantwoording door afzonderlijke instituties, met ijkpunten als output en efficiënte afzonderlijke bedrijfsprocessen, steeds minder als belangrijkste bron van maatschappelijke legitimering gaat gelden. De kwaliteit van multidisciplinaire professionaliteit zal een belangrijke aanvullende bron van maatschappelijke legitimering worden. Dit is niet te vermijden als persoonsgericht maatwerk de staande praktijk wordt en multidisciplinair werken de norm. Dat brengt een belangrijke verantwoordelijkheid met zich mee voor de professionals zelf. Zij kunnen de maatschappelijke verantwoording niet langer alleen aan hun organisaties en leidinggevenden overlaten. Wat is er nodig, bij de professionals en hun organisaties, om zich hieraan aan te passen?

- Ten eerste is een duidelijker en voldoende gedeeld beeld van de aard van de professionaliteit nodig. Professionele ruimte is geen persoonlijke autonomie. 'Ik' als professional' sta niet tegenover de wetenschappelijke evidentie van mijn vak. We horen hier en daar soms uitspraken als: "ik hoef geen instrumenten meer te gebruiken want ik heb nu zelf de ruimte om te beslissen". Deze uitspraken zijn maatschappelijk niet geldig; professionele ruimte wordt verdiend op basis van professionele discipline, waaronder het gebruik van de kennisbasis en professionele verantwoording. Gezamenlijk omarmen van de toepasselijke professionele – en wetenschappelijke kennis is een belangrijke bron van maatschappelijke legitimiteit. Veronachtzamen van deze kennis met een beroep op professionele ruimte ondermijnt het maatschappelijk vertrouwen in- en het gezag van het reclasseringswerk.
- Ten tweede is een duidelijk en gezamenlijk professioneel draaipunt, ontleend aan expliciete kennis, een bron van macht. Het behoedt reclasseringswerkers (en alle sociale professionals) voor al te gemakkelijk meebewegen met verschillende trends in politiek en beleid. Toen veiligheid een alles overwoekerend beleidsuitgangspunt was, rond de eeuwwisseling, had de professionele reclasseringswerker als antwoord dat effectieve re-integratie staat of valt met evenwicht tussen veiligheid, zorg en autonomie. Waar 'eigen kracht en autonomie' alles overheerst en een normatieve status krijgen past dezelfde reactie. De termen eigen kracht en autonomie staan voor actuele beleidsuitgangspunten, die gedeeltelijk voortkomen uit professionele logica en daarnaast - en misschien zelfs vooral - uit bestuurlijke en politieke logica. In maatschappelijke zin staat de legitimiteit van al deze drie logica's buiten kijf. Professioneel gezien – op geleide van de kennis over afbouwen van delinquent gedrag - mag het statement 'eigen kracht en autonomie' echter nooit de a priori

norm worden. De enige professionele vraag die er toe doet is: "In welke mate kunnen we bij X een beroep doen op welk soort autonomie, wat is de zone van zijn naaste ontwikkeling?" (Vygotski, 1978). Reclasseringswerkers en sociale professionals in het algemeen moeten zich uiteraard bewust zijn van de beleidscontext van hun werk en zich daaraan waar mogelijk en nodig aanpassen. Maar als zij de beleidsomgeving gaan beschouwen als de kennisbasis van hun vak gaat er iets verkeerd. Als ze zich bij hun professionele afwegingen meer laten leiden door de actuele wetgeving of het meest recente beleid dan door de duurzame en genuanceerde kennisbasis van hun vak, dan hebben we een groot probleem met de ontwikkeling van de zelfstandige, kritische en legitieme professionaliteit die anno 2018 nodig is. Hier ligt een schone taak voor de HBO bachelor- en master opleidingen, scholing binnen organisaties, de beroepsverenigingen en lectoren. Leg de focus in HBO opleidingen bij de funderende en altijd genuanceerde kennis van het vak en breng de aandacht voor nieuwe wetgeving en beleid terug naar waar die hoort: naar de randen, als een contextgegeven waartoe de professional zich, op basis van diens kennis, moet verhouden.

