



**Faculteit Psychologie en Pedagogische wetenschappen**

Academiejaar 2008-2009

## **Arbeidstoeleiding tijdens detentie**

Een meerwaarde voor de tewerkstelling na vrijlating?

Masterproef ingediend tot het behalen van de graad van 'Master in Sociaal Werk'  
door:

Annelies De Clercq

Promotor: Professor Dr. Nicole Vettenburg

Ondergetekende, Annelies De Clercq, geeft  
toelating tot het raadplegen van deze  
masterproef door derden.



**Faculteit Psychologie en Pedagogische wetenschappen**

Academiejaar 2008-2009

## **Arbeidstoeleiding tijdens detentie**

Een meerwaarde voor de tewerkstelling na vrijlating?

Masterproef ingediend tot het behalen van de graad van 'Master in Sociaal Werk'  
door:

Annelies De Clercq

Promotor: Professor Dr. Nicole Vettenburg

# Voorwoord

---

Het schrijven van een masterproef is een leerproces dat met de steun van een aantal personen bijdraagt tot de realisatie ervan.

In de eerste plaats wil ik mijn promotor, Professor Dr. Nicole Vettenburg bedanken voor haar deskundigheid, professioneel advies, vertrouwen en ondersteuning gedurende het hele proces. Vele gesprekken hebben ertoe geleid dat de vooropgestelde probleemstelling kon uitgroeien tot een volwaardige meesterproef.

Daarnaast wil ik mevrouw Marina De Maesschalck bedanken in haar functie als detentie consulente bij de VDAB. Zij was voor mij de spilfiguur in het bekomen van interessante informatie en heeft gezorgd voor de toeleiding naar de werkgevers die ex-gedetineerden tewerkstellen.

Verder wil ik een woord van dank richten tot alle werkgevers die bereid waren om mee te werken aan de interviews. Zonder hun enthousiasme en gedrevenheid was de realisatie van deze scriptie onmogelijk. Ik beschouw deze gesprekken als horizonverbredend.

Als laatste ook mijn ouders, zus en vriend bedanken. Zij waren mijn steun en toeverlaat gedurende deze opleiding.

# Inhoudsopgave

<b>INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING .....</b>	<b>1</b>
<b>HOOFDSTUK 1: ANALYSE VAN DE SITUATIE VAN EX-GEDETINEERDEN OP DE ARBEIDSMARKT .....</b>	<b>5</b>
<b>1    HISTORISCHE EVOLUTIE .....</b>	<b>5</b>
<b>2    DE ARBEIDSMARKT .....</b>	<b>6</b>
2.1 <i>Evoluties op de arbeidsmarkt.....</i>	6
2.2 <i>Het belang van arbeid.....</i>	7
2.3 <i>Barrières op de arbeidsmarkt.....</i>	8
2.3.1    Houding van werkgevers .....	9
2.3.2    De selectieprocedure.....	10
2.3.3    Core business.....	11
<b>3    DE GEDETINEERDEN.....</b>	<b>12</b>
3.1 <i>Profiel / Kenmerken .....</i>	12
3.2 <i>Type misdaad.....</i>	13
3.3 <i>Stigma .....</i>	13
3.4 <i>Sociaal netwerk .....</i>	14
3.5 <i>Curriculum vitae.....</i>	14
3.6 <i>Recidiveren .....</i>	15
<b>4    BESLUIT .....</b>	<b>15</b>
<b>HOOFDSTUK 2: HET AANBOD VAN PROGRAMMA'S TIJDENS DETENTIE MET BETREKKING TOT ONDERWIJS EN WERK.....</b>	<b>17</b>
<b>1    HET BELANG VAN PROGRAMMA'S VOOR TEWERKSTELLING .....</b>	<b>17</b>
<b>2    DIENSTVERLENING VAN DE VDAB EN HUN PARTNERS.....</b>	<b>19</b>
2.1 <i>De beleidsmedewerker .....</i>	19
2.2 <i>Justitie .....</i>	19
2.2.1    Justitieel Welzijnswerk (JWW) .....	19
2.2.2    Psychosociale dienst .....	20
2.3 <i>De detentieconsulent van de VDAB.....</i>	20
2.4 <i>Andere samenwerkingspartners .....</i>	20
<b>3    HET PROGRAMMA AANBOD TIJDENS DETENTIE.....</b>	<b>21</b>
3.1 <i>Bekendmaking van het aanbod .....</i>	21
3.2 <i>Toelatingsvoorwaarden .....</i>	22
3.3 <i>Het aanbod.....</i>	22
3.3.1    Op vlak van tewerkstelling .....	22

3.3.2	Op vlak van onderwijs.....	24
<b>4</b>	<b>BESLUIT</b> .....	<b>26</b>
<b>HOOFDSTUK 3: METHODOLOGIE</b> .....		<b>27</b>
<b>1</b>	<b>ONDERZOEKSOPZET</b> .....	<b>27</b>
<b>2</b>	<b>SEMI-GESTRUCTUREERD INTERVIEW</b> .....	<b>27</b>
<b>3</b>	<b>SELECTIE EN BESCHRIJVING VAN DE RESPONDENTENGROEP</b> .....	<b>28</b>
<b>4</b>	<b>OPERATIONALISERING</b> .....	<b>30</b>
<b>HOOFDSTUK 4: ONDERZOEKSRESULTATEN</b> .....		<b>31</b>
<b>1</b>	<b>ACHTERGRONDVARIABLEN</b> .....	<b>31</b>
1.1	<i>Profiel van de werkgever</i> .....	31
1.1.1	Organisatiekenmerken.....	31
1.1.2	Organisatiestructuur .....	32
1.1.3	Diversiteit.....	33
1.2	<i>Profiel van de ex-gedetineerde</i> .....	33
1.2.1	Persoonskenmerken.....	33
1.2.2	Anciënniteit en statuut .....	34
1.2.3	Detentieredenen .....	35
1.2.4	Werkervaring .....	36
1.2.5	Functie van de jobhouder .....	37
<b>2</b>	<b>ONDERZOEKSVARIABLEN</b> .....	<b>39</b>
2.1	<i>Problemen tijdens de tewerkstelling</i> .....	39
2.1.1	Sociale context .....	39
2.1.2	Gezondheidsproblemen.....	40
2.1.3	Gedragsproblemen .....	40
2.1.4	Motivatie .....	40
2.1.5	Werkattitude .....	40
2.1.6	Justitievoorwaarden.....	40
2.1.7	Vermoeden van wanbedrijf .....	41
2.1.8	Verslaving.....	41
2.1.9	Geen problemen .....	41
2.2	<i>Het belang van opleiding tijdens de sollicitatieprocedure</i> .....	42
2.2.1	Een informele sollicitatieprocedure .....	42
2.2.2	Het verband tussen aanwerving en het gepleegde delict .....	43
2.3	<i>Het belang van opleiding voor de jobuitoefening</i> .....	44

2.4	<i>Bevorderende factoren voor aanwerving</i> .....	48
2.5	<i>Factoren die een rol spelen in de beslissing tot niet-aanwerving</i> .....	53
2.5.1	Gebrek aan opleiding.....	53
2.5.2	Andere factoren .....	53
2.6	<i>De meerwaarde van gevangenisopleiding</i> .....	55
2.6.1	Weinig tot geen toegevoegde waarde.....	55
2.6.2	Knelpuntberoepen .....	56
2.6.3	Leren omgaan met vrijheid .....	56
2.6.4	Indicatie voor motivatie .....	56
2.6.5	Nuttig tijdverdrijf.....	56
2.6.6	Interesse voor opleiding niet in de lijn met een realistisch jobdoelwit .....	56
2.7	<i>Adviezen van werkgever voor detentieconsulenten van de VDAB</i> .....	57
2.7.1	Totaalaanpak.....	57
2.7.2	Sollicitatietraining.....	57
2.7.3	Open communicatie.....	57
2.7.4	Zelfredzaamheid.....	57
2.7.5	Opvolging .....	58
2.7.6	Weinig flexibel systeem .....	58
2.7.7	Geslaagde arbeidstoeleiding .....	58
	<b>HOOFDSTUK 5: CONCLUSIE</b> .....	<b>59</b>
	<b>BIJLAGEN</b> .....	<b>76</b>
	<b>LITERATUURLIJST</b> .....	<b>79</b>

## Inleiding en probleemstelling

---

Het hulp- en rechtdebat wordt in de Belgische context mee ingekleurd vanuit de bevoegdheidsverdeling tussen het federale ministerie van justitie (bescherming van de maatschappij) en de gemeenschappen (waarborgen van hulp- en dienstverlening) (Bouverne-De Bie, 2002). Het debat gaat uit van het zoeken naar de meest adequate benadering voor de aanpak van situaties van criminaliteit en onveiligheid.

Het waarborgen van hulp- en dienstverlening aan gedetineerden is een centraal gegeven in het strategisch plan dat in 2000 werd goedgekeurd. Men vertrekt van het uitgangspunt dat een gedetineerde, niettegenstaande hij van zijn vrijheid is beroofd, drager blijft van de fundamentele (grond)rechten (Vlaamse Gemeenschap, 2000). De finaliteit van dit recht op maatschappelijke dienstverlening werd vastgelegd in artikel 1 van de OCMW-wet van 8 juli 1976 en stelt dat iedereen recht heeft op maatschappelijke ondersteuning die nodig is om een menswaardig bestaan te leiden.

In het aanbod van hulp- en dienstverlening tijdens detentie kunnen we ondermeer opleiding en vorming onderscheiden. Waar deze vroeger veelal ingeschakeld werden in functie van reclassering, worden zij nu ook gezien in het kader van het zinvol invullen van de detentie. De vraag dringt zich echter op of de aangeboden opleiding en vorming tijdens detentie een meerwaarde bieden voor tewerkstelling na vrijlating. Meer nog, is tewerkstelling na detentie een evidente zaak? Ex-gedetineerden worden geconfronteerd met een aantal barrières die werkgelegenheid na de gevangenisperiode belemmeren.

Vooreerst spelen *persoonlijke kenmerken* een rol. Het werkverleden van ex-gedetineerden is vaak ontoereikend en fragmentarisch opgebouwd, ze beschikken over een lager opleidingsniveau en over weinig ontwikkelde kwalificaties. Het stigma verbonden aan veroordeling blijft ex-gedetineerden ook na de periode van detentie achtervolgen. De vraag kan gesteld worden of werkgevers eerder weigerachtig zijn om ex-gedetineerden aan te werven omwille van hun stigma dan wel door hun laag niveau van onderwijs en opleiding die ze genoten hebben. Kunnen we stellen dat beiden een invloed hebben?

Een andere belangrijke hinderpaal voor veel ex-gedetineerden zijn de *financiële middelen* bij hun terugkeer in de maatschappij. Wie werk wil, moet zich kenbaar maken op de arbeidsmarkt als zijnde 'werkzoekend'. Zich kenbaar maken evenals de uitoefening van de job zelf gaat gepaard met kosten (Webster, Hedderman, Turnbull & May, 2001).



Werkzoekende ex-gedetineerden worden vaak geconfronteerd met *problemen aangaande werkgevers*. Feit is dat ze niet enkel de kans moeten krijgen om aan de slag te mogen gaan, maar ze moeten ook in dienst gehouden worden. Werkgevers halen vaak een aantal redenen aan waarom ze geen ex-gedetineerden in dienst willen nemen in hun organisatie. Niettegenstaande ze hun straf hebben gekregen (primaire sanctionering), worden ze in de maatschappij nog eens afgerekend op hun gepleegde delicten (secundaire sanctionering).

Ook de wetgeving legt beperkingen op. Sommige werkgevers mogen juridisch gezien geen ex-gedetineerden in dienst nemen (Hahn, 1991). De maatschappij heeft immers een verantwoordelijkheid betreffende het garanderen van veiligheid aan iedere burger. Bovendien kunnen werkgevers aansprakelijk gesteld worden voor schade berokkend door hun werknemers (Glynn, 1988).

Ook de *conjuncturele bewegingen* beïnvloeden de tewerkstellingskansen voor ex-gedetineerden op de arbeidsmarkt. Deze arbeidsmarkt evolueert mee met de economische situatie van het land. Waar vroeger het merendeel van de werkgelegenheid zich situeerde in de primaire en secundaire sectoren, ontstonden steeds meer en meer jobs in de tertiaire sector. Het verschil tussen die sectoren ligt onder andere in de soort vaardigheden die vereist worden voor de uitoefening van het werk.

Ex-gedetineerden hebben te maken met een multi-problematiek waarbij het vinden van oplossingen voor alle problemen een voorwaarde is om te kunnen spreken van een geslaagde reïntegratie. Men kan stellen dat tewerkstelling slechts één bepalende factor. Bovendien is de vermindering van de kans op recidive tevens afhankelijk van de mate van toewijding van de ex-gedetineerde (Berk, 2007). Er wordt gewezen op de eigen verantwoordelijkheid van de ex-gedetineerde (Valdez, 2007). Hieraan dient te worden toegevoegd dat de reïntegratie op de arbeidsmarkt niet enkel afhangt van de ex-gedetineerde. De context van de arbeidsmarkt, de houding van de werkgevers en de selectieprocedure moeten ook in rekening worden gebracht.

