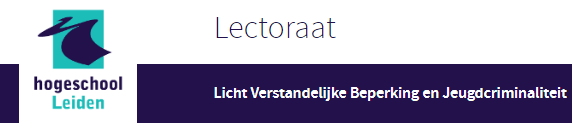


**Informeel of formeel straffen?**

*Praktijkonderzoek naar de inzet van de strafrechtketen door zorgmedewerkers bij jongvolwassen vrouwen met een LVB die regeloverschrijdend gedrag vertonen.*

****Afstudeeronderzoek   
2017-2018  
Modulecode: SJ441C**

**Hogeschool Leiden Opleiding SJD (reguliere kans)**Naam student

Saffira Zandgrond - 1076224   
  
Afstudeerbegeleider(s)Viola Kuik, Eijmert Mudde

Opdrachtgever    
Lectoraat Licht Verstandelijke Beperking en Jeugdcriminaliteit i.s.m. ’s Heeren Loo Zorggroep

**Titelblad**

|  |  |
| --- | --- |
| **Student** |  |
| Naam | Saffira Zandgrond |
| Studentnummer | 1076224 |
|  |  |
| **Instelling** |  |
| Opleidingsinstelling | Hogeschool Leiden |
| Opleiding | Sociaal Juridische Dienstverlening |
| Afstudeerbegeleider(s) | Viola Kuik, Eijmert Mudde |
|  |  |
| **Organisatie(s)** |  |
| Opdrachtgever | Lectoraat Licht Verstandelijke Beperking en Jeugdcriminaliteit i.s.m. ’s Heeren Loo Zorggroep |
| Begeleider | Hendrien Kaal |
|  |  |
| **Inleverdatum** | 01-06-2018 |
|  |  |
|  |  |

**Voorwoord**

Geachte lezer,  
  
Voor u ligt mijn afstudeerscriptie welke ik heb geschreven ter afsluiting van mijn studie Sociaal Juridische Dienstverlening aan de Hogeschool Leiden. In opdracht van het Lectoraat Licht Verstandelijke Beperking en Jeugdcriminaliteit heb ik mijn afstudeeropdracht uitgevoerd.

De titel van mijn afstudeerscriptie luidt: Informeel of formeel straffen? Praktijkonderzoek naar de inzet van de strafrechtketen door zorgmedewerkers bij jongvolwassen vrouwen met een LVB die regeloverschrijdend gedrag vertonen. Middels de uitkomsten van dit onderzoekt dient duidelijk te worden welke overwegingen, onder de zorgmedewerkers werkzaam op woonlocatie Druivenhof,

meespelen bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij jongvolwassen vrouwen van 18 tot en met 25 jaar met een licht verstandelijke beperking die regeloverschrijdend gedrag vertonen. In dit onderzoek zal het begrip ‘licht verstandelijke beperking’ verder worden aangeduid met de afkorting ‘LVB’.

Na drie jaar hard te hebben gestudeerd was het eindelijk zo ver; ik kon beginnen met afstuderen.   
In december 2017 ben ik begonnen met het zoeken naar een, in mijn ogen, interessant afstudeeronderwerp en een daaraan gelinkte opdrachtgever. En geloof me, dat is nog best lastig. Gelukkig was daar de mededeling op ELO hsleiden (lees: Elektronische leeromgeving hogeschool Leiden), dat het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit op zoek was naar studenten die onderzoek wilde doen binnen het thema ‘LVB en delinquente meisjes’. Dit thema was mij op het lijf geschreven. Immers, bij voorbaat ging mijn keuze uit naar een onderzoekonderwerp dat iets te maken zou hebben met jongeren en justitie.

Na een succesvolle sollicitatieprocedure te hebben doorstaan, ben ik in februari 2018 daadwerkelijk begonnen met het schrijven van mijn afstudeerscriptie. Het schrijven van mijn afstudeerscriptie heb ik als zeer leerzaam en intensief ervaren.   
  
Graag wil ik enkele personen bedanken voor hun geleverde bijdrage aan dit onderzoek.   
Ten eerste wil ik het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit bedanken voor het mede mogelijk maken van de uitvoer van dit onderzoek. Tevens wil ik de organisatie ’s Heeren Loo an sich en in het bijzonder Mark Schlagwein (lees: manager Zorg ’s Heeren Loo) bedanken voor het geven van de mogelijkheid om mijn onderzoek binnen woonlocatie Druivenhof van ’s Heeren Loo te mogen uitvoeren.

Ik wil Hendrien Kaal (lees: lector en tevens contactpersoon) bedanken voor haar geboden begeleiding. Ook de afstudeerbegeleiders Viola Kuik en Eijmert Mudde wil ik bedanken voor de geboden begeleiding. Tot slot wil ik het gehele team aan zorgmedewerkers binnen woonlocatie Druivenhof, in het bijzonder de respondenten, hartelijk bedanken voor hun inzet en de mogelijkheid om hen te mogen interviewen.   
  
Ik zie mijn scriptie als afsluiting van mijn studie en tevens mijn studententijd.   
  
Ik wens u veel leesplezier.  
  
Saffira Felicity Zandgrond, 11 mei 2018

**Inhoudsopgave**

**Titelblad**

**Voorwoord   
Samenvatting**

**1. Inleiding 8**

§1.1. Aanleiding en achtergrond 8

§1.2. Gewenste situatie / Verandering 10

§1.3. Probleemafbakening 10

§1.4. Doelstelling 11  
 §1.4.1. Kennisdoel 11

§1.4.2. Praktijkdoel 11

§1.5. Vraagstelling 11

§1.5.1. Centrale vraag 11  
 §1.5.2. Deelvragen 11  
 §1.6. Leeswijzer 12

**2. Methoden van onderzoek 13**

§2.1. Onderzoeksmethode deelvraag 1 13

§2.2. Onderzoeksmethode deelvraag 2 14

§2.3. Onderzoeksmethode deelvraag 3 14  
 §2.4. Toelichting uitvoering interviews 14  
 §2.5. Kwaliteit van de gegevens 15  
 §2.6. Analyse van de gegevens 15  
 §2.7. Kritische reflectie 15  
  
**3. Juridisch en maatschappelijk kader** **19**  
 §3.1. Juridisch kader 19  
 §3.1.1. Wie is strafbaar? 19

§3.1.2. De inzet van de strafrechtketen 19

§3.1.3. Het medisch beroepsgeheim en het (afgeleid) verschoningsrecht 20  
 §3.1.4. Het adolescentenstrafrecht 21

§3.2. Maatschappelijk kader 22  
 §3.2.1. Jongeren met een LVB 22  
 §3.2.2. Maatschappijvisie op personen met een LVB 22

§3.2.3. Overwegingen omtrent criminaliteit en straffen 23

§3.2.4. Meisjes en vrouwen binnen het justitiesysteem 23  
 §3.2.5. Meisjes en vrouwen t.a.v. jongens en mannen 25

**4. Onderzoeksresultaten 26  
Hoofdstuk 4.1.-Schriftelijke afspraken** 26  
 §4.1.1. *Beleidsdocumenten* 26

§4.1.1.1. Agressieprotocol ’s Heeren Loo Zorggroep 26

§4.1.1.2. Aangiftebeleid cliënten ’s Heeren Loo Zorggroep 27  
 §4.1.2 Deelconclusie 28

**Hoofdstuk 4.2.-Mondelinge afspraken 28**  
 §4.2.1. *Mondelinge afspraken* 28

§4.2.1.1. Afspraken omgaan met agressief gedrag 29

§4.2.1.2. Afspraken omgaan met diefstal 30

§4.2.1.3. Afspraken inzet strafrechtketen 30  
 §4.2.2. Deelconclusie 30

**Hoofdstuk 4.3.-Praktijkervaringen en feitelijk handelen 31**  
 §4.3.1. *Casus ‘gooien mok’* 31

§4.3.2. *Casus ‘bezoek’* 32

§4.3.3. *Casus ‘brandstichting’* 33  
 §4.3.4. *Casus ‘diefstal persoonlijk’* 34

§4.3.5. *Casus ‘diefstal winkel op en buiten het terrein’* 35

§4.3.6. Fictieve casussen36

§4.3.6.1. Overwegingen fictieve casus ‘agressie’36

§4.3.6.2. Overwegingen fictieve casus ‘diefstal’ 37

§4.3.7. Rol geslacht 37  
 §4.3.8. Deelconclusie 37  
  
**5. Conclusies en aanbevelingen** **39**

§5.1. Conclusies 39

§5.2. Aanbevelingen 42  
  
**6. Bronnen- en afkortingenlijst** 46

§6.1. Bronnenlijst 46

§6.2. Lijst met afkortingen 47

Bijlagen   
Bijlage 1: Poster (studiedag) 48  
Bijlage 2: Topiclijsten 49

**Samenvatting**

Het onderzoek ‘Geweld in de gehandicaptenzorg: aangifte of niet’ gaf voor het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit aanleiding tot het doen van uitgebreid onderzoek naar delinquent gedrag en de inzet van de strafrechtketen bij jongeren met een LVB (lees: onderzoek ‘Inzet van strafrecht bij jongeren en jongvolwassenen met een LVB). Bovengenoemd onderzoek is in februari 2017 van start gegaan. Tijdens dit (overkoepelende) onderzoek signaleerde het lectoraat dat zorgmedewerkers (werkzaam op verscheidene woonlocaties voor jongeren met een LVB) worstelden met de vraag wanneer zij regeloverschrijdend gedrag dienden te labelen als crimineel gedrag en een beroep dienden te doen op de strafrechtketen. En wanneer zij regeloverschrijdend gedrag dienden te labelen als gedragsprobleem dat informeel binnen de instelling diende te worden opgelost. En merkte tevens op dat zorgmedewerkers hier verschillend mee omgingen. Bovengenoemde worsteling vormt een probleem in de beroepspraktijk, omdat dit zorgt voor verschillen in de uitvoer met betrekking tot wanneer een zorgmedewerker in geval van regeloverschrijdend gedrag een beroep doet op de strafrechtketen. Enzovoorts kan leiden tot rechtsongelijkheid voor de cliënt. Binnen het (overkoepelende) onderzoek werd er nog geen onderzoek gedaan naar hoe de zorgmedewerkers op woonlocaties specifiek voor jongvolwassen vrouwen met bovengenoemd dilemma omgaan. Binnen het lectoraat heerst het idee dat zorgmedewerkers regeloverschrijdend gedrag dat wordt gepleegd door jongvolwassen vrouwen eerder labelen als gedragsprobleem dan als crimineel probleem. Zij menen dat het vrouw zijn (lees: sekse) een rol kan spelen bij de worsteling wanneer in geval van regeloverschrijdend gedrag een beroep wordt gedaan op de strafrechtketen. Middels dit onderzoek is er onderzocht welke overwegingen, onder de zorgmedewerkers werkzaam op woonlocatie Druivenhof, meespelen bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij jongvolwassen vrouwen van 18 tot en met 25 jaar met een LVB die regeloverschrijdend gedrag vertonen.

Om antwoord te kunnen geven op het bovenstaande is er gebruik gemaakt van de onderzoeksmethoden: ‘documentanalyse’ en ‘half gestructureerd interviewen’. Door middel van de documentanalyse is er onderzocht wat de beleidsdocumenten, die ’s Heeren Loo momenteel hanteert, bepalen ten aanzien van het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag. Door middel van de half gestructureerde interviews is er onderzocht welke mondelinge afspraken er binnen woonlocatie Druivenhof zijn gemaakt ten aanzien van het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag, hoe de zorgmedewerkers feitelijk omgaan met de inzet van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag en is er onderzocht welke overwegingen, onder de zorgmedewerkers, in het verleden een rol hebben gespeeld bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag.

Uit het onderzoek is duidelijk naar voren gekomen dat de afspraken die mondeling zijn gemaakt (ten aanzien van de inzet van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag) niet overeenkomen met de momenteel door ’s Heeren Loo gehanteerde beleidsdocumenten. Immers, uit het aangiftebeleid komt naar voren dat het doen van aangifte dan wel het maken van een melding, wanneer daar na zorgvuldige afweging toe wordt beslist, door de regiodirecteur (in naam van de organisatie) dient te worden gedaan. Het doen van aangifte wordt dus buiten de medewerkers gelegd. Echter, uit de mondeling gemaakte afspraken blijkt dat iedere medewerker ten allen tijde gebruik mag maken van zijn / haar recht op het doen van aangifte en, na de manager daarvan te informeren, zelfstandig aangifte mag doen. Uit het feitelijk handelen blijkt dat de medewerkers ook daadwerkelijk zelfstandig aangifte doen. Tevens blijkt uit de mondeling gemaakte afspraken dat ook de manager kán besluiten om (in naam van de organisatie) aangifte te doen. Uit het aangiftebeleid blijkt dat de medewerkers indien zij van mening zijn dat er aangifte dient te worden gedaan, de regiodirecteur daarover dienen te informeren. Echter, uit de mondeling gemaakte afspraken blijkt dat de medewerkers voorafgaande aan een aangifte de manager dienen te informeren. Uit de mondeling gemaakte afspraken kan worden opgemaakt dat de manager de rol die het geldende beleid aan de regiodirecteur toekent deels op zich neemt. Immers, de mondeling gemaakte afspraken bepalen dat de medewerkers voorafgaande aan een aangifte de manager (in plaats van de regiodirecteur) dienen te informeren.

En dat de manager (in plaats van de regiodirecteur) kan besluiten om (in naam van de organisatie) aangifte te doen.

Daarnaast zijn enkele bepalingen die zijn opgenomen in de beleidsdocumenten niet vertaald naar de mondeling gemaakte afspraken. Immers, alhoewel uit het aangiftebeleid blijkt dat de medewerkers (tenzij er een beroep kan worden gedaan op het (afgeleid) verschoningsrecht) zijn verplicht om onverwijld aangifte te doen indien zij kennis dragen van één van de in artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering benoemde misdrijven, zijn er geen mondelinge afspraken gemaakt omtrent bij welk grensoverschrijdend gedrag aangifte dient te worden gedaan. Tevens bepaalt het agressieprotocol dat in geval van een ernstig agressie- of geweldsincident, waarbij de veiligheid van cliënten, medewerkers dan wel de medewerker zelf in het geding is,1-1-2 moet worden gecontacteerd. Echter, uit de interviews blijkt dat er geen afspraken zijn gemaakt omtrent in welke gevallen de politie direct dient te worden ingeschakeld.   
  
Uit het onderzoek blijkt dat de mondeling gemaakte afspraken weinig richtlijnen bieden omtrent in welke gevallen er al dan niet aangifte dient te worden gedaan. En dat er weinig tot geen richtlijnen worden geboden inzake de besluitvorming om al dan niet over te gaan tot de inzet van de strafrechtketen. Immers, iedere medewerker is vrij in het bepalen of hij / zij een bepaald incident aangiftewaardig vindt of niet en of hij / zij over gaat tot het doen van aangifte of niet. Dit maakt dat iedere medewerker zelfstandig beslist in welke gevallen hij / zij over gaat tot het doen van aangifte, het maken van een melding of het inschakelen van de politie. Tevens blijkt uit het onderzoek dat het feitelijk handelen van de medewerkers overeenkomt met de mondeling gemaakte afspraken.

Uit het onderzoek is duidelijk naar voren gekomen welke overwegingen, onder de zorgmedewerkers, in het verleden een rol hebben gespeeld bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen. Tevens is duidelijk naar voren gekomen welke overwegingen zouden meespelen bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen in geval van een tweetal fictieve casussen. De volgende (meest genoemde) overwegingen zijn uit de interviews naar voren gekomen:   
  
-In hoeverre er sprake is van gerichte agressie   
-In hoeverre de medewerker, ten gevolge van het agressie-incident, fysieke schade leidt.

-In hoeverre cliënt, na een agressie-incident, spijt betuigt.

-In hoeverre cliënt een concrete en reële bedreiging doet.

-Het motief dat achter de diefstal schuilt.

-In hoeverre het doen van aangifte zal leiden tot gedragsverandering bij de cliënt.  
-In hoeverre de diefstal kan worden aangemerkt als gedragsprobleem.   
-In hoeverre cliënt zich bewust is van het vertoonde regeloverschrijdend gedrag.

Uit de uitvoer van de interviews en uit de genoemde overwegingen blijkt dat zowel bij agressie als diefstal het verschil in geslacht, onder de zorgmedewerkers, geen rol speelt bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen.

In dit onderzoek wordt aan het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit de volgende aanbeveling gedaan: Het opstellen van een stappenplan dat is gericht op hoe het besluitvormingsproces omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen het beste (door verscheidene woonlocaties voor personen met een LVB) kan worden vormgegeven. Aan organisatie ’s Heeren Loo an sich is de volgende aanbeveling gedaan: het maken van een keuze of de huidige beleidsdocumenten dienen te worden gehanteerd of dienen te worden gewijzigd.

**1. Inleiding**

**§1.1. Aanleiding en achtergrond**  
Het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit, die als opdrachtgever voor dit afstudeeronderzoek optreedt, is opgericht door de Hogeschool Leiden en de William Schrikker Groep en houdt zich voornamelijk bezig met het doen van onderzoek naar jongeren met een LVB in de justitiële keten.[[1]](#footnote-1) Kort gezegd spreekt men van een LVB indien er bij een persoon sprake is van een IQ beneden de 85, beperkt sociaal aanpassingsgedrag op verschillende levensgebieden en een levenslange beperking die is ontstaan voor het 18e levensjaar.[[2]](#footnote-2) In de beroepspraktijk speelt onder zorgmedewerkers, die begeleiding bieden aan jongeren met een LVB, vaak het dilemma of regeloverschrijdend gedrag (gedrag dat tegen de opgestelde gedragsregels in gaat) dient te worden gelabeld als gedragsproblematiek horend bij de beperking en informeel binnen de instelling dient te worden opgelost. Of dat het regeloverschrijdende gedrag dient te worden gelabeld als crimineel gedrag (gedrag dat niet conform de wet is) [[3]](#footnote-3) waarbij er een beroep dient te worden gedaan op de strafrechtketen.[[4]](#footnote-4) Onder beroep doen op de strafketen wordt verstaan: het maken van een melding bij de politie, het doen van aangifte bij de politie en / of het inschakelen van de politie. Niet een ieder die regeloverschrijdend gedrag vertoont, wordt in de beroepspraktijk door de zorgmedewerkers dus ook beticht van het vertonen van crimineel gedrag waarbij er een beroep wordt gedaan op de strafrechtketen.   
  
Bovengenoemd dilemma kwam onder andere naar voren in het onderzoek ‘Geweld in de gehandicaptenzorg: aangifte of niet’, dat is uitgevoerd door het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit.[[5]](#footnote-5) Voor de uitvoer van dit onderzoek zijn er in 2013 online vragenlijsten verspreid onder 400 zorgmedewerkers die op dat moment werkzaam waren in de gehandicaptenzorg. Aan de zorgmedewerkers werd gevraagd of zij weleens te maken hadden gehad met regeloverschrijdend gedrag jegens hen door jongeren met een LVB. En of zij, indien de jongeren regeloverschrijdend gedrag jegens hen vertoonden, gebruik maakten van de inzet van de strafrechtketen.

Uit bovengenoemd onderzoek is gebleken dat er onenigheid bestond over wanneer de zorgmedewerkers regeloverschrijdend gedrag van de jongeren jegens hen gewoon moesten zien als ‘risico van het vak’ wat informeel binnen de instelling diende te worden opgelost. En wanneer dit gedrag toch een grens overschreed waarbij er aangifte bij de politie diende te worden gedaan.[[6]](#footnote-6) Vanuit de maatschappelijke visie dat eenieder (ook mensen met een LVB) zoveel mogelijk dienen mee te draaien in de maatschappij, zou kunnen worden betoogd dat ook jongeren met een LVB middels het strafrecht moeten kunnen worden aangesproken conform de regels en systemen die voor een ieder gelden. Echter, het is maar de vraag hoe de zorgmedewerkers in de beroepspraktijk tegenover deze visie staan, hoe zij regeloverschrijdend gedrag labelen en hoe zij omgaan met de inzet van de strafrechtketen.

Het onderzoek ‘Geweld in de gehandicaptenzorg: aangifte of niet’ gaf voor het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit aanleiding tot het doen van uitgebreid onderzoek naar delinquent gedrag en de inzet van de strafrechtketen bij jongeren met een LVB (lees: onderzoek ‘Inzet van het strafrecht bij jongeren en jongvolwassenen met een LVB’). Het onderzoek ‘Inzet van het strafrecht bij jongeren en jongvolwassenen met een LVB’ is in februari 2017 van start gegaan. Bij dit onderzoek zijn verscheidene studenten MWD, SPH en SJD betrokken waarbij een ieder een specifiek onderwerp nader onderzoekt en daarmee een bijdrage levert aan het overkoepelende onderzoek. Het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit signaleerde tijdens het overkoepelende onderzoek dat zorgmedewerkers (werkzaam op verscheidene woonlocaties voor jongeren met een LVB) worstelden met de vraag wanneer zij regeloverschrijdend gedrag dienden te labelen als crimineel gedrag en een beroep dienden te doen op de strafrechtketen. En merkte tevens op dat zorgmedewerkers hier verschillend mee omgingen. Bovengenoemde worsteling vormt een probleem in de beroepspraktijk, omdat dit zorgt voor verschillen in de uitvoer met betrekking tot wanneer een zorgmedewerker in geval van regeloverschrijdend gedrag een beroep doet op de strafrechtketen. Enzovoorts kan leiden tot rechtsongelijkheid voor de cliënt. Immers, zorgmedewerker A kan een agressieve gedraging eerder labelen als crimineel gedrag en een beroep doen op de strafrechtketen, terwijl zorgmedewerker B dezelfde gedraging labelt als gedragsproblematiek horend bij de beperking en een beroep op de strafrechtketen onnodig vindt.   
Binnen het onderzoek ‘Inzet van het strafrecht bij jongeren en jongvolwassenen met een LVB’ werd er nog geen onderzoek gedaan naar hoe zorgmedewerkers op woonlocaties specifiek voor jongvolwassen vrouwen met bovengenoemd dilemma omgaan. Binnen het lectoraat heerst het idee dat regeloverschrijdend gedrag door jongvolwassen vrouwen door de zorgmedewerkers eerder wordt gelabeld als gedragsprobleem dan als crimineel probleem. Zij menen dat het vrouw zijn (lees: sekse) mede een rol kan spelen bij de worsteling wanneer in geval van regeloverschrijdend gedrag een beroep wordt gedaan op de strafrechtketen.