- Ten derde is verbetering van de kwaliteit van de professionele reflectie noodzakelijk. Dit is niet alleen een belangrijk instrument om het gezamenlijke leren te bevorderen, maar ook om het professionele handelen te verantwoorden. Professioneel handelen is vaak impliciet, reacties komen in een *split-second*, schijnbaar intuïtief tot stand. Explicitering hiervan, zoals we bijvoorbeeld doen in onze master forensisch-sociale professional, leidt vaak tot verrassende inzichten. Soms over eigen beperkingen en soms over razendsnelle kennisgestuurde afwegingen. Bij professionele verantwoording gaat het vooral om het inzicht in deze afwegingen, die ten grondslag liggen aan wat in de volksmond 'intuïtie' heet.
- Ten vierde is het van belang dat we zoeken naar nieuwe indicatoren voor resultaat. Die moeten ten minste gedeeltelijk expliciet zijn ontleend aan de professionele logica. Denk aan doelbereik volgens cliënten, doelbereik volgens reclasseringswerkers, vooruitgang bij de criminogene en beschermende factoren, verbeteringen in de kwaliteit van de werkalliantie. Daarbij zouden ook 'kleine' doelen als bron van succes kunnen worden gelegitimeerd, zoals stabiel houden van weerbarstige verslaving en het contact vasthouden met een thuisloze met een stoornis. Dit zijn voor de samenleving wellicht niet erg spectaculaire resultaten, maar het zijn wel relevante doelen die reclasseringswerkers dagelijks realiseren. Bij de nieuwe professionaliteit horen ook indicatoren die verwijzen naar continuïteit, interdisciplinair werken, leren en professionele reflectie. Voor de ontwikkeling hiervan en voor de onderbouwing van de maatschappelijke waarde van de reclassering is, mede op initiatief van ons lectoraat, een nieuw lectoraat ingericht bij Saxion Hogeschool.
- Ten vijfde is het cruciaal dat de nauwe samenwerking tussen het werkveld, het hoger beroepsonderwijs en universiteiten die in de afgelopen jaren is gegroeid,

verder wordt uitgebouwd. Dankzij deze samenwerking is de praktijkgerichte kennis van en voor forensisch-sociale professionals snel toegenomen. En het onderwijs aan hogescholen is sterk verbeterd. Eerst een minor (2007), daarna een uitgebreide accentroute, vervolgens een geaccrediteerde en bekostigde master en tot slot een algemeen competentieprofiel, gedragen door een groot deel van het werkveld. ([artikel Bosker en van Vliet in Sozio, 2017](#), [artikel HURidisch 2017, pagina 16/17](#) en [competentieprofiel](#)).

Het bestaan van een erkende, geaccrediteerde en OC&W bekostigde opleidingskolom is een belangrijke graadmeter voor de maatschappelijke positie van een beroep. Hier zijn in 10 jaar tijd grote stappen gezet. Het betrokken werkveld kan hier meer collectief zelfbewustzijn, kracht en positie aan ontleen dan het nu doet. Het ontwikkelde onderwijs en het competentieprofiel beslaan de volle breedte van het forensisch-sociale domein. En ze zijn duidelijk ingebed in de bredere sociale-, pedagogische-, juridische- en veiligheidskundige opleidingen. De opleidingen vergroten in potentie de inhoudelijke samenhang tussen de verschillende sociaal-forensische werkvelden. Aan de samenhang tussen deze HBO opleidingen en de nascholing door het werkveld zelf wordt momenteel gewerkt. De verschillende organisaties, zoals de Dienst Justitiële Inrichtingen, Forensische Zorg en Reclassering, zoeken elkaar wat betreft interne bedrijfsopleidingen steeds meer op. Ook met de Politie Academie zijn er oriënterende gesprekken over samenwerking. Samenhang met nascholing in de jeugdbescherming moet nog meer van de grond komen. Dit is een belangrijke opdracht voor de toekomst: multidisciplinair opleiden en professionaliseren in het forensisch-sociale domein. Zodat de verschillende professionals al vanaf stap 1 leren samen werken aan de benodigde innovaties van hun zo belangrijke vakgebied.

3. IN BEREKENDE BEZIELING

Het gedicht waaraan ik de titel van dit college ontleen laat ons in taal ervaren dat wij een krachtige beperking moeilijk vinden, maar dat dit ook focus en concentratie kan uitlokken. En daarmee de kracht die nodig is om het vanzelfsprekende los te laten en nieuwe vormen te vinden als dat nodig is. Het laat ons ervaren dat bezieling niet vanzelf komt, maar het resultaat is van hard werken, aanvaarding, berekening en training. Het laat ons ervaren dat nieuwe armen kunnen ontstaan waar we met de oude geen kant meer op kunnen.

En dit alles in een ogenblik. Het nu al verstreken ogenblik.

