

Aan de gemeenteraad

Datum : 9 juni 2026
Zaaknummer : 5112400
Contactpersoon : Roxanne van den Tweel
Telefoonnummer : 06 43 27 55 34

Onderwerp: afhandeling motie 24M136 "Voorbeeldfunctie van de gemeente bij re-integratie van ex-gedetineerden"

Geachte voorzitter en leden,

Graag informeren wij u in deze brief over de uitgevoerde acties, conclusies en maatregelen naar aanleiding van de aangenomen [motie 24M136](#) over de voorbeeldfunctie van de gemeente bij re-integratie van ex-gedetineerden. Hiermee beschouwen wij de motie als afgedaan.

Uitgevoerde acties, conclusies en maatregelen

In 2025 is een verkenning gedaan voor de uitvoering van deze motie, waarbij is gekeken naar de volgende aspecten:

1. Het VOG-beleid (Verklaring Omtrent het gedrag) van de gemeente Arnhem (met het oog op risicovolle functies en posities).
2. De belangrijke taak van de gemeente in de nazorg van ex-gedetineerden, waaronder ook het begeleiden naar werk of uitkering valt.
3. Het inclusieve wervings- en selectiebeleid van de gemeente Arnhem.

Daarnaast is binnen het netwerk de Diversiteitsreis¹ geïnterviewd welke organisaties ervaring hebben met het zijn van werkgever voor ex-gedetineerden.

Naar aanleiding van deze eerste verkenning en de inventarisatie binnen het netwerk zijn in februari 2026 gesprekken gevoerd met de reclassering, Scalabor, Ruimtekoers, Stichting De Instap en het interne projectteam Detentie en Terugkeer. Sinds december 2024 is dit projectteam met behulp van rijksmiddelen gevormd, bestaande uit een projectleider, twee re-integratieofficers en de al bestaande nazorgcoördinatoren. De teamleden komen vanuit verschillende afdelingen.

Dit contact had o.a. tot doel om te bekijken welk specifiek beleid deze organisaties ontwikkeld hebben gericht op de bevordering van re-integratie en werkgelegenheid voor ex-gedetineerden. Om vervolgens te kunnen beoordelen of dit beleid realistisch en haalbaar is voor gemeentelijke functies en initiatieven. Bij het verkennen van de eventuele mogelijkheden zijn de eerder verkende aspecten in ogenschouw genomen.

¹ Het programma 'Diversiteitsreis' heeft als doel om bedrijven binnen Arnhem zich meer bezig te laten houden met diversiteit en inclusie door middel van een samenwerkingsverband. In dit verband worden ambities en plannen gedeeld en gespiegeld aan elkaar en aan partners van de gemeente Arnhem die specialist zijn op dit gebied.



Het gezamenlijke beeld is dat het ontwikkelen van specifiek beleid voor deze doelgroep stigmatiserend werkt. Daarnaast wordt met specifiek beleid slechts een relatief klein deel van de doelgroep incidenteel geholpen. Dit gaat dan om de potentiële doelgroep die geholpen zou zijn met een baankans bij de gemeente Arnhem.

Op basis van bovenstaande acties en conclusie is een werkafpraak met het projectteam Detentie en Terugkeer gemaakt, die bijdraagt aan de eventuele begeleiding van een ex-gedetineerde naar een baan bij de gemeente Arnhem.

Hieronder wordt dieper ingegaan op de onderdelen die hierboven zijn benoemd.

1. Het VOG-beleid van de gemeente Arnhem (met het oog op risicovolle functies en posities)

Het is goed om te weten dat er nooit sprake is van een aantekening op een Verklaring Omtrent het Gedrag. Een VOG wordt wel of niet afgegeven op basis van een aangevraagde, specifieke screening. Specifiek in die zin dat er een relatie is tussen de functie die iemand gaat doen en de toetsing die gedaan wordt.

In sommige gevallen is het wel mogelijk een VOG te krijgen, daar waar geen relatie bestaat tussen delict en werksoort.

Het Managementteam Arnhem heeft in 2024 vastgesteld dat er in feite in elke functie binnen de gemeente wel kwetsbaarheden aan te wijzen zijn. Denk daarbij aan toegang tot waardevolle (personeels-, ICT, of bestuurlijke) informatie, het verstrekken van vergunningen of toegang hebben tot financiële middelen. Het kan daarom waardevol zijn om gerichte informatie te hebben over het gedrag dat iemand heeft vertoond in diens (arbeids-)verleden. Zonder de VOG is geen informatie bekend over mogelijke justitiële gegevens die in relatie staan tot de functie die iemand uitvoert of gaat uitvoeren. Bij bijvoorbeeld sollicitaties kan deze informatie dan niet worden meegenomen in de afweging of de kandidaat wel of niet geschikt is voor een bepaalde functie.

Daarnaast hebben we als overheid de wettelijke en morele plicht om de hoge verwachtingen met betrekking tot integer handelen waar te maken. Zonder de VOG-plicht is bij indiensttreding geen informatie bekend over mogelijke justitiële gegevens van een kandidaat, die in relatie staan tot de functie waar de kandidaat op solliciteert. De afweging of deze informatie betekent dat een kandidaat wel of niet geschikt is voor een bepaalde functie kan dus niet meer worden gemaakt, omdat die informatie ontbreekt.