Algemeen gezien is er een wijdverspreide vooronderstelling dat het meer dan wenselijk is om ex-gedetineerden te integreren in de arbeidsmarkt. Immers, in westerse landen is het hebben van een betaalde job vandaag de dag belangrijk. Arbeid wordt gezien als een scheppende en bevrijdende activiteit, zowel in hoofde van het individu als in hoofde van de gemeenschap (Bouverne-De Bie, 2002). Het is een kernelement in de constructie van een identiteit en een bron van sociale controle.

Maar niet alleen op het vlak van tewerkstelling worden ex-gedetineerden geconfronteerd met moeilijkheden. Ook het opleidingsniveau is een barrière die het vinden van werk kan bemoeilijken. Ex-gedetineerden hebben een opleidingsniveau dat lager is dan het gemiddelde van de bevolking. De vraag dringt zich op of arbeidstoeleidingsprogramma's tijdens de gevangenisperiode een rol spelen om aan dit tekort tegemoet te komen. Immers, het scholingsniveau is een indicator voor de positie die mensen verwerven en voor de kansen die ze krijgen in onze maatschappij en in het bijzonder op de arbeidsmarkt.

Door gebruik te maken van deze programma's tijdens de detentieperiode kunnen gedetineerden de hiaten in hun curriculum opvullen. Maar bieden deze programma's wel een meerwaarde? De vraag rijst naar gelijke behandeling en de bijhorende voordelen bij het verstrekken van trainingen en opleidingen voor gedetineerden tijdens detentie en laaggeschoolde personen zonder strafregister (Bloom, 2006).

Men dient aandacht te schenken aan de vraag of vaardigheden en kennis geleerd tijdens trainingsprogramma's, beroeps- en andere opleidingen gebruikt kan worden in het dagelijkse leven. Immers, het leven in een gevangenisomgeving verschilt van het leven in de maatschappij (Berk, 2007). Bovendien moet men erover waken dat er rekening gehouden wordt met datgene wat gedetineerden willen en dat hun keuze gerespecteerd wordt. Het mag geen realiteit zijn dat ze enkel opgeleid worden om de knelpuntvacatures in te vullen.

De maatschappelijke werkpraktijk stelt een behoefte vast om programma's te implementeren die de vaardigheden van ex-gedetineerden om werk te vinden verbeteren, alsook om de maatschappij te duiden hoe zij deze ex-gedetineerden beter kan ondersteunen. Er mag niet enkel aandacht worden besteed aan het ontwerp van de programma's. Een degelijke evaluatie ervan is even belangrijk. De meeste studies over de evaluatie van dergelijke programma's zijn vrij oud (Bloom, 2006). Het is redelijk om te veronderstellen dat de programma's met betrekking tot reïntegratie vandaag verschillende resultaten hebben dan dertig jaar geleden. Gebruik maken van nieuwe en efficiënte programma's is daarom onontbeerlijk.

Vanuit bovenstaande geschetste probleemstelling wordt volgende onderzoeksvraag verwoord: welke moeilijkheden ervaren ex-gedetineerden bij de reïntegratie op de arbeidsmarkt en wat is de meerwaarde van de aangeboden arbeidstoeleidingsprogramma's tijdens detentie voor het verwerven van een job na vrijlating uit de gevangenis?

Deze masterproef bestaat uit een literatuurstudie en een praktijkgedeelte en is als volgt opgebouwd:

Hoofdstuk 1 gaat dieper in op de analyse van de situatie van ex-gedetineerden op de arbeidsmarkt, waarbij de historische evolutie wordt geschetst. Vervolgens wordt ingegaan op de problematiek die inherent is aan de arbeidsmarkt en de moeilijkheden waarmee ex-gedetineerden te maken krijgen.

In hoofdstuk 2 wordt het belang en het aanbod van programma's onder de loep genomen op het vlak van tewerkstelling en onderwijs tijdens de detentieperiode voor het verwerven van een job op de arbeidsmarkt na vrijlating. Ook wordt een overzicht gegeven van de verschillende actoren die in de gevangenis actief betrokken zijn bij deze integratie.

Hoofdstuk 3 gaat dieper in op het onderzoeksopzet en de operationalisering ervan.

In hoofdstuk 4 worden de verkregen antwoorden op basis van de interviews neergeschreven. Deze antwoorden worden onderverdeeld in categorieën en per respondent weergegeven in tabellen.

In hoofdstuk 5 worden de conclusies uit de literatuurstudie en de empirische studie samengevat. Tot slot worden een aantal kritische reflecties geformuleerd en worden enkele voorstellen tot verder onderzoek gedaan.

# Hoofdstuk 1: Analyse van de situatie van ex-gedetineerden op de arbeidsmarkt

---

## 1 Historische evolutie

Het gevangeniswezen in België kent een lange geschiedenis waarin al heel wat beleidsmatige initiatieven zijn genomen om ex-gedetineerden toe te leiden naar een job op de arbeidsmarkt. Zicht hebben op deze historische ontwikkelingen is belangrijk om te begrijpen waar we nu staan.

In de eerste helft van de 19<sup>e</sup> eeuw heerste er veel armoede. De nadruk van het systeem lag op bestraffen van misdadigers en beschermen van de maatschappij tegen crimineel gedrag. Op 31 mei 1888 vond het reclasseringsbegrip ingang met de 'wet Lejeune'. In deze wet werden de voorwaarden bepaald die kunnen leiden tot een voorwaardelijke invrijheidsstelling (Dupont & Peters, 1988); (Mertens & Heyvaert, 1987). Het ontstaan van het forensisch welzijnswerk in België wordt doorgaans verbonden met de reclassering. De eerste vorm ervan, uitgevoerd door de beschermingscomités, berustte volledig op de vrijwillige inzet en weldadigheid van goeuden (Meyvis, 2002). Langzaamaan krijgt het patronagewerk een professioneel en gedifferentieerd karakter door de werking van de diensten voor sociale integratie (Meyvis & Pieraerts, 1991). De 'wet betreffende opschorting, uitstel en probatie' van 1964 maakt strafopschorting of uitstel mogelijk. De voorwaarden worden bewaakt door de assistent van de probatiecommissie (Mertens & Heyvaert, 1987).

In de verzorgingsstaat, die zich na de wereldoorlogen ontwikkelde, dient de overheid de vrijheidssfeer te vrijwaren en is ze ertoe gehouden actief tussen te komen in de sociale verhoudingen tussen mensen (Raes, 1995). Het accent in de sociale politiek verschuift van ordehandhaving en arbeidsmarktregulering naar de toetsing van de sociale verhoudingen aan de hierin besloten mogelijkheden om een menswaardig bestaan te leiden (Bouverne – De Bie, 2002). Naar aanleiding hiervan wordt met de OCMW-wet van 8 juli 1976 het recht op maatschappelijke dienstverlening ingevoerd. Iedere burger kan aanspraak maken op dit recht teneinde een leven te kunnen leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid. Voor het welzijnswerk betekende dit een verschuiving van een 'deficiëntiebenadering' naar een 'competentiebenadering'.

Sinds de staatshervorming van 1980 heeft niet enkel de Federale overheid maar ook de Gemeenschappen en Gewesten een belangrijke functie op gebied van zorg voor gedetineerden. Dit leidde in die periode tot een gemeenschapsbeleid inzake penitentiaire en postpenitentiaire hulpverlening (Meyvis, 2002) en in 1994 tot een samenwerkingsakkoord inzake de sociale hulpverlening aan gedetineerden met het oog op de sociale integratie.

Tussen 1998 en 2000 liep het project Development of Strategies and Methods for integration of (ex)-Offenders into Society of kortweg het Desmos project (De Bruyn, 2000). Desmos is een Europees project dat de ontwikkeling van arbeidsmarktgerichte opleidings- en vormingstrajecten op maat van gedetineerden en werkgevers tot doel stelt.

In Vlaanderen werd op 8 december 2000 het Strategisch Plan voor Hulp- en Dienstverlening aan ex-gedetineerden goedgekeurd. Het gaat uit van het recht op hulpverlening, vormingswerk, beroepsopleiding, arbeidsbemiddeling, gezondheidszorg, enzovoort. Dit betekent dat de Vlaamse overheid inspanningen levert om haar aanbod ook binnen de gevangenis beschikbaar te stellen. Zo ontstond in 2001 – 2002 het Begeleidingsplan Gedetineerden (De Bruyn, 2001) alsook de Integrale Trajectbegeleiding (Van Craen, 2003).

Triple-E, wat Enduring Employment for ex-prisoners betekent, situeert zich binnen het Equal-programma van het Europees Sociaal Fonds. Het liep tijdens de periode 2002 en 2004 en spitst zich toe op de duurzame tewerkstelling van onder andere ex-gedetineerden met aandacht voor nazorg op vlak van tewerkstelling.

Men kan besluiten dat de benadering van ex-gedetineerden geëvolueerd is van straffen naar hulpverlening of van vrijwilligerswerk naar een geprofessionaliseerde aanpak. De hulpverlening treedt uit de schaduw van het strafrecht en profileert zich als een waarde op zich, op gelijke voet met het strafrecht (Dupont & Peters, 1986).

## **2 De arbeidsmarkt**

### **2.1 Evoluties op de arbeidsmarkt**

De de-industrialisatie en de groeiende dienstensector van de economie hebben een diepgaand effect gehad op de aard van het werk. Zo heeft de de-industrialisatie geleid tot een daling van specifieke beroepen voor mannen evenals een daling van halfgeschoolde en ongeschoolde werkgelegenheid in productie en mijnbouw. De dienstensector

daarentegen wordt geassocieerd met de groeiende feminisering van arbeidskrachten. Ook oudere werknemers zijn een prominent deel geworden van de werkende populatie (Chartered Institute of Personnel and Development, 2004).

Door de snelle technologische veranderingen en de globale concurrentie zijn de kenmerken van de arbeidsmarkt radicaal veranderd ten opzichte van de voorbije twee decennia. Dit heeft ongetwijfeld een invloed gehad op de job opportuniteiten voor ex-gedetineerden (Solomon, Johnson, Travis, McBride, 2004). Feit is ook dat jobs in de secundaire arbeidsmarkt worden gekenmerkt door lage lonen en weinig extra-legale voordelen, slechte arbeidsvoorwaarden, hoge werkdruk, weinig doorgroeimogelijkheden en vaak willekeurige en wispelturige supervisie (Englander, 1983).

De groei van contracten in onderaanneming, in het bijzonder in de bouwsector, biedt aan ex-gedetineerden meer kansen om in het informele werk te stappen. Vanuit het perspectief van de werkgevers doet informele arbeid de loonkosten dalen zodat men zich concurrentieel kan opstellen. Werkgevers hebben geen verplichtingen aan deze arbeidskrachten, behalve de uitbetaling van het loon (Fletcher, 2007).

Wanneer de arbeidsmarkt strakker wordt, zullen de werkgevers nieuwe bronnen van arbeid moeten aanspreken. De ex-gedetineerden kunnen een pool zijn van waaruit werkgevers selecteren (Ellwood, 2003). Dit impliceert niet dat werkgevers bereid zijn om ex-gedetineerden aan te werven (Buck, 2000).

## 2.2 Het belang van arbeid

Het actuele activeringsdebat in het sociaal beleid wordt deels gevoerd vanuit een streven naar een hernieuwd maatschappelijk engagement tot integratie van eenieder in de samenleving, en deels vanuit de defensieve bezorgdheid voor een groeiend disfunctioneren van de bestaande samenlevingsordening (Vranken, Geldof & Van Menxel, 1997). De vraag stelt zich wanneer iemand geïntegreerd is. Dit is immers geen concrete 'grijpbare' uitkomst. Wel kan vastgesteld worden dat bepaalde personen meer of minder kwetsbaar zijn voor sociale uitsluiting, de tegenhanger van sociale integratie (Bouverne-De Bie et al. 2003).

In de westerse samenleving wordt het hebben van werk gezien als één van de factoren voor een succesvolle reïntegratie van ex-gedetineerden (Laub & Sampson, 2001); (Maruna, 2001). Werk zorgt voor inkomen, biedt financiële zekerheid, geeft structuur aan de dagindeling en brengt routine. Het biedt de mogelijkheid om een sociaal netwerk uit te breiden en zorgt voor een verbetering van het zelfrespect en de identiteitsontwikkeling

(Farrall, 2002). De theorie over sociaal leren beklemtoont de waarden, houdingen en het gedrag dat geleerd wordt in de interactie met anderen op het werk (Sutherland & Cressey, 1978). Een job hebben is dus belangrijk want het biedt voordelen op verschillende niveaus (Solomon, Johnson, Travis, McBride, 2004).