Door het doen van onderzoek naar de overwegingen die, onder de zorgmedewerkers werkzaam op woonlocatie Druivenhof, meespelen bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij jongvolwassen vrouwen die regeloverschrijdend gedrag vertonen, wordt er een bijdrage geleverd aan het overkoepelende onderzoek naar de inzet van het strafrecht bij jongeren en jongvolwassenen met een LVB. Immers, hoe zorgmedewerkers, werkzaam op een woonlocatie voor jongvolwassen vrouwen, momenteel omgaan met (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en de inzet van de strafrechtketen is onbekend. Middels het onderzoek zal er inzicht worden gegeven in: welke afspraken er binnen ’s Heeren Loo an sich en binnen woonlocatie Druivenhof zijn gemaakt inzake de omgang met regeloverschrijdend gedrag en de inzet van de strafrechtketen, hoe de zorgmedewerkers feitelijk met (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en de inzet van de strafrechtketen omgaan, welke afwegingen zij bij de inzet van de strafrechtketen maken en in hoeverre het vrouw zijn daarbij een rol speelt.   
  
*Woonlocatie ‘Druivenhof’ (’s Heeren Loo)*Het onderzoek zal worden uitgevoerd op woonlocatie ‘Druivenhof’ van ’s Heeren Loo, te Noordwijk.   
‘s Heeren Loo is een Christelijke aanbieder van zorg voor personen met een beperking en ondersteunt hen in heel Nederland. De hulp die zij bieden varieert van lichte ondersteuning aan huis tot intensieve 24-uursopvang op woonlocaties.[[7]](#footnote-7) ’s Heeren Loo Noordwijk heeft twee vrouwenwoningen. Een besloten woning ‘ woonlocatie Trommelhof ’ en een open woning ‘woonlocatie Druivenhof’. De woningen zijn onderdeel van de keten ‘Berghopwaarts’, waarbij jongeren een wooncarrière volgen van een besloten woonomgeving naar zelfstandigheid met beperkte begeleiding. De jongvolwassen vrouwen komen veelal binnen op de besloten woning ‘Trommelhof’ en stromen vervolgens door naar de open woning ‘Druivenhof’.   
Druivenhof is sinds twee jaar een vrouwenwoning en bestaat uit een groepswoning met studio’s waar jongvolwassen vrouwen in de leeftijdscategorie van 18 tot en met 25 jaar met een LVB kunnen wonen. Het IQ van de bewoners ligt tussen de 60 en de 80. De emotionele leeftijd varieert tussen de 3 en 12 jaar. De jongvolwassen vrouwen die op Druivenhof terecht komen zijn zo genoemd van ‘hoog niveau’, dit houdt in dat zij de meest lichte vorm van de verstandelijke beperking van alle groepen op het terrein hebben. Naast de verstandelijke beperking kunnen de jongvolwassen vrouwen aanvullende problematiek hebben zoals: psychiatrische problematiek (ADD, Autisme), verslavingsproblematiek (drank -en drugsverslaving) en problematiek binnen het sociale netwerk (zwakke ondersteuning vanuit ouders/verzorgers, werkproblemen). Binnen de woning doorloopt iedere bewoner een eigen traject met als doel de zelfstandigheid te vergroten. De nadruk ligt op zelfstandig wonen op een beschermd terrein. Op Druivenhof wonen cliënten die wat verder in de training- en behandelingsketen zitten. Vanuit Druivenhof bestaat de mogelijkheid om door te stromen naar groepswoningen, begeleid zelfstandig wonen in een appartement of zelfstandig wonen met beperkte begeleiding.   
Binnen Druivenhof zijn drie soorten zorgmedewerkers werkzaam namelijk: de persoonlijk begeleiders (zijn eerste contactpersoon van de desbetreffende cliënt, stellen samen met cliënt een persoonlijk plan van aanpak op, onderhouden contacten met ketenpartners en voeren evaluatiegesprekken), de assisterend persoonlijk begeleiders (bieden ondersteuning bij de uitoefening van de taken van de persoonlijk begeleiders en nemen waar tijdens vakantie, ziekte of verlof) en de meewerkend begeleiders (bieden algemene begeleiding aan de cliënt met als doel de zelfstandigheid te vergroten). Alle soorten zorgmedewerkers bieden competentiegerichte ondersteuning met als doel het aanleren en uitbreiden van vaardigheden om zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren in zowel eigen huis als daarbuiten. Naast bovengenoemde zorgmedewerkers zijn er een gedragswetenschapper en een manager Zorg (zij zijn gedragswetenschapper en manager Zorg van meerdere woonlocaties) aan de woonlocatie gekoppeld. De gedragswetenschapper en de manager Zorg (hierna: manager) zijn niet dagelijks op Druivenhof te vinden, maar worden volgens de zorgmedewerkers bij incidenten en probleemgedragingen doorgaans betrokken.   
  
**§1.2. Gewenste situatie / Verandering**

Het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit is voornemens om een protocol op te stellen dat zal leiden tot meer eenduidigheid in de uitvoering van de zorgmedewerkers bij (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en de inzet van de strafrechtketen.

In de gewenste situatie krijgt het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit (indien het overkoepelende onderzoek is voltooid) een duidelijk beeld van: welke afspraken er (binnen verscheidene woonlocaties voor personen met een LVB) zijn gemaakt inzake de omgang met regeloverschrijdend gedrag en de inzet van de strafrechtketen, hoe zorgmedewerkers ( werkzaam binnen verscheidene woonlocaties voor personen met een LVB) feitelijk omgaan met (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en de inzet van de strafrechtketen, welke afwegingen zij bij de inzet van de strafrechtketen maken en in hoeverre het vrouw zijn daarbij een rol speelt. En stellen de medewerkers die werkzaam zijn binnen het lectoraat een protocol op dat leidt tot meer eenduidigheid in de uitvoering van de zorgmedewerkers bij (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en de inzet van de strafrechtketen. Hierbij enerzijds rekening houdend met het spanningsveld tussen rechtsgelijkheid en eenduidigheid in de uitvoering en anderzijds de behoefte aan maatwerk en bijzondere omstandigheden.   
  
**§1.3. Probleemafbakening**   
Dit onderzoek richt zich op afspraken, praktijkervaringen en opvattingen van zorgmedewerkers (werkzaam op woonlocatie Druivenhof van ’s Heeren Loo) en beperkt zich tot jongvolwassen vrouwen met een LVB van 18 tot en met 25 jaar oud. In principe kan onder regeloverschrijdend gedrag ieder gedrag worden verstaan dat tegen de binnen woonlocatie Druivenhof geldende gedragsregels ingaat. Echter, onder regeloverschrijdende gedragingen worden in dit onderzoek agressieve gedragingen en vermogensdelicten verstaan. Waarbij onder ‘agressieve gedragingen’ alle gedragingen dienen te worden verstaan die de jongere inzet om iets kapot te maken, dan wel een ander schade te berokkenen en om bij die ander een gevoel van pijn, angst, boosheid of verdriet los te maken.   
Hierbij kan worden gedacht aan verbale agressieve gedragingen zoals: discriminatie, schelden, dreigingen, manipulaties en intimidaties. En aan non-verbale agressieve gedragingen zoals: het gooien met spullen, slaan, bijten, schoppen, prikken, steken en het stichten van brand.[[8]](#footnote-8)  
Onder vermogensdelicten worden alle gedragingen verstaan die betrekking hebben op iemands persoonlijke bezittingen. Hierbij kan worden gedacht aan diefstal, verduistering en heling.[[9]](#footnote-9)  
Dit onderzoek richt zich op jongvolwassen vrouwen met een LVB in de leeftijdscategorie van 18 tot en met 25 jaar, om de reden dat jongeren met een LVB in die leeftijdscategorie binnen woonlocatie Druivenhof kunnen wonen. In dit onderzoek worden onder regeloverschrijdende gedragingen agressieve gedragingen en vermogensdelicten verstaan, om de reden dat de zorgmedewerkers op woonlocatie Druivenhof in het verleden met beide gedragingen te maken hebben gehad.

**§1.4. Doelstelling**  
  
**§1.4.1. Kennisdoel**  
Middels dit onderzoek is er getracht om het lectoraat een duidelijk beeld te geven over: welke afspraken er binnen ’s Heeren Loo an sich en binnen woonlocatie Druivenhof zijn gemaakt inzake de omgang met regeloverschrijdend gedrag en de inzet van de strafrechtketen, hoe zorgmedewerkers, werkzaam binnen een woonlocatie voor jongvolwassen vrouwen, feitelijk omgaan met (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en de inzet van de strafrechtketen, welke afwegingen zij bij de inzet van de strafrechtketen maken en in hoeverre het vrouw zijn daarbij een rol speelt. Met dit onderzoek worden opvattingen en praktijkervaringen van de zorgmedewerkers met betrekking tot (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en de inzet van de strafrechtketen in kaart gebracht.

**§1.4.2. Praktijkdoel** Het praktijkdoel van dit onderzoek is gericht op het opstellen van een advies voor het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit waarin een duidelijk overzicht wordt gegeven van de bevindingen die voortkomen uit de documentanalyse en de afgenomen interviews. In dit advies worden aanbevelingen gedaan omtrent het protocol dat het lectoraat wil opstellen. Hierbij enerzijds rekening houdend met het spanningsveld tussen rechtsgelijkheid en eenduidigheid in de uitvoering en anderzijds de behoefte aan maatwerk en bijzondere omstandigheden. Tevens zal er een aanbeveling aan de organisatie ’s Heeren Loo an sich worden gedaan.  
Op 31 mei 2018 organiseerde het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit een studiemiddag over de inzet van het strafrecht bij jongeren en jongvolwassenen met een LVB. Tijdens deze middag zijn de resultaten van het overkoepelende onderzoek, dat is uitgevoerd door het lectoraat (en de verscheidene studenten MWD, SPH en SJD) in samenwerking met diverse woonlocaties voor personen met een LVB, aan medewerkers in de zorg voor mensen met een LVB en aan de politie gepresenteerd. Het praktijkdoel van dit onderzoek is tevens gericht op het ontwerpen van een poster die dient ter illustratie op de studiemiddag. Op de poster komt duidelijk naar voren wat er in dit onderzoek is onderzocht, welke methoden zijn gebruikt, welke belangrijkste resultaten naar voren zijn gekomen en welke aanbevelingen er aan het lectoraat en de organisatie ’s Heeren Loo an sich zijn gedaan.

**§1.5. Vraagstelling**   
  
**§1.5.1. Centrale vraag**  
De doelstelling is vertaald naar de volgende centrale vraag:

-Welke overwegingen, onder de zorgmedewerkers werkzaam op woonlocatie Druivenhof, spelen mee bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij jongvolwassen vrouwen van 18 tot en met 25 jaar met een LVB die regeloverschrijdend gedrag vertonen?

**§1.5.2. Deelvragen**  
De centrale vraag is uitgewerkt in de volgende deelvragen:

1. Welke afspraken zijn er binnen ’s Heeren Loo gemaakt ten aanzien van de inzet van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?  
 *A: Wat bepalen de beleidsdocumenten die ’s Heeren Loo momenteel hanteert ten aanzien van het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?*  
*B: Welke mondelinge afspraken zijn er binnen woonlocatie Druivenhof gemaakt ten aanzien van het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?*

2. Hoe gaan de zorgmedewerkers feitelijk om met (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en het al dan niet inzetten van de strafrechtketen?

3. Welke overwegingen, onder de zorgmedewerkers, hebben in het verleden een rol gespeeld bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?

**§1.6. Leeswijzer**   
Dit onderzoek is opgedeeld in zes hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk vormt een introductie op het onderzoeksonderwerp waarin tevens de gewenste situatie / verandering, de probleemafbakening, de doelstelling en de vraagstelling aan bod komen. In het tweede hoofdstuk zullen de methoden van onderzoek worden toegelicht en volgt er een kritisch verslag omtrent de uitvoer en kwaliteit van het onderzoek. In het derde hoofdstuk worden het juridisch-en maatschappelijk kader geschetst. In het vierde hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten besproken. In het vijfde hoofdstuk zal er antwoord worden gegeven op de centrale vraag en zullen er aanbevelingen aan het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit en de woonlocatie worden gedaan. Het zesde en tevens het laatste hoofdstuk bestaat uit een lijst met daarin de in dit onderzoek gebruikte bronnen en een lijst met daarin de in dit onderzoek gebruikte afkortingen.

**2. Methoden van onderzoek**

In dit hoofdstuk wordt per deelvraag de gebruikte onderzoeksmethode omschreven.

**§2.1. Onderzoeksmethode deelvraag 1**1. Welke afspraken zijn er binnen ’s Heeren Loo gemaakt ten aanzien van de inzet van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?   
  
Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden is er gebruik gemaakt van de onderzoeksmethoden ‘documentanalyse’ en ‘interviewen’. Bovengenoemde deelvraag is opgesplitst in 2 sub deelvragen namelijk:  
  
*A: Wat bepalen de beleidsdocumenten die ’s Heeren Loo momenteel hanteert ten aanzien van het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?   
B: Welke mondelinge afspraken zijn er binnen woonlocatie Druivenhof gemaakt ten aanzien van het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?*  
  
Om deelvraag 1A te beantwoorden, is er gebruik gemaakt van de onderzoeksmethode ‘documentanalyse’. Onderstaande beleidsdocumenten zijn geraadpleegd om antwoord te geven op deelvraag 1A. Er is gekozen voor onderstaande beleidsdocumenten, omdat dit alle beleidsdocumenten zijn die ’s Heeren Loo momenteel hanteert omtrent regeloverschrijdend gedrag en de inzet van de strafrechtketen.   
  
-Agressieprotocol ’s Heeren Loo Zorggroep, december 2016.  
  
-Aangiftebeleid cliënten ’s Heeren Loo Zorggroep, januari 2015.  
  
Het agressieprotocol biedt een praktische leidraad voor medewerkers en leidinggevenden omtrent hoe te handelen bij agressie en geweld van cliënten (en hun bezoekers) en de afhandeling van agressie- en geweldsdelicten. In het kader van dit onderzoek zijn agressie en geweld van bezoekers buiten beschouwing gelaten. Immers, dit onderzoek richt zich op het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij jongvolwassen vrouwen met een LVB die regeloverschrijdend gedrag vertonen.

Het aangiftebeleid voorziet de medewerkers, cliënten en wettelijk vertegenwoordigers van ’s Heeren Loo van kaders en handvatten in situaties waarbij er (mogelijk) sprake is van een strafbaar feit. Het aangiftebeleid is van toepassing op alle cliënten van ’s Heeren Loo die (vermoedelijk) slachtoffer of (vermoedelijk) dader zijn van een strafbaar feit. In het kader van dit onderzoek zijn situaties waarbij de cliënten (vermoedelijk) slachtoffer zijn van een strafbaar feit buiten beschouwing gelaten. Immers, de focus ligt in dit onderzoek op cliënten van ’s Heeren Loo die (vermoedelijk) dader zijn van een strafbaar feit. Het al dan niet doen van aangifte ten behoeve van een cliënt dat (vermoedelijk) slachtoffer is van een strafbaar feit valt niet binnen de reikwijdte van dit onderzoek.  
  
Om deelvraag 1B te kunnen beantwoorden, is er gebruik gemaakt van de onderzoeksmethode ‘interviewen’. Er is gebruik gemaakt van een half gestructureerd interview. Voor de beantwoording van deze deelvraag is zowel een persoonlijk begeleider van woonlocatie Druivenhof als de manager geïnterviewd. Er is voor de persoonlijk begeleider gekozen, omdat zij op de hoogte is van alle mondelinge afspraken die binnen woonlocatie Druivenhof zijn gemaakt ten aanzien van regeloverschrijdend gedrag en het al dan niet inzetten van de strafrechtketen. Er is voor de manager Zorg gekozen, omdat hij bij het maken van de mondelinge afspraken betrokken is geweest.

**§2.2. Onderzoeksmethode deelvraag 2**   
2. Hoe gaan de zorgmedewerkers feitelijk om met (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en het al dan niet inzetten van de strafrechtketen?   
  
Om deelvraag 2 en 3 te kunnen beantwoorden, is er gebruik gemaakt van de onderzoeksmethode ‘interviewen’. Er is gebruik gemaakt van een half gestructureerd interview. In totaal werken er negen zorgmedewerkers op de woonlocatie en is aan de woonlocatie één gedragswetenschapper en één manager gekoppeld. Een aantal zorgmedewerkers werkt er nog maar een aantal maanden en heeft nauwelijks tot geen praktijkervaring met regeloverschrijdend gedrag. Voor de beantwoording van de tweede en de derde deelvraag zijn de vijf zorgmedewerkers die het langst werkzaam zijn op de woonlocatie geïnterviewd. Dit betreffen persoonlijk-begeleiders, assisterend-persoonlijk begeleiders en meewerkend begeleiders.

Er is voor hen gekozen, omdat de kans groot is dat zij in hun arbeidsjaren praktijkervaringen hebben opgedaan met regeloverschrijdend gedrag. Daarnaast zijn de gedragswetenschapper en de manager geïnterviewd. Ondanks dat de gedragswetenschapper en de manager niet dagelijks op de woonlocatie aanwezig zijn, is er toch voor gekozen om hen te interviewen. Immers, zij worden volgens de medewerkers bij incidenten en probleemgedragingen doorgaans betrokken en spelen een rol bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen. Om zo goed mogelijk in kaart te brengen hoe zorgmedewerkers feitelijk omgaan met (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en het al dan niet inzetten van de strafrechtketen, is er tijdens de interviews gevraagd naar praktijkervaringen die de medewerkers met regeloverschrijdend gedrag hebben gehad. En is er gevraagd hoe zij daar destijds feitelijk mee zijn omgegaan.   
  
**§2.3. Onderzoeksmethode deelvraag 3**  
1.Welke overwegingen, onder de zorgmedewerkers, hebben in het verleden een rol gespeeld bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?  
  
Om deelvraag 3 te kunnen beantwoorden, is er gebruik gemaakt van de onderzoeksmethode ‘interviewen’ (zie ‘Onderzoeksmethode deelvraag 2’).  
Om de overwegingen die, onder de zorgmedewerkers, in het verleden hebben meegespeeld bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen zo goed mogelijk in kaart te brengen, is er tijdens de interviews gevraagd naar praktijkervaringen die de medewerkers met regeloverschrijdend gedrag hebben gehad. En is er gevraagd welke overwegingen hebben meegespeeld bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen. Indien een medewerker aangaf geen regeloverschrijdend gedrag inzake agressie dan wel diefstal te hebben meegemaakt, is er een fictieve casus inzake agressie dan wel diefstal met hen besproken. Op die manier zijn de overwegingen, die zouden meespelen bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen indien een dergelijk geval zich zou voordoen, alsnog in kaart gebracht. Alvorens de afname van de interviews zijn de fictieve casussen (denkbeeldige casussen die niet corresponderen met een werkelijke gebeurtenis) opgesteld. In §4.4.6. Fictieve casussen, worden de casussen nader toegelicht.

**§2.4. Toelichting uitvoer interviews**Alvorens de afnames van de interviews, zijn er topiclijsten opgesteld waarin alle onderwerpen zijn opgenomen die tijdens de interviews in ieder geval de revue hebben gepasseerd. Aan de hand van ieder onderwerp zijn er op voorhand vragen bedacht die tijdens de interviews zijn gesteld. Uiteraard zijn er ook vragen gesteld die niet op voorhand zijn bedacht. Immers, de topiclijsten golden slechts als leidraad. Alvorens de afnames van de interviews zijn de topiclijsten en de op voorhand bedachte vragen met zowel de afstudeerbegeleiders alsook de opdrachtgever besproken. Rekening houdend met de transparantie, zijn de topiclijsten als bijlage aan het onderzoek toegevoegd. Tijdens de interviews zijn er voornamelijk open vragen gesteld, zodat de geïnterviewde de ruimte kreeg om zoveel mogelijk informatie te geven. Door middel van goed doorvragen is er beoogd om het antwoord op de deelvraag zo duidelijk mogelijk in beeld te krijgen. Tevens is er, door middel van goed doorvragen, beoogd om de mogelijkheid te creëren aspecten te bespreken die niet op voorhand op de topiclijsten waren opgenomen, maar wel als relevant konden worden aangemerkt voor het onderzoek. Middels het toepassen van de vaardigheden samenvatten, luisteren en doorvragen is er beoogd om te voorkomen dat er sociaal wenselijke antwoorden zouden worden gegeven en er een systematische vertekening van het onderzoek zou ontstaan. De interviews zijn afgenomen in een afgesloten ruimte, waardoor de kans op externe ruis werd geminimaliseerd. Tijdens het afnemen van de interviews waren alleen de interviewer en de geïnterviewde aanwezig. De interviews zijn via een smartphone opgenomen en op een later moment, woord voor woord, uitgetypt. Ieder interview heeft plusminus 80 minuten geduurd.   
  
**§2.5. Kwaliteit van de gegevens**  
De kwaliteit van de resultaten, de conclusie en de uiteindelijke aanbevelingen van dit onderzoek worden voor een groot deel bepaald aan de hand van de kwaliteit van de verzamelde gegevens. Voor de kwaliteitsbepaling wordt een tweetal criteria gebruikt namelijk: betrouwbaarheid en validiteit. De betrouwbaarheid van dit onderzoek is onder andere gewaarborgd door het doen van uitgebreide literatuurstudie, waarbij de gebruikte bronnen in de voetnoten en in de literatuurlijst kunnen worden achterhaald. Ten aanzien van de beleidsdocumenten die zijn gebruikt voor de documentanalyse, is er op voorhand aan de manager en een beleidsmedewerker gevraagd welke beleidsdocumenten ’s Heeren Loo momenteel hanteert omtrent regeloverschrijdend gedrag en de inzet van de strafrechtketen. Uit de beleidsdocumenten zijn alle relevante feiten geselecteerd die omschrijven hoe ’s Heeren Loo wenst dat de zorgmedewerkers met regeloverschrijdend gedrag omgaan en met het al dan niet inzetten van de strafrechtketen. Bovengenoemde feiten zijn in de onderzoeksresultaten opgenomen en naderhand met de mondeling gemaakte afspraken vergeleken. Bij de vergelijking is er gekeken naar de overeenkomsten en de verschillen.   
Daarnaast wordt de betrouwbaarheid van de verkregen resultaten gewaarborgd door de gebruikmaking van opname apparatuur tijdens de afnames van de interviews. Middels de gebruikmaking van opname apparatuur konden de verzamelde gegevens worden opgeslagen en keer op keer worden nageluisterd, zodat er geen belangrijke informatie verloren zou gaan.   
De interviews zijn woord voor woord uitgetypt en uitgewerkt in interviewverslagen. De interviewverslagen zijn gelabeld (lees: het toekennen van labels aan belangrijke fragmenten). De gelabelde tekstfragmenten zijn gerangschikt in thema’s waar zij betrekking op hebben. Vervolgens zijn de verschillende tekstfragmenten die vallen onder een bepaald thema met elkaar vergeleken en is er gekeken naar de overeenkomsten en de verschillen. Ik garandeer de kwaliteit van mijn onderzoek door zorgvuldig met de verzamelde gegevens te zijn omgegaan en het dataverzamelingsproces goed te hebben gedocumenteerd. Gedurende het onderzoek is er nauwkeurig omschreven wat er is gedaan en waarom. Uit §2.4. Toelichting uitvoering interviews blijkt hoe de kwaliteit van de gegevens nog meer is gewaarborgd.