De Acrobaat

Van trapeze naar
naar trapeze, in de stilte na
na de plots verstomde roffel, door
door de opgeschrikte lucht, sneller dan
dan de last van het lichaam dat weer
weer net niet wist te vallen.

Alleen. Of nog minder dan alleen,
minder, want hij is kreupel en hij mist
mist vleugels, mist ze erg,
zo erg dat hij beschaamd gedwongen is
zijn overtocht op naakte concentratie
onbevederd te volvoeren.

Zwoegend licht,
Geduldig lenig,
In berekende bezieling. Zie je
hoe hij loert om weg te vliegen, weet je
hoe hij samenzweert van top tot teen
tegen wat hij eigenlijk is; weet je, zie je
hoe sluw hij door zijn oude vorm heen kruipt en
om de wiegende wereld in zijn hand te vangen
zijn nieuwgeboren armen uit zich strekt –

het mooiste wat er is in dit ene,
dit ene, nu trouwens al verstreken ogenblik.

Wisława Szymborska¹

¹ Dit gedicht is tijdens het college voorgedragen door Toinette Loefen, MSW, docente drama bij Hogeschool Utrecht.

4. DANKWOORD

Slechts een ogenblik lijkt het als ik terugkijk op mijn loopbaan. Dat ik zo weinig tijd heb gevoeld in mijn werk stemt me dankbaar. Ik heb altijd betekenis ervaren in mijn werk. Dit voortdurende gevoel van betekenis dank ik aan de samenwerking met heel veel mensen. Veel daarvan zijn hier vanmiddag aanwezig. Jullie vertrouwen, inspiratie, humor en confrontaties gaven mij altijd het gevoel van richting dat nodig is om vrolijk door te gaan, ook als het soms wat trager ging dan bij mijn licht ongeduldige karakter past. Het is onmogelijk hen allen bij naam te noemen, dus ik moet me beperken.

Ik dank allereerst alle reclasseringswerkers en andere forensisch-sociale professionals die ik sprak en aan het werk zag. Zij waren een voortdurende bron van kennis en inspiratie. Mijn fascinatie voor hun maatschappelijk relevante dilemma's hield me aan de gang. Eén van hen, Natascha Schilder, was bereid een coreferaat te houden na mijn afscheidscollege. Dank daarvoor. Dat geldt ook voor Sheyenna van der Heyde, een ex-justitiabele ervaringsdeskundige die de weg naar een maatschappelijk geïntegreerd leven overtuigend heeft gevonden, dankzij haar wilskracht, hard werken, de kansen die zij kreeg en aangreep en goede professionals in de forensische zorg en de reclassering.

Ik dank de oude en huidige directies van de 3RO die mij 10 jaar als *critical friend* duldden en mij in vertrouwen tot diep in hun organisaties toelieten: Sjef van Gennip van Reclassering Nederland, eerst Edwin ten Holte en later Ellen Sinnige van de Stichting Verslavingsreclassering GGZ, en eerst Peter Palsma en nu Hans Martin Don van Leger des Heils Reclassering & Jeugdzorg. Onze intensieve samenwerking liet de onafhankelijkheid van ons onderzoek en van onze standpunten onverlet. Het getuigt van bestuurlijke moed dat zij al voordat lectoren goed ingeburgerd waren een co-financierende samenwerking met ons aangingen. Als ik op Europese congressen de aard van deze samenwerking uiteenzet levert dat veelal ongeloof en enige jaloezie op. Ik dank de landelijke hoofden beleid voor hun medewerking en steun, achtereenvolgens Olav Etman, Jessica Westerik en Margot Suijkerbuijk van RN, Elly Westerbeek en recent Erik Lanting van SVG en Ans van der Sande van LJ&R. Ook de locale managers en beleidsmedewerkers binnen de 3 RO dank ik van harte voor hun onmisbare steun en fijne samenwerking.

Ik dank onze andere structurele partners voor hun vertrouwen en openhartige samenwerking: bestuurders, professionals en beleidsmedewerkers van Samen Veilig Midden-Nederland, Jeugdzorg Nederland, de Dienst Justitiële Inrichtingen, het Expertisecentrum Forensische Psychiatrie, de Raad voor de Kinderbescherming, de William Schrikker Stichting en de Forensische Zorg Specialisten. Ook dank ik de Vlaamse Justitiehuisen voor het vertrouwen in ons werk, getuige hun deelname aan het onderzoek naar de werkalliantie en getuige ons samenwerkingsproject om de methodiek Werken in Gedwongen Kader aan te passen aan de Vlaamse context.