Op individueel niveau biedt tewerkstelling aan ex-gedetineerden de kans om nieuwe rollen op te nemen waardoor ze productieve leden van de maatschappij worden. Een job stelt de ex-gedetineerden in staat verschillende vaardigheden te ontwikkelen en beroepservaring op te doen, wat een meerwaarde geeft aan zijn of haar curriculum. Bovendien is het een belangrijk signaal dat men op weg is naar een leven zonder criminaliteit.

Voordelen op sociaal niveau kunnen worden gevonden in het feit dat een job aan de ex-gedetineerde een inkomen verschaft die hem of haar in staat stelt om een betere financiële toestand aan de familie te verlenen en om sociale netwerken uit te bouwen. Deelname aan de gemeenschap betekent dat ex-gevangenen consumenten worden die, door een deel van hun inkomen te besteden, de vraag naar goederen en diensten in de maatschappij verhogen.

Kortom, de arbeidsmarktparticipatie van ex-gedetineerden is belangrijk om een aantal redenen. Vanuit economisch perspectief impliceert het gebrek aan arbeidsmarktsucces dat de ex-gevangene meer afhankelijk zal zijn van maatschappelijke hulp- en dienstverlening. Dit verhoogt de financiële last op de maatschappij. Werkloosheid betekent tevens een verlies van output. De economische cijfers van het land en de belastingsinkomsten kunnen verbeterd worden wanneer de ex-gedetineerden actieve arbeidsmarktdeelnemers worden (Giles & Le, 2007). Vanuit sociaal perspectief kan het gebrek aan arbeidsmarktsucces ertoe leiden dat ex-gevangenen crimineel gedrag gaan stellen. Een vermindering van het aantal gedetineerden en recidivisten kan tot aanzienlijke kostenbesparingen leiden voor de overheid (Giles & Le, 2007).

### 2.3 Barrières op de arbeidsmarkt

De kern van Human Resources Management bestaat erin dat het personeel als een bepalende factor wordt gezien voor het succes van een onderneming. Human Resources Managers en bedrijfsleiders dienen een concrete invulling te geven aan hun personeelsbeleid, die niet los kan gezien worden van de tendensen op de arbeidsmarkt. De aanwezigheid van allochtonen, oudere werknemers en ex-gedetineerden in de pool van werkzoekenden is niet meer te ontkennen. Er wordt opgemerkt dat de laatste groep

gering doorstroomt naar de arbeidsmarkt. De vraag kan gesteld worden welke de redenen hiervoor zijn.

### 2.3.1 Houding van werkgevers

Het crimineel verleden op zich vormt een belangrijke hinderpaal in de bereidheid van werkgevers om ex-gedetineerden tewerk te stellen (Holzer et al, 2002). Uit veiligheidsoverwegingen wordt de ex-gevangene niet aangeworven (Englander, 1983). Hoewel werkgevers een gekwalificeerde ex-gedetineerde een tweede kans zouden willen geven, zijn zij terughoudend om risico's te nemen die hun organisatie of reputatie kunnen bedreigen. Werkgevers kunnen aansprakelijk worden gesteld voor nalatig aanwerven van werknemers (Glynn, 1988). Over het algemeen zal de werkgever redelijke inspanningen doen om informatie te bekomen over de achtergrond van de potentiële werknemer. Hierbij zal hij overwegen of de informatie voldoende is om het risico op aansprakelijkheid te elimineren (Mukamal, 2001).

De werkgever is ook bezorgd dat de ex-gedetineerde geen goede werknemer zal zijn. Dit is vaak een terechte zorg want het werkverleden wordt gekenmerkt door korte termijncycli, afgewisseld met periodes van economische inactiviteit en detentie (Fletcher, 2007). Werkgevers zijn niet gebaat met job hoppers aangezien er een kost verbonden is aan het aanwerven van nieuwe werknemers, alsook aan de opleiding tot volwaardige medewerkers van het bedrijf (Solomon, Johnson, Travis, McBride, 2004).

Organisaties kunnen zich hoeden voor wie zij in dienst nemen en vragen het uittreksel uit het strafregister op om zo de ernst van eventuele misdaden te kunnen inschatten. De vermelde misdaad kan een probleem geven voor het uitoefenen van de vacante functie. De kandidaat sollicitant kan ook weigeren om het uittreksel uit het strafregister voor te leggen. De toekomstige werkgever kan uit die weigering besluiten dat de kandidaat iets te verbergen heeft. Bij gebrek aan informatie kan de werkgever zelf informatie vergaren omtrent het verleden van de sollicitant (bijvoorbeeld door vroegere werkgevers te contacteren).

De controle van het crimineel verleden van een potentiële werknemer biedt een alternatieve indirecte manier om de afkeer van werkgevers te meten inzake het aanwerven van personen met een strafregister (Stoll, Holzer, Raphael, 2004).

De wet bepaalt dat discriminatie van een ex-gedetineerde door een werkgever als onwettig wordt beschouwd, tenzij het strafregister verwant is met de plichten van de job.



Bepaalde werkgevers hebben de wettelijke plicht en verantwoordelijkheid om geen werknemers tewerk te stellen die kinderen of volwassenen in gevaar kunnen brengen. Dit betekent dat sommige jobs wettelijk niet toegankelijk zijn voor mensen die een bepaalde misdaad hebben begaan (Dale, 1976); (Fahey, Roberts, Engel, 2006); (Hahn, 1991).

Volgende factoren worden bij aanwerving over het algemeen in overweging genomen: tijdstip van misdaad, de leeftijd van de persoon op het ogenblik van de misdaad, de ernst van de inbreuk, de inspanningen van de persoon op vlak van rehabilitatie, enzovoort. (Mukamal, 2001).

Het onderzoek van Harry Holzer heeft aangetoond dat werkgevers meer aarzelen om ex-gedetineerden aan te werven in vergelijking met de beslissing tot aanwerving van andere minder begunstigde groepen (Holzer et al., 2003a); (Holzer et al., 2003b); (Holzer, 1996). Met deze groepen worden individuen bedoeld die niet in het bezit zijn van een diploma van het middelbaar onderwijs, niet kunnen terugvallen op een stabiel werkverleden, of meer dan een jaar werkloos waren. Pager (2003) bevestigt het bovenstaande. Hij voegde eraan toe dat de resultaten van het bevragen van werkgevers met betrekking tot het aanwerven van ex-gedetineerden inconsistent kan zijn met de daadwerkelijke aanwerving (Pager, 2005).

### 2.3.2 De selectieprocedure

Verschillende kanalen worden gebruikt om een vacante functie openbaar te maken. Onderzoek toont aan dat minder begunstigde groepen eerder krantenadvertenties raadplegen in hun zoektocht naar een job (Holzer, 1987).

Voor ex-gedetineerden spelen persoonlijke netwerken een belangrijke rol bij het vinden van werk (Pager, 2003); (Nelson, Deess, Allen, 1999); (Sullivan, 1989). Wanneer ze hun strafregister moeten onthullen in een gesprek met de toekomstige werkgever, kunnen zij zich meer verlegen of terughoudend of zenuwachtig voelen. Dit gedrag op zich kan leiden tot onechte resultaten. Persoonlijk contact leidt ertoe dat het effect van een strafregister wordt verzwakt (Pager, 2003). Objectieve screeningtools kunnen deze psychologische reacties tijdens de selectieprocedure begrijpen.

Kandidaat sollicitanten zouden vooraf moeten geïnformeerd worden of de toekomstige werkgever informatie opvraagt over het strafregister. Dit zal voor hem of haar de basis vormen om te beslissen om al dan niet te solliciteren voor de vacante job. Werkgevers zouden moeten benadrukken dat deze informatie slechts gebruikt zal worden om zich

ervan te vergewissen dat het delict geen gevaar betekent voor de uitoefening van de job. Er mag geen oneerlijke discriminatie zijn (Chartered institute of Personnel and Development, 2004).

De organisatie dient de informatie betreffende de inbreuken uiterst vertrouwelijk te behandelen. De werknemer zou in kennis moeten gesteld worden wie in de organisatie op de hoogte is van de veroordeling en wat de redenen zijn van de onthulling. Deze partijen moeten uitermate zorgvuldig worden gekozen waarbij de relevantie in vraag moet gesteld worden (Chartered institute of Personnel and Development, 2004).

### 2.3.3 Core business

De bereidheid van de werkgever om kandidaten aan te werven met een crimineel verleden zal eveneens afhangen van de core-business van hun organisatie. Werkgevers waarvan de activiteiten zich richten op het omgaan met duur koopwaar, contant geld of duur materiaal zijn niet bereid om kandidaten aan te werven met een crimineel verleden (Holzer, Raphael, Stoll, 2002). Holzer et al. (2003a) vonden dat ex-gedetineerden het meest terecht komen in jobs die weinig klantencontact vereisen. Hun core-business ligt in productie, bouw of vervoer. De dienstensectoren zijn het minst bereid om ex-gevangenen aan te werven (Holzer et al, 2003a). Ook de job opportuniteiten van ex-gedetineerden die werk zoeken in de sectoren handel en technologie zijn laag (Atkinson, 2002).

Het hoeft geen betoog dat bovenstaande barrières de ex-gevangenen ernstig benadelen in het verkrijgen en behouden van werk (Graffam et al., 2004). Niettegenstaande deze moeilijkheden, zijn er ook kansen voor hen op de arbeidsmarkt (Fahey, Roberts, Engel, 2006).

Familiale verantwoordelijkheden hebben een positief effect op de tewerkstelling van gevangenen. Zij zouden betrouwbaarder en potentieel productiever zijn (Le en Miller, 1999). Werkgevers melden bovendien positieve ervaringen met deze categorie van ex-gedetineerden.

De bereidheid tot aanwerving vergroot wanneer een derde partij ingeschakeld wordt. Deze derde partij verleent kritieke steun die voorbij de deskundigheid en de capaciteit van de meeste werkgevers ligt. Ze functioneert als bemiddelaar en stelt zijn of haar hulp ter beschikking wanneer er problemen zijn tussen werkgever en werknemer. Op die manier

kan een eventueel ontslag voorkomen worden (Solomon, Johnson, Travis, McBride, 2004).

### **3 De gedetineerden**

#### **3.1 Profiel / Kenmerken**

Om het begrip 'ex-gedetineerde' te duiden, kunnen een aantal kenmerken worden opgesomd die frequent voorkomen binnen het profiel van (ex-)gedetineerden.

Een slechte fysieke en/of geestelijke gezondheid en een laag zelfrespect en/of motivatie correleren positief met lage participatiepercentages, kans op werk en lonen (Dutreix, 2000; Hirsch et al, 2002; Helfgott, 1997; Fletcher, 2001). Verder kwam men tot de vaststelling dat gevangenen na detentie vooral werden tewerkgesteld in beroepen die weinig eisen stelden op vlak van vaardigheden (Taxman et al. 2002).

Englander (1983) stelt dat zij verschillende huisvestingen hebben gehad, geen goede band hebben met de ouders, de middelbare school niet beëindigd hebben of ongeschoold zijn, de vrije tijd al rondhangend doorbrengen, oppervlakkige verhoudingen hebben met peers, gebrek hebben aan doelstellingen, aspiraties en waarden en gesocialiseerd zijn in een cultuur van mislukking.

Een beschrijvend rapport gebaseerd op the employment support unit's integra program (2000) bevestigde veel van deze moeilijkheden voor ex-gevangenen. Het gebrek aan geld wordt als grote oorzaak aangeduid die het verkrijgen en handhaven van een job kan beïnvloeden. De zoektocht naar werk impliceert gesprekskosten voor het vastleggen van sollicitatiegesprekken, de aankoop van kledij of materiaal met betrekking tot de job en vervoerskosten voor de verplaatsing van en naar het werk (Webster, Hedderman, Turnbull, & May, 2001). Dit kan ook bredere implicaties hebben voor het verkrijgen van een geschikte huisvesting, hereniging met familieleden, gezondheidsbehandelingen, enzovoort.

Naast de contextfactoren die hierboven werden aangehaald, lijkt het niet oninteressant om na te denken over de individuele kenmerken die een moeizame integratie van ex-gedetineerden op de arbeidsmarkt in de weg staan. Deze kenmerken zullen in wat volgt aangehaald en meer uitgediept worden.

### 3.2 Type misdaad

De meeste werkgevers rapporteerden dat de beslissing om een ex-gedetineerde aan te werven pragmatisch wordt genomen. Daarin zijn de omstandigheden van iedere situatie, met inbegrip van de jobkenmerken en de specifieke factoren met betrekking tot het verleden van de kandidaat determinerend. Zo zal een werkgever uit de financiële wereld niemand aanwerven die betrokken was bij de verduistering van geld. Een werkgever uit de gezondheidssector zal niet geneigd zijn om een kandidaat aan te werven met een drugsverleden vooral niet indien hij of zij toegang moet hebben tot medicijnen (Fahey, Roberts & Engel, 2006).