**§2.6. Analyse van de gegevens**

Door nauwgezet, systematisch en stapsgewijs te analyseren, zijn er transparante resultaten behaald en is ‘jumping in conclusions’ voorkomen. Uit de toelichting op iedere onderzoeksmethode en §2.5. Kwaliteit van de gegevens, blijkt hoe de analyse van de gegevens nog meer is gewaarborgd.   
 **§2.7. Kritische reflectie**De kwaliteit van de resultaten, de conclusie en de uiteindelijke aanbevelingen van dit onderzoek worden voor een groot deel bepaald aan de hand van de kwaliteit en de analyse van de verzamelde gegevens. In deze paragraaf wordt er kritisch ingegaan op de uitvoer, kwaliteit en de analyse van de verzamelde gegevens en worden zowel positieve punten als punten van kritiek benoemd.

Inzicht in de bestaande literatuur inzake het onderzoeksthema is van groot belang voor het opstellen van een scherpe probleemanalyse en een helder en relevant maatschappelijk- en juridisch kader. In dit onderzoek is er uitgebreide literatuurstudie gedaan. De geselecteerde literatuur sluit goed aan op het onderzoeksthema en de problematiek die men in de beroepspraktijk ervaart.

Door het doen van uitgebreid literatuuronderzoek is er een duidelijke probleemanalyse en een helder en relevant maatschappelijk- en juridisch kader op papier gezet.

Door de gebruikte bronnen in de voetnoten en in de literatuurlijst weer te geven is er rekening gehouden met de transparantie en wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek verhoogd.   
In het onderzoek is er zoveel mogelijk gebruik gemaakt van actuele, betrouwbare en primaire bronnen.  
  
Alvorens de uitvoer van de documentanalyse ter beantwoording van deelvraag 1A (*Wat bepalen de beleidsdocumenten die ’s Heeren Loo momenteel hanteert ten aanzien van het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?)* zijn bij zowel de manager als een beleidsmedewerker binnen ’s Heeren Loo alle relevante beleidsdocumenten (die momenteel door ’s Heeren Loo worden gehanteerd) opgevraagd. Alle door de manager en de beleidsmedewerker aangereikte documenten zijn geraadpleegd. Hierdoor is er voorkomen dat er bepaalde documenten over het hoofd zouden worden gezien en wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek verhoogd.   
Uit de beleidsdocumenten zijn alle relevante feiten geselecteerd die omschrijven hoe ’s Heeren Loo wenst dat de zorgmedewerkers met regeloverschrijdend gedrag omgaan en met het al dan niet inzetten van de strafrechtketen. Alle geselecteerde feiten zijn in de onderzoeksresultaten opgenomen.   
Door relevante beleidsdocumenten bij zowel de manager als een beleidsmedewerker op te vragen én door alle relevante feiten, die voortkomen uit de beleidsdocumenten, te selecteren en op te nemen in de onderzoeksresultaten, zijn er zo volledig mogelijke onderzoeksresultaten verkregen. En is de kans opdat de verkregen resultaten volledig overeenkomen met de werkelijkheid vergroot.

Ter beantwoording van deelvraag 1B (*Welke mondelinge afspraken zijn er binnen woonlocatie Druivenhof gemaakt ten aanzien van het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?)* is er gebruik gemaakt van de onderzoeksmethode half gestructureerd interviewen. Deze methode betreft een juiste methode om de geldende mondelinge afspraken zo volledig mogelijk in beeld te brengen. Immers, de afspraken zijn mondeling gemaakt en niet tevens op schrift gesteld. Het raadplegen van documenten was dan ook geen optie.   
Middels de uitvoer van de half gestructureerde interviews werd de mogelijkheid gecreëerd om goed door te kunnen vragen, om controlevragen te kunnen stellen en om tussendoor samen te kunnen vatten. Op deze manier zijn zo volledig en helder mogelijke onderzoeksresultaten verkregen.

Ten aanzien van de selectie aan respondenten kan er in twijfel worden getrokken of indien er een andere persoonlijk begeleider over de gemaakte afspraken zou worden geïnterviewd, dezelfde resultaten uit het onderzoek naar voren zouden komen. Immers, uit het interview met de betreffende persoonlijk begeleider is naar voren gekomen dat respondent meende dat niet alle medewerkers binnen woonlocatie Druivenhof op de hoogte waren (gebracht) van de gemaakte afspraken. Indien dit onderzoek opnieuw zou worden uitgevoerd waarbij er een andere persoonlijk begeleider als respondent zou worden geselecteerd kan er niet worden verzekerd dat het onderzoek zal leiden tot exact dezelfde resultaten.   
Ten aanzien van de onderzoeksmethode ter beantwoording van deelvragen 2 en 3 (*Hoe gaan de zorgmedewerkers feitelijk om met (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en het al dan niet inzetten van de strafrechtketen?)* (*Welke overwegingen, onder de zorgmedewerkers, hebben in het verleden een rol gespeeld bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?)* is er gebruik gemaakt van een juiste methode van onderzoek en zijn de juiste respondenten geselecteerd. Immers, door de uitvoer van de half gestructureerde interviews is de mogelijkheid gecreëerd om gerichte open vragen te kunnen stellen en goed door te kunnen vragen, waardoor het geven van sociaal wenselijke antwoorden door respondent werd geminimaliseerd. Op die manier is er voorkomen dat er een systematische vertekening van het onderzoek zou ontstaan. Door vijf van de negen langst werkende respondenten te selecteren, is er een grote verscheidenheid aan praktijkervaringen met regeloverschrijdend gedrag uit de interviews naar voren gekomen. Door de grote verscheidenheid aan praktijkervaringen met regeloverschrijdend gedrag kon het feitelijk handelen van de zorgmedewerkers en de overwegingen die, onder de zorgmedewerkers, hebben meegespeeld bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen goed in kaart worden gebracht.   
Een punt van kritiek is dat uit de praktijkervaringen blijkt dat slechts één van de woonbegeleiders daadwerkelijk is over gegaan tot het doen van aangifte. Op basis van die ene aangifte is de conclusie getrokken dat het feitelijk handelen van de medewerkers (indien de medewerkers over gaan tot het doen van aangifte) overeenkomt met de mondeling gemaakte afspraken. Echter, dit bevestigt niet dat indien een andere medewerker over zou gaan tot het doen van aangifte hij / zij ook zou handelen conform de gemaakte afspraken.

Ten aanzien van de uitvoer van de half gestructureerde interviews is de betrouwbaarheid en validiteit zoveel mogelijk gewaarborgd door alvorens de afnames van de interviews topiclijsten en vragen op te stellen die zowel met de afstudeerbegeleiders alsook de opdrachtgever zijn besproken. De topiclijsten diende voor de onderzoeker als leidraad en geheugensteun tijdens de afnames van de interviews. En zorgde ervoor dat er in ieder interview dezelfde onderwerpen aan bod kwamen. Door de gebruikte topiclijsten als bijlage aan het onderzoek toe te voegen, is er rekening gehouden met de transparantie en is de betrouwbaarheid van het onderzoek verhoogd. De interviews zijn afgenomen in een afgesloten ruimte, waardoor de kans op externe ruis is geminimaliseerd. Tijdens de afnames van de interviews waren alleen de interviewer en de geïnterviewde aanwezig. Echter, tijdens de afname van één van de interviews is er een collega zorgmedewerker de afgesloten ruimte binnengetreden om persoonlijke eigendommen uit diens locker weg te nemen. Op dat moment ontstond er externe ruis, wat zorgde voor afleiding bij zowel de interviewer als de geïnterviewde. Tevens ontstond er bij de interviewer interne ruis, doordat de gedachten afdwaalden en de interviewer delen van de boodschap miste. Na plusminus 5 minuten is het interview stop gezet. Het interview is, nadat de collega zorgmedewerker uit de afgesloten ruimte vertrok, weer hervat. Doordat het interview is stop gezet, heeft het voorval geen grote negatieve effecten gehad op de kwaliteit van het interview. Echter, in de 5 minuten dat het interview is gehouden (met de collega zorgmedewerker binnen de afgesloten ruimte), is er wel sprake geweest van externe ruis. Dit kan ervoor hebben gezorgd dat   
de respondent andere antwoorden gaf, dan hij / zij zou hebben gegeven als er geen derde persoon aanwezig zou zijn geweest.

Alle interviews zijn via een smartphone opgenomen en op een later moment, woord voor woord, uitgetypt. Echter, tijdens het interview met de manager zijn de eerste 25 minuten van het gesprek niet opgenomen. Dit betrof het gedeelte over de uitleg van de casus met betrekking tot de brandstichting. Na de constatering dat de eerste 25 minuten van het interview niet waren opgenomen, is er gevraagd of respondent de casus met betrekking tot de brandstichting nogmaals kort wilde samenvatten. Dit voorval heeft enig effect gehad op de kwaliteit van de verzamelde gegevens. Immers, de korte samenvatting werd gegeven in plusminus 8 minuten en was niet net zo gedetailleerd als de uitleg die in de eerste 25 minuten van het interview was gegeven. Het voorval heeft slechts ‘enig’ effect gehad op de kwaliteit van de verzamelde gegevens, omdat de belangrijkste details omtrent de brandstichting (de meest bruikbare details voor het onderzoek) in de korte samenvatting duidelijk zijn herhaald.

Tijdens de afname van de interviews is er door de onderzoeker gebruik gemaakt van de basisvaardigheden: luisteren, samenvatten en doorvragen. En zijn er op de juiste momenten controlevragen gesteld, waardoor de antwoorden op de vragen zo duidelijk mogelijk in beeld konden worden gebracht. Echter, tijdens de afname van de interviews zijn er ook een aantal suggestieve vragen gesteld waarbij in de vraagstelling het gewenste antwoord doorklonk. Door het stellen van suggestieve vragen kan het zijn voorgekomen dat er door enkele respondenten sociaal wenselijke antwoorden zijn gegeven. Tevens is het een aantal keer voorgekomen dat er door de onderzoeker aan de respondent twee vragen tegelijkertijd werden gesteld. In één van de interviews werd bijvoorbeeld de vraag gesteld: ‘Wanneer zie jij agressief gedrag nog als gedragsprobleem en wanneer zeg je nee, ik zie het echt als crimineel gedrag? Wat moet er dan gebeuren qua agressie?’ Het stellen van twee vragen tegelijkertijd zorgt voor verwarring bij de respondent en zorgt er tevens (vaak) voor dat er slechts antwoord wordt gegeven op de laatst gestelde vraag.  
  
In de fase van het analyseren van de verzamelde gegevens is er gekeken naar patronen die in de gegevens naar voren kwamen en antwoord konden geven op de onderzoeksvraag. Bij de opsporing van de patronen is er gebruik gemaakt van de analysemethode ‘labelen’. Aan belangrijke fragmenten in de interviewverslagen zijn labels toegekend. De gelabelde tekstfragmenten zijn gerangschikt in thema’s waar zij betrekking op hadden. Vervolgens zijn de verschillende tekstfragmenten die vielen onder een bepaald thema met elkaar vergeleken en is er gekeken naar de overeenkomsten en de verschillen.

De door de onderzoeker gemaakte analyse is aan een derde (lees: een mede student) voorgelegd. Middels het aan een derde voorleggen van de analyse is er gecontroleerd of de analyse door de derde ook werd herkend en onderschreven en is de validiteit van het onderzoek verhoogd.   
  
Tot slot zijn er nog een aantal punten van kritiek te benoemen ten aanzien van de uitvoer van het onderzoeksproces. Immers, in dit onderzoek is niet terstond na iedere interviewafname getranscribeerd. Na de afname van het vierde interview is de onderzoeker begonnen met transcriberen. Dit heeft ervoor gezorgd dat de topiclijsten tussentijds niet (aan de hand van de getranscribeerde tekst) zijn aangescherpt. Tevens is de onderzoeker er tijdens het labelen van één van de laatste interviews achter gekomen dat de afbakening van wat er in dit onderzoek onder regeloverschrijdend gedrag wordt verstaan (§1.3. Probleemafbakening) diende te worden aangepast. Tijdens de aanvang van het onderzoek was slachtofferschap van seksuele intimidatie, op advies van de woonlocatie, tevens ondergebracht in de afbakening van regeloverschrijdend gedrag. Echter, tijdens het labelen van een van de laatste interviews is er geconstateerd dat slachtofferschap van seksuele intimidatie niet valt binnen de reikwijdte van de onderzoeksvraag die in dit onderzoek centraal staat. Immers, binnen dit onderzoek staat het plegen van regeloverschrijdend gedrag (lees: daderschap) centraal. Indien er na ieder interview terstond was getranscribeerd en gelabeld had bovengenoemde eerder kunnen worden geconstateerd. De uitvraag naar de ervaringen inzake seksuele intimidatie heeft veel extra interview, transcribeer en labeltijd gekost. Echter, dit heeft geen negatief effect gehad op de kwaliteit van de onderzoeksresultaten en het onderzoek an sich.

**3. Juridisch en maatschappelijk kader**

**§3.1. Juridisch kader   
  
§3.1.1. Wie is strafbaar?**

Artikel 1 van het Wetboek van Strafrecht bepaalt dat geen feit strafbaar kan worden gesteld, tenzij er voorafgaande aan het feit een wettelijke strafbepaling is opgesteld. In het Wetboek van Strafrecht staan alle strafbepalingen (lees: artikelen die bepalen welk gedrag strafbaar is).   
Grofweg onderscheid men twee soorten strafbare feiten namelijk: overtredingen en misdrijven. Misdrijven zijn veelal de wat zwaardere strafbare feiten. Hierbij kan men denken aan: diefstal, verduistering, vernieling of beschadiging, brandstichting, mishandeling, belediging en seksuele intimidatie. Overtredingen zijn veelal de wat lichtere vergrijpen waarbij men moet denken aan ‘baldadigheid’. Enkele voorbeelden van overtredingen zijn: het rijden door rood licht, het overtreden van de snelheidslimiet en het begeven op verboden terrein.[[10]](#footnote-10)

In beginsel is ieder natuurlijk persoon (ouder dan twaalf) die een strafbaar feit pleegt (lees: een misdrijf pleegt of een overtreding begaat), dat is strafbaar gesteld in het Wetboek van Strafrecht, strafrechtelijk aansprakelijk voor zijn / haar daden.[[11]](#footnote-11) Tenzij er sprake is van een schulduitsluitingsgrond en de daad hem / haar niet kan worden toegerekend. 12-minners kunnen niet strafrechtelijk worden vervolgd, omdat er bij voorbaat wordt uitgegaan van niet-toerekeningsvatbaarheid.[[12]](#footnote-12)   
Het Wetboek van Strafrecht gaat ervan uit dat natuurlijke personen zelf verantwoordelijk zijn voor hun gedrag. Het hebben van een licht verstandelijke beperking doet in beginsel niet af aan de strafrechtelijke aansprakelijkheid voor gedragingen; de beperking op zich is geen grond voor het niet toerekenen van strafbaar gedrag.[[13]](#footnote-13) Middels de invoer van het adolescentenstrafrecht is er wel meer aandacht gekomen voor kwetsbare jongvolwassenen en het maatwerk dat ten aanzien van deze jongeren dient te worden geleverd (hier volgt in §3.1.4. Het adolescentenstrafrecht, meer over).  
  
Artikel 9 van het Wetboek van Strafrecht bepaalt dat indien een natuurlijk persoon een strafbaar feit pleegt, de volgende hoofdstraffen aan hem / haar kunnen worden opgelegd: gevangenisstraf, hechtenis, taakstraf of een geldboete.

**§3.1.2. De inzet van de strafrechtketen**

Artikel 161 van het Wetboek van Strafvordering bepaalt dat een ieder die kennis draagt van een begaan strafbaar feit is bevoegd om daarvan aangifte te doen. Dit wetsartikel impliceert de vrije ruimte die een persoon heeft om bij kennis van een begaan strafbaar feit al dan niet aangifte te doen. Echter, in sommige gevallen is men verplicht om aangifte te doen. Immers, artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering bepaalt dat een ieder die kennis draagt van één van de onderstaande misdrijven, verplicht is om daarvan onverwijld aangifte te doen bij een opsporingsambtenaar.   
Bij kennis van de volgende misdrijven is men verplicht om daarvan onverwijld aangifte te doen: tegen het leven gerichte misdrijven zoals: moord, doodslag of aanzetting tot zelfdoding, mensenroof, verkrachting, gijzeling en misdrijven gericht tegen de veiligheid van de staat; voor zover daardoor levensgevaar is veroorzaakt.

In dit onderzoek wordt onder ‘de inzet van de strafrechtketen’ verstaan: het doen van aangifte bij de politie, het maken van een melding bij de politie en het inschakelen van de politie.   
Artikel 163 lid 1 van het Wetboek van Strafvordering bepaalt dat er zowel mondeling als schriftelijk aangifte kan worden gedaan bij de daartoe bevoegde ambtenaar. De aangifte kan: telefonisch, op een politiebureau of steunpunt van de politie of via het internet worden gedaan.[[14]](#footnote-14) Een eenmaal gedane aangifte kan in beginsel niet worden ingetrokken. Van de aangifte wordt een proces-verbaal (lees: verslag van de feitelijke bevindingen) opgemaakt. De politie dient de aangifte in behandeling te nemen. Doen zij dit niet, dan handelen ze in strijd met de onderzoekplicht.[[15]](#footnote-15)  
Naast het doen van aangifte kan een persoon ook besluiten om melding te maken bij de politie.[[16]](#footnote-16)  
Een melding wordt wel geregistreerd, maar er wordt geen proces-verbaal opgemaakt. In beginsel leidt een melding niet tot strafrechtelijke vervolging of tot strafrechtelijk onderzoek. Tevens kan, in geval van spoedeisende incidenten en bij direct gevaar, door middel van het bellen naar het alarmnummer 1-1-2, de politie worden ingeschakeld. Voorbeelden van spoedeisende incidenten waarbij contact kan worden opgenomen met 1-1-2 zijn: mishandeling, een steekincident, een vechtpartij, vernieling / vandalisme op heterdaad, inbraak of diefstal op heterdaad.[[17]](#footnote-17)  
 **§3.1.3. Het medisch beroepsgeheim en het (afgeleid) verschoningsrecht**

Het medisch beroepsgeheim is neergelegd in artikel 88 van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (hierna: Wet Big). Dit artikel bepaalt dat een ieder (die zorg verleent op het gebied van individuele gezondheidszorg) is verplicht tot geheimhouding van al datgene wat hem / haar in de uitoefening van zijn / haar beroep door de cliënt is toevertrouwd. Het medisch beroepsgeheim dient ter bescherming van de cliënt. Immers, het beroepsgeheim is in het leven geroepen, zodat de cliënt zich vrij kan uiten tegenover diens zorgverlener en zodat de cliënt erop moet kunnen vertrouwen dat wat er wordt besproken geheim blijft en dat hiervan niet zomaar een doorbreking plaatsvindt. Bovengenoemde geheimhoudingsplicht zorgt ervoor dat de zorgverlener geen inlichtingen over de cliënt dan wel inzage in of afschrift van de gegevens van de cliënt verstrekt aan derden. Onder derden worden tevens politie en justitie verstaan.   
Echter, in sommige gevallen kan een doorbreking van het medisch beroepsgeheim worden gerechtvaardigd. Een doorbreking kan worden gerechtvaardigd indien er bij de zorgverlener sprake is van een conflict van plichten (lees: overmacht). In geval van overmacht kan het noodzakelijk zijn om het beroepsgeheim te doorbreken, zodat een belang kan worden gediend dat zwaarder weegt dan het belang van de cliënt (dat door de geheimhoudingsplicht wordt beschermd).

Hierbij kan worden gedacht aan: volksgezondheid, veiligheid en mensenrechten die met dit individuele belang botsen.[[18]](#footnote-18) Overmacht zou zich kunnen voordoen op het moment dat er sprake is van (een vermoeden van) een strafbaar feit dat (vermoedelijk) is gepleegd door een cliënt en de politie verzoekt om cliëntgegevens. De zorgverlener kan in dat geval een beroep doen op overmacht.[[19]](#footnote-19)

Verpleegkundigen, verzorgenden, artsen en andere (para) medische zorgverleners werkzaam in een zorginstelling hebben een zelfstandig medisch beroepsgeheim. Medewerkers die wel bij de

zorgverlening zijn betrokken, maar (uit hoofde van hun beroep) geen zelfstandig medisch beroepsgeheim hebben, kunnen (voor zover zij ter uitoefening van hun functie op de hoogte raken van de behandelgegevens van de cliënt) een (afgeleid) beroepsgeheim hebben.[[20]](#footnote-20)

Uit het medisch beroepsgeheim vloeit het (afgeleid) verschoningsrecht voort.Dit recht houdt in dat een persoon, indien de persoon daarmee in conflict komt met zijn geheimhoudingsplicht, niet is verplicht tot het beantwoorden van vragen (die betrekking hebben op informatie die hem / haar uit hoofde van diens beroep door cliënt is toevertrouwd) gesteld door de rechter dan wel de politie.[[21]](#footnote-21)   
Een persoon die het verschoningsrecht heeft, wordt verschoningsgerechtigde genoemd.   
Door de Hoge Raad is het primair verschoningsrecht onder andere toegekend aan: artsen, geestelijken, notarissen, apothekers, verpleegkundigen en aan de Arts Verstandelijk Gehandicapten. Het primair verschoningsrecht houdt dus in dat alle bovengenoemde personen een beroep kunnen doen op het verschoningsrecht, omdat hij / zij vindt dat hij / zij het medisch beroepsgeheim niet wil of kan doorbreken.[[22]](#footnote-22)

Het afgeleid verschoningsrecht is toegekend aan personen die geen zelfstandig verschoningsrecht hebben, maar nauw samenwerken met de primair gerechtigden én beschikken over informatie die onder het verschoningsrecht valt. Zij kunnen zich, ten aanzien van die informatie, beroepen op het afgeleid verschoningsrecht. Het is aan de rechter om te oordelen of het beroep gegrond is. De materie omtrent wie kan worden aangemerkt als (afgeleid) verschoningsgerechtigde is (nog) niet geheel uitgekristalliseerd. Het kan daarom raadzaam zijn om daaromtrent een jurist te raadplegen.