Dank aan het College van Bestuur van Hogeschool Utrecht voor het in mij gestelde vertrouwen als lector, ondanks dat ik- geheel tegen de mores in – nog geen proefschrift had geschreven. Ik nam de bureaucratie binnen de HU vaak nogal opzichtig met een korrel zout. Maar intussen heb ik grote waardering voor het consistente en innovatieve beleid van onze hogeschool rond praktijkgericht onderzoek en de verbinding daarvan met het onderwijs. Ik

heb bij de HU altijd grote professionele ruimte ervaren, die eraan bijdroeg dat het Kenniscentrum Sociale Innovatie, en ons lectoraat daarbinnen, vleugels kreeg.

Ik dank de vele docenten en de acht generaties afstuderende bachelorstudenten die enthousiast deelnamen aan ons onderzoek en aan het nieuwe onderwijs voor het forensisch-sociale domein. En hun opleidingsmanagers en instituutsdirecteuren die dit alles een warm hart toedroegen. Met Elise Nauta, directeur ISW, en Esther Verboon, directeur IvR, werkte ik intensief samen en zij waren enthousiasmerende gesprekspartners. Een speciaal woord van dank aan allen binnen en buiten de HU die met volharding hebben bijgedragen aan de totstandkoming van onze geaccrediteerde en bekostigde Master Forensisch-Sociale Professional. En aan de eerste vier studentgroepen die de moed hadden een nieuw ontwikkelde opleiding te beginnen.

Ik dank alle leden, door de jaren heen, van de kenniskring van het lectoraat. Ik heb hen in de loop der jaren zien groeien, al dan niet naar de rol van onderzoeker, in de richting die bij elk van hen past. Zij waren en zijn de belangrijkste succesfactoren van het lectoraat. Een speciaal woord van dank aan Lous Krechtig, met wie ik 20 jaar, al ruim voor mijn komst naar de HU, heb mogen werken aan een gezamenlijke missie, vanuit een gezamenlijk moreel kompas. Bij de start van het lectoraat stapte zij meteen vanuit Rotterdam naar Utrecht over. Waar zij prachtig werk deed voor het werkveld.

Ik dank alle medewerkers van de backoffice van het Kenniscentrum, die een flinke kluit hadden aan de ondersteuning van mij, wat zij niettemin met humor en kennelijk plezier deden. Een bijzonder woord van dank aan Lisette Bitter, die zich van prima management-assistente via projectcoördinator nu doorontwikkelt tot gekwalificeerd onderzoeker. Maar die mij ondanks die nieuwe rollen altijd persoonlijk bleef ondersteunen als ik het even nodig had. En aan Helga Veldhuizen, die de laatste jaren mijn betrouwbare, proactieve steun en toeverlaat was.

Dank aan de twaalf collega-lectoren van het KSI die me een stabiele en stimulerende inbedding gaven in een ambitieus team van hoge kwaliteit. Onze inhoudelijke discussies voedden mij voortdurend. Speciale dank aan Andrea Donker die me met geduld begeleidde bij mijn promotieonderzoek. Nadja Jungmann, Saskia Wijsbroek en Lia van Doorn zagen de potentie van het werkalliantie onderzoek voor hun eigen domein, leidend tot inspirerende programmatische samenwerking, waarvoor dank. Ik dank alle lectoren KSI en de backoffice voor het vertrouwen in mij tijdens de jaren dat ik voorzitter was van het Kenniscentrum. Daardoor konden we met elkaar flinke stappen zetten in het vergroten van de onderlinge programmatische samenhang en de professionalisering van de bedrijfsvoering van het KSI. Speciale dank aan Stijn Verhagen en Lia van Doorn, mijn vertrouwde maatjes van het eerste uur en steunpilaren tijdens mijn voorzitterschap. Sinds de herinrichting binnen de HU in 2017 zijn de kenniscentra volwaardige organisatie-eenheden geworden, met goede facilitering en een lijndirecteur uit eigen kring. Dat geeft veerkracht voor de toekomst.

Dank aan de lectoren van andere hogescholen met wie ik in de loop der jaren intensief gezamenlijk optrok en met name Bas Vogelvang van Avans Hogeschool en later Atilla Nemeth van Saxion. En dank aan Peter van der Laan, hoogleraar reclassering bij de VU, die tijdens mijn promotieonderzoek mijn empirische geweten bewaakte en ten langen leste als promotor de geboorte van mijn proefschrift meemaakt. Ook veel dank aan de verschillende

docenten de afdeling Methoden & Statistiek van de Universiteit Utrecht voor de verhelderende lessen en begeleiding van mijzelf en andere onderzoekers binnen ons lectoraat.