Ook het type van de inbreuk wordt in aanmerking genomen. Werkgevers geven aan dat zij niet bereid zijn om ex-gedetineerden aan te werven die veroordeeld zijn voor een ernstige inbreuk of misdaden tegen kinderen (Graffam et al., 2004), maar tonen een grotere bereidwilligheid om individuen aan te werven die veroordeeld zijn voor drugsdelicten (Holzer, Raphael & Stoll, 2003a). Bovendien kan men stellen dat het aantal keer dat men in de gevangenis heeft gezeten invloed heeft op het vinden van een job. Hoe hoger het aantal keer men werd veroordeeld tot een gevangenisstraf, hoe minder snel men een job zal vinden op de arbeidsmarkt.

Ex-gedetineerden die minstens een kwartaal gewerkt hebben in het jaar voorafgaand aan de detentieperiode, zullen sneller uit de werkloosheid geraken na de detentieperiode in vergelijking met gedetineerden zonder werk tijdens het jaar voorafgaand aan de gevangenis. Men kan dus concluderen dat een job hebben voor detentie betere werkvooruitzichten biedt (Sabol, 2007).

### 3.3 Stigma

Het stigma van 'ex-gedetineerde' blijft hen vaak nog lang achtervolgen (Brewington et al., 1987); (Kidorf et al., 1998); (Platt, 1995); (Zanis et al., 1994). Dit stigma kan individuen labelen of categoriseren als "hoofdzakelijk afwijkend" of "onbetrouwbaar om de regels te hanteren" (Schwartz & Skolnick, 1962). Vandaar dat het stigma een significante hindernis kan vormen in de succesvolle reïntegratie op de arbeidsmarkt (La Vigne, Visher, Castro, 2004). Het effect van een strafregister is nog groter bij gebrek aan persoonlijk contact (Pager, 2003).

### 3.4 Sociaal netwerk

De kans op non-recidive wordt bevorderd door tewerkstelling en omringd worden door familie (Burnett, 2004; Gadd & Farral, 2004); (Farrall, 2002, 2004); (Laub & Sampson, 2001); (Visher & Travis, 2003). Zowel de werkgever als de familie vormen een bron van sociale controle waardoor er minder snel misdadig gedrag wordt gesteld (Rhodes, 2008). Sociale banden zijn ook belangrijk voor ex-gedetineerden omdat zij vaak de helpende hand zijn om een job te verkrijgen. Dankzij hen wordt het vinden van werk een bereikbaar doel. Ze helpen mee een identiteit op te bouwen (Uggen et al., 2004); (Nelson, Deess & Allen, 1999).

### 3.5 Curriculum vitae

Ex-gedetineerden hebben moeilijkheden om een plaats te verwerven op de arbeidsmarkt. Er is immers een wanverhouding tussen de verwachtingen van werkgevers, de kwalificaties van ex-gedetineerden en de voorkeur van werkgevers voor werknemers zonder crimineel verleden (Solomon, Johnson, Travis, Mc Bride, 2004).

De detentieperiode leidt tot onderbrekingen in het werkverleden en deze zijn een belangrijk nadeel in concurrerende arbeidsmarkten. Harlow (2003) kwam tot de vaststelling dat veel gedetineerden hun middelbare school niet voltooiden. De meeste low-level jobs vereisen een diploma middelbaar onderwijs of gelijkgesteld door werkervaring. Ex-gedetineerden kunnen in mindere mate terugvallen op stabiele werkervaringen (Brewington et al., 1987); (Kidorf et al., 1998); (Platt, 1995); (Zanis et al., 1994). Bovendien zijn werkgevers terughoudender om te investeren in de ontwikkeling van specifieke vaardigheden met het oog op tewerkstelling op lange termijn, aangezien de meeste ex-gedetineerden niet kunnen aantonen dat ze in staat zijn om een job te behouden gedurende een wezenlijke periode (Western, 2000); (Nagin & Waldfogel, 1998).

Hogarth en Wilson (2001) stellen een verschuiving vast van de eisen van werkgevers: de vraag naar fysieke en technische vaardigheden is vervangen door de vraag naar interpersoonlijke en klantgerichte vaardigheden, de bereidheid om te leren, aandacht voor details en het halen van deadlines, de zogenaamde zachte vaardigheden. De steeds meer groeiende dienstensector vereist face-to-face of voice-to-voice contact en maakt gebruik van zowel fysieke en intellectuele capaciteiten als van de persoonlijkheid en emotionele stabiliteit. Ex-gevangenen kunnen in mindere mate terugvallen op deze vaardigheden.

Ironisch gezien scheen het bijzonder moeilijk te zijn voor ex-gedetineerden met hogere vaardigheden en meer werkervaring om werk te vinden met een vergelijkbaar loon en een status zoals ze dit eerder hadden genoten (Rhodes, 2008).

In hun zoektocht naar werk moeten ex-gedetineerden nadenken of ze hun toekomstige werkgever informeren over hun crimineel verleden. Pager (2003) poneert dat ex-gedetineerden vaak zelf hun strafregister zo eerlijk mogelijk willen melden. Ze zijn er zich van bewust dat de kans bestaat dat werkgevers hun crimineel verleden gaan controleren. Terwijl een meerderheid van werkgevers het crimineel verleden van kandidaten niet controleren, leeft het idee dat deze praktijk wijdverspreid is (Pager, 2003).

Verder mag de ex-gedetineerde bijzondere aandacht vestigen op geleverde inspanningen tijdens en na detentie, meer bepaald op gevolgde beroepsopleiding, onderwijs of werkervaringen (Mukamal, 2001). Positieve werkervaringen worden door werkgevers aanzien als het 'bewijsmateriaal van rehabilitatie' (Fahey, Roberts & Engel, 2006). Het is belangrijk dat ex-gedetineerden weten dat zij recht hebben op werk. Deze these kan het verschil maken hoe zij het zoeken naar een job benaderen (Mukamal, 2001).

### 3.6 Recidiveren

De strafrechtliteratuur wijst erop dat mensen die uit de gevangenis worden vrijgelaten vaak recidiveren (Beck and Shipley, 1989); (Langan and Levin, 2002) met opnieuw een significante fiscale kost voor het strafrechtstelsel tot gevolg (Solomon, Johnson, Travis, McBride, 2004). Het hebben van een job na detentie kan een ex-gedetineerde aanmoedigen om afstand te nemen van zijn of haar crimineel verleden (Laub en Sampson, 2001; Uggen, 2000; Visher en Travis, 2003). Hieraan moet worden toegevoegd dat het verband tussen werk en misdaad wordt gecompliceerd door andere factoren. Het is slechts één component van een veelzijdige benadering in de reïntegratie van ex-gedetineerden (Solomon, Johnson, Travis, McBride, 2004). Voor een individu ingebed in een patroon van misdadig gedrag, is het minder waarschijnlijk dat het hebben van werk volstaat om zijn of haar rug te keren naar misdadige activiteiten.

## 4 **Besluit**

De overgrote meerderheid van gevangenen wordt vrijgelaten en staat voor een aantal uitdagingen zoals zich aanpassen aan de vrijheid, weerstaan aan verleidingen, de strijd van de straat en het opnemen van verantwoordelijkheden op vlak van huisvesting, financiën en familieleden (Solomon, Johnson, Travis & Mc Bride, 2004). Het vinden van werk dat wettige inkomsten verschaft, wordt aangehaald als de grootste uitdaging waarbij

zij te kampen krijgen met moeilijkheden omwille van hun detentieverleden (Solomon, Johnson & Travis Mc Bride, 2004). Men kan stellen dat detentie supplementair kwetsend werkt ten aanzien van een groep die vaak al voor de justitiële interventie maatschappelijk kwetsbaar was (Vettenburg en Walgraeve, 2002). Daarom is het belangrijk dat gedetineerden kunnen genieten van een maatschappelijk aanbod waaronder arbeidstoeleiding te onderscheiden valt. 'Hulp' en 'recht' zijn immers met elkaar verbonden in de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden die georganiseerd wordt door de Vlaamse Gemeenschap in samenwerking met justitie.

## **Hoofdstuk 2: Het aanbod van programma's tijdens detentie met betrekking tot onderwijs en werk**

---

In 2000 keurde de Vlaamse Gemeenschap het strategisch plan hulp- en dienstverlening aan gedetineerden goed. Het plan is een middel om bepaalde doelen te bereiken via acties op het vlak van onderwijs, beroepsopleiding, tewerkstelling, arbeidsbemiddeling, welzijn, geestelijke gezondheidszorg, sociaal-cultureel werk, sport en ontspanning. Deze acties moeten er toe bijdragen dat gedetineerden meer kansen krijgen op een volwaardige en harmonische integratie in de maatschappij. De meerwaarde van dit strategisch plan bestaat eruit dat een duidelijk kader wordt geschetst om enerzijds het aanbod structureel en efficiënt uit te bouwen en in te bedden binnen de gevangenisstructuren en anderzijds om de huidige en toekomstige hulp- en dienstverleningspartners te appelleren op hun verantwoordelijkheden. Het begeleidingsplan 'arbeidstoeileiding van gedetineerden' of kortweg het 'aan de bak programma' kadert binnen dit ruime strategisch plan en is een logisch vervolg op het Europees project Desmos. Het vertrekt vanuit het besef dat werkloosheid vaak samenhangt met problemen of moeilijkheden op andere levensdomeinen.

In wat volgt wordt het belang en het opleidingsaanbod met betrekking tot tewerkstelling en opleiding tijdens detentie beschreven met als doel het verwerven van een job op de arbeidsmarkt.

### **1 Het belang van programma's voor tewerkstelling**

Het aanbod van programma's met het oog op tewerkstelling stelt tot doel gevangenen bij te staan om hun bestaande kwalificaties bij te schaven of nieuwe vaardigheden te ontwikkelen om zo een plaats te kunnen verwerven op de arbeidsmarkt (Giles, Tan & Le, 2004). De gevangenisstraf is een kans om deficiënties met betrekking tot onderwijs, technische en beroepsvaardigheden en werkervaring aan te pakken (Solomon, Johnson, Travis, McBride, 2004). De meerderheid van de gevangenispopulatie kan geen diploma van het middelbaar onderwijs voorleggen (Dormer, 2003) en weinigen kunnen terugvallen op voldoende werkervaring (Bushway, 2003). In de eerste plaats moet men deze tekorten erkennen zodat de juiste programma's kunnen worden aangeboden (Bushway, 2003).

Gevangenen worden geconfronteerd met moeilijkheden om aan de individuele behoeften van de gedetineerden te voldoen op vlak van opleiding en tewerkstelling (Giles, Tan & Le, 2004). Men zit immers nog steeds in een gevangeniscontext vervat waar veiligheid en controle primeren (Verfaillie, 1999). Verder rijst de vraag naar de gelijke



behandeling van gevangenen die een beroepsopleiding volgen ten opzichte van laaggeschoolde mensen zonder strafregister.

Opleiding verstrekken tijdens de detentieperiode biedt een aantal voordelen. Batchelder en Pippert (2002) halen een eerste voordeel aan door te stellen dat opleiding verveling tegengaat. Een tweede voordeel wijst op de aangeleerde vaardigheden die tijdens en na detentie kunnen worden aangewend (Bushway, 2003). Studies hebben immers aangetoond dat gedetineerden die werken of een beroepsopleiding volgen betere kansen hebben op de arbeidsmarkt na vrijlating (Atkinson, 2002). Ten derde bieden de opleidingsprogramma's een manier om een nieuwe identiteit op te bouwen en te handhaven alvorens met de uitdagingen van het echte leven geconfronteerd te worden (Bushway, 2003).

Er zijn al heel wat onderzoeken gevoerd naar de effectiviteit van arbeidstoeleidingsprogramma's in termen van recidivevermindering. Bloom (2006) kwam tot het besluit dat arbeidstoeleidingsprogramma's niet leiden tot een vermindering van recidive. Rovner-Pieczenik (1973) rapporteerde een gematigder resultaat in die zin dat weinig programma's tot een vermindering van recidive leiden. Sommige ex-gedetineerden zijn en blijven werkloos. Dit houdt geen verband met welke programma's beschikbaar waren tijdens detentie (Rovner-Pieczenik, 1973). Seiter en Kadela (2003) gingen nog een stapje verder en kwamen tot de vaststelling dat onderwijsprogramma's in de gevangenis de kans op recidive niet verminderen, in tegenstelling tot de beroepsprogramma's en werkprogramma's. Aos, Miller and Drake (2006) besluiten dat opleidings- en vormingsprogramma's voor volwassenen wel leiden tot vermindering van recidive, in tegenstelling tot de beroepsprogramma's.