De directeur van een rechtspersoon of de Raad van Bestuur kunnen een afgeleid verschoningsrecht hebben. Zij kunnen zich op het verschoningsrecht van een arts beroepen als deze binnen de instelling arbeid verricht.[[23]](#footnote-23)

In §3.1.2. De inzet van de strafrechtketen, is aangegeven dat een ieder die kennis draagt van één van de misdrijven benoemd in artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering is verplicht om daarvan onverwijld aangifte te doen. Echter, een (afgeleid) verschoningsgerechtigde is, door de wetgever vrijgesteld van bovengenoemde plicht.[[24]](#footnote-24) Dit houdt niet in dat een (afgeleid) verschoningsgerechtigde nimmer aangifte mag doen. Immers, het doen van aangifte zou aan de orde kunnen zijn wanneer één van de cliënten een strafbaar feit pleegt. In dat geval spelen: de kans op herhaling, de ernst van het gepleegde feit (in hoeverre levert het feit gevaar op voor personeel en cliënten), de omstandigheden waaronder het strafbare feit is gepleegd en de mogelijkheid om het probleem op een andere manier op te lossen een rol bij de beslissing omtrent het al dan niet doen van aangifte.[[25]](#footnote-25)  
Voor de zorgmedewerkers, Werkzaam op Druivenhof, geldt het beroepsgeheim op grond van artikel 88 Wet Big. Zij hebben geen primair verschoningsrecht, maar zouden (indien aan de voorwaarden is voldaan) een beroep kunnen doen op het (afgeleid) verschoningsrecht. En zijn, indien zij als (afgeleid)

verschoningsgerechtigde kunnen worden aangemerkt, niet verplicht om aangifte te doen bij de kennisneming van de in artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering benoemde misdrijven.

**§3.1.4. Het adolescentenstrafrecht**  
In April 2014 is in Nederland het adolescentenstrafrecht in werking getreden waarin bijzondere bepalingen voor jongvolwassenen zijn opgenomen. Met de invoering van het adolescentenstrafrecht is er een flexibel straffenstelsel ontwikkeld voor jongvolwassenen tussen de 18 en de 23 jaar oud. Immers, artikel 77c van het Wetboek van Strafrecht maakt het voor de rechter mogelijk om aan meerderjarige jongeren (jongeren boven de 18) tot aan 23 jaar straffen en maatregelen uit het jeugdstrafrecht op te leggen. De rechter zal hiervoor kiezen, indien hij daartoe grond vindt in de persoonlijkheid van de dader of de omstandigheden waaronder het feit is begaan.[[26]](#footnote-26)

Door deze verandering kan de rechter beter rekening houden met de geestelijke ontwikkeling of kwetsbaarheid van jongvolwassenen. Het moge duidelijk zijn dat de groep jongvolwassenen met een LVB een kwetsbare groep betreft. Middels de inwerkingtreding van het adolescentenstrafrecht is de mogelijkheid ontstaan om jongeren met een LVB tot hun 23e levensjaar onder het jeugdstrafrecht te laten vallen.[[27]](#footnote-27)  
Ons jeugdstrafrecht heeft een pedagogisch karakter. Dit houdt in dat beslissingen en handelingen jegens de jongere (waaronder de toepassing van sancties en maatregelen) erop zijn gericht om de ontwikkeling van de jongere te stimuleren, te resocialiseren, de jongere her op te voeden en te weerhouden van een verdere criminele carrière.[[28]](#footnote-28) Het uitgangspunt van ons jeugdstrafrecht is dat iedere jongere moet kunnen leren van zijn / haar gemaakte fouten en dat iedere jongere een nieuwe kans moet krijgen. Het strafproces wordt gezien als middel om een keerpunt bij de jongere te bewerkstelligen.[[29]](#footnote-29) Artikel 77h van het Wetboek van Strafrecht bepaalt dat indien een natuurlijk persoon een strafbaar feit pleegt, de volgende hoofdstraffen aan hem / haar kunnen worden opgelegd: jeugddetentie (alleen in geval van een misdrijf), taakstraf (een werkstraf en / of een leerstraf) en een geldboete. Daarnaast kunnen er vrijheidsbeperkende maatregelen, maatregelen betreffende het gedrag van de jongere en enkele andere maatregelen aan de jongere worden opgelegd.  
**§3.2. Maatschappelijk kader**

**§3.2.1. Jongeren met een LVB** Men spreekt nogmaals kort gezegd van een LVB indien er bij een persoon sprake is van: een IQ beneden de 85; beperkt sociaal aanpassingsgedrag op verschillende levensgebieden en een levenslange beperking die is ontstaan voor het 18e levensjaar.[[30]](#footnote-30) Het hebben van een LVB vergroot de kans op psychiatrische stoornissen (ADD, Autisme), psychosociale problematiek (problemen met het geestelijk vermogen en / of sociale vaardigheden) en gedragsproblematiek.[[31]](#footnote-31)  
In geval van een LVB loopt de cognitieve ontwikkeling (lees: kennis en inzichtelijk vermogen) achter bij de ontwikkeling die men op een bepaalde leeftijd mag verwachten. De cognitieve leeftijd ligt veelal lager dan de kalenderleeftijd.[[32]](#footnote-32) Een persoon van 23 jaar kan bijvoorbeeld een IQ hebben van 65 , waardoor het een cognitief niveau heeft vergelijkbaar met dat van een kind van 12 jaar. Ook op sociaal-emotioneel vlak verlopen de ontwikkelingen trager en bereikt men meestal een lager eindniveau. Dit kan ervoor zorgen dat een persoon van 22 jaar een sociaal-emotioneel functioneren (lees: ontwikkelingsleeftijd) heeft van een kind van 7 jaar.   
De beperking in cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling kan zorgen voor beperkt sociaal aanpassingsgedrag op verschillende levensgebieden. Namelijk op het gebied van: sociale vaardigheden (omgang met anderen en het oplossen van sociale problemen), praktische vaardigheden (gebruikmaking van het openbaar vervoer, persoonlijke verzorging / hygiëne en administratie) en conceptuele vaardigheden (rekenen, lezen, schrijven en het verwoorden van gebeurtenissen).[[33]](#footnote-33) Daarnaast hebben personen met een LVB vaak moeite met abstract denken en impulscontrole[[34]](#footnote-34). Moeite met abstract denken uit zich in het verminderd vermogen tot inzien van oorzaak-gevolgrelaties, een verminderd reflectievermogen en een verminderd vermogen van het overzien van gevolgen van gemaakte keuzes. Wat men op dat moment voelt of wil, dient direct te gebeuren en wordt veelal direct omgezet in gedrag. Dit kan leiden tot impulsieve gedragingen en problemen met de regulatie van agressie alsook regeloverschrijdend gedrag.[[35]](#footnote-35) Uit onderzoek blijkt dat het niet overzien van mogelijke consequenties leidt tot minder remmingen en derhalve leidt tot een verhoogde kans op het plegen van crimineel gedrag.[[36]](#footnote-36) Tevens leiden verschillende kenmerken van een LVB zoals (beïnvloedbaarheid, beperkt inzicht in oorzaak-gevolg en neiging tot risicovol gedrag) ertoe dat mensen met een LVB vaker in aanraking komen met justitie.[[37]](#footnote-37)

**§3.2.2. Maatschappijvisie op personen met een LVB**

De visie op en de omgang met personen met een LVB is in Nederland de afgelopen jaren sterk veranderd. In de jaren 70 werden mensen met een LVB gezien als mensen met een defect en beschouwd als ‘debiele’ patiënten.[[38]](#footnote-38) Men was destijds van mening dat mensen met een LVB zo ver mogelijk van de ‘normale’ wereld dienden te worden behandeld en te worden verzorgd in instituten. Momenteel worden mensen met een LVB gezien als burgers die gelijk staan aan alle andere burgers en actief moeten kunnen participeren in de samenleving. Zij worden niet beschouwd als ‘debiele’ patiënten, maar als gelijkwaardige personen die het recht hebben op participatie. Men is van mening dat de samenleving actief dient te worden ingezet om participatie mogelijk te maken.[[39]](#footnote-39)

**§3.2.3. Overwegingen omtrent criminaliteit en straffen**Bij jongeren die kampen met een LVB heeft het dilemma hoe gedrag dient te worden gelabeld een extra dimensie. Immers, de beperking heeft invloed op het vertoonde gedrag. We hebben gezien dat   
in de beroepspraktijk, bij zorgmedewerkers die begeleiding bieden aan jongeren met een LVB, vaak het dilemma speelt of regeloverschrijdend gedrag dient te worden gelabeld als gedragsproblematiek horend bij de beperking en informeel binnen de instelling dient te worden opgelost. Of dat het regeloverschrijdende gedrag dient te worden gelabeld als crimineel gedrag waarbij er een beroep dient te worden gedaan op de strafrechtketen. Vaak wordt straf tegenover behandeling of opvoeding gezet en is men er niet altijd van overtuigd dat de inzet van de strafrechtketen het meest effectieve middel is bij incidenten en probleemgedragingen. Immers, een strafrechtelijk traject kan negatieve effecten met zich meebrengen zoals: stigmatisering en criminalisering, het onderbreken van reeds gestarte opvoedings- of behandeltrajecten en / of het verbreken van bestaande maatschappelijke bindingen.[[40]](#footnote-40) Hierdoor kan er in de praktijk angst ontstaan inzake de inzet van de strafrechtketen. Echter, de keuze voor de strafrechtelijke route kan ook positieve effecten met zich meebrengen, zoals: het voorkomen van recidive (speciale preventie), het afschrikken van anderen om hetzelfde gedrag te vertonen (generale preventie) alsook zaken als genoegdoening voor het / de slachtoffer(s).   
Daarnaast blijkt uit §3.1.4. Het adolescentenstrafrecht, dat ons jeugdstrafrecht een pedagogisch karakter heeft. En dat beslissingen en handelingen jegens de jongere (waaronder de toepassing van sancties en maatregelen) erop zijn gericht om de ontwikkeling van de jongere te stimuleren, te resocialiseren, de jongere her op te voeden en te weerhouden van een verdere criminele carrière.[[41]](#footnote-41) Het is dus niet per definitie zo dat de keuze voor straffen betekent dat er niet wordt behandeld of opgevoed.   
De komst van het adolescentenstrafrecht biedt bovendien de mogelijkheid om jongvolwassenen met een LVB tot hun drieëntwintigste onder het jeugdstrafrecht te laten vallen. Degenen die de afweging dienen te maken met betrekking tot het labelen van een bepaalde gedraging als crimineel gedrag waarbij er een beroep dient te worden gedaan op de strafrechtketen zijn in het kader van dit onderzoek de zorgmedewerkers. Mensen met normen, waarden, gevoelens, gedachten, idealen en voorkeuren. Al deze factoren spelen (naast de geldende wet- en regelgeving) een grote rol in de beslissingen die de professionals binnen de beroepspraktijk nemen. Immers, de analyse van een situatie is veelal gericht op een eigen oordeel, welke vaak voortkomt uit eigen normen en waarden.[[42]](#footnote-42)

**§3.2.4. Meisjes en vrouwen binnen het justitiesysteem**   
Jaarlijks worden er gemiddeld 30.000 meisjes en vrouwen door de politie aangehouden wegens verdenking van een misdrijf. Als we kijken naar de jongens en mannen die wegens verdenking van een misdrijf door de politie worden aangehouden is bovengenoemd aantal beduidend minder. Gemiddeld genomen zijn dat er jaarlijks namelijk 170.000. Ongeacht het type delict worden er meer mannen dan vrouwen aangehouden op verdenking van een misdrijf.[[43]](#footnote-43)  
Criminaliteit was jarenlang ‘mannenzaak’. Waarbij er veel aandacht werd besteed aan het doen van onderzoek naar de aard, de omvang en de trends van criminaliteit onder jongens en mannen. Echter, de laatste jaren is het aantal arrestaties en celstraffen voor criminele meisjes en vrouwen sterk toegenomen. Verhoudingsgewijs is in de periode tussen 2001 en 2007 de geregistreerde criminaliteit (lees: de criminaliteitscijfers die bekend zijn bij de politie) onder meisjes en vrouwen harder gestegen dan onder jongens en mannen.[[44]](#footnote-44) Over de periode tussen 2001 en 2012 is er bekend dat de geregistreerde criminaliteit met betrekking tot de verdachtenpopulatie onder meisjes en vrouwen is gestegen van 15% naar 18%.[[45]](#footnote-45) Ondanks dat meisjes en vrouwen nog steeds zijn ondervertegenwoordigd in de criminaliteit, gaf de groei van de verdachtenpopulatie onder hen reden om steeds meer aandacht te besteden aan meisjes en vrouwen die delinquent gedrag vertoonden.   
De gebruikmaking van bronnen zoals zelfrapportages en het analyseren van politieregistraties is nodig om een volledig beeld te krijgen van meisjes-en vrouwencriminaliteit.[[46]](#footnote-46)   
  
Uit zelfrapportagegegevens (lees: onderzoeksmethode waarbij de persoon die wordt ondervraagd zelfstandig vragenlijsten invult), die dateren uit 2005, bleek dat bijna 40% van de meisjes (in de leeftijdscategorie van 12- tot en met 17 jaar) in de daaraan voorafgaande 12 maanden één of meer delicten had gepleegd (lees: vernieling / openbare orde delicten, vermogensdelicten, geweldsdelicten). Dit percentage lag veel hoger dan het percentage meisjes dat op verdenking van een misdrijf door de politie was aangehouden. De resultaten lieten zien dat er vanuit de politie zicht was op maar een klein deel van de criminaliteit die door de meisjes werd gepleegd . Dit wordt ook wel dark number-problematiek genoemd. De dark-number betreft de niet door de politie geregistreerde criminaliteit en is veelal groter dan de geregistreerde criminaliteit. Immers, niet alle delicten worden bij de politie gemeld. De gegevens lieten strafbare, maar triviale feiten zien (lees: stelen van school of werk, agressieve gedragingen zonder verwondingen tot gevolg) die nauwelijks hadden geleid tot een aangifte of een arrestatie.[[47]](#footnote-47)  
  
Een ander opmerkelijk verschil tussen de zelfrapportagegegevens en de geregistreerde criminaliteit zat hem in de aard van de delicten. Uit de zelfrapportagegegevens kwam naar voren dat er weinig verschil zat in de aard van de delicten. Immers, 20% van de respondenten die een delict rapporteerde, gaf aan een vermogensdelict te hebben gepleegd. Hetzelfde gold voor openbare orde delicten en geweldsdelicten. Uit de politieregistraties van dat jaar kwam naar voren dat het percentage meisjes dat was aangehouden op grond van een vermogensdelict verhoudingsgewijs groter was dan de meisjes die waren aangehouden op grond van een geweldsdelict of een openbare orde delict.[[48]](#footnote-48) Wellicht wordt diefstal eerder beschouwd als een ‘meisjesdelict’ en worden meisjes daardoor eerder aangehouden voor een vermogensdelict dan voor een ander delict.   
  
Voor volwassenen (personen in de leeftijdscategorie van 18 tot en met 80 jaar) zijn geen representatieve zelfrapportagegegevens beschikbaar. Een volledig beeld van vrouwencriminaliteit en in het bijzonder de omvang is dan ook moeilijk vast te stellen. Wel is er bekend dat er in 2005 bijna 30.000 vrouwen door de politie zijn aangehouden op verdenking van een misdrijf en dat ook zij relatief vaak werden aangehouden op grond van het plegen van een vermogensdelict.[[49]](#footnote-49)   
Geweldsdelicten en openbare orde delicten kwamen relatief minder vaak voor. Net als meisjes blijken vrouwen dus vaker te worden aangehouden op grond van het plegen van een vermogensdelict, dan gewelds of openbare orde delicten. Opvallend daarbij is dat het bij vrouwen veelal om eenvoudige diefstal gaat en bij meisjes vaak om gekwalificeerde diefstal (diefstal met meerdere personen of diefstal met braak). In vergelijking tot de meisjes is er bekend dat vrouwen minder vaak in aanraking komen met de politie. Ook in 2012 kwam uit een analyse van politieregistraties naar voren dat er verhoudingsgewijs door meisjes en vrouwen meer vermogens- dan geweldsdelicten werden gepleegd. 47% van de overtredingen (lees: bijna de helft van alle overtredingen) die in 2012 door meisjes en vrouwen zijn gepleegd, bestonden uit vermogensmisdrijven zoals: zakkenrollerij, diefstal en inbraak. 19% van de overtredingen bestond uit geweldpleging zoals bedreiging en mishandeling.[[50]](#footnote-50)

**§3.2.5. Meisjes en vrouwen t.a.v. jongens en mannen**  
Uit §3.2.4. Meisjes en vrouwen binnen het justitiesysteem**,** komt naar voren dat in 2012, 47% (lees: bijna de helft) van de totale geregistreerde criminaliteit onder meisjes en vrouwen bestond uit vermogensdelicten zoals: zakkenrollerij, inbraak en diefstal. En 19% uit geweldpleging zoals bedreiging en mishandeling. Ook In verhouding tot mannen plegen meisjes en vrouwen meer vermogensdelicten dan geweldsdelicten. Immers, als we kijken naar de delicten die door mannen zijn gepleegd in 2012 bestond 31% van de totale geregistreerde criminaliteit uit vermogensdelicten en bestond 28% uit geweldsdelicten. Uit onderzoek is bekend dat ongeacht het type misdrijf, relatief meer mannen dan vrouwen voor verdenking van een misdrijf worden aangehouden. Verhoudingsgewijs is het aantal mannen dat wordt verdacht van een misdrijf vijf keer zo hoog als het aantal vrouwen. Het verschil is voornamelijk te merken in geval van geweldsdelicten en vernieling en openbare ordedelicten. Immers, voor beide categorieën delicten geldt dat mannen in vergelijking tot vrouwen voor een dergelijk delict acht keer zo vaak worden aangehouden.[[51]](#footnote-51)

*Centrale begrippen:*Labelen: In dit onderzoek wordt er ten aanzien van het begrip ‘labelen’ onderscheid gemaakt in het labelen van gedrag en het labelen van verzamelde gegevens die voortkomen uit het onderzoek.   
Labelen van gedrag: Het typeren van een bepaalde gedraging.   
Labelen van verzamelde gegevens: Een analysemethode waarbij er aan fragmenten uit interviewverslagen codes worden toegekend.

**4. Onderzoeksresultaten**

**Hoofdstuk 4.1.- Schriftelijke afspraken**

In dit hoofdstuk wordt er, door gebruik te maken van de onderzoeksmethode ‘documentanalyse’, antwoord gegeven op de vraag: ‘*Wat bepalen de beleidsdocumenten die ’s Heeren Loo momenteel hanteert ten aanzien van het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?’* Door middel van de documentanalyse zal duidelijk worden of en zo ja welke richtlijnen er vanuit de organisatie worden gegeven met betrekking tot het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag.

**§4.1.1. Beleidsdocumenten**De beleidsdocumenten die ’s Heeren Loohanteert omtrent omgaan met regeloverschrijdend gedrag en het al dan niet inzetten van de strafrechtketen zijn: een agressieprotocol ’s Heeren Loo Zorggroep en een aangiftebeleid cliënten ’s Heeren Loo Zorggroep. Bovengenoemde beleidsdocumenten gelden voor alle doelgroepen (lees: jong, volwassen, senior, hoog en laag niveau) waaraan de organisatie begeleiding biedt. De beleidsdocumenten zijn terug te vinden op de medewerkersportal van ’s Heeren Loo en kunnen door alle medewerkers worden geraadpleegd. In deze paragraaf zal de inhoud van de beleidsdocumenten worden toegelicht.   
  
**§4.1.1.1. Agressieprotocol ’s Heeren Loo Zorggroep**Het agressieprotocol biedt een praktische leidraad voor medewerkers en leidinggevenden omtrent hoe te handelen bij agressie en geweld van cliënten en de afhandeling van agressie- en geweldsdelicten. Het protocol is gericht op agressie en geweld van cliënten tegen medewerkers van ’s Heeren Loo en dateert uit december 2016. Middels dit protocol wil ’s Heeren Loo een bijdrage leveren aan een zo veilig mogelijke werksituatie voor de medewerkers. Onder medewerkers worden mede verstaan: stagiaires, leerlingen, uitzendkrachten, vrijwilligers, gedetacheerden en ZZP’ers. Het protocol bepaalt dat er onder agressie en geweld voorvallen dienen te worden verstaan waarbij medewerkers psychisch dan wel fysiek worden lastiggevallen, aangevallen of bedreigd of zich anderszins onveilig voelen. En bovengenoemde omstandigheden verband houden met het verrichten van arbeid.   
Na een agressie- of geweldsincident dient de betrokken medewerker de leidinggevende of diens waarnemer te informeren. Indien de betreffende medewerker hiertoe niet in staat is, dient een collega dit te doen. De leidinggevende dient er zorg voor te dragen dat de regiodirecteur bij ernstige incidenten en calamiteiten wordt geïnformeerd. Er worden geen voorbeelden gegeven van ernstige incidenten en calamiteiten waarbij de regiodirecteur dient te worden geïnformeerd.   
Het agressie- of geweldsincident dient intern te worden geregistreerd als een Melding Incident Cliënt (hierna: MIC-melding). Het melden van dergelijke incidenten vindt plaats met het doel om van de incidenten te leren en verbetermaatregelen te treffen, zodat eenzelfde incident in de toekomst kan worden voorkomen. De leidinggevende draagt er zorg voor dat er, na overleg met de medewerker, adequate opvang voor hem / haar wordt geregeld. Bijvoorbeeld door het bedrijfsopvangteam, de bedrijfsmaatschappelijk werker, een traumapsycholoog of een andere hulpverlener in te schakelen. In het protocol staat aangegeven dat het bedrijfsopvangteam bestaat uit ervaren collega’s binnen ’s Heeren Loo die een prettige gesprekspartner kunnen zijn om in vertrouwen ervaringen te delen en te verwerken. De collega’s binnen het bedrijfsopvangteam hebben trainingen gevolgd die zijn gericht op het helpen verwerken van aangrijpende gebeurtenissen.   
  