2. De belangrijke taak van de gemeente in de nazorg van ex-gedetineerden, waaronder ook het begeleiden naar werk of uitkering valt

Naast de penitentiaire inrichting (PI) heeft de gemeente een belangrijke taak in de nazorg van ex-gedetineerden, waaronder ook het begeleiden naar werk of uitkering valt.



Datum : 9 juni 2026
Zaaknummer : 5112400
Pagina : 3

Tijdens een integrale intake brengt de PI – met input van de gemeente en de reclassering – de arbeidssituatie van de gedetineerde vóór detentie in kaart. De PI informeert de gemeente over een eventuele hulpvraag m.b.t. werk en inkomen. De gedetineerde gaat zo nodig (eventueel met hulp van de casemanager) tijdens en na detentie actief op zoek naar (betaalde) arbeid of dagbesteding. In het Re-integratiecentrum van de PI (RIC) kan iedere gedetineerde gebruik maken van de faciliteiten om zich in te schrijven als werkzoekende en op vacatures reageren waarbij zo nodig ondersteuning wordt geboden. Dit geldt ook voor scholings- en onderwijsmogelijkheden of vormen van dagbesteding.

De nazorgcoördinator van de gemeente voert als dat gewenst is een kennismakingsgesprek met de gedetineerde over de mogelijkheden voor werk. De nazorgcoördinator kan de gedetineerde vervolgens ondersteunen bij, of doorverwijzen naar de mogelijkheden die de gemeente Arnhem kent bij het vinden van werk, opleiding of dagbesteding. Daaronder vallen onder meer een jobcoach, het werkgeversservicepunt, Scalabor of het Centrum voor Activerend werk. Ook kan de nazorgcoördinator de gedetineerde verwijzen naar potentiële werkgevers met een grote vraag naar praktisch geschoold werk, waar doorgaans geen VOG voor is vereist (voeding, schoonmaak, bouw, horeca, metaal, productie, magazijnbeheer, recycling, etc.).

Daarnaast kijkt de nazorgcoördinator naar de samenhang tussen het vinden van werk en leefgebieden zoals huisvesting, schulden en andere hulpvragen van de gedetineerden. Daarvoor werkt de nazorgcoördinator samen met organisaties zoals de Reclassering, Stichting De Instap, de Sociale Wijkteams of het Leger des Heils.

In het evaluatierapport 'Nazorg van ex-gedetineerden in Arnhem' van de afdeling Informatie, Onderzoek en Statistiek uit april 2020 is beschreven op welke wijze de gemeente Arnhem de nazorg aan ex-gedetineerden heeft vormgegeven. Sinds eind 2024 is het project 'Detentie en Terugkeer' als pilot gestart waarin de nazorg aan (ex-)gedetineerden verbreed, verdiept en versterkt wordt. Dit project loopt tot oktober 2026.

U wordt met een separate raadsbrief nader geïnformeerd over de uitkomsten van het project Detentie en Terugkeer.

3. Het inclusieve wervings- en selectiebeleid van de gemeente Arnhem

De gemeente Arnhem zet zich in voor een transparante en inclusieve arbeidsmarkt waarin gelijke kansen centraal staan, ongeacht de achtergrond van kandidaten. Het huidige inclusieve wervings- en selectiebeleid van de gemeente is bedoeld om een diverse groep kandidaten aan te trekken zonder onderscheid te maken tussen specifieke doelgroepen. De selectie van kandidaten is gebaseerd op motivatie en competenties, met als doel een eerlijke en objectieve beoordeling die recht doet aan ons inclusieve beleid.

We monitoren het effect van het inclusieve beleid en stellen indien nodig bij, zodat alle groepen – waaronder ex-gedetineerden – gelijke kansen behouden bij de selectie en indiensttreding voor gemeentelijke functies. Ook met een strafblad.



Datum : 9 juni 2026
Zaaknummer : 5112400
Pagina : 4

U wordt periodiek geïnformeerd over alle acties en resultaten n.a.v. inclusieve en diverse gemeentelijke organisatie. Daarnaast ook via de reguliere verantwoordingscyclus.

Beleid voor gemeentelijke functies en initiatieven

Binnen het netwerk de Diversiteitsreis is geïnventariseerd welke organisaties ervaring hebben als werkgever voor ex-gedetineerden.

Uit de gesprekken komt naar voren dat de gemeente Arnhem met meerdere initiatieven samenwerkt, dan wel steunt/subsidieert die gericht zijn op de bevordering van re-integratie en werkgelegenheid van ex-gedetineerden. Stichting De Instap, Scalabor, 's Heeren Loo, Papendal en 2Switch zijn hier voorbeelden van.

Zoals eerder beschreven bij punt 2 voert de nazorgcoördinator van de gemeente Arnhem, als dat gewenst is, een kennismakingsgesprek met de gedetineerde over de mogelijkheden voor werk. Naast de eerdergenoemde mogelijkheden waar de nazorgcoördinator de gedetineerde bij kan ondersteunen en adviseren, is de afspraak gemaakt dat het projectteam Detentie en Terugkeer bij eventuele begeleiding van een gedetineerde naar een baan bij de gemeente Arnhem, hierover contact kan leggen met de afdeling Personeel & Organisatie. Waarbij het inclusieve wervings- en selectiebeleid van de gemeente Arnhem geldt en dit contact gelegd wordt in de fase dat een ex-gedetineerde in het werving- en selectieproces is geselecteerd als benoembare kandidaat.

Hoogachtend,
het college van burgemeester en wethouders van Arnhem,
de secretaris, de burgemeester,

P. Sennema

A. Marcouch