Deze verschillende conclusies duiden op het belang naar verder onderzoek betreffende het ontwerp en evaluatie van de programma's met betrekking tot arbeidstoeleiding van gedetineerden. Zowel de economische als de juridische context van het strafrecht is veranderd ten opzichte van twintig tot dertig jaar geleden. Ook de gevangenispopulatie en de aard van de aangeboden programma's in de gevangenis zijn geëvolueerd. De arbeidsmarkt eist andere kwalificaties dan twee decennia geleden. Het is daarom redelijk om te veronderstellen dat de programma's aangeboden tijdens detentie vandaag verschillende resultaten hebben in vergelijking met de jaren '70 (Bloom, 2006). Duidelijke resultaten zijn nodig om een blijvende motivatie te kunnen geven voor het belang van programma's met betrekking tot arbeidstoeleiding teneinde een goede bijsturing van het aanbod te kunnen garanderen (Bloom, 2006).

## **2 Dienstverlening van de VDAB en hun partners**

De Vlaamse minister van werkgelegenheid wil het recht op universele dienstverlening (informatie- en arbeidstrajectbegeleiding) realiseren voor alle Vlaamse werkzoekenden, ook voor gedetineerden. Deze algemene doelstelling concretiseert zich in subdoelstellingen (VDAB, 2004). Zo tracht men een toegankelijke (laagdrempelige) en gelijkwaardige dienstverlening in alle Vlaamse gevangenissen te verzekeren. Deze dienstverlening moet bovendien eenvormig en flexibel inzetbaar zijn. Het strategisch plan voor hulp- en dienstverlening aan gedetineerden wijst op de taak van de VDAB om een kwalitatief aanbod inzake arbeidstoeleiding te realiseren. Naargelang de situatie van de gedetineerde, de gevangenis en de mogelijkheden die zich daarbinnen voordoen, wordt aan hen de kans geboden om in te stappen in een beperkte of uitgebreide arbeidstrajectbegeleiding. Het arbeidstoeleidingstraject dient maximaal te worden afgestemd op het integrale traject (zowel het detentie- als het hulp- en dienstverleningstraject) in functie van een naadloze aansluiting op tewerkstelling na detentie.

Hierna volgt een overzicht van de actoren die actief betrokken zijn bij de integratie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

### **2.1 De beleidsmedewerker**

De beleidsmedewerker van de Vlaamse overheid is verantwoordelijk voor de implementatie en coördinatie van de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden binnen de gevangenis. Hij dient er zorg voor te dragen dat er een kwalitatief en efficiënt hulp- en dienstverleningsbeleid wordt gevoerd in samenwerking met de verantwoordelijken van de Vlaamse hulp- en dienstverleningsorganisaties, de gevangenisdirectie en de justitiële actoren.

### **2.2 Justitie**

#### **2.2.1 Justitieel Welzijnswerk (JWW)**

De centra voor justitieel welzijnswerk bieden vroeghulp, detentiebegeleiding en reclasseringshulp aan het justitiecliënteel en hun naaste omgeving. De hulp- en dienstverlening is er op gericht cliënten te helpen en te motiveren om gebruik te maken van de gevarieerde maatschappelijke voorzieningen op het vlak van welzijn, gezondheid, sociale zekerheid, huisvesting, onderwijs en vorming, tewerkstelling en opleiding, cultuur en vrije tijd (Vlaamse Gemeenschap, 2000). Het uitgangspunt is dat een gedetineerde wel

zijn vrijheid verliest maar de andere fundamentele grondrechten behoudt en deze ook binnen de gevangensmuren moet kunnen waarmaken. Daarom is het belangrijk dat de Vlaamse Gemeenschap haar hulp- en dienstverlening ook daar beschikbaar stelt. Zo behoudt de gedetineerde het recht op een menswaardig leven en op individuele ontplooiingskansen en vergroot men zijn of haar integratiekansen na de vrijlating.

### 2.2.2 Psychosociale dienst

Elke gevangenis heeft een eigen psychosociale dienst, die steeds binnen de gevangensmuren functioneert. Aan het hoofd van de dienst staat een directeur die verantwoordelijk is voor een team van psychiaters, psychologen en maatschappelijk assistenten. Hun taak bestaat uit de begeleiding van gedetineerden, adviesverlening betreffende de voorwaardelijke invrijheidstelling en ondersteuning bij het uitwerken van een reclassering.

### 2.3 De detentieconsulent van de VDAB

De detentieconsulent is een spilfiguur in de begeleiding van de gedetineerde. Hij heeft als opdracht de gedetineerde wegwijs te maken in het aanbod aan hulp- en dienstverlening en hem bij te staan in het uitwerken van een toekomstgerichte reclassering. Hij brengt de vragen en noden van de individuele gedetineerde in kaart, geeft informatie over het beschikbare aanbod, oriënteert, motiveert, verwijst door en volgt de gedetineerde op. Hij stippelt voor elke gevangene, die binnen afzienbare tijd de gevangenis kan verlaten, een praktisch haalbare weg uit naar de arbeidsmarkt in samenspraak met alle betrokken actoren. Hierbij werkt hij nauw samen met de verstrekkers van de hulp- en dienstverlening en met de psychosociale dienst van de gevangenis. De samenwerking met deze actoren resulteert in een integraal detentietraject dat de gedetineerde maximaal voorbereidt op reïntegratie in de samenleving. Via informatie, oriëntatie, het aanleren van sollicitatie- en communicatievaardigheden en een extramurale beroepsopleiding, krijgt de gevangene een begeleiding gericht op zijn of haar (her)intrede op de arbeidsmarkt. Als een gedetineerde na het verlaten van de gevangenis nog werkzoekend is, wordt hij of zij overgedragen naar de gewone werking van de VDAB (Van Vooren, 2008).

### 2.4 Andere samenwerkingspartners

Op vlak van tewerkstelling zijn de VDAB en Vokans vaste samenwerkingspartners die een permanente opdracht hebben gekregen ten behoeve van de doelgroep van gedetineerden. Consortium 11 is de vaste samenwerkingspartner op vlak van onderwijs.

Dit netwerkoverschrijdend samenwerkingsverband verenigt alle centra voor basiseducatie en volwassenenonderwijs gelegen in een bepaalde regio. Daarnaast worden particuliere lesgevers ingezet voor een tijdelijke en opdrachtspecifieke samenwerking.

Als besluit kunnen we stellen dat de term hulp- en dienstverlening vele ladingen dekt en dus niet in een eenduidige omschrijving te vatten is. Er gebeurt immers meer dan dat er beschreven wordt. Hetzelfde geldt trouwens voor het informele netwerk, namelijk de personen en organisaties die vaak op individuele basis de gedetineerden bezoeken en trachten te helpen.

### **3 Het programma aanbod tijdens detentie**

Bij aanvang van de detentieperiode wordt de deelname aan de opleidings- en vormingsprogramma's vastgelegd in het individueel detentieplan dat, zoals artikel 23 van de basiswet gevangeniswezen voorschrijft, in overleg met de veroordeelde wordt uitgewerkt. Deze medewerking maakt de gedetineerde van louter object tot subject (Dupont, 1998) en maakt bijgevolg een individualisering mogelijk van zowel de strafuitvoering als van de opleidings- en vormingsprogramma's. Vraaggestuurde zorg dient prioritair aandacht te krijgen ten opzichte van een aanbodsgestuurde zorg.

De hulp- en dienstverlening in de gevangenis is grotendeels afhankelijk van de bereidheid van actoren om de geplande acties mee mogelijk te maken. Investeren in een draagvlak is met andere woorden een essentiële voorwaarde voor een succesvolle samenwerking en uitvoering van de hulp- en dienstverlening en kan door regelmatige evaluatie nog steviger worden.

#### **3.1 Bekendmaking van het aanbod**

Het bekendmaken van het aanbod is essentieel voor het slagen van het hulp- en dienstverleningsaanbod en moet de aandacht krijgen dat het verdient. Het moet doordacht, efficiënt en kwaliteitsvol gebeuren waarbij regelmatige evaluatie van kapitaal belang is. Daarom moeten er verschillende kanalen ter beschikking worden gesteld om gedetineerden zo maximaal mogelijk te informeren en te motiveren evenals de vragen en noden die leven bij de doelgroep te signaleren. De verspreiding van het aanbod en de inhoud ervan gebeurt via affiches aan de valven, het uitdelen van flyers en brochures, trajectbegeleiding en informatiesessies maar ook via derden waaronder penitentiair personeel en de hulp- en dienstverleners. Iedere gevangenis heeft daarnaast nog eigen kanalen die men kan benutten voor de verspreiding van het aanbod. Zoals hierboven

wordt vermeld is ook de detentieconsulent een fundamenteel kanaal om deze informatie te verspreiden.

### 3.2 Toelatingsvoorwaarden

De gedetineerde moet zich maximum één jaar voor de geplande datum van invrijheidstelling bevinden, met andere woorden binnen afzienbare tijd beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Bovendien moet hij voldoende Nederlands spreken en begeleiding naar werk nodig hebben. Hij mag geen belemmeringen vertonen van fysieke, psychische of sociale aard. Deze toelatingscriteria zijn verdedigbaar op basis van de slaagkansen voor de gedetineerden. De vraag kan gesteld worden of deze criteria niet leiden tot uitsluiting van een grote groep gedetineerden van de arbeidsopleiding en – toeleiding.

### 3.3 Het aanbod

De aangeboden opleidings- en trainingsprogramma's in een gevangenisomgeving verschillen en worden grotendeels afgestemd op de gevangenispopulatie. Beroep doen op diensten uit de samenleving kan de overgang naar buiten vereenvoudigen aangezien de gedetineerde reeds bekend is met de organisaties in de buitenwereld (Loyens, 2004). Hieronder wordt het aanbod met betrekking tot tewerkstelling en onderwijs beschreven. Het is belangrijk om erop te wijzen dat vaardigheden niet enkel via arbeidstoeleiding worden aangeleerd. Sportactiviteiten, sociaal cultureel werk, enzovoort kunnen eveneens vaardigheden aanleren die in een werksetting, maar ook daarbuiten, noodzakelijk worden geacht.

#### 3.3.1 Op vlak van tewerkstelling

Op vlak van tewerkstelling blijft de VDAB de belangrijkste partner in het uitbouwen van een op maat gericht individueel of groepsaanbod voor gedetineerden. Speciaal voor gedetineerden ontwikkelde de VDAB het 'Aan de bak' programma dat de gedetineerden tijdens detentie op weg helpt naar een gepaste tewerkstelling. Ook in dit kader organiseert Vokans cursussen die doelen op oriëntatie van kandidaten naar een gepaste opleiding of job via individuele gesprekken en/of via assessment trainingen.

Gedetineerden kunnen ook de kans krijgen om een job uit te oefenen in de gevangenis.

Onderstaand niet limitatief overzicht wil de mogelijkheden met het oog op tewerkstelling in beeld brengen.

a) Arbeidstrajectbegeleiding

Voor elke gedetineerde wordt een stappenplan naar werk uitgestippeld op maat van zijn of haar behoeften. Naargelang de individuele behoeften en mogelijkheden van de gedetineerden bestaat het begeleidingsaanbod uit een meer of minder uitgebreide arbeidstrajectbegeleiding. Mogelijke stappen in de arbeidstrajectbegeleiding van gedetineerden zijn:

- **Onthaal en informatiefase:** in het onthaalgesprek wordt het aanbod van de VDAB kort uitgelegd en probeert de VDAB consulent de juiste hulpvraag van de gedetineerde in samenspraak met hem of haar helder te krijgen. Louter informatieve vragen worden meestal in één of twee individuele gesprekken afgerond. Indien blijkt dat er een vraag is naar begeleiding, bemiddeling of beroepsopleiding start de intake.
- **Intakefase:** tijdens het intakegesprek wordt bekeken welke stappen nodig zijn om de gedetineerde aan een job te helpen. Dit gebeurt tijdens individuele gesprekken met de detentieconsulent en indien nodig aangevuld met een oriënterende groepsactiviteit.
- **Assessment** wordt uitbesteed aan Vokans. Assessment is een methodiek die gebruikt wordt om mensen te oriënteren. Op systematische wijze en met behulp van twintig verschillende opdrachten wordt concreet gedrag geobserveerd om zo de kwaliteiten vast te stellen die essentieel zijn voor het goed functioneren van een kandidaat binnen een job of tewerkstelling.
- **Oriëntatie:** samen met de detentieconsulent wordt uitgezocht welke concrete job(s) de gedetineerde zou willen en kunnen uitoefenen.

b) Sollicitatietraining

Tijdens de sollicitatietraining leren werkzoekenden een sterkte-zwakte analyse maken waardoor hun mogelijkheden in kaart worden gebracht. De cursist leert een curriculum vitae opstellen, krijgt onderricht in het gericht zoeken naar vacatures en hoe hij zowel schriftelijk (sollicitatiebrief, sollicitatieformulier) als mondeling (telefonische afspraak, sollicitatiegesprek) gepast kan reageren. Ook worden er soms rollenspelen gehouden door middel van simulatie interviews. Hij krijgt een ruime inleiding in de organisatie van de

arbeidsmarkt en de sociale en economische rechten en plichten van een werknemer: kennismaken met VDAB, de werking van uitzendbureaus, bedrijven en vakbond. Lauwers en Van Den Broucke (2007) vinden het belangrijk om de kandidaat-werknemer voldoende voor te bereiden op de eerste gesprekken met de werkgever want veel kandidaten hebben weinig of geen sollicitatie ervaring.

c) Persoonsgerichte vorming

De persoonsgerichte vorming spitst zich toe op noodzakelijke randvoorwaarden voor een effectieve inschakeling op de arbeidsmarkt. Er wordt vooral getraind op sociale en persoonlijke vaardigheden die werkzoekenden moeten aanwenden om te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt.

d) Tewerkstellingsmaatregelen

Er bestaan geen specifieke tewerkstellingsmaatregelen voor ex-gedetineerden. Deze kunnen gekaderd worden binnen de bestaande: jonge mensen die laaggeschoold zijn (startbaan), werkloos (Individuele BeroepsOpleiding-IBO) of langdurig werkloos (activaplan), enzovoort. De werkgever haalt voordeel uit deze tewerkstellingsmaatregelen door gedurende een bepaalde periode te genieten van RSZ-voordelen. Op die manier plukken beide partijen de vruchten van een activerende verzorgingsstaat.