Het protocol bepaalt dat bij lichamelijk letsel de medewerker zich zo spoedig mogelijk dient te laten onderzoeken door een huisarts of een arts van de Spoedeisende hulp. De medewerker dient daarbij altijd naar een behandelverslag te vragen, om de reden dat het verslag later mogelijk als bewijs kan dienen in een eventueel strafproces of schadeafhandeling. Indien de dienstdoende arts beslist om de medewerker in het ziekenhuis te laten opnemen als gevolg van een agressie-incident, dient de medewerker de leidinggevende hieromtrent te informeren. Het protocol bepaalt dat alle gebeurtenissen die leiden tot een ziekenhuisopname, blijvend letsel of het overlijden van een medewerker bij de Inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (lees: Inspectie SZW) dienen te worden gemeld. In overleg met een HR-adviseur dient de leidinggevende af te stemmen of er daadwerkelijk een melding bij de Inspectie SZW dient te worden gemaakt.   
  
Ten aanzien van de (eventuele) inzet van de strafrechtketen bepaalt het protocol dat indien de betreffende medewerker zichzelf ernstig bedreigd voelt en er geen verbinding of contact met de cliënt valt te maken, hij / zij zorg draagt voor de veiligheid van de cliënten en de eigen veiligheid.   
De betreffende medewerker dient op dat moment zelf te bepalen of hij / zij intern hulp inschakelt of alarm slaat. In geval van een ernstig agressie-of geweldsincident, waarbij de veiligheid van cliënten, medewerkers dan wel de medewerker zelf in het geding is, dient 1-1-2 te worden gecontacteerd. Daarnaast staat in het agressieprotocol aangegeven dat indien er sprake is van een vermoeden van een strafbaar feit, het aangiftebeleid cliënten moet worden geraadpleegd.   
Het protocol bepaalt dat de politie, wanneer men verwacht met ernstige agressie en geweld te worden geconfronteerd, ook op voorhand kan worden gewaarschuwd. In dat geval dienen de zorgmedewerkers op voorhand te bepalen of de politie moet worden gewaarschuwd.   
  
**§4.1.1.2. Aangiftebeleid cliënten ’s Heeren Loo Zorggroep**Het aangiftebeleid cliënten voorziet de medewerkers van ’s Heeren Loo van kaders en handvatten in situaties waarbij er (mogelijk) sprake is van een strafbaar feit en dateert uit januari 2015. Het aangiftebeleid is van toepassing op alle cliënten die (vermoedelijk) dader zijn van een strafbaar feit. Met dit protocol wil ’s Heeren Loo de veiligheid van cliënten en hun omgeving zoveel mogelijk waarborgen en waarborgen dat de grenzen van cliënten, medewerkers en / of de organisatie serieus worden genomen. Het beleid bepaalt dat de medewerkers (tenzij zij zich kunnen beroepen op het (afgeleid) verschoningsrecht) verplicht zijn om onverwijld aangifte te doen indien zij kennis dragen van één van de volgende misdrijven (benoemd in artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering): gijzeling, mensenroof, verkrachting, misdrijven gericht tegen de veiligheid van de staat; voor zover daardoor levensgevaar is veroorzaakt en misdrijven gericht tegen het leven zoals moord en doodslag of aanzetting tot zelfdoding.

Daarnaast bepaalt het beleid dat het uitgangspunt is dat bij agressie of andere vormen van geweld gericht tegen medewerkers, (mede) cliënten, derden of de organisatie aangifte wordt gedaan. Conform het beleid is een incident aangiftewaardig indien er (vermoedelijk) een strafbaar feit is gepleegd. In het beleid worden situaties benoemd waarin er onder andere sprake is van een strafbaar feit. Enkele voorbeelden die worden gegeven van aangiftewaardige strafbare feiten zijn: ernstige belediging, aanhoudende laster en persoonlijke bedreiging; fysieke agressie, mishandeling en openlijk geweld; moord, doodslag; vernieling van eigendommen, brandstichting en diefstal, bezit van handel in wapens of drugs; het afnemen, verkopen of verhandelen van hetgeen iemand anders gestolen heeft (heling); (een vermoeden van) misbruik in vertrouwen (oplichting), seksueel misbruik of uitbuiting; het binnendringen van een woning of besloten lokaal (bijvoorbeeld een winkel of horecabedrijf) of erf of daarin verblijven zonder de toestemming en tegen de wil van de eigenaar of gebruiker (huisvredebreuk); het kraken of openbreken van computers (computervredebreuk) en fraude en valsheid in geschriften.   
  
Tevens bepaalt het beleid dat voorafgaande aan een aangifte de regiodirecteur door de betrokken medewerker(s) dient te worden geïnformeerd.. En dat de regiodirecteur, wanneer daar na zorgvuldige afweging toe wordt besloten, in naam van de organisatie aangifte of melding doet. Er worden geen uitspraken gedaan over waar de zorgvuldige afweging op dient te worden gebaseerd.  
Het beleid bepaalt dat indien er door een leidinggevende of medewerker aangifte wordt gedaan, hij / zij altijd het werkadres en niet het privéadres dient op te geven. De organisatie (regiodirecteur) treedt op als contactpersoon.

Aangifte dient bij het dichtstbijzijnde politiebureau of bij de wijkagent te worden gedaan. Via het telefoonnummer 0900-8844 kan hiertoe worden overgegaan.   
Via het telefoonnummer 0800-7000 (Meld misdaad anoniem) kan er melding worden gemaakt.   
Het besluitproces rondom het al dan niet doen van aangifte dient door de medewerkers en / of de leidinggevende te worden gedocumenteerd. Documentatie vindt plaats in het elektronisch dossier van de cliënt, waardoor de strafrechtelijke afhandeling kan worden gemonitord en de aard en omvang van strafbare feiten op verschillende locaties kan worden gemeten.   
Tevens staat in het beleid aangegeven dat het zinvol kan zijn om afspraken met de politie te maken over aangiftebeleid en de praktijk van aangifte of melding doen, zodat er optimaal met de politie wordt samengewerkt.

**§4.1.2. Deelconclusie**

Uit de documentanalyse blijkt dat het agressieprotocol met name toeziet op hoe er zorginhoudelijk dient te worden gehandeld na het plaatsvinden van een agressie incident. Ten aanzien van het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bepaalt het protocol dat de betreffende medewerker in geval van een agressie incident zelf de overweging dient te maken of de veiligheid van de cliënten dan wel de eigen veiligheid dusdanig in het geding is, dat hij / zij intern hulp dient in te schakelen of de hulp van de politie dient in te schakelen. Het protocol geeft aan dat in geval van een ernstig agressie- of geweldsincident, waarbij de veiligheid van cliënten, medewerkers dan wel de medewerker zelf in het geding is,1-1-2 moet worden gecontacteerd.   
Uit het aangiftebeleid blijkt dat de medewerkers (tenzij zij zich kunnen beroepen op het (afgeleid) verschoningsrecht) verplicht zijn om onverwijld aangifte te doen indien zij kennis dragen van één van de in artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering benoemde misdrijven.

Het beleid bepaalt dat een incident aangiftewaardig is, indien er (vermoedelijk) een strafbaar feit is gepleegd. In het beleid worden situaties benoemd waarin er onder andere sprake is van een strafbaar feit (lees: een aangiftewaardig incident). De medewerkers zijn vrij in het bepalen of het doen van aangifte in geval van een incident (dat door het beleid als strafbaar feit wordt aangemerkt) in overweging dient te worden genomen of niet. Ook in geval van incidenten die niet door het beleid als strafbaar feit worden aangemerkt, zijn zij vrij in het bepalen of het doen van aangifte in overweging dient te worden genomen of niet.

Uit het beleid komt naar voren dat het uitgangspunt is dat bij agressie of andere vormen van geweld gericht tegen medewerkers, (mede) cliënten, derden of de organisatie aangifte wordt gedaan.

Tevens bepaalt het beleid dat voorafgaande aan een aangifte de regiodirecteur door de betrokken medewerker(s) dient te worden geïnformeerd. En dat de regiodirecteur, wanneer daar na zorgvuldige afweging toe wordt besloten, in naam van de organisatie aangifte of melding doet.   
Het aangiftebeleid bepaalt dat het besluitvormingsproces rondom het al dan niet doen van aangifte door de medewerkers en / of de manager dient te worden gedocumenteerd. En dat de documentatie dient plaats te vinden in het elektronisch dossier van de cliënt.

**Hoofdstuk 4.2.- Mondelinge afspraken**In dit hoofdstuk wordt er, door gebruik te maken van de onderzoeksmethode ‘half gestructureerd interviewen’, antwoord gegeven op de vraag: ‘*Welke mondelinge afspraken zijn er binnen woonlocatie Druivenhof gemaakt ten aanzien van het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?’* Voor de beantwoording van deze vraag is zowel een medewerker van woonlocatie Druivenhof (lees: persoonlijk begeleider) als de manager geïnterviewd.   
Door middel van de half gestructureerde interviews zal duidelijk worden welke afspraken er binnen woonlocatie Druivenhof gelden ten aanzien van het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag. En of de gemaakte afspraken aansluiten op de momenteel door ’s Heeren Loo gehanteerde beleidsdocumenten.   
  
**§4.2.1. Mondelinge afspraken**

Naast de in het vorige hoofdstuk benoemde beleidsdocumenten, zijn er binnen woonlocatie Druivenhof mondelinge afspraken gemaakt omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag. En zijn er afspraken gemaakt omtrent hoe er dient te worden omgegaan met regeloverschrijdend gedrag. De mondelinge afspraken zijn tussen de medewerkers en de manager gemaakt. In deze paragraaf zullen de afspraken worden toegelicht.

**§4.2.1.1. Afspraken omgaan met agressief gedrag**   
Iedere cliënt heeft een signaleringsplan. Dit is een plan die de begeleider samen met de cliënt opstelt. In het signaleringsplan staan een aantal fases van welzijn omschreven. Een cliënt heeft vaak vier fases die oplopen van ‘ontspannen’ naar ‘boos’. In iedere fase staan gedragingen omschreven waaraan de begeleider kan zien in welke spanningsfase cliënt zich bevindt.   
Tevens is, in samenspraak met de cliënt, afgesproken hoe de begeleiders in iedere fase het beste met de cliënt kunnen omgaan.   
Alle begeleiders zijn van de inhoud van de signaleringsplannen op de hoogte. Bij een agressieve gedraging dient de medewerker zelf de afweging te maken qua ernst van het gedrag. Indien het agressieve gedrag geen dusdanige vormen aanneemt waarbij er gevaar ontstaat, dient er te worden gehandeld volgens de gemaakte afspraken in het signaleringsplan. Indien cliënt zulk agressief gedrag vertoont waarbij cliënt de begeleider, de andere bewoners dan wel zichzelf in gevaar brengt, geldt de afspraak dat de desbetreffende begeleider in dient te grijpen middels de gebruikmaking van ‘de pieper’. De pieper is een telefonisch back-up alarmsysteem. Op het terrein zijn twee andere woningen voor personen met een LVB gevestigd. Iedere begeleider die aan het werk is op één van deze woningen is in het bezit van een pieper. Indien er op de pieper wordt gedrukt, gaat bij elke begeleider (werkzaam op één van de woningen) een alarm af. En geldt de afspraak dat de begeleiders zo snel mogelijk ter ondersteuning op Druivenhof aanwezig dienen te zijn. De optie die dan bestaat is om de cliënt in de holding te nemen. De holding is een getrainde techniek die wordt ingezet om een persoon voor langere tijd te fixeren. Het doel van de holding is om het onveilige gedrag te doen stoppen, zodat de persoon zichzelf dan wel anderen geen kwaad kan doen. Vrijwel alle cliënten die op Druivenhof wonen zijn vrijwillig opgenomen, dit maakt dat een cliënt niet zomaar in de holding mag worden genomen en dat de holding behoort tot de categorie ‘nood-maatregel’. Voordat de medewerker dan wel medewerkers besluiten om over te gaan tot een holding geldt de afspraak dat, indien de situatie zich daarvoor leent, overdag eerst met de gedragswetenschapper of de manager wordt overlegd. Indien het gedrag zo gevaarlijk is dat er direct dient te worden ingegrepen, geldt de afspraak dat er van de kunde van de medewerker(s) wordt uitgegaan en dat de medewerker(s) zelf de keuze dient / dienen te maken om de cliënt al dan niet in de holding te nemen. Indien de situatie dusdanig gevaarlijk is, kan de medewerker er ook voor kiezen om de cliënt, alvorens de begeleiders vanuit de andere woningen zijn gearriveerd, in de holding te nemen.   
Naast de drie woningen is ook het kantoor van de manager op het terrein gevestigd. Indien de desbetreffende medewerker van mening is dat de situatie vergt dat de manager direct dient te worden ingeschakeld, geldt de afspraak ‘3 keer bellen nood’. En zal de manager zo snel mogelijk ter plaatse komen.

Nadat het incident heeft plaatsgevonden, dient de medewerker een MIC- melding te maken. Dit is een intern meldsysteem waarin onder andere agressie incidenten dienen te worden gemeld. Om een MIC-melding te maken wordt er een meldformulier ingevuld waarop vragen staan zoals: wat is er tijdens het incident gebeurd; wie waren er bij het incident betrokken; waar is het incident gebeurd en hoe laat is het incident gebeurd. De MIC-melding kan aan de manager en / of de gedragswetenschapper worden geadresseerd, maar dat hoeft niet. Indien er een MIC-melding wordt gemaakt komt de melding terecht in een groot databestand waarin alle eerder gedane meldingen staan geregistreerd.   
De manager heeft toegang tot dit bestand en haalt hier zijn eigen informatie uit zoals hoeveel meldingen binnen een bepaald tijdsbestek zijn gedaan en wat de aard van de meldingen is. Naast het maken van een MIC-melding is er afgesproken dat het incident in het persoonlijk rapportagesysteem van cliënt dient te worden gemeld. Tevens dient het incident in het logboek te worden gedocumenteerd. In het logboek staan alle bevindingen van de begeleiders vermeld. Middels de documentatie in het logboek worden de andere collega’s van het voorval op de hoogte gebracht. Een ieder die zijn / haar dienst begint, dient te beginnen met het lezen van het logboek. Één keer in de zes weken is er een teamoverleg en één keer in de twee weken is er een MDO (lees: Multi Disciplinair Overleg) waarin agressie- en geweldsdelicten kunnen worden besproken.   
  
  
Er zijn geen afspraken gemaakt omtrent welk agressief gedrag dient te worden gelabeld als grensoverschrijdend waarbij er aangifte moét worden gedaan. De medewerker bepaalt zelf of hij / zij de agressieve gedraging aangiftewaardig vindt en of hij / zij daarvan aangifte wil doen, melding wil maken of de politie wil inschakelen.   
  
In geval van agressie tussen cliënten onderling geldt de afspraak dat er aan de cliënt die slachtoffer is van een agressieve gedraging , wordt aangegeven dat zij recht heeft op het doen van aangifte. Indien

de cliënt besluit over te willen gaan tot het doen van aangifte dienen de begeleiders (indien nodig) aan de cliënt begeleiding te bieden bij het doen van aangifte.  
Indien een cliënt uit agressie vernielingen aanricht, geldt de afspraak dat de schade bij cliënt in rekening wordt gebracht. Deze afspraak staat opgenomen in de huisregels. Deze regel is bij alle cliënten bekend. Immers, voordat een cliënt tot de woning wordt toegelaten, worden de huisregels met cliënt doorgenomen.   
  
**§4.2.2. Afspraken omgaan met diefstal**In geval van diefstal van één van de medewerkers, bepaalt de medewerker zelf of hij / zij aangifte wil doen van diefstal of niet. Indien de begeleider besluit tot het overgaan van het doen van aangifte, geldt de afspraak dat hij / zij alvorens het doen van aangifte een MIC-melding maakt. Tevens dient de manager op de hoogte te worden gebracht van het voornemen om over te gaan tot het doen van aangifte. Dit kan zowel via het adresseren van de MIC-melding als persoonlijk gebeuren. Daarnaast dient het incident in het logboek te worden gedocumenteerd, zodat de andere begeleiders van het voorval op de hoogte worden gebracht. Ook incidenten met betrekking tot diefstal kunnen tijdens het teamoverleg of tijdens het MDO worden besproken.   
  
In geval van diefstal onderling geldt de afspraak dat er aan de cliënt die slachtoffer is van diefstal wordt aangegeven dat zij recht heeft op het doen van aangifte. Indien de cliënt besluit over te willen gaan tot het doen van aangifte dienen de begeleiders (indien nodig) aan de cliënt begeleiding te bieden bij het doen van aangifte.  
  
**§4.2.3. Afspraken inzet strafrechtketen**   
Er zijn geen afspraken gemaakt omtrent bij welk grensoverschrijdend gedrag aangifte dient te worden gedaan of niet. De afspraak die binnen de woning geldt is dat een ieder recht heeft op het doen van aangifte. De medewerker bepaalt zelf of hij / zij een bepaalde gebeurtenis aangiftewaardig vindt en of hij / zij daarvan aangifte wil doen, melding wil maken of de politie wil inschakelen. Indien een medewerker besluit over te gaan tot het doen van aangifte, geldt de afspraak dat er een MIC-melding dient te worden gemaakt, dat de gebeurtenis dient te worden gemeld in het persoonlijk rapportagesysteem van cliënt en dient te worden gedocumenteerd in het logboek. Tevens dient de manager op de hoogte te worden gebracht van het voornemen om over te gaan tot het doen van aangifte. Dit kan zowel via het adresseren van de MIC-melding als persoonlijk gebeuren.

Uit de interviews blijkt dat er geen afspraken zijn gemaakt omtrent in welke gevallen de politie direct dient te worden ingeschakeld of wanneer er een melding moet worden gemaakt. De begeleiders dienen die keuze zelfstandig te maken.  
Tevens zijn er geen afspraken met de politie gemaakt omtrent het doen van aangifte, het maken van een melding of het inschakelen van de politie. Uit de interviews blijkt dat de manager eens in de zoveel tijd een afspraak heeft met de wijkagent om de incidenten die zich voordoen op het terrein te bespreken.  
Indien een medewerker besluit om van een bepaalde agressieve gedraging of een bepaald vermogensdelict geen aangifte te doen, kán de manager bepalen om alsnog aangifte te doen. Op dat moment doet de manager, in plaats van de medewerker (in naam van de organisatie) aangifte.

**§4.2.2. Deelconclusie**

Uit de uitvoer van de half gestructureerde interviews met één van de medewerkers en de manager blijkt dat er binnen het team een aantal mondelinge afspraken zijn gemaakt omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag. Uit de interviews blijkt dat de afspraak geldt dat iedere medewerker ten allen tijde gebruik mag maken van zijn / haar recht op het doen van aangifte. En dat de medewerkers vrij zijn in het maken van de beslissing of zij een bepaald incident aangiftewaardig vinden of niet. Binnen de woonlocatie zijn geen afspraken gemaakt omtrent bij welk grensoverschrijdend gedrag aangifte dient te worden gedaan, melding dient te worden gemaakt of de politie dient te worden ingeschakeld. Uit de interviews komt naar voren dat indien een medewerker besluit om van een bepaalde agressieve gedraging of een bepaald diefstalincident geen aangifte te doen, de manager kan besluiten om, in plaats van de medewerker (in naam van de organisatie) alsnog aangifte te doen.   
Indien een medewerker besluit tot het overgaan van het doen van aangifte, geldt de afspraak dat er van het incident een MIC-melding dient te worden gemaakt. En dat het incident dient te worden gerapporteerd in het persoonlijk rapportagesysteem van cliënt en gedocumenteerd in het logboek. Tevens geldt de afspraak dat de manager op de hoogte dient te worden gebracht van het voornemen om over te gaan tot het doen van aangifte. Dit kan zowel via het adresseren van de MIC-melding als persoonlijk gebeuren. Naast de afspraken die zijn gemaakt omtrent de inzet van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag zijn er afspraken gemaakt omtrent hoe er zorginhoudelijk door de medewerker(s) dient te worden gehandeld bij regeloverschrijdende gedragingen.

**Hoofdstuk 4.3- Praktijkervaringen en feitelijk handelen**  
In dit hoofdstuk wordt er, door gebruik te maken van de onderzoeksmethode ‘half gestructureerd interviewen’, antwoord gegeven op de vragen: ‘*Hoe gaan de zorgmedewerkers feitelijk om met (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en het al dan niet inzetten van de strafrechtketen?*’ en *‘Welke overwegingen, onder de zorgmedewerkers, hebben in het verleden een rol gespeeld bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag?*’   
Voor de beantwoording van bovengenoemde vragen zijn zowel de zorgmedewerkers als de gedragswetenschapper en de manager geïnterviewd.  
Dit hoofdstuk is opgedeeld in acht paragrafen waarbij in de eerste 5 paragrafen in iedere paragraaf een andere praktijkervaring (lees: casus) zal worden geschetst. En waarbij er in kaart zal worden gebracht hoe er destijds feitelijk met het regeloverschrijdend gedrag is omgegaan en welke overwegingen een rol hebben gespeeld bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen.

§4.3.6. Fictieve casussen, bestaat uit een tweetal fictieve casussen (denkbeeldige casussen die niet corresponderen met een werkelijke gebeurtenis) waarbij één casus is gericht op agressie en één casus is gericht op diefstal. En waarbij in kaart zal worden gebracht welke overwegingen (indien de fictieve casus zich zou voordoen) een rol zouden spelen bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen. De laatste paragraaf staat in het teken van de rol van het geslacht bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen. Door middel van de half gestructureerde interviews zal duidelijk worden welke praktijkervaringen de medewerkers met regeloverschrijdend gedrag hebben gehad en hoe zij feitelijk met (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en het al dan niet inzetten van de strafrechtketen zijn omgegaan. Tevens zal duidelijk worden of het feitelijk handelen aansluit op de mondeling gemaakte afspraken. Daarnaast zal door middel van de half gestructureerde interviews duidelijk worden welke overwegingen de zorgmedewerkers maken bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen.