Ik dank de vertrouwde personen buiten en binnen de hogeschool die altijd persoonlijk versterkend waren, ook bij tegenslag. Met wie duurzame collegiale vriendschap ontstond en met wie innovatiekracht vorm kreeg in interdisciplinaire appgroepjes met illustere titels als Geduldig Kantelen en in toevallige ontmoetingen, etentjes in verschillende samenstellingen, telefoongesprekken tot in de nacht en korte of lange wandelingen over de tochtige Uithof. Met hen blijft het contact ook zonder werk bestaan. Wie dit zijn, dat weten ze zelf.

Ik dank Jo Hermanns, die van 2008 tot 2013 als bijzonder lector naast mij stond. Zijn conceptuele helderheid legde het fundament onder ons lectoraat en zijn consistente visie heeft mij geholpen de strakke koers aan te houden die uiteindelijk een succesfactor van het lectoraat bleek te zijn. Hij was tevens als tweede promotor betrokken bij mijn proefschrift, waar zijn conceptuele helderheid eveneens erg helpend was.

Ik dank de projectleiders van het lectoraat, Marie-José Geenen, Lianne Kleijer, Sietske Dijkstra, Katinka Lünemann, Maaïke de Boois, Joep Hanrath, Jacqueline Bosker en sinds begin 2017 Vivienne de Vogel als bijzonder lector. Zij maakten de groei van het lectoraat mogelijk en faciliteerden het laatste jaar de ruimte die ik nodig had om mijn proefschrift af te maken. Met Maaïke, Joep, Jacqueline en later Vivienne vormde ik jarenlang het kernteam JK. De bijdrage van deze vier kernleden aan het lectoraat en aan mijn gevoel van betekenis is enorm. Het feit dat twee van hen, Jacqueline en Vivienne, de leiding van het lectoraat zonder slag of stoot hebben overgenomen maakt voor mij het afscheid licht. De missie en de mensen van ons lectoraat liggen bij hen in veilige en goed gekwalificeerde handen. Over continuïteit gesproken.

Dank aan mijn vrienden en familie, die me de afgelopen jaren te weinig zagen, voor het begrip daarvoor. En tot slot dank ik mijn eigen gezin dat me de warme en stabiele basis bood om vol te gaan voor mijn werk. Onze volwassen kinderen Erik en Rianne die altijd belangstellend waren. Onze schoonzoon Anthony die met zijn kinderen Finn en Zus een welkome aanvulling van ons gezin vormt. Onze kleinzoon Julian, een voortdurende bron van vreugde. En tot slot mijn echtgenoot Peter, zonder wiens praktische, morele en mentale steun ik mijn parallelle missies van een lectoraat opbouwen, de eenheid binnen het KSI versterken, een master in de wereld zetten en een proefschrift schrijven nooit had kunnen volbrengen.

Gouda/Utrecht, 26 april 2018
Anneke Menger

LITERATUUR

Annison, J., Eadie, T., & Knight, C. (2008). People first: Probation Officer Perspectives on Probation Work. *Probation Journal*, 75(6), 259-271.

Boone, M. M. (2009). Grenzen aan toezicht: Minimum waarborgen voor de uitvoering van bijzondere voorwaarden. *PROCES*, 88(6), 326-341.

Bosker, J. (2015). *Linking theory and practice in probation: Structured decision support for case management plans* (Proefschrift). Nijmegen: Radboud Universiteit.

Bosker, J., Donker, A., Menger, A., & Van der Laan, P. (2016). Theorieën over afbouw en stoppen met delinquent gedrag. In A. Menger, L. Krechtig, & J. Bosker (Reds.), *Werken in Gedwongen Kader: Methodiek voor het forensisch sociaal werk* (3^e herziene druk, pp. 79-98). Amsterdam: SWP.

Bosker, J., & Lünemann, K. (2016). *Evaluatie Ruim Baan voor betekenisvol maatwerk. Verslag voorbereidingsfase evaluatieonderzoek*. Utrecht: Kenniscentrum Sociale Innovatie, Hogeschool Utrecht en Verwey-Jonker Instituut.