### 3.3.2 Op vlak van onderwijs

Onderwijs kan ingedeeld worden in officieel – en afstandsonderwijs. Het verkrijgen van een certificaat voor een gevolgde opleiding is belangrijk want het doet de kans op werk na detentie stijgen (Sabot, 2007).

Het **officieel onderwijs** wordt voorzien door het Centrum Basiseducatie dat een waaier aan opleidingen voorziet voor educatief achtergestelde volwassenen. Ook het Centrum voor Volwassenenvorming biedt een gamma aan cursussen waarbij steeds in niveaus gewerkt wordt gaande van beginners tot gevorderden. Het Open Leercentrum geeft laaggeschoolde gedetineerden de kans om op eigen tempo, op eigen niveau en met behulp van informatie en communicatietechnologie een aantal basisvaardigheden bij te schaven. Het is een stap in de richting van zelfstandig leren.

Via **afstandsonderwijs** kunnen gedetineerden in de gevangenis via drie kanalen cursussen aanvragen om op individuele basis te volgen: Begeleid Individueel Studeren (BIS), Enseignement à Distance (EAD) en Open Universiteit. BIS biedt begeleiding van

een mentor die opdrachten verbetert, vragen beantwoordt en studietips geeft. Belangrijk is dat de gedetineerde kan lezen en schrijven.

Voor genoemde opleidingscentra zijn de vaste samenwerkingspartners en worden het meest aangesproken om hun diensten ter beschikking te stellen in de gevangenis. Daarnaast zijn er ook wisselende samenwerkingspartners. Onderstaand niet limitatief overzicht wil de opleidingen in beeld brengen die recent in de gevangenis werden aangeboden.

a) Taalopleidingen

Door gebruik te maken van klassieke lesmethodes en aangepaste software tracht men Nederlands aan te leren aan anderstaligen. Maar ook andere talen zijn opgenomen in het aanbod zoals het Engels, Frans en Spaans. Vooraf wordt steeds onderscheid gemaakt tussen beginners en gevorderden. De opleiding stelt de cursist in staat de geleerde taal te begrijpen, te lezen en schrijven en zich uit te drukken.

b) Informatica

De lessen informatica spitsen zich toe op kennismaking en basisgebruik van een computer, microsoft Windows XP en microsoft office (Word, Excel, Access, PowerPoint, Publisher). Na deze lessen zou de cursist zich in staat moeten achten om een computer te hanteren en gebruik te maken van een tekstverwerker, spreadsheet, database programma en publicatiesoftware. De lessen dactylo spitsen zich toe op het leren blind typen op computer.

c) Sociale vaardigheden en voorbereiding op vrijlating

De activiteit 'Op Vrije Voeten' bereidt de gedetineerde voor op zijn terugkeer in de samenleving. Het gaat erom de gedetineerde kennis en vaardigheden bij te brengen zodat hij op een volwaardige manier kan participeren in de maatschappij. Gedetineerden leren de betekenis formuleren van de detentieperiode en realistisch kijken naar de vrijheid. Ze leren een inschatting maken van de knelpunten bij vrijlating, formuleren van problemen die zich hierbij kunnen voordoen alsook kennis en vaardigheden ontwikkelen rond een aantal concrete leefdoelgebieden die belangrijk zijn in het dagelijks maatschappelijk functioneren.

d) Varia

Via kooklessen leert de cursist eenvoudige bereidingen te maken.



De cursus make-up stelt cursisten in staat het beroep van schoonheidsspecialiste aan te leren. Hierbij krijgen de cursisten een deel theoretische lessen en een groot stuk praktijk. Ze kunnen oefenen op elkaar om de technieken onder de knie te krijgen.

#### **4 Besluit**

Men kan besluiten dat heel wat actoren werken in functie van de gedetineerde. De afstemming van het VDAB-traject (alsook van de andere hulp- en dienstverleningstrajecten) op het penitentiair traject is niet altijd evident omdat de belangen van een veilige strafuitvoering en de risico inschatting van een invrijheidstelling niet altijd parallel lopen met de belangen van een professionele reïntegratie of een vlotte toeleiding naar de opleidingen in de competentiecentra. Ook is het van cruciaal belang dat de verschillende partners van de Vlaamse Gemeenschap (welzijn, cultuur, onderwijs, tewerkstelling...) met elkaar samenwerken binnen de gevangensmuren om hun onderscheiden hulp- en dienstverleningstrajecten goed op elkaar af te stemmen. Het afstemmen van de werkingen op elkaar, het maken van verantwoorde keuzes, het voldoende evalueren en ontwikkelen van methodiek en expertise zullen de professionaliteit van de organisatie van de hulp- en dienstverlening alleen maar ten goede komen. In dit hele proces mag men de behoeften en wensen van de gedetineerden niet vergeten zodat ze zich optimaal kunnen ontplooien in de samenleving.

## Hoofdstuk 3: Methodologie

---

### 1 Onderzoeksopzet

Het opzet van de masterproef is op zoek gaan welke moeilijkheden door ex-gedetineerden ervaren worden bij de integratie op de arbeidsmarkt. Wat is de invloed van de aangeboden arbeidstoeleidingsprogramma's tijdens detentie voor het verwerven van een job na de gevangenisperiode? Zicht krijgen op het profiel van iedere gedetineerde, evenals de omgevingskenmerken is hierbij onontbeerlijk.

De keuze voor een kwalitatief dan wel kwantitatief onderzoek is het resultaat van een afwegingsproces met de vraagstelling als belangrijk criterium. Op basis hiervan werd geopteerd voor een kwalitatief onderzoek. Kwalitatieve gegevens zijn volgens Janssens gedetailleerde beschrijvingen van situaties, gebeurtenissen, personen en interacties, alsmede directe citaten van personen omtrent hun ervaringen, documenten en andere schriftelijke bronnen (Janssens, 1985). Zo wordt het ook mogelijk om tot bredere inzichten te komen die bijdragen tot een antwoord op de onderzoeksvragen.

Kwantitatief onderzoek was binnen het bereik van deze masterproef niet mogelijk. Het was praktisch, gezien de relatief korte termijn waarin deze verhandeling moest geschreven worden, niet haalbaar om een representatieve groep werkgevers te bereiken.

### 2 Semi-gestructureerd interview

De dataverzameling gebeurde aan de hand van interviews. De interviews worden gebruikt om de onderzoeker inzichten te verschaffen in de manier waarop subjecten een deel van de wereld interpreteren, via beschrijvende data en in eigen woorden van de subjecten (Bodgan & Biklen, 1998).

Alle kwalitatieve interviews werden individueel afgenomen en duurden ongeveer een uur tot anderhalf uur. De interviews bij R6 en R9 liepen uit tot tweeënhalf uur, wat meer te maken had met de gedrevenheid en het enthousiasme van de respondenten. R6 opteerde ervoor om nog eens op een later moment terug te komen gezien de grote hoeveelheid aan informatie dat moest worden verwerkt.

In samenspraak met de geïnterviewde werden deze interviews zo laat mogelijk op de dag gepland, indien mogelijk zelfs na de dagtaak. Dit biedt het voordeel weinig tot niet gestoord te worden. Belangrijk is om het interview af te nemen in een ruimte waar de geïnterviewde zich op zijn gemak voelt (Dicicco-Bloom & Crabtree, 2006).

Vertrekkend van de doelstelling van de masterproef en op basis van de literatuurstudie werd een lijst met topics opgesteld die als leidraad werden aangewend tijdens de gesprekken. Bij de aanvang van het interview werd aan elke respondent de opzet van de thesis geëxpliciteerd en werd duidelijk gemaakt waarom de respondent deel uitmaakt van de steekproef. Ook werd toelichting gegeven over de manier waarop de verkregen informatie verwerkt zal worden. Dit laatste was heel belangrijk aangezien er voor gekozen werd om bij iedere werkgever, indien mogelijk, een aantal dossiers van ex-gedetineerden te selecteren met als doel er dieper op in te gaan. Duiden op het strikt nemen met de confidentialiteit en het respecteren van de wet op de privacy om geen namen op te nemen in de masterproef was van groot belang. De weg om deze informatie te bekomen verliep gemakkelijk. Slechts één werkgever vereiste een verklaring op eer vooraleer werd overgegaan tot de toelichting van de dossiers van de ex-gedetineerden.

De respondenten kregen vrije ruimte om de werking van de organisatie en hun functie toe te lichten. Nadien werd ingegaan op een aantal persoonlijke dossiers van ex-gedetineerden. Vervolgens werden bijkomende thema's besproken zoals de vraag naar algemene vaardigheden om de functie te kunnen uitoefenen, het belang van opleiding, de sollicitatieprocedure, de aanwerving zelf, de situatie op de arbeidsmarkt, het aanbod van opleidingen in de gevangenis. Als afsluiter kon de werkgever nog een aantal adviezen formuleren om de arbeidstoeleiding vanuit de gevangenis te verhogen.

Door gebruik te maken van deze topics zijn de interviews deels gestructureerd te noemen om zo bepaalde vergelijkingspunten en verschillen tussen de respondenten te kunnen onderkennen. Daarbij werd zicht verkregen op de waarden, motivaties en attitudes van de respondenten/ organisatie. Een semi-gestructureerd interview biedt immers de mogelijkheid aan de interviewer om door te vragen op antwoorden om elke topic ten volle te kunnen bespreken. Naargelang de interviewsituatie werd er in meer of mindere mate stil gestaan bij bepaalde vragen of kregen andere vragen een andere formulering. Er werd vooral met open vragen gewerkt omdat de respondent zijn ervaringen in eigen woorden zou kunnen formuleren. Het opleggen van antwoordalternatieven is immers sterk cognitiebepalend.

### **3 Selectie en beschrijving van de respondentengroep**

In een eerste fase werd contact opgenomen met de detentieconsulente van de VDAB die tevens in de Gentse gevangenis 'De Nieuwe Wandeling' werkzaam is (R11). Dit eerste gesprek werd afgenomen in de gebouwen van de VDAB en was eerder verkennend, aangezien moeilijk kon worden ingeschat in welke mate informatie over de doorstroming

van gedetineerden kon worden bekomen. Algauw werd duidelijk dat, naast heel wat informatie, ook een lijst van Gentse werkgevers uit de economische, maar vooral uit de socio-economische sector kon gegeven worden. Met deze werkgevers werd op regelmatige basis samengewerkt. De beperking tot de omgeving Gent werd bewust gekozen omdat de arbeidstoeleiding vanuit de VDAB in de Gentse gevangenis zich voornamelijk richt op werkgevers uit die omgeving. In totaal werden negen respondenten gecontacteerd. Respondenten 1 tot en met 5 zijn werkgevers uit de economische sector: R1 is actief in de bouwsector, R2 in de logistieke sector, R3 richt zich op halfindustriële en industriële schoonmaak, R4 is gespecialiseerd in steigerbouw en R5 situeert zich in de textielsector. De andere respondenten werken in de socio-economische sector. Het betreft een lokale overheid (R6), twee sociale werkplaatsen (R7 en R8) en een leerwerkplaats (R9). Per werkgever werden één tot zeven ex-gedetineerden besproken.