**§4.3.1. Casus ‘gooien mok’**   
Casus geschetst: *Een medewerker en een cliënt zitten tegenover elkaar aan een tafel die tegen een muur staat aangeschoven. Tijdens het gesprek tussen de medewerker en de cliënt geeft de cliënt aan naar de dokter te willen gaan. De afspraak die voor cliënt geldt is dat zij pas na goedkeuring van één van de medewerkers op doktersbezoek mag. De medewerker keurt cliënt haar verzoek af. Uit kwaadheid gooit cliënt een mok met hete thee tegen de muur waartegen de tafel staat aangeschoven. De cliënt betreft een vrouwelijke cliënt van 27jaar met een emotionele leeftijd van 3 jaar. Als bijkomende problematiek (lees: problematiek naast de LVB) leidt de cliënt aan hypochondrie, heeft zij last van hechtingsproblematiek en vermoeden de medewerkers dat zij last heeft van borderline. De hypochondrie zorgt ervoor dat cliënt meerdere malen per dag naar de dokter toe wil, omdat cliënt meent dat zij leidt aan een ernstige ziekte.*   
  
Feitelijk handelen:   
Tijdens het interview geeft de medewerker aan dat zij, nadat cliënt de mok had gegooid, aan cliënt aangaf dat zij ervoor kon kiezen om rustig te worden of om naar haar appartement te gaan. Maar dat cliënt door ging met schreeuwen, schelden, stampen en het gooien van deuren. Respondent geeft aan dat zij cliënt op dat moment nogmaals waarschuwde en aan de cliënt aangaf dat zij een gevaar vormde voor zichzelf en voor anderen. En dat als haar gedrag niet zou stoppen, cliënt in de holding zou worden genomen. Respondent geeft aan dat cliënt door ging met het vertonen van agressief gedrag en dat zij toen besloot om op de pieper te drukken. Respondent meent dat er binnen enkele minuten collega’s arriveerden waarna cliënt net zo lang werd gefixeerd tot dat zij rustig werd. Tijdens de holding is er een aantal malen gevraagd of cliënt in staat was om zelfstandig te lopen. Toen cliënt weer rustig was, zijn de medewerkers van haar af gegaan. Respondent geeft aan dat zij, na de holding, samen met cliënt op diens appartement iets heeft gedronken en dat zij samen met cliënt het voorval heeft besproken. Tijdens dit gesprek heeft de medewerker vragen gesteld als: wat gebeurde er nou? Waarom deed je dat? en hoe gaan we nu verder? Respondent geeft aan dat de cliënt spijt betoog en vroeg of zij anderen had bezeerd. Tijdens het gesprek hebben de collega’s alle glasscherven en bloeddruppels opgeruimd, zodat cliënt niet opnieuw zou worden geconfronteerd met het voorval. Na de holding volgde er een evaluatie met de medewerkers. Respondent geeft aan dat één van de collega zorgmedewerkers een MIC-melding van het incident heeft gemaakt.   
  
Overwegingen:  
Uit het interview met de betreffende medewerker blijkt dat het doen van aangifte niet in haar op kwam en dat zij het doen van aangifte in deze casus niet heeft overwogen. Als verklaring geeft de medewerker aan dat cliënt in haar handelen niet liet blijken haar bewust kwaad te willen doen, maar dat cliënt met haar gedrag wilde laten zien dat ze het lastig vond hoe om te gaan met de afwijzing en dit haar manier was van het uiten van haar gevoelens. Respondent meent dat de cliënt haar gemakkelijk kwaad had kunnen doen door de mok naar haar hoofd te gooien of de hete thee in haar gezicht te gooien, maar dat de cliënt de mok bewust de andere kant op heeft gegooid. Om de reden dat het niet haar intentie was om haar kwaad te doen. Respondent geeft aan dat het doen van aangifte pas in haar zou opkomen indien de respondent het gevoel zou hebben gehad dat de cliënt haar bewust pijn had willen doen en er bewust voor zou kiezen om haar hard te slaan of om de mok in haar gezicht te gooien. Uit het interview blijkt dat indien de cliënt de mok daadwerkelijk in respondent haar gezicht zou hebben gegooid, zij daar aangifte van zou hebben gedaan.   
Daarnaast blijkt uit het interview dat indien de medewerker tijdens de holding per ongeluk een knietje in haar gezicht zou hebben gekregen zij daar geen aangifte van zou doen, omdat dat bij haar werkzaamheden hoort. Tevens geeft respondent aan het belangrijk te vinden hoe cliënt zich gedraagt indien zij, na in de holding te zijn genomen, weer is bedaard. En of cliënt naderhand spijt betuigt. Respondent geeft aan dat indien de cliënt bewust een mok in haar gezicht zou hebben gegooid en daarna spijt zou betuigen dit een bepaalde twijfel met zich zou kunnen meebrengen inzake het doen van aangifte, maar dat respondent van het incident waarschijnlijk uiteindelijk toch wel aangifte zou doen.

**§4.3.2. Casus ‘bezoek’**   
Casus geschetst: *Één van de cliënten heeft bezoek van een vriend. In de huisregels staat aangegeven dat bezoek dient te worden ontvangen op het appartement van de cliënt. In de casus zit het bezoek, samen met cliënt, in de gemeenschappelijke ruimte (lees: de huiskamer) bij de andere cliënten. Dit is toegestaan zolang het de sfeer ten goede doet en de andere cliënten geen last ervaren van het bezoek. De sfeer wordt wat grimmig en het is voor de medewerker niet duidelijk of het bezoek alleen voor de cliënt is gekomen of ook voor de andere cliënten. De cliënt wordt steeds meer gespannen en ook het bezoek wordt gespannen en dat roept angst op bij de cliënten om hen heen. De medewerker kiest er, na verloop van tijd, voor om cliënt en de jongen te verwijzen naar het appartement van de cliënt of naar buiten. Cliënt is het daar niet mee eens en begint zich te verzetten. Ook het bezoek begint zich te verzetten. Na een paar vernederende opmerkingen jegens de medewerker verlaat het bezoek de woonlocatie. Echter, cliënt blijft verbaal tekeer gaan tegen de medewerker en begint de medewerker te bedreigen. Cliënt doet bedreigingen zoals: ‘vuile kankerlijer ik hoop dat je kankerdood gaat en dat je familie dood gaat’. Als bijkomende problematiek leidt de cliënt aan een hechtingsstoornis. De medewerker die in deze casus centraal staat beschrijft de cliënt als over het algemeen een angstig meisje die haar angst vaak overschreeuwt met boos zijn en agressie.*   
  
Feitelijk handelen:   
Tijdens het interview geeft de medewerker aan dat, nadat het bezoek was vertrokken en cliënt verbaal tekeer ging en bedreigingen uitte, hij gelijk zijn grens aangaf door aan te geven dat hij zo niet wenste te worden aangesproken. En gaf aan de cliënt aan dat zij haar mond moest houden. Respondent geeft aan dat cliënt door bleef gaan en dat hij haar vervolgens heeft verwezen naar haar appartement. Cliënt verzette zich en weigerde de gemeenschappelijke kamer te verlaten. Respondent vertelt op dat moment aan cliënt te hebben aangegeven dat indien zij zich niet naar haar appartement zou bewegen, hij de beveiliging zou inschakelen. Respondent geeft aan dat cliënt uiteindelijk zelfstandig naar haar appartement is gegaan. Respondent geeft aan van het incident een MIC-melding te hebben gemaakt.   
  
Overwegingen:  
Uit het interview met de betreffende medewerker blijkt dat het doen van aangifte niet in de medewerker op kwam en dat hij het doen van aangifte in deze casus niet heeft overwogen.

Als verklaring geeft de medewerker aan dat er bedreigingen werden gedaan als: ‘vuile kankerlijer ik hoop dat je kankerdood gaat en dat je familie dood gaat’, maar dat er geen sprake was van een concrete bedreiging. Respondent geeft aan dat hij het doen van aangifte pas in overweging zou nemen indien hij het gevoel zou hebben dat de bedreiging een reële bedreiging betreft. En dat hij de bedreiging echt serieus moet nemen. Daarnaast geeft de respondent aan het belangrijk te vinden hoe de cliënt, na het uiten van de bedreigingen, daarop terug komt. En of cliënt naderhand spijt betuigt. Hoe cliënt nadien op het voorval terugkomt, speelt volgens respondent een rol in hoe serieus de medewerker de bedreiging dient te nemen en speelt volgens hem een rol bij het al dan niet doen van aangifte.  
  
**§4.3.3. Casus ‘brandstichting’**   
Casus geschetst: *Op een willekeurige dag wordt er twee maal op het terrein van ’s Heeren Loo op verschillende plekken brand gesticht. De twee brandjes volgen vlak na elkaar. Één van de brandjes wordt gesticht op de woning Druivenhof zelf en het andere brandje onderaan de woning, in het berghok. De brand wordt gesticht door een cliënt van Druivenhof 14 die als bijkomende problematiek leidt aan autisme. De beweegreden voor het stichten van de brandjes op het terrein is dat cliënt van het terrein af wil en dat niet zomaar mogelijk is. Cliënt meent middels het afbranden van het huis, het terrein te kunnen verlaten.*  
Feitelijk handelen:  
Middels het afgaan van het brandmeldsysteem is de manager erachter gekomen dat er brand op het terrein was ontstaan. Na het constateren van de brand heeft de manager aan twee andere zorgmedewerkers de opdracht gegeven om direct 1-1-2 te raadplegen. In het interview geeft de manager aan eerst vanuit de zorgverlenerskant te hebben gehandeld door: de woning te ontruimen, cliënten op te vangen, de wettelijk vertegenwoordigers van het voorval te informeren, te kijken naar de mogelijkheden om het pand te laten reinigen en door de cliënten onder te brengen in andere woningen. In het interview geeft de manager aan dat hij, nadat de brand was gesticht, gelijk het vermoeden had dat cliënt X de dader was. De manager geeft aan diezelfde dag contact te hebben opgenomen met de regiodirecteur om het voorval met hem te bespreken. En aan hem zijn vermoedens omtrent de vermoedelijke dader te hebben geuit. Uit het interview blijkt dat de manager en de regiodirecteur vrij snel tot de conclusie kwamen dat er aangifte moest worden gedaan. Middels mandatering heeft de manager de volgende dag aangifte gedaan. Tijdens het doen van aangifte heeft de manager het vermoeden geuit dat cliënt X de brand heeft aangestoken. Respondent geeft aan van het incident een MIC-melding te hebben gemaakt.   
  
Overwegingen:   
Uit het interview met de manager blijkt dat er in geval van deze casus geen overwegingen hebben meegespeeld omtrent het al dan niet doen van aangifte. Maar dat het direct duidelijk was dat er aangifte moest worden gedaan en er daarbij geen sprake was van een dilemma. De manager geeft als verklaring dat het stichten van de brand zo norm en wet- en regelgeving overschrijdend was, de emotionele impact (het gevoel van onveiligheid ) onder de cliënten, medewerkers alsook de wettelijk vertegenwoordigers zo hoog was en de schade zo fors dat het afzien van aangifte op dat moment geen optie was. De manager geeft aan dat de LVB en de bijkomende problematiek in zo’n geval geen rol speelt.

**§4.3.4. Casus ‘diefstal persoonlijk’**   
Casus geschetst*: Op een willekeurige dag wordt er uit het kantoor, een kamer gevestigd aan de gemeenschappelijke woonkamer van de woonlocatie, door één van de cliënten een bluetooth speaker van één van de medewerkers gestolen. De cliënt verkoopt de bluetooth speaker diezelfde middag aan een pandjesbaas in Leiden. De beweegreden voor het stelen van de bluetooth speaker is het kunnen financieren van drugs.*

*De bluetooth speaker wordt gestolen tijdens een dienst waarbij een collega zorgmedewerker (een ander dan de persoon waarvan de bluetooth speaker is) aan het werk is. De collega medewerker is er zich tijdens zijn / haar dienst niet van bewust dat de bluetooth speaker is gestolen. Een aantal dagen later komt de eigenaar van de bluetooth speaker er, tijdens het draaien van een werkdienst, achter dat diens speaker is gestolen. De casus doet zich voor in de tijd dat Druivenhof nog een gemengde woning (lees: een woning voor zowel vrouwelijke als mannelijke cliënten) was. De cliënt betreft een mannelijke cliënt. Als bijkomende problematiek leidt cliënt aan ADHD, PDD-nos (lees: een vorm van autisme) en Gilles de laTourette(lees: een erfelijk bepaalde neurobiologische stoornis). Alvorens hij op Druivenhof terecht komt, is hij meermalen met de politie in aanraking geweest. Tevens is cliënt verslaafd aan wiet. De betreffende medewerker waarvan de bluetooth box is gestolen, omschrijft de cliënt als een baasje die aan de ene kant heel erg lief is en aan de andere kant zichzelf staande probeert te houden door te knokken en te vechten.*Feitelijk handelen:  
Tijdens het interview geeft de medewerker (diens bluetooth speaker is gestolen) aan dat op het moment dat zij erachter kwam dat haar speaker was gestolen, zij gelijk een vermoeden had wie de dader was. Respondent geeft aan dat haar vermoedens werden bevestigd door de rest van de groep. De rest van de groep gaf volgens respondent namelijk aan dat cliënt X het goed had gestolen en had verkocht aan een pandjesbaas in Leiden om van de opbrengst drugs te kopen. Respondent geeft aan, na te hebben geconstateerd dat diens speaker was gestolen en het verhaal van de andere cliënten te hebben gehoord, direct naar de manager te zijn gestapt. En aan hem te hebben medegedeeld dat haar bluetooth speaker was gestolen en dat respondent het vermoeden had dat cliënt X de dader was. Uit het interview blijkt dat de manager tijdens dit gesprek aangaf dat de medewerker gewoon aangifte diende te doen. En dat het aan de politie was om uit te zoeken in hoeverre de vermoedens klopten. Respondent geeft aan online aangifte te hebben gedaan en middels het logboek de andere collega’s van het voorval op de hoogte te hebben gebracht. Respondent geeft aan van het incident een MIC-melding te hebben gemaakt.   
  
Overwegingen:  
Uit het interview met de betreffende medewerker blijkt dat de medewerker direct van mening was dat zij aangifte moest doen. Hierbij heeft de medewerker geen twijfel of een dilemma ervaren.

De medewerker geeft als verklaring dat zij op dat moment kwaad was en respect eiste en vond dat de cliënt over een bepaalde (persoonlijke) grens was heengegaan en dat het doen van aangifte daarbij het juiste middel was. De medewerker geeft aan dat het motief (het stelen om daar vervolgens drugs van te kopen), het feit dat deze jongen al veel op zijn kerfstok had en het feit dat het geen zin had gehad om met hem in gesprek te gaan (omdat hij het de volgende keer weer zou doen) maakten dat er geen sprake was van een dilemma.

**§4.3.5. Casus ‘diefstal winkel op en buiten het terrein’**  
Casus geschetst*: Één van de medewerkers treft op cliënt haar appartement gestolen voorwerpen aan. De gestolen voorwerpen blijken te zijn gestolen uit de Action in Noordwijk. Respondent vertelt dat cliënt regelmatig problemen heeft met het binnentreden van winkels zonder geld. En dat zij bewust naar verscheidene winkels toe gaat om producten te stelen en weet hoe zij voorwerpen het beste uit winkels kan meesmokkelen. Respondent geeft aan dat dit een terugkerend iets is en dat meerdere collega’s geregeld gestolen voorwerpen op haar appartement aantreffen. Respondent vertelt dat binnen het team de afspraak geldt dat aan cliënt, voordat zij de deur uit gaat, dient te worden gevraagd naar waar zij naartoe gaat. En dat cliënt dient te worden gecheckt op wat zij op dat moment bij zich heeft qua voorwerpen en hoeveelheid aan geld. Respondent geeft aan dat cliënt als bijkomende problematiek leidt aan autisme. En dat er bij cliënt nooit eerder onderzoek is gedaan naar het hebben van kleptomanie.   
Tevens geeft dezelfde medewerker aan op een willekeurige (andere) dag in cliënt haar appartement*

*gestolen voorwerpen aan te hebben getroffen waarbij de voorwerpen bleken te zijn gestolen uit de Berghjob (lees: een kringloopwinkel die is gevestigd op het terrein en fungeert als werkplekinitiatief voor jongeren met een LVB). Respondent geeft aan dat binnen het team de afspraak gold dat cliënt iedere vrijdag, van het loon dat zij in de Berghjob verdiende, één voorwerp uit de Berghjob mocht kopen.*

Feitelijk handelen:   
Tijdens het interview geeft de medewerker aan (na het signaleren van de gestolen producten) met cliënt in gesprek te zijn geweest. En te hebben gevraagd naar waar de producten vandaan kwamen.

Respondent geeft aan dat de cliënt tijdens het gesprek toegaf de voorwerpen te hebben gestolen uit de Action. Vervolgens heeft de medewerker cliënt haar ouders (lees: wettelijk vertegenwoordigers) van het voorval op de hoogte gebracht en met hen overlegd welke stappen er diende te worden ondernomen. Respondent geeft aan dat een collega contact heeft opgenomen met de Action en aan hen heeft aangegeven dat het om een meisje met problematiek ging. En dat zij op een woonlocatie voor jongeren met een LVB woonde en dat dit gedrag vaker bij haar voorkwam. Respondent geeft aan dat de cliënt het gestolen product naar de winkel terug moest brengen en aan de winkel excuses moest maken. Respondent geeft aan bij de gestolen producten uit de Berghjob hetzelfde te hebben gehandeld. Respondent geeft aan (na het signaleren van de gestolen producten uit de Berghjob) met cliënt in gesprek te zijn geweest. En vervolgens samen met cliënt te zijn teruggegaan naar de Berghjob om het gestolen product terug te brengen en om cliënt excuses te laten maken. Respondent geeft aan dat de medewerkers van de Berghjob daarin meegaand zijn, omdat het een terreinwinkel betreft en de medewerkers weten met wat voor doelgroep er op het terrein wordt gewerkt.   
Respondent vertelt dat hij in beide gevallen de manager niet heeft ingelicht. Als verklaring geeft de medewerker aan dat er naar zijn mening geen sprake was van een moeilijk vraagstuk waarbij de manager moest worden betrokken. En dat overleg met de ouders voldoende was om te kunnen overeenkomen hoe te handelen. Respondent geeft aan van het incident geen MIC-melding te hebben gemaakt. Om de reden dat de problematiek bij cliënt een terugkerend fenomeen betrof waarvan een ieder reeds op de hoogte was. En dat de voorvallen intern konden worden opgelost.

Overwegingen:

Uit het interview met de betreffende medewerker blijkt dat het doen van aangifte niet in de medewerker op kwam en dat hij het doen van aangifte in deze casus niet heeft overwogen.

Als verklaring geeft de medewerker aan dat het plegen van diefstal een terugkerend iets was en behoorde tot cliënt haar gedragsproblematiek. En dat feitelijk gezien de keuze omtrent het al dan niet doen van aangifte bij de Action en de Berghjob lag. Respondent geeft aan van mening te zijn dat cliënt direct de consequenties van haar daden dient te ervaren, zodat zij kan inzien dat het foutieve gedrag niet wordt geaccepteerd. Respondent meent dat het doel van het handelen moet zijn dat cliënt zal inzien dat bepaald gedrag niet kan en cliënt dat gedrag niet meer zal vertonen. Respondent meent dat door cliënt het gestolen product terug te laten brengen en door cliënt excuses te laten maken, gedragsverandering kan worden bewerkstelligd en cliënt zal inzien dat haar gedrag foutief was. Respondent geeft aan van mening te zijn dat het doen van aangifte in beide casussen geen zin zou hebben gehad en geen indruk zou maken. Om de reden dat de duur van het proces rondom het doen van aangifte zo lang is, dat dit geen gedragsverandering bij cliënt teweeg zal brengen. Respondent meent dat een taakstraf of een geldboete niets zal opleveren, omdat de geldboete waarschijnlijk direct door zal gaan naar de ouders. En de taakstraf zo laat op het doen van aangifte zal volgen dat cliënt de link niet meer kan leggen met de diefstal die cliënt destijds heeft gepleegd. Tevens geeft de medewerker aan de mening van de wettelijk vertegenwoordiger(s), in belang van de samenwerking, mee te nemen in de beslissing omtrent hoe te handelen. Respondent geeft aan altijd rekening te houden met hun mening, maar dat hun mening niet doorslaggevend hoeft te zijn. Tevens geeft respondent aan dat het doen van aangifte de vertrouwensband met cliënt zou aantasten en geeft de respondent aan dit mee te wegen bij de eventuele inzet van de strafrechtketen.

**§4.3.6. Fictieve casussen**   
Naast bovengenoemde door de respondenten zelf aangegeven praktijkervaringen met regeloverschrijdende gedragingen zijn er tijdens de interviews (aan de medewerkers die aangaven geen regeloverschrijdend gedrag inzake agressie dan wel diefstal te hebben meegemaakt ) een tweetal fictieve casussen voorgelegd. In de eerste casus, gericht op agressie, werd er gevraagd in hoeverre de respondenten de strafrechtketen zouden inzetten indien een cliënt vanuit een conflict met de medewerker een stoel naar de medewerker zijn / haar hoofd zou gooien. En welke overwegingen bij de inzet van de strafrechtketen een rol zouden spelen.   
In de tweede casus, gericht op diefstal, werd er gevraagd in hoeverre respondenten de strafrechtketen zouden inzetten indien een cliënt een persoonlijk goed van de medewerker, op de woning, zou stelen. En welke overwegingen bij de inzet van de strafrechtketen een rol zouden spelen.  
In deze paragraaf zal worden toegelicht welke overwegingen in de twee bovengenoemde fictieve casussen, onder de zorgmedewerkers, een rol zouden spelen bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen.  
Omdat het twee fictieve casussen betreft is het niet mogelijk om uitspraak te doen over het feitelijk handelen. Immers, de casus heeft zich niet daadwerkelijk voorgedaan waardoor er niet feitelijk is gehandeld.

**§4.3.6.1. Overwegingen fictieve casus ‘agressie’**  
Uit de interviews blijkt dat indien een cliënt vanuit een conflict met de medewerker een stoel naar de medewerker zijn / haar hoofd gooit, er bij de medewerkers verschillende overwegingen een rol spelen omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen. Vrijwel alle respondenten geven aan dat de mate van lichamelijke schade die zij ondervinden, meespeelt bij de keuze om al dan niet over te gaan tot de inzet van de strafrechtketen. Tevens geven de meeste respondenten aan dat waar de agressieve gedraging vandaan komt en in hoeverre zij menen dat de agressie persoonlijk tegen hem / haar is gericht meespeelt in bovengenoemde overweging. Uit de interviews blijkt dat de medewerkers kijken naar of zij door de cliënt worden aangevallen vanuit angst, frustratie of het met zichzelf in de knoop zitten waarbij de agressie niet persoonlijk op de medewerker is gericht. Of dat zij worden aangevallen vanuit een conflict (met de medewerker) waarbij de agressie persoonlijk is gericht op de medewerker. Vrijwel alle medewerkers geven aan dat indien de agressieve gedraging voortkomt vanuit een conflict (met de medewerker) waarbij zij fysieke schade ondervinden de kans groot is dat zij over zullen gaan tot het doen van aangifte. Ook in hoeverre cliënt zich bewust is van zijn / haar gedrag speelt volgens de respondenten mee in de overweging om al dan niet over te gaan tot de inzet van de strafrechtketen. De respondenten menen dat de emoties bij de cliënt soms zo hoog oplopen dat zij zich niet meer bewust zijn van hun gedrag en ‘doorslaan’. Enkele medewerkers geven aan dat hoe de cliënt op het voorval terugkomt en in hoeverre cliënt spijt betuigt tevens meespeelt in de keuze om al dan niet over te gaan tot de inzet van de strafrechtketen.