Bosker, J. (2018): Professioneel beslissen in de forensisch-sociale praktijk: ervaringskennis alleen is niet genoeg. In: Bosker, J. Vogel, V. de, & Bitter, L. (2018): *Professionele Ankers*. Liber Amicorum Anneke Menger. Utrecht: KSI. P39-46

Bosker, J. Vogel, V. de, & Bitter, L. (2018): *Professionele Ankers*. Liber Amicorum Anneke Menger. Utrecht: KSI.

Hanrath, J. & Bosker, J. (2016): Beter voorbereid op weerbarstige cliënt. In *Sozio*, juni 2016. P. 40-43

Hermanns, J., & Menger, A. (2010). *Walk the Line: Over continuïteit en professionaliteit in het reclasseringswerk*. Amsterdam: SWP.

Krechtig, L., Menger, A., De Boois, M., & Zuurbier, M. (2016). *Zo samen mogelijk naar een gerichte en effectieve aanpak van crimineel gedrag: Een actie-onderzoek bij de werkplaatsen ZSM in Midden- en Noord Nederland: Rapportage 4: samenvatting en reflectie*. Utrecht: KSI.

Lipsey, M. W., & Cullen, F. T. (2007). The Effectiveness of Correctional Rehabilitation: A Review of Systematic Reviews. *The Annual Review of Law and Social Sciences*, 3, 297-320.

Manchak, S. M., Skeem, J., & Rook, K. S. (2014). Care, Control, or Both? Characterizing Major Dimensions of the Mandated Treatment Relationship. *Law and Human Behavior*, 38(1), 47-57.

Menger, A. (2017). Professionaliteit als norm in het reclasseringswerk. *PROCES*, 96(2), 131-143.

Menger, A., & Donker, A. G. (2014). Sources of professional effectiveness. In I. Durnescu, & F. McNeill, *Understanding Penal Practice* (pp. 281-295). London: Routledge.

Menger, A., & Donker, A. (2016). De werkalliantie in het gedwongen kader: de theorie. In A. Menger, A., & Krechtig, L. (2004). *Het Delict als Maatstaf: Methodiek voor werken in gedwongen kader*. Amsterdam: SWP.

Menger, A., & Krechtig, L. (2016). Werkplaatsen ZSM: Samenwerken bij betekenisvol sanctioneren. *PROCES*, 95(4), 21-33.

Menger, A. (2018): *De werkalliantie in het Gedwongen Kader, onderzocht bij het reclasseringstoezicht*. Proefschrift. Delft: Eburon (beschikbaar juli 2018).

Menger, A., Krechtig, L., & Bosker, J. (2016). *Werken in Gedwongen Kader: Methodiek voor het forensisch sociaal werk* (3^e herziene druk). Amsterdam: SWP.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en Ministerie van Justitie en Veiligheid (april 2018): *Actieprogramma Zorg voor de Jeugd*. Den Haag.

Nieuwenhuijzen, B. (2017): *Verdieping en verbreding als forensisch-sociale professional*. HURidisch. Utrecht.

Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (2013). *Reclasseringsrecht: Advies d.d. 17 oktober 2013*.

Radema, D., Rest, E.van & Hens, H. (2017): *Competentieset Forensisch Sociale Professional*. Utrecht: Movisie.

Seligman, M. E. P. (1972). Learned Helplessness. *Annual Review of Medicine*, 23(1), 407-412.

Skeem, J. L., & Manchak, S. (2008). Back to the Future: From Klockars' Model of Effective Supervision to Evidence-Based Practice in Probation. *Journal of Offender Rehabilitation*, 47(3), 220-247.

Szymborska, Wislawa (1995): *Uitzicht met een zandkorrel*. Amsterdam: Meulenhoff

Vygotski, L.S. (1978): *Mind in society: The development of higher psychological processes*, Cambridge, 1978, p. 86 (vertaling: L. Verhofstadt-Denève – A. Vyt- P. van Geert, *handboek ontwikkelingspsychologie. grondslagen en theorieën*, houten, 1991, p. 168.).

Wampold, B. E., Mondin, G. W., Moody, M., Stich, F., Benson, K., & Ahn, H.-N. (1997). A meta-analysis of outcome studies comparing bona fide psychotherapies: Empirically, all must have prizes. *Psychological Bulletin*, 122 (3), 203-215.

Wormith, J. S., Althouse, R., Simpson, M., Reitzel, L. R., Fagan, T. J., & Morgan, R. D. (2007). The rehabilitation and reintegration of offenders. The current landscape and some future directions for correctional psychology. *Criminal Justice and Behavior*, 34, 879-892.