De negen werkgevers werden telefonisch gecontacteerd. In dit gesprek werd steeds gevraagd of de werkgever ex-gedetineerden tewerkstelde of recent heeft tewerkgesteld. Indien deze vraag positief werd beantwoord, kon een afspraak voor een interview worden vastgelegd. Ieder interview ging door met de verantwoordelijke voor de rekrutering en selectie in de organisatie. Daarnaast werd één interview, niettegenstaande het werd afgenomen, als minder relevant beschouwd omwille van de tijd die er tussen de tewerkstelling van ex-gedetineerden (2002) en het interview plaatsvond (2009). Verder werd Vokans gecontacteerd (R10). Deze organisatie is werkzaam in de Gentse gevangenis en staat in voor de voorbereiding van gedetineerden op het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt.

Tijdens de interviews werd het snel duidelijk dat werkgevers weinig of zelfs geen zicht hebben op de gevolgde opleidingen tijdens detentie. Daarom werd de detentieconsulente van de Gentse gevangenis De Nieuwe Wandeling gecontacteerd. Op basis van de initialen van de ex-gedetineerde, de naam van de werkgever, en de periode van tewerkstelling aldaar kon de informatie alsnog bekomen worden.

De omvang van de onderzoeksgroep is eerder beperkt waarbij het niet de bedoeling is om de gegevens te generaliseren naar 'de ex-gedetineerde' of 'de visie van de werkgever'. Het is wel de bedoeling om de beschreven bevindingen uit de literatuurstudie te toetsen aan de eigen bevindingen uit de praktijk.

## **4 Operationalisering**

Het kwalitatief interview brengt vaak een grote hoeveelheid gegevens met zich mee die verwerkt en geanalyseerd moeten worden en zonder goede analysetechniek zijn deze gegevens moeilijk samen te vatten, tot een geheel te componeren en te interpreteren (Janssens, 1985). Bij de analyse van het materiaal vormt de probleemstelling het uitgangspunt aangezien de daar gestelde vraag moet beantwoord worden. Alvorens te starten met het analyseren van data, is het belangrijk te weten wat de onderzoeker wil weten, waarom en vanuit welk perspectief het onderzoek wordt verricht (Baarda, de Goede & Teunissen, 2001).

Alle opgedane kennis en informatie wordt vervolgens per topic verzameld en verwerkt in tabellen waarbij het finaal de bedoeling is om een antwoord te geven op de probleemstelling.

## Hoofdstuk 4: Onderzoeksresultaten

Dit hoofdstuk werd neergeschreven met als doel een antwoord te vinden op de vraag of de aangeboden opleidingen tijdens detentie een meerwaarde bieden voor tewerkstelling na de gevangenisperiode. Kennis van het profiel van de ex-gedetineerde en van de werkgever is van belang om een goede arbeidstoeleiding te kunnen voeren. Verder moeten ook de arbeidsmarktfactoren in rekening worden gebracht.

Een kritische kanttekening die vooraf wordt gemaakt is dat werkgevers uit de socio-economische sector vanuit een ander uitgangspunt vertrekken dan werkgevers uit de economische sector. De socio-profit sector biedt een beschermde omgeving waarin de ex-gedetineerde zichzelf kan ontplooiën en begeleiding krijgt om werkervaring op te doen en te schaven aan de arbeidsethos. Het profiel van de werknemers beantwoordt niet aan een representatief deel van de maatschappij. Ze worden gekenmerkt door een verscheidenheid aan atypische karakteristieken en kenmerken die terug te voeren zijn tot een maatschappelijke kwetsbare positie.

Werkgevers uit de economische sector vertrekken van het economisch nut van een werknemer. Nieuwe arbeidskrachten moeten zo snel mogelijk inzetbaar zijn.

### 1 Achtergrondvariabelen

#### 1.1 Profiel van de werkgever

##### 1.1.1 Organisatiekenmerken

De grootte, de core-business en het type van de onderneming zijn drie variabelen die in onderstaande tabel worden voorgesteld. De organisatiegrootte wordt bepaald op basis van de technische bedrijfseenheid van de werkgever. Dit betekent dat wanneer een organisatie behoort tot een conglomeraat van zusterbedrijven, er geen rekening werd gehouden met de omvang van de groep. Feit is dat ze autonoom opereren en voor beslissingen over ondermeer werving en selectie geen goedkeuring dienen te verkrijgen van het moederbedrijf of van de zusterbedrijven. De verhouding bedienden/kaderpersoneel en arbeiders is 1 op 3.

<b>GROOTTE</b>	Profit					Non profit				<b>TOTAAL</b>
	<i>R1</i>	<i>R2</i>	<i>R3</i>	<i>R4</i>	<i>R5</i>	<i>R6</i>	<i>R7</i>	<i>R8</i>	<i>R9</i>	
< 50 wn	X							X	X	3
50 – 250 wn			X	X		X				3
> 250 wn		X			X		X			3
Onbekend										0
<b>TOTAAL</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

<b>CORE BUSINESS</b>	<i>R1</i>	<i>R2</i>	<i>R3</i>	<i>R4</i>	<i>R5</i>	<i>R6</i>	<i>R7</i>	<i>R8</i>	<i>R9</i>	<b>TOTAAL</b>
Bouw	X									1
Logistiek		X								1
(Half)industriële schoonmaak			X							1
Textiel					X					1
Steigerbouw				X						1
Tewerkstellings projecten (*)						X	X	X	X	4
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

<b>TYPE</b>	<i>R1</i>	<i>R2</i>	<i>R3</i>	<i>R4</i>	<i>R5</i>	<i>R6</i>	<i>R7</i>	<i>R8</i>	<i>R9</i>	<b>TOTAAL</b>
Productie	X				X					2
Dienstverlening		X	X	X		X	X	X	X	7
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

(\*) Tewerkstellingsprojecten kaderen binnen een trajectbenadering die gekenmerkt wordt door een integrale aanpak. Er is aandacht voor het individu met al zijn mogelijkheden en beperkingen. Een individuele aanpak van de werknemer is ook vereist. Iedere organisatie in de socio-profit sector heeft eigen tewerkstellingsprojecten.

Voorbeelden hiervan zijn: projecten in de groendienst, in het restaurant, in het fietsatelier, onderhoud van gebouwen, wegenwerken en buitenschoolse kinderopvang. In dit laatste project worden geen ex-gedetineerden tewerkgesteld omdat een blanco strafregister een vereiste is.

### 1.1.2 Organisatiestructuur

Alle werkgevers delen mee een vlakke organisatiestructuur te hebben. Dit zorgt ervoor dat de organisatie in mindere mate gekenmerkt wordt door procedure en regels. Niet beschikken over officiële functiebeschrijvingen heeft als voordeel er flexibeler te kunnen mee omgaan. Dit maakt functiebevordering minder bureaucratisch en makkelijker door te voeren.

In elke organisatie is er steeds een directie- en/of een kaderniveau te onderscheiden. Daaronder bevindt zich per dienst een supervisor (ook wel meester-gast, ploegleider, winkelverantwoordelijke of technisch instructeur genoemd). Hij of zij beschikt naast technische kennis ook over een bagage pedagogische vaardigheden en draagt de verantwoordelijkheid over een groep van arbeiders. De arbeiders bevinden zich op het laagste niveau. *R3* onderscheidt vijf niveaus in de organisatiestructuur: directie, kader, werfleiders, ploegleiders en de arbeiders.

Voor alle firma's geldt dat de medewerkers – van hoog tot laag - worden aangesproken met de voornaam. De bestuurder van de sociale werkplaats, R8, helpt zelf ook mee op de vloer waardoor de drempel naar directieleden heel laag is.

### 1.1.3. Diversiteit

Het gros van de werkgevers melden dat hun firma een op diversiteit gerichte organisatie is. Diversiteit moet in eerste instantie uitgedragen worden door het management die openheid voor doelgroepen moet uitstralen. Een diversiteitbeleid moet voelbaar zijn in de ganse organisatie en moet zich weerspiegelen in de normen en waarden, in het personeelsbeleid, enzovoort. Alle respondenten verklaren verschillende nationaliteiten, leeftijden, langdurig werklozen en ex-gedetineerde(n) tewerk te stellen. R3 stelt dat bedrijven die hun neus ophalen voor een gediversifieerd personeelsbestand, een potentiële meerwaarde onbenut laten.

## 1.2 Profiel van de ex-gedetineerde

Om het profiel ten gronde in kaart te kunnen brengen werd tijdens de interviews geopteerd om het persoonlijk dossier van de ex-gedetineerde erbij te halen. Zonder dit dossier bestaat de mogelijkheid dat belangrijke informatie niet wordt aangehaald.

### 1.2.1 Persoonskenmerken

Drie variabelen worden in onderstaande tabel afgebeeld: leeftijd, geslacht en gezinssituatie.

	Profit					Non profit				
<b>LEEFTIJD (*)</b>	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	<b>TOTAAL</b>
20 - 30j						3				3
31 - 40j	1		1				3	1	4	10
41 - 50j				1		4				5
50j+			2		1			1		4
Onbekend		4								4
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>26</b>

<b>GESLACHT</b>	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	<b>TOTAAL</b>
Man	1	4	3	1	1	7	1	2	4	24
Vrouw							2			2
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>26</b>

<b>GEZINSSITUATIE</b>	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	<b>TOTAAL</b>
Alleenstaand						3****	1	2	1	7
Alleenstaand met kinderen						2***				2



Samenwonend/ gehuwd	1		2*			1****	1		1	6
Samenwonend/ gehuwd en kinderen			1**				1		2*****	4
Gescheiden				1						1
Gescheiden met kinderen					1	1				2
Onbekend		4								4
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>26</b>

(\*) De leeftijd van de ex-gedetineerden werd berekend op basis van het jaar 2009. De tewerkstelling vond maximum vijf jaar in het verleden plaats. Enkel bij R2 dateert de tewerkstelling van het jaar 2002.

De onderzoekspopulatie bestond, op twee vrouwen na, allemaal uit mannen. Dit kan verklaard worden doordat de arbeidstoeleiding gebeurde vanuit de Gentse gevangenis 'De Nieuwe Wandeling', die vooral bestaat uit een mannelijke populatie van gedetineerden.

- \* Persoon 2 tewerkgesteld bij R3 is uit de echt gescheiden van zijn eerste partner
- \*\* Persoon 3 tewerkgesteld bij R3 is niet de vader van het kind
- \*\*\* Persoon 1 tewerkgesteld bij R6 heeft het hoederecht over zijn kind en zou wel een vriendin hebben
- \*\*\*\* Persoon 2 tewerkgesteld bij R6 heeft het hoederecht niet over zijn kind
- \*\*\*\*\* Persoon 4 tewerkgesteld bij R6 woont in bij zijn ouders
- \*\*\*\*\* Persoon 3 tewerkgesteld bij R9 is niet de vader van het kind

### 1.2.2 Anciënniteit en statuut

In onderstaande tabel wordt zowel de anciënniteit als het statuut weergegeven waarin de ex-gedetineerde wordt tewerkgesteld bij de respectievelijke respondent.

ANCIENNITEIT	Profit					Non profit				TOTAAL
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	
1 maand								1		1
2 - 6 maand						2			2	4
6 - 9 maand						1			1	2
9 - 12 maand					1					1
1 jaar en meer			1	1		4		1	1*	8
2 jaar en meer	1		2				1+2*			6
Onbekend		4								4
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>26</b>

<b>STATUUT</b>	<i>R1</i>	<i>R2</i>	<i>R3</i>	<i>R4</i>	<i>R5</i>	<i>R6</i>	<i>R7</i>	<i>R8</i>	<i>R9</i>	<b>TOTAAL</b>
Arbeider	1	4	3	1	1	7	3	2	4	26
Bediende										0
<b>TOTAAL</b>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>7</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<b>26</b>

Zwart cijfer = nog in dienst OF het contract van bepaalde duur van één jaar werd tot een goed einde gebracht. *R6* en *R9* werken met werkervaringscontracten van één jaar (WEP+). De anciënniteit zal dus nooit hoger zijn dan 1 jaar. Deze respondenten stellen als doel dat werknemers na deze periode doorstromen naar de economische sector.

Rood cijfer = tewerkstelling werd afgebroken

\* Persoon 3 tewerkgesteld bij *R7* is niet ontslagen, maar zit terug achter de tralies omdat er een onderzoek loopt waarbij er een vermoeden van betrokkenheid is.

Tewerkstelling in de socio-economie wordt geslaagd genoemd wanneer de anciënniteit van 1 jaar bereikt wordt. Iets minder dan de helft van de tewerkstellingen kon geen duurzaam karakter realiseren als gevolg van vroegtijdig afbreken.

### 1.2.3 Detentieredenen

De kennisname van de detentieredenen kan op verschillende manieren gebeuren. Het gros van de werkgevers vragen dit rechtstreeks aan de kandidaat sollicitant. Respondenten willen zelf oordelen 'welk vlees ze in de kuip hebben'.

Zicht hebben op de detentieredenen stelt alle respondenten in staat tegemoet te komen aan de voorwaarde die justitie kan opleggen om een individu niet tewerk te stellen in een team van mensen die voor gelijkaardige feiten werden veroordeeld.