**§4.3.6.2. Overwegingen fictieve casus ‘diefstal’**  
Uit het interview met de betreffende medewerkers blijkt dat indien er een persoonlijk goed door een cliënt wordt gestolen de meeste medewerkers, zonder alvorens het doen van aangifte twijfels of dilemma’s te ervaren, daar direct aangifte van zouden doen. Als verklaring voor het niet ervaren van twijfels of dilemma’s geeft één van de respondenten aan middels het doen van aangifte via de verzekering geld te kunnen terugvorderen. En het terugvorderen van geld als doel te hebben bij het doen van aangifte in plaats van het straffen van cliënt. Enkele respondenten geven aan dat diefstal geen manier is van niet weten hoe met de eigen gevoelens om te gaan en diefstal meer te zien als baldadigheid en het zichzelf expres misdragen. Tevens menen de respondenten dat diefstal tastbaar is en dat de gevoelskwestie in geval van diefstal geen rol speelt. Een enkele respondent geeft aan dat de waarde van het goed dat is gestolen meespeelt in de overweging omtrent het doen van aangifte.

Daarnaast geeft één van de respondenten aan geen aangifte te doen indien het een cliënt van heel laag niveau betreft en cliënt wegens het hebben van zo’n laag niveau geen besef heeft van het ontvreemden van andermans eigendommen.

**§4.3.7. Rol geslacht**   
In deze paragraaf zal worden toegelicht in hoeverre het geslacht , onder de zorgmedewerkers, een rol speelt in de overweging omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag.

In de interviews is, tijdens het bespreken van één van de fictieve casussen dan wel één van de praktijkervaringen met betrekking tot regeloverschrijdend gedrag, aan de respondenten de vraag gesteld in hoeverre het geslacht voor hem / haar in de betreffende casus een rol heeft gespeeld bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen. Uit de interviews is naar voren gekomen dat zowel bij agressie als diefstal het verschil in geslacht geen rol speelt bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen. Uit de interviews blijkt dat de respondenten puur kijken naar het gedrag dat cliënt vertoont en dat zij op basis daarvan oordelen.

**§4.3.8. Deelconclusie**   
Uit de interviews blijkt dat indien één van de cliënten brand sticht waarbij de veiligheid van meerdere personen in het geding komt en er forse schade ontstaat, dit gedrag als crimineel wordt gelabeld. En   
de strafrechtketen direct, zonder het maken van overwegingen, wordt ingezet middels het raadplegen van 1-1-2. In bovengenoemd geval wordt er, na overleg met de regiodirecteur, aangifte gedaan in naam van de organisatie (lees: manager in naam van de regiodirecteur). En wordt er achteraf een MIC-melding gemaakt.   
In geval van diefstal van een persoonlijk goed van de medewerker, waarbij de medewerker sterk het vermoeden heeft dat één van de cliënten de dader is, wordt dit gedrag door de medewerker als crimineel gelabeld waarbij de strafrechtketen wordt ingezet. Alvorens het overgaan tot het doen van aangifte wordt er door de medewerker advies gevraagd aan de manager. Tevens wordt er achteraf een MIC-melding gemaakt. Indien één van de cliënten bekend is met het plegen van diefstal uit winkels op en buiten het terrein en dit gedrag een terugkerend fenomeen betreft, wordt dit gedrag door de medewerkers als gedragsprobleem gelabeld waarbij de strafrechtketen niet wordt ingezet. Maar de medewerkers intern consequenties aan het gedrag verbinden. Er is achteraf geen MIC-melding gemaakt en de manager is niet op de hoogte gebracht van het incident.

Ook in geval van verbale agressie waarbij er geen sprake is van een concrete bedreiging wordt dit gedrag door de medewerkers als gedragsprobleem gelabeld waarbij de strafrechtketen niet wordt ingezet. Maar de medewerkers intern consequenties aan het gedrag verbinden en er achteraf een MIC-melding wordt gemaakt.   
Uit de interviews blijkt dat indien een cliënt agressief gedrag vertoont, waarbij de medewerker dan wel andere cliënten geen fysieke schade ondervinden, maar waarbij het gedrag van cliënt wel een gevaar vormt voor de begeleider, de andere cliënten dan wel zichzelf. Dit gedrag wordt gelabeld als gedragsprobleem waarbij de strafrechtketen niet wordt ingezet, maar de medewerkers intern consequenties aan het gedrag verbinden en er achteraf een MIC-melding wordt gemaakt.   
  
Uit de interviews zijn onderstaande (meest genoemde) overwegingen omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag naar voren gekomen. Onderstaande betreft slechts een klein deel van de overwegingen die uit de interviews naar voren zijn gekomen. In de conclusie volgt een volledige weergave aan overwegingen.

-In hoeverre er sprake is van gerichte agressie   
-In hoeverre de medewerker, ten gevolge van het agressie-incident, fysieke schade leidt.

-In hoeverre cliënt, na een agressie-incident, spijt betuigt.

-In hoeverre cliënt een concrete en reële bedreiging doet.

-Het motief dat achter de diefstal schuilt.

-In hoeverre het doen van aangifte zal leiden tot gedragsverandering bij de cliënt.  
-In hoeverre de diefstal kan worden aangemerkt als gedragsprobleem.   
-In hoeverre cliënt zich bewust is van het vertoonde regeloverschrijdende gedrag.

**5. Conclusies en aanbevelingen**

**§5.1. Conclusies**  
Middels dit onderzoek is er onderzocht welke overwegingen, onder de zorgmedewerkers werkzaam op woonlocatie Druivenhof, meespelen bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij jongvolwassen vrouwen van 18 tot en met 25 jaar met een LVB die regeloverschrijdend gedrag vertonen.   
  
Uit de documentanalyse blijkt dat de betreffende medewerker in geval van een agressie incident zelf de overweging dient te maken of de veiligheid van de cliënten dan wel de eigen veiligheid dusdanig in het geding is, dat hij / zij intern hulp dient in te schakelen of de hulp van de politie dient in te schakelen. En dat in geval van een ernstig agressie- of geweldsincident, waarbij de veiligheid van cliënten, medewerkers dan wel de medewerker zelf in het geding is,1-1-2 moet worden gecontacteerd.   
Tevens blijkt uit de documentanalyse dat de medewerkers (tenzij er een beroep kan worden gedaan op het (afgeleid) verschoningsrecht) verplicht zijn om onverwijld aangifte te doen indien zij kennis dragen van één van de in artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering benoemde misdrijven.

Het beleid bepaalt dat een incident aangiftewaardig is, indien er (vermoedelijk) een strafbaar feit is gepleegd. In het beleid worden situaties benoemd waarin er onder andere sprake is van een strafbaar feit (lees: een aangiftewaardig incident). De medewerkers zijn vrij in het bepalen of het doen van aangifte in geval van een incident (dat door het beleid als strafbaar feit wordt aangemerkt) in overweging dient te worden genomen. Ook in geval van incidenten die niet door het beleid als strafbaar feit worden aangemerkt, zijn zij hier vrij in.   
Tevens bepaalt het beleid dat voorafgaande aan een aangifte de regiodirecteur door de betrokken medewerker(s) dient te worden geïnformeerd. En dat de regiodirecteur, wanneer daar na zorgvuldige afweging toe wordt beslist, in naam van de organisatie aangifte of melding doet.

Uit bovenstaande kan worden opgemaakt dat de medewerkers zelfstandig kunnen bepalen om de politie in te schakelen of niet. En dat de medewerkers vrij zijn in het bepalen of het doen van aangifte in overweging dient te worden genomen of niet. Echter, het daadwerkelijk doen van aangifte kan door de medewerkers niet zelfstandig worden bepaald. Immers, alvorens het doen van aangifte dient de regiodirecteur te worden geïnformeerd. En is het de regiodirecteur die, wanneer daar na zorgvuldige afweging toe wordt beslist, in naam van de organisatie aangifte of melding doet. In het beleid worden geen richtlijnen gegeven met betrekking tot waar de zorgvuldige afweging op dient te worden gebaseerd en wie er bij de zorgvuldige afweging worden betrokken.   
  
Uit de uitvoer van de half gestructureerde interviews met één van de medewerkers en de manager kan worden opgemaakt dat de mondelinge afspraken niet aansluiten op de momenteel door ’s Heeren Loo gehanteerde beleidsdocumenten. Immers, enkele bepalingen die zijn opgenomen in de beleidsdocumenten zijn niet vertaald naar de mondeling gemaakte afspraken.   
Alhoewel uit het aangiftebeleid blijkt dat de medewerkers ( tenzij er een beroep kan worden gedaan op het (afgeleid) verschoningsrecht) zijn verplicht om onverwijld aangifte te doen indien zij kennis dragen van één van de in artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering benoemde misdrijven, zijn er geen mondelinge afspraken gemaakt omtrent bij welk grensoverschrijdend gedrag aangifte dient te worden gedaan. Tevens bepaalt het agressieprotocol dat in geval van een ernstig agressie- of geweldsincident, waarbij de veiligheid van cliënten, medewerkers dan wel de medewerker zelf in het geding is,1-1-2 moet worden gecontacteerd. Uit de interviews blijkt dat er geen afspraken zijn gemaakt omtrent in welke gevallen de politie direct dient te worden ingeschakeld.   
Daarnaast bepaalt het beleid dat voorafgaande aan een aangifte de regiodirecteur door de betrokken medewerker(s) dient te worden geïnformeerd. En dat de regiodirecteur, wanneer daar na zorgvuldige afweging toe wordt beslist, in naam van de organisatie aangifte of melding doet. Echter, uit de mondelinge afspraken blijkt dat de afspraak geldt dat iedere medewerker ten allen tijde gebruik mag maken van zijn / haar recht op het doen van aangifte en, na de manager daarvan te informeren, zelfstandig aangifte mag doen. Uit de mondelinge afspraken kan worden opgemaakt dat de manager de rol die het geldende beleid aan de regiodirecteur toekent deels op zich neemt. Immers, de mondelinge afspraken bepalen dat de medewerkers voorafgaande aan een aangifte de manager (in plaats van de regiodirecteur) dienen te informeren. En dat de manager (in plaats van de regiodirecteur) kan besluiten om (in naam van de organisatie) aangifte te doen.

Tevens kan er uit de interviews worden opgemaakt dat de mondelinge afspraken aan de medewerkers weinig richtlijnen bieden omtrent in welke gevallen er al dan niet aangifte dient te worden gedaan. En dat er weinig tot geen richtlijnen worden geboden inzake de besluitvorming om al dan niet over te gaan tot de inzet van de strafrechtketen. Immers, iedere medewerker is vrij in het bepalen of hij / zij een bepaald incident aangiftewaardig vindt of niet en of hij / zij over gaat tot het doen van aangifte of niet. Nadat de medewerkers het besluit hebben genomen om aangifte te willen doen, geldt de afspraak dat de manager daarvan op de hoogte dient te worden gebracht. En dat dit zowel persoonlijk als middels het adresseren van de MIC-melding kan geschieden. Echter, dit betreft slechts een mededeling. De manager dient pas nadat de medewerker tot het besluit is gekomen om aangifte te willen doen, daarvan op de hoogte te worden gebracht. De manager wordt op deze manier niet direct bij de besluitvorming (lees: de afweging om de strafrechtketen al dan niet in te zetten) betrokken.   
Indien een medewerker overweegt om de strafrechtketen in te zetten, maar uiteindelijk tot de beslissing komt om daarvan af te zien, wordt de manager in zijn geheel niet op de hoogte gebracht van het feit dat de medewerker het doen van een beroep op de strafrechtketen heeft overwogen. Immers, bij het afzien van de inzet van de strafrechtketen dient de manager daarvan niet op de hoogte te worden gebracht. En wordt hij dus niet bij de besluitvorming betrokken.

Het geven van weinig richtlijnen vanuit de mondeling gemaakte afspraken met betrekking tot de besluitvorming omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen, maakt dat iedere medewerker zelfstandig beslist in welke gevallen hij / zij over gaat tot het doen van aangifte, het maken van een melding of het inschakelen van de politie. Het gemis aan duidelijke richtlijnen zou kunnen leiden tot willekeur, onvoorspelbaarheid en rechtsongelijkheid voor de cliënt.   
  
Uit de uitvoer van de half gestructureerde interviews met de zorgmedewerkers, de manager en de gedragswetenschapper kan worden opgemaakt dat het feitelijk handelen overeenkomt met de mondeling gemaakte afspraken. Immers, voordat de medewerkers over gaan tot het doen van aangifte, wordt de manager persoonlijk van diens voornemen op de hoogte gebracht, wordt er een MIC-melding gemaakt en doet de medewerker zelfstandig aangifte.

Uit de uitvoer van de half gestructureerde interviews is duidelijk geworden welke overwegingen, onder de zorgmedewerkers, in het verleden een rol hebben gespeeld bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen. Tevens is uit de uitvoer van de half gestructureerde interviews duidelijk geworden welke overwegingen zouden meespelen bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen in geval van een tweetal fictieve casussen. De volgende overwegingen zijn uit de interviews naar voren gekomen:

**Overwegingen om beroep te doen op de strafrechtketen bij fysieke agressie**-Als er sprake is van gerichte agressie waarbij de cliënt de intentie heeft om de medewerker bewust pijn te doen, dan zijn de medewerkers eerder geneigd om aangifte te doen, melding te maken of de politie in te schakelen.   
-Als de cliënt brand sticht waarbij er gevoel van onveiligheid ontstaat onder cliënten, medewerkers alsook ouders en er sprake is van forse schade, dan zullen de medewerkers direct overgaan tot het doen van aangifte, het maken van een melding of het inschakelen van de politie.   
-Als de cliënt agressief gedrag vertoont (wat voortkomt uit een conflict met de medewerker) en de medewerkers dientengevolge fysieke schade ondervinden, dan zijn de medewerkers eerder geneigd om aangifte te doen, melding te maken of de politie in te schakelen.

**Overwegingen om geen beroep te doen op de strafrechtketen bij fysieke agressie**-Als de cliënt in haar handelen niet laat blijken de intentie te hebben om de medewerker(s) bewust kwaad te willen doen, dan zijn de medewerkers eerder geneigd om intern consequenties aan het gedrag te verbinden en het doen van een beroep op de strafrechtketen niet in overweging te nemen.  
-Als de cliënt tijdens de holding agressief gedrag vertoont jegens de medewerker(s), dan zien de medewerkers dat als interventie dat bij de werkzaamheden hoort en nemen zij het doen van een beroep op de strafrechtketen niet in overweging.   
-Als de cliënt, na een agressie incident, spijt betuigt, dan zijn de medewerkers eerder geneigd om van het doen van aangifte, het maken van een melding of van het inschakelen van de politie af te zien.

-Als de cliënt agressief gedrag vertoont wat voortkomt uit angst, frustratie of het met zichzelf in de knoop zitten en de agressie niet persoonlijk op de medewerkers is gericht, dan zijn de medewerkers eerder geneigd om intern consequenties aan het gedrag te verbinden. En het doen van een beroep op de strafrechtketen niet in overweging te nemen.

**Overwegingen om beroep te doen op de strafrechtketen bij verbale agressie  
-**Als de cliënt concrete en reële bedreigingen doet, dan zijn de medewerkers eerder geneigd om aangifte te doen, melding te maken of de politie in te schakelen.

**Overwegingen om geen beroep te doen op de strafrechtketen bij verbale agressie**-Als de cliënt geen concrete en reële bedreigingen doet, dan zijn de medewerkers eerder geneigd om intern consequenties aan het gedrag te verbinden en het doen van een beroep op de strafrechtketen niet in overweging te nemen.

**Overwegingen om beroep te doen op de strafrechtketen bij vermogensdelicten**-Als de medewerkers van mening zijn dat er over een bepaalde (persoonlijke) grens is heengegaan, dan zijn de medewerkers eerder geneigd om aangifte te doen, melding te maken of de politie in te schakelen. -Als het motief dat achter de diefstal schuilt is gericht op het verkrijgen van geld om daar verslavende middelen van te kunnen kopen, dan zijn de medewerkers eerder geneigd om aangifte te doen, melding te maken of de politie in te schakelen.   
-Als de cliënt in het verleden vaker regeloverschrijdend / crimineel gedrag heeft vertoond, dan zijn de medewerkers eerder geneigd om aangifte te doen, melding te maken of de politie in te schakelen.  
-Als de medewerker de kans groot acht dat cliënt, na het voeren van een gesprek, weer hetzelfde regeloverschrijdende gedrag zal vertonen, dan zijn de medewerkers eerder geneigd om aangifte te doen, melding te maken of de politie in te schakelen.

-Als de medewerker middels het doen van aangifte van diefstal, van zijn / haar verzekering geld kan terugvorderen, dan is een enkele medewerker eerder geneigd om aangifte te doen.

-Als de cliënt de diefstal pleegt vanuit baldadigheid en het zichzelf expres misdragen, dan zijn de medewerkers eerder geneigd om aangifte te doen, melding te maken of de politie in te schakelen.

-Als de waarde van het gestolen goed hoog is, dan zijn de medewerkers eerder geneigd om aangifte te doen, melding te maken of de politie in te schakelen.

**Overwegingen om geen beroep te doen op de strafrechtketen bij vermogensdelicten  
-**Als de cliënt bekend is met het plegen van vermogensdelicten en dit gedrag een terugkerend fenomeen betreft (lees: gedragsprobleem), dan zijn de medewerkers eerder geneigd om het gedrag te labelen als gedragsproblematiek en om intern consequenties aan het gedrag te verbinden. En het doen van een beroep op de strafrechtketen niet in overweging te nemen.  
-Als de medewerkers gestolen goederen op cliënt haar appartement aantreffen dat afkomstig is uit een winkel op of buiten het terrein, dan zijn de medewerkers van mening dat de keuze omtrent het al dan niet doen van aangifte bij de winkel (waaruit is gestolen) ligt. En nemen zij het doen van een beroep op de strafrechtketen niet in overweging.  
-Als de betreffende medewerker van mening is dat het doen van aangifte niet zal leiden tot gedragsverandering bij cliënt, dan is een enkele medewerker eerder geneigd om intern consequenties aan het gedrag te verbinden. En het doen van een beroep op de strafrechtketen niet in overweging te nemen.   
-Indien de vertrouwensband met cliënt, middels het doen van aangifte, in het geding komt, dan zou dit voor enkele medewerkers een reden kunnen zijn om af te zien van het doen van een beroep op de strafrechtketen.

-Als de medewerkers van mening zijn dat de oplegging van een straf pas lang nadat er aangifte is gedaan zal volgen en de cliënt daardoor de link niet meer kan leggen met de diefstal die cliënt destijds heeft gepleegd, dan zullen de medewerkers eerder zijn geneigd om het doen van een beroep op de strafrechtketen niet in overweging te nemen. -Als de cliënt (die de diefstal pleegt) een cliënt van heel laag niveau betreft en wegens het lage niveau geen besef heeft van het ontvreemden van andermans eigendommen, dan is een enkele medewerker eerder geneigd om van het doen van aangifte, het maken van een melding of het inschakelen van de politie af te zien.   
-Als de waarde van het gestolen goed laag is, zijn de medewerkers eerder geneigd om van het doen van aangifte, het maken van een melding of het inschakelen van de politie af te zien.   
  
Uit de uitvoer van de interviews en uit bovengenoemde overwegingen blijkt dat zowel bij agressie als diefstal het verschil in geslacht, onder de zorgmedewerkers, geen rol speelt bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen.

De diversiteit aan bovengenoemde overwegingen impliceert dat de inzet van de strafrechtketen afhangt van de omstandigheden van het geval en de persoonlijke normen, waarden en opvattingen van de medewerker(s). En dat een beslissing omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen maatwerk betreft.

**§5.2. Aanbevelingen**   
Aan de hand van de onderzoeksresultaten die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen en de daaruit voortvloeiende conclusie, worden de volgende aanbevelingen aan het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit en aan woonlocatie Druivenhof van ’s Heeren Loo gedaan:Aanbeveling gericht aan het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit:

**1. ‘Opstellen van een stappenplan dat is gericht op hoe het besluitvormingsproces omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen het beste kan worden vormgegeven.’**Het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit is voornemens om een protocol op te stellen dat zal leiden tot meer eenduidigheid in de uitvoer van de zorgmedewerkers bij (het labelen van) regeloverschrijdend gedrag en de inzet van de strafrechtketen. Met als doel om verschillen in de uitvoer (met betrekking tot wanneer een zorgmedewerker in geval van regeloverschrijdend gedrag een beroep doet op de strafrechtketen) te verkleinen. Enzovoorts rechtsongelijkheid voor de cliënt (zoveel mogelijk) te voorkomen.   
Het opstellen van een protocol waarin gedragingen worden benoemd waarvan de medewerkers aangifte dienen te doen / melding dienen te maken en waarin gedragingen worden benoemd waarvan de medewerkers geen aangifte dienen te doen / melding dienen te maken, valt realistisch gezien niet te realiseren. Immers, de diversiteit aan overwegingen die in de conclusie in kaart zijn gebracht (overwegingen die onder de zorgmedewerkers meespelen bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen) impliceert dat de inzet van de strafrechtketen afhangt van de omstandigheden van het geval en de persoonlijke normen, waarden en opvattingen van de medewerkers. En dat een beslissing omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen maatwerk betreft.

Om willekeur met betrekking tot de inzet van de strafrechtketen en rechtsongelijkheid voor de cliënt zoveel mogelijk te voorkomen, wordt er aan het lectoraat aanbevolen om een stappenplan op te stellen dat is gericht op hoe het besluitvormingsproces omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen (door diverse woonlocaties voor personen met een LVB) het beste kan worden vormgegeven.   
Een idee zou kunnen zijn om, indien er een agressie-of geweldincident wordt gepleegd jegens de medewerker of indien er een persoonlijk goed van de medewerker wordt gestolen, naast de manager ook de gedragswetenschapper en de betrokken (collega) zorgmedewerker(s) bij de besluitvorming rondom de inzet van de strafrechtketen te betrekken. En om aan hen een adviesfunctie toe te kennen.  
Indien (alvorens een medewerker besluit over te willen gaan tot het doen van aangifte / maken van een melding of niet) een standaard route wordt doorlopen waarbij er meerdere personen bij de besluitvorming worden betrokken, kan willekeur met betrekking tot de inzet van de strafrechtketen worden ingeperkt.   
Immers, meerdere personen buigen zich over het incident waardoor er niet slechts wordt gehandeld op basis van de eigen normen, waarden en opvattingen.   
Daarnaast zal door het bij de besluitvorming betrekken van de manager, de gedragswetenschapper en de betrokken (collega) zorgmedewerkers de mogelijkheid ontstaan dat een ieder van de incidenten kan leren en dat indien eenzelfde incident zich voordoet, er kan worden gekeken naar hoe er in het verleden is beslist omtrent de inzet van de strafrechtketen.

Het moge duidelijk zijn dat (indien er een agressie-of geweldincident wordt gepleegd jegens de medewerker of indien er een persoonlijk goed van de medewerker wordt gestolen) het eindoordeel om al dan niet over te gaan tot het doen van aangifte / maken van een melding bij de betreffende medewerker ligt. Immers, de medewerker (waartegen de agressie is gericht dan wel waarvan een persoonlijk goed is gestolen) kan niet worden verplicht om af te zien van het doen van aangifte / het maken van een melding. Een dergelijk stappenplan zou er als volgt uit kunnen zien:   
  
**Stappenplan besluitvormingsproces omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij plegen van regeloverschrijdend gedrag door cliënt jegens de medewerker.**

**Stap 1:** *De medewerker neemt, indien er een agressie-of geweldincident is gepleegd jegens hem / haar of indien er een persoonlijk goed van hem / haar is gestolen, (telefonisch dan wel persoonlijk) contact op met de manager. Met de manager wordt besproken of het stappenplan ‘Stappenplan besluitvormingsproces omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij plegen van regeloverschrijdend gedrag door cliënt jegens de medewerker’ dient te worden doorlopen.*   
Nee🡪 Maken van een MIC-melding en intern consequenties aan het gedrag verbinden.  
Ja🡪Zie stap 2.   
  
**Stap 2:** *Manager plant, op zo kort mogelijke termijn, een vergadering in met de gedragswetenschapper en de betrokken (collega) zorgmedewerker(s). Indien nodig beslist de manager om de regiodirecteur in te schakelen en om hem / haar aan de vergaring deel te laten nemen.*   
**Stap 3***: De inzet van de strafrechtketen wordt overwogen, waarbij er rekening wordt gehouden met:  
de omstandigheden van het geval, de mate van onveiligheid (voor de medewerker(s), de cliënten dan wel de cliënt zelf), of cliënt het regeloverschrijdend gedrag reeds eerder heeft gepleegd, de persoonlijke normen, waarden en opvattingen van de medewerker(s), de belangen van cliënt en hoe er (indien eenzelfde incident eerder heeft plaatsgevonden) in het verleden is beslist omtrent de inzet van de strafrechtketen*.  
  
**Stap 4:** *Het geven van advies aan de medewerker.*  
**Stap 5:** *De medewerker beslist om wel of geen aangifte te doen / melding te maken.* Ja🡪 Medewerker doet aangifte / maakt een melding en maakt een MIC-melding, of  
Nee🡪 Medewerker doet geen aangifte / maakt geen melding en maakt een MIC-melding, ofNee🡪 De manager doet, in plaats van de medewerker, in naam van de organisatie, aangifte of maakt een melding.  
Let wel: In geval van bovenstaande worden er geen richtlijnen gegeven met betrekking tot wanneer de regiodirecteur dient te worden ingeschakeld.

Daarnaast zou een idee kunnen zijn om bij agressie-of geweldincidenten en diefstalincidenten die niet zijn gericht op de medewerker(s), onderstaand stappenplan te doorlopen. Door onderstaand stappenplan te doorlopen, wordt er voorkomen dat de zorgmedewerkers zelf de beslissing nemen omtrent het al dan niet doen van aangifte / maken van een melding. Immers, het doen van aangifte / maken van een melding (bij agressie-of geweldincidenten en diefstalincidenten die niet zijn gericht op de medewerker(s)) wordt buiten de medewerker(s) gelegd. Tevens wordt er voorkomen dat, indien de medewerker beslist om af te zien van het doen van aangifte / maken van een melding, de manager, gedragswetenschapper, regiodirecteur, (collega) zorgmedewerkers daarvan niet op de hoogte worden gebracht.

**Stappenplan besluitvormingsproces omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij plegen van agressie of diefstal door cliënt (algemeen).**

**Stap 1:** *De medewerker neemt contact op met de manager en bespreekt of het stappenplan ‘Stappenplan besluitvormingsproces omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen bij plegen van agressie door cliënt of diefstal (algemeen)’ dient te worden doorlopen.*  
Nee🡪 Maken van een MIC-melding en intern consequenties aan het gedrag verbinden.  
Ja🡪 Zie stap 2.   
  
**Stap 2:** *Manager plant, op zo kort mogelijke termijn, een vergadering in met de gedragswetenschapper en de betrokken (collega) zorgmedewerker(s). Indien nodig beslist de manager om de regiodirecteur in te schakelen en om hem / haar aan de vergaring deel te laten nemen.*   
**Stap 3***: De inzet van de strafrechtketen wordt overwogen, waarbij er rekening wordt gehouden met:  
de omstandigheden van het geval, de mate van onveiligheid (voor de medewerker(s), de cliënten dan wel de cliënt zelf),of cliënt het regeloverschrijdend gedrag reeds eerder heeft gepleegd, de persoonlijke normen, waarden en opvattingen van de medewerker(s), de belangen van cliënt en hoe er (indien eenzelfde incident eerder heeft plaatsgevonden) in het verleden is beslist omtrent de inzet van de strafrechtketen.*  
  
**Stap 4:** *Het maken van een beslissing omtrent het al dan niet inzetten van de strafrechtketen (De uiteindelijke beslissing wordt door de manager of (indien betrokken) de regiodirecteur genomen).* 🡪 Er wordt aangifte gedaan / een melding gemaakt (door de manager of (indien betrokken) de regiodirecteur) en door de betrokken medewerker wordt een MIC-melding gemaakt, of  
🡪 Er wordt afgezien van het doen van aangifte / maken van een melding en door de betrokken medewerker wordt een MIC-melding gemaakt.

Let wel: In geval van bovenstaande worden er geen richtlijnen gegeven met betrekking tot wanneer de regiodirecteur dient te worden ingeschakeld of niet.

Aanbeveling gericht aan ’s Heeren Loo an sich:

**2. Het maken van een keuze of de huidige beleidsdocumenten dienen te worden gehanteerd of dienen te worden gewijzigd.**Uit het onderzoek komt duidelijk naar voren dat de afspraken die mondeling zijn gemaakt ten aanzien van de inzet van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag niet overeenkomen met de bepalingen zoals in de huidige beleidsdocumenten. Tevens komt uit het onderzoek duidelijk naar voren dat ook het feitelijk handelen niet overeenkomt met de bepalingen zoals neergelegd in de huidige beleidsdocumenten. Immers, het feitelijk handelen komt overeen met de afspraken die mondeling zijn gemaakt.  
De beleidsdocumenten dienen weer te geven hoe ’s Heeren Loo wenst dat de medewerkers omgaan met de inzet van de strafrechtketen bij regeloverschrijdend gedrag en de medewerkers dienen hier vervolgens naar te handelen. Echter, dat gebeurt in de praktijk niet. Daarom dient door ’s Heeren Loo de keuze te worden gemaakt of zij de huidige beleidsdocumenten willen handhaven (wat met zich meebrengt dat de mondeling gemaakte afspraken in overeenstemming dienen te worden gebracht met het protocol alsook het feitelijk handelen). Óf dat zij het huidige protocol willen wijzigen en in de wijziging de afspraken die mondeling zijn gemaakt en hoe er feitelijk wordt gehandeld daar al dan niet in meenemen.

Op 31 mei 2018 organiseerde het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit een studiemiddag over de inzet van het strafrecht bij jongeren en jongvolwassenen met een LVB. Tijdens deze middag zijn de resultaten van het overkoepelende onderzoek, dat is uitgevoerd door het lectoraat (en verscheidene studenten MWD, SPH en SJD) in samenwerking met diverse woonlocaties voor personen met een LVB, aan medewerkers in de zorg voor mensen met een LVB en aan de politie gepresenteerd. Het praktijkdoel van dit onderzoek was tevens gericht op het ontwerpen van een poster die diende ter illustratie op de studiemiddag. Op de poster komt duidelijk naar voren wat er in dit onderzoek is onderzocht, welke methoden zijn gebruikt, welke belangrijkste resultaten naar voren zijn gekomen en welke aanbevelingen er aan het lectoraat en ‘s Heeren Loo zijn gedaan. De poster, die door de onderzoeker voor de studiemiddag is ontworpen, is in bijlage 1 aan het onderzoek toegevoegd.

**Bronnen-en afkortingenlijst**

**§6.1. Bronnenlijst**Literatuurlijst **Baarda 2012**

B.Baarda, *Basisboek kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2012.   
  
**Bruijnes & Jameson & Voet 2013**

Bruijnes, L. Jameson, F. & Voet, M. van der (2013). ‘*Als iemand een stoel gooit moet je gewoon bukken’: geweld in de gehandicaptenzorg*. Scriptie SPH: Leiden: Hogeschool Leiden, 2013.   
 **GGZ Nederland 2013**GGZ Nederland, *Handreiking analyseren van agressie incidenten*, Werkendam: Damen B.V. 2013.  
  
**Janssen 2014**L. Janssen, *Jeugdrecht begrepen,* Den-Haag: Boom Juridische uitgevers 2014.   
 **Kaal 2013**H. Kaal, *Ongewoon moeilijk*. *Jeugdige delinquenten met een LVB als (voortdurende) bron van zorg*, Den- Haag: Boom Lemma uitgevers 2013. **Kaal 2014**H. Kaal, N. Overvest, M. Boertjes, *Beperkt in de keten. Mensen met een licht verstandelijke beperking in de strafrechtketen*, Den-Haag: Boom Lemma uitgevers 2014. **Kaal 2017**H. Kaal, N. Overvest, M. Boertjes, *Beperkt in de keten. Mensen met een licht verstandelijke beperking in de strafrechtketen*, Tweede druk, Den-Haag: Boom Criminologie 2017. **Slotboom 2012**A. Slotboom, M. Hoeve, M. Ezinga, van der P. Helm, *Criminele meisjes en vrouwen. Achtergronden en aanpak,* Den-Haag: Boom Lemma uitgevers 2012.  
  
**Verhoeven 2014**N. Verhoeven, *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken*,Den- Haag: Boom Lemma uitgevers 2014.

**VGN 2012**  
Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, *Notitie Medisch beroepsgeheim en verschoningsrecht in de gehandicaptenzorg*, Schijndel: NPC 2012.

**Vrij & Kaal 2015**Vrij, H. Kaal, *Licht verstandelijke beperking in detentie. Een handreiking voor medewerkers van DJI over de omgang met gedetineerden met een LVB (Handreiking Leiden HSL), 2015.*

**Weg 1998**F. Weg, *Omgaan met probleemgedrag van verstandelijk gehandicapten*, Baarn: H. Nelissen B.V 1998.

**Elektronische bronnen**‘Aangifte doen’, politie.nl (zoek op Thema’s Aangifte doen) bekeken op 3 februari 2018.  
  
‘Aangifte of melding doen’, politie.nl (zoek op Aangifte of melding doen) bekeken op 3 februari.  
  
‘Contact met 112’, politie.nl (zoek op Contact met 112) bekeken op 3 februari 2018.  
  
‘Crimineel gedrag’, encyclo.nl (zoek op crimineel gedrag) bekeken op 12 februari.  
  
‘Kan ik een aangifte bij de politie intrekken’, juridischloket.nl (zoek op Aangifte intrekken) bekeken op 8 februari 2018. ‘Licht verstandelijke beperking’, kennispleingehandicaptensector.nl (zoek op Cliëntgroepen Licht verstandelijke beperking) bekeken op 29 januari 2018.   
  
‘Over het lectoraat’, hsleiden.nl (zoek op lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit) bekeken op 29 januari 2018.  
‘Vermogensmisdrijf’, cbs.nl (zoek op Begrippenlijst) bekeken op 6 februari 2018.   
‘Wie zijn wij’, sheerenloo.nl (zoek op Wie zijn wij) bekeken op 29 januari 2018.

Jurisprudentielijst  
  
**Kamerstukken**  
  
Kamerstukken II, 2012/13, 33498, 3.

**§6.3. Lijst met afkortingen**

|  |  |
| --- | --- |
| LVB | Licht verstandelijke beperking |
| MDO | Multi Disciplinair Overleg |
| MWD | Maatschappelijk Werk en Dienstverlening |
| SJD | Sociaal- Juridische Dienstverlening |
| SPH | Sociaal Pedagogische Hulpverlening |
| ZZP | Zelfstandige Zonder Personeel |
| IBS | Inbewaringstelling |
| MIC | Melding Incident Cliënt |
| Wet Big | Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg |

**Bijlagen  
  
Bijlage 1: Poster (studiedag)  
  
**

Figuur 1: Poster (studiemiddag)

**Bijlage 2: Topiclijsten**

|  |  |
| --- | --- |
| Topiclijst 1 | Ter beantwoording van deelvraag 1B |
| Persoonskenmerken | -Zou je jezelf willen voorstellen? Wat is jouw naam, leeftijd en functie?  -Hoelang ben je werkzaam binnen ’s Heeren Loo en in het bijzonder op Druivenhof 14?  -Wat houdt jouw functie precies in; wat voor werkzaamheden verricht je binnen Druivenhof 14? |
| Agressieve gedragingen | -Welke afspraken zijn er gemaakt m.b.t de omgang met agressief gedrag; hoe te handelen bij agressief gedrag? -Onderling versus jegens de begeleider. |
| Diefstal | -Welke afspraken zijn er gemaakt m.b.t de omgang met diefstal; hoe te handelen bij diefstal? -Onderling versus van de begeleider. |
| Seksuele intimidatie | -Welke afspraken zijn er gemaakt m.b.t seksuele intimidatie; hoe te handelen bij seksuele intimidatie? |
| Inzet strafrechtketen (Aangifte/melding/ inschakelen politie) | -Wanneer? -Door wie? -Waar? |
| Samenwerking politie | -Zijn er afspraken gemaakt met de politie/ wijkagent omtrent het doen van aangifte/ het maken van een melding/ het inschakelen van de politie? -Wanneer? -Door wie? |
| Discretionaire ruimte | -Hoeveel vrijheid bestaat er binnen de gemaakte afspraken; in hoeverre kan er van de gemaakte afspraken worden afgeweken?  -Is een ieder van de gemaakte afspraken op de hoogte; zijn de afspraken voor een ieder voldoende duidelijk? |

|  |  |
| --- | --- |
| Topiclijst 2 | Ter beantwoording van deelvragen 2 en 3 |
| Persoonskenmerken | -Zou je jezelf willen voorstellen? Wat is jouw naam, leeftijd en functie?  -Hoelang ben je werkzaam binnen ’s Heeren Loo en in het bijzonder op Druivenhof 14?  -Wat houdt jouw functie precies in; wat voor werkzaamheden verricht je binnen Druivenhof 14? |
| Visie | -Wat is jouw visie op het doen van aangifte tegen jongeren met een licht verstandelijke beperking? |
| (Labelen) agressief gedrag | **-**Wat versta je onder agressief gedrag? -Wanneer wordt agressief gedrag voor jou crimineel waarbij je denkt aan de inzet van de strafrechtketen i.p.v gedragsprobleem horende bij de beperking? -Waar ligt voor jou de grens? -Onderling versus jegens de begeleider. |
| Eigen casus / fictieve casus | -Zou je de casus kunnen toelichten? (Geen casus dan voorleggen fictieve casus) |
| Cliënt | -Wat was de cliënt voor type persoon? -Was er sprake van bijkomende problematiek? -Is cliënt reeds eerder in aanraking gekomen met de politie? |
| Handelen | -Hoe heb je tijdens de casus gehandeld; wat heb je gezegd/ gedaan? |
| Dilemma | -Was er sprake van een dilemma m.b.t het al dan niet inschakelen van de strafrechtketen? -zo ja, waar bestond het dilemma uit? Zo nee, wat maakt dat er geen sprake was van een dilemma? |
| Factoren en afwegingen | **-**Wat waren voor jou bevorderende factoren m.b.t de inzet van de strafrechtketen? -Wat waren voor jou belemmerende factoren/angsten m.b.t de inzet van de strafrechtketen? -Welke afwegingen heb jij gemaakt bij het al dan niet inzetten van de strafrechtketen? |
| Meisjesgedrag | -Stel dat er in de casus een manspersoon centraal stond, zou dat dan invloed hebben gehad op jouw handelen en jouw keuze om de strafrechtketen wel / niet in te zetten? |
| Terugblik | -Hoe kijk je terug op de situatie? -Had je met hetgeen je nu weet, destijds andere keuzes gemaakt / anders gehandeld? |
| (Labelen) diefstal  (zie: eigen casus / fictieve casus) | -Wanneer wordt diefstal voor jou crimineel waarbij je denkt aan de inzet van de strafrechtketen i.p.v gedragsprobleem horende bij de beperking? -Waar ligt voor jou de grens? -Onderling versus jegens de begeleider. |
| (Labelen) seksuele intimidatie  (zie: eigen casus / fictieve casus) | -Wanneer denk je bij het vermoeden van seksuele intimidatie aan het inzetten van de strafrechtketen i.p.v gedragsprobleem horende bij de beperking? |
| Gemaakte afspraken | -Zijn de afspraken die zijn gemaakt over hoe er moet worden gehandeld bij regeloverschrijdend gedrag voor jou voldoende duidelijk?  -Mis je iets in de gemaakte afspraken / wat zou je graag anders willen zien?  -Ben je op de hoogte van de inhoud van het agressieprotocol en het aangiftebeleid? |
| Discretionaire ruimte | -In hoeverre is er volgens jou sprake van discretionaire ruimte bij het omgaan met regeloverschrijdend gedrag en het al dan niet inzetten van de strafrechtketen?  -Denk je dat de discretionaire ruimte kan leiden tot rechtsongelijkheid voor de cliënt? Zo ja, waarom wel? Zo nee, waarom niet? |

1. ‘Hsleiden, bekeken op 29 januari 2018. [↑](#footnote-ref-1)
2. Vrij & Kaal 2015, p.5. [↑](#footnote-ref-2)
3. Encyclo, bekeken op 12 februari 2018. [↑](#footnote-ref-3)
4. Kaal 2013, p. 31. [↑](#footnote-ref-4)
5. Bruijnes & Jameson & Voet, 2013. [↑](#footnote-ref-5)
6. Kaal 2013, p. 31. [↑](#footnote-ref-6)
7. Sheerenloo, bekeken op 29 januari 2018. [↑](#footnote-ref-7)
8. GGZ Nederland 2013, p.6. [↑](#footnote-ref-8)
9. ‘Cbs, bekeken op 6 februari 2018. [↑](#footnote-ref-9)
10. Janssen, 2014, p.186. [↑](#footnote-ref-10)
11. Kaal 2014, p.176. [↑](#footnote-ref-11)
12. Artikel 486 van het Wetboek van Strafvordering. [↑](#footnote-ref-12)
13. Kaal 2017, p.22. [↑](#footnote-ref-13)
14. ‘Politie, bekeken op 3 februari 2018. [↑](#footnote-ref-14)
15. ‘Juridischloket, bekeken op 8 februari 2018. [↑](#footnote-ref-15)
16. ‘Politie, bekeken op 3 februari 2018. [↑](#footnote-ref-16)
17. ‘Politie, bekeken op 3 februari 2018. [↑](#footnote-ref-17)
18. VGN 2012, p.7. [↑](#footnote-ref-18)
19. Artikel 6:75 van het Burgerlijk Wetboek. [↑](#footnote-ref-19)
20. VGN 2012, p.5. [↑](#footnote-ref-20)
21. Artikel 218 van het Wetboek van Strafvordering. [↑](#footnote-ref-21)
22. VGN 2012, p.9. [↑](#footnote-ref-22)
23. VGN 2012, p.10. [↑](#footnote-ref-23)
24. Artikel 160 tweede lid van het Wetboek van Strafvordering. [↑](#footnote-ref-24)
25. VGN 2012, p.17. [↑](#footnote-ref-25)
26. Artikel 77c van het Wetboek van Strafrecht. [↑](#footnote-ref-26)
27. Kamerstukken II, 2012/13, 33498, 3. [↑](#footnote-ref-27)
28. *Stcrt*. 2018, 29497. [↑](#footnote-ref-28)
29. *Stcrt*. 2018, 29497. [↑](#footnote-ref-29)
30. Vrij & Kaal 2015, p.5. [↑](#footnote-ref-30)
31. Vrij & Kaal 2015, p.6. [↑](#footnote-ref-31)
32. Kaal 2017, p.22. [↑](#footnote-ref-32)
33. ‘Kennispleingehandicaptensector, bekeken op 29 januari 2018. [↑](#footnote-ref-33)
34. Kaal 2017, p.26. [↑](#footnote-ref-34)
35. Kaal 2017, p.29. [↑](#footnote-ref-35)
36. Kaal 2014, p.55. [↑](#footnote-ref-36)
37. Vrij & Kaal 2015, p.6. [↑](#footnote-ref-37)
38. Kaal 2017, p.29. [↑](#footnote-ref-38)
39. Kaal 2014, p.55. [↑](#footnote-ref-39)
40. Kaal 2013, p. 32. [↑](#footnote-ref-40)
41. *Stcrt*. 2018, 29497. [↑](#footnote-ref-41)
42. Weg, 1998, p.25. [↑](#footnote-ref-42)
43. Slotboom 2012, p.27. [↑](#footnote-ref-43)
44. Kaal 2014, p.230. [↑](#footnote-ref-44)
45. Kaal 2014, p.230. [↑](#footnote-ref-45)
46. Slotboom 2012, p.40. [↑](#footnote-ref-46)
47. Slotboom 2012, p.35. [↑](#footnote-ref-47)
48. Slotboom 2012, p.35. [↑](#footnote-ref-48)
49. Slotboom 2012, p.27. [↑](#footnote-ref-49)
50. Slotboom 2012, p.35. [↑](#footnote-ref-50)
51. Slotboom 2012, p.27. [↑](#footnote-ref-51)