In de onderstaande tabel wordt de detentieredenen en de plaats van de detentie weergegeven. Deze detentieredenen wordt opgesplitst in drie onderverdelingen zoals dit in het strafrecht wordt toegepast:

- Overtreding: vrijheidsstraffen van 1 tot 7 dagen, geldboeten van 1 tot 25 euro en werkstraffen van 20 tot 45 uur
- Wanbedrijf: vrijheidsstraffen tot 5 jaar, geldboeten van 26 euro en meer en werkstraffen van 46 tot 300 uur
- Misdaad: vrijheidsstraffen van meer dan 5 jaar en geldboeten van 26 euro en meer

REDEN DETENTIE	Profit					Non profit				TOTAAL
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	
Overtreding										0
Wanbedrijf	1				1	7			1	10
Misdaad							3	1	2	6
Onbekend		4	3*	1				1	1	10
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>26</b>

PLAATS DETENTIE	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	TOTAAL
Gent	1			1		3	3		4	12
Hoogstraten						3				3
Oudenaarde					1			1		2
Brugge			1							1
Turnhout						1				1
Onbekend		4	2					1		7
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>26</b>

\* Persoon 1 tewerkgesteld bij R3 werd veroordeeld wegens geweldpleging op personen, verboden wapenbezit en werd voor tien jaar uit zijn burgerrechten ontzet. Persoon 3 tewerkgesteld bij R3 werd veroordeeld wegens drugsfeiten. In beide gevallen kon de lengte van detentie niet worden meegedeeld.

Volgende detentieredenen werden aangehaald. Aan de hand van de lengte van de detentieperiode werden deze ingedeeld in onderstaande klassen.

**Wanbedrijf:** diefstal; opzettelijke slagen en verwondingen; diefstal met braak; huisdiefstal; diefstal door middel van geweld en bedreiging, inklimming of valse sleutels; oplichting; in het bezit en verkoop van verdovende middelen; heling; niet betalen van onderhoudsgeld; familieoverlating; afpersing; fraude en valsheid in geschrifte; oplichting; valse naamdracht; als werknemer zijn controlekaart op bedrieglijk en op onrechtmatige wijze laten afstempelen en verboden wapendracht.

**Misdaad:** mededaderschap bij roofoverval (met dood tot gevolg); een gewapende overval op een casino; doodslag; (passionele) moord.

#### 1.2.4 Werkervaring

Het gros van de werkgevers uit de profitsector stellen dat de uitoefening van een gelijkaardige job een voordeel met zich meebrengt en dus meespeelt in de beslissing tot aanwerving.

In de socio-economische sector is het geven van kansen een centraal uitgangspunt. De tewerkstelling op zich moet een realistisch jobdoelwit uitklaren, stimuleren tot solliciteren

en het behoud van een job realiseren. Aangezien op het curriculum vitae of op het sollicitatie- of intakeformulier in vele gevallen geen tewerkstellingsperiodes werden genoteerd, konden deze ook niet worden achterhaald. De vraag naar de juistheid van de gegevens stelt zich.

Persoon 1 in dienst bij R3 stelde een curriculum vitae op. Per tewerkingstelling noteerde hij ook de jaartallen, maar hij maakte geen melding van de detentieperiode.

Werkgevers vinden het positief dat ex-gedetineerden werken uitvoeren in de gevangenis tijdens detentie. Een zeer kleine minderheid is ervan op de hoogte.

In de tabel hieronder worden alle sectoren voorgesteld waarin de ex-gedetineerden werden tewerkinggesteld voor detentie.

Persoon 1 in dienst bij R6 werkte als zelfstandig koerier (transport).

SECTOR	Profit					Non profit				TOTAAL
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	
Security	X									1
Textiel			X		X				X	3
Bouw			X	X		X	X		X	5
Metaal			X			X		X		3
Plastiek						X				1
Rubber						X				1
Staal						X				1
Voeding									X	1
Glas									X	1
Auto						X				1
Chemie						X			X	2
Afvalverwerking									X	1
Visserij			X							1
Transport			X			X	X	X	X	5
Logistiek						X			X	2
Kantoor			X				X			2
Horeca			X			X	X			3
Winkelketen						X				1
Schoonmaak						X				1
Wegenwerken						X				1
Grondwerken						X				1
Leger							X			1
Geen								X		1
Onbekend		X								1
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>41</b>

#### 1.2.5 Functie van de jobhouder

Alle respondenten verklaren dat de aangeworven ex-gedetineerden in een arbeidersstatuut zijn tewerkinggesteld. Alle vaardigheden worden on-the-job aangeleerd. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de functies waarvoor de ex-gedetineerden werden aangeworven.

FUNCTIE VAN DE JOBHOUDER	Profit					Non profit				TOTAAL
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	
Plaatser natuursteen	1*									1
Magazijnier		4								4
Klusjesman			1							1
Chauffeur			1				1****			2
Ploegleider			1**							1
Chef monteur				1						1
Menger non-woven					1					1
Handlanger in garage						1				1
Onderhoudsman van gebouwen						2				2
Keukenhulp						1	1			2
Medewerker groendienst						1				1
Dienst feestelijkheden						1				1
Onderhoudsman van begraafplaatsen						1***				1
Poetshulp							1			1
Metaalarbeider								2		2
Polyvalente arbeider									4*****	4
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>26</b>

De functies in rood aangeduid vereisen klantencontact.

- \* P1 is begonnen als arbeider in de steenkapperij, en is kunnen doorgroeien naar de functie van plaatser van natuursteen
- \*\* P3 kon doorgroeien naar de functie van industriële arbeider naar meewerkend ploegleider
- \*\*\* P6 is later overgestapt naar de dienst begraafplaatsen als onderhoudsman en nadien naar de dienst onderhoud aan gebouwen
- \*\*\*\* P2 oefent de functie uit van chauffeur ophaaldienst
- \*\*\*\*\* R9 werkt met drie ploegen die eenieder moet doorlopen om zichzelf te leren kennen. De verschillende ploegen focussen zich op andere vaardigheden (grof, technisch, fijn). Het is een leerproces waarbij de werknemer kan ontdekken welke vaardigheid het best bij hem past.

## 2 Onderzoeksvariabelen

### 2.1 Problemen tijdens de tewerkstelling

Een analyse maken van de problemen heeft als doel te bepalen in welke mate opleidingen tegemoet kunnen komen aan deze problemen. Het gros van de respondenten uit de socio-economische sector beschikken over een opleidingsaanbod. Dit aanbod kan worden afgestemd op de tewerkstellingsproblematieken. Werken aan de problemen is belangrijk om de slaagkansen op doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt te vergroten.

Elke respondent werd bevraagd over mogelijke tewerkstellingsproblemen. Deze werden onderverdeeld in onderstaande categorieën. Nadien wordt iedere variabele uitgediept. Bij elke ex-gedetineerde werknemer wordt enkel het hoofdprobleem aangeduid. Dit betekent niet dat de problemen zich tot één variabele beperken (voorbeeld: verslaving heeft consequenties op gedragsproblemen, financiële problemen, werkattitude, enzovoort). Het is van belang hier te wijzen op de multi-problematiek.

<b>PROBLEMEN TEWERKSTELLING</b>	Profit					Non profit				<b>TOTAAL</b>
	<i>R1</i>	<i>R2</i>	<i>R3</i>	<i>R4</i>	<i>R5</i>	<i>R6</i>	<i>R7</i>	<i>R8</i>	<i>R9</i>	
Sociale context		4								4
Gezondheidsproblemen			1							1
Gedragsproblemen						1			1	2
Motivatie			1				1	1		3
Werkattitude						2				2
Justitievoorwaarden							1	1	2	4
Vermoeden van wanbedrijf onder contract									1	1
Verslaving			1			2				3
Geen problemen	1			1	1	2	1			6
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>26</b>

#### 2.1.1. Sociale context

Gebeurtenissen in het privé-leven van de werknemer kunnen leiden tot een toenemend afwezigheidspercentage.

*R2* stelde vast dat zijn werknemers geconfronteerd werden met verschillende problemen die een oorzaak vinden in de sociale context met implicaties voor tewerkstelling tot gevolg. Daarom sprak hij een derde partij aan uit de sociale sector met als doel een optimale toeleiding te garanderen en de slaagkansen te vergroten. Deze begeleider was een bekend gezicht op de werkvloer waarbij iedere werknemer terecht kon.

### 2.1.2 Gezondheidsproblemen

De werkgever kan zich zorgen baren over de gezondheidstoestand van een werknemer, ook als de oorzaak ervan niet te wijten is aan de tewerkstelling. Gezondheidsproblemen leiden tot afwezigheid wegens ziekte, maar niet alle onderbrekingen wegens ziekte zijn problematisch te noemen.

### 2.1.3 Gedragsproblemen

Gedragsproblemen kunnen een verstoring van de werksfeer met zich meebrengen. Afhankelijk van het beleid dat de werkgever voert, leiden deze problemen al dan niet tot ontslag.

Eén respondent werd geconfronteerd met agressie op de werkvloer. Dit wordt in geen geval getolereerd en leidt tot ontslag. Detentie kan ook leiden tot libidoproblemen. Dit laatste werd aangehaald door R6. Hij wees op de bijzondere seksuele lusten van persoon 3, die hij opwekte bij zijn vrouwelijke collega's in de keuken en citeerde dit als volgt: 'hij kroop op iedereen...'. Deze respondent ging niet over tot ontslag.

### 2.1.4 Motivatie

Een aantal werknemers ontbreken intrinsieke en/of extrinsieke motivatie. Dit heeft een invloed op tewerkstelling, met een hoger verzuimpercentage tot gevolg. Eén ex-gedetineerde beëindigde zelf zijn arbeidscontract omwille van het gebrek aan motivatie.

### 2.1.5 Werkattitude

Een goede werkattitude is één van de factoren die meespelen bij het beoordelen van een tewerkstelling. Volgende attitudeproblemen werden aangehaald: het niet strikt nemen met stiptheid en vastgelegde middagpauzes, de werkplaats verlaten zonder voorafgaandelijke toestemming te verkrijgen, enzovoort. Herhaaldelijke en langere periodes van onwettige afwezigheid leiden tot ontslag.

### 2.1.6 Justitievoorwaarden

De tewerkstelling van ex-gedetineerden kadert vaak in opgelegde probatievoorwaarden door justitie en behoort tot één van de voorwaarden voor invrijheidsstelling.

In vele gevallen kan een rechtevenredig verband opgemerkt worden tussen vrijheid en verzuim: hoe groter de vrijheid, hoe hoger het verzuim. Problemen stapelen zich op vanaf het moment dat een persoon overgaat van elektronisch toezicht naar halve vrijheid, met een climax van problemen bij volledige vrijheid. Deze overgang heeft gevolgen voor

tewerkstelling: periodes van onwettige afwezigheid, alcoholgebruik tijdens de privé-tijd, de financiële schulden worden groter, enzovoort.

De confrontatie met beperkte vrijheid leidt tot een hoop frustraties bij de ex-gedetineerde wanneer deze 'onvrijheid' een tewerkstelling in de weg staat. *R9* vertelde het verhaal van persoon 1 die zich omwille van slachtoffervoorwaarden niet mocht begeven in de zone van Gent. Om die reden werd doorstroming naar de arbeidsmarkt des te moeilijker.

Het gros van de respondenten lijden onder de beperkingen in die zin dat flexibele werkuren heel moeilijk zijn bij beperkte vrijheid. Verder dient de werkgever aandacht te schenken aan het feit dat personen die veroordeeld zijn voor hetzelfde delict zo min mogelijk samen in één team mogen functioneren.

#### 2.1.7 Vermoeden van wanbedrijf

Hoewel er slechts bij één respondent sprake was van een vermoeden van wanbedrijf tijdens de arbeidsuren, kan men op basis van deze casus besluiten dat bemiddeling op de werkvloer mogelijk is en niet tot ontslag op staande voet leidt.

*R9* werd geconfronteerd met een intentie tot diefstal bij een klant. De teambegeleider greep tijdig in met een discussie over de intentie tot gevolg. De vraag stelt zich in welke mate de werkgever of teambegeleider dient in te grijpen om de gevolgen voor de werknemer die de daad stelt te voorkomen.

#### 2.1.8 Verslaving

Drie vormen van verslaving werden door de respondenten aangehaald: alcohol, drugs of een combinatie van beiden. Gebruik ervan op de werkvloer leidt tot ontslag op staande voet. Veel tewerkstellingsproblemen zijn te herleiden tot het verkrijgen van geld om tegemoet te komen aan de verslaving. Dit heeft tot gevolg dat het verzuimpercentage stijgt, de motivatie begint te dalen, enzovoort.

#### 2.1.9 Geen problemen

Er kan gesteld worden dat niet iedere tewerkstelling van een ex-gedetineerde problematisch verloopt. In een aantal gevallen weerklonk een algemene tevredenheid over de prestaties en de werkhouding. De afwezigheden van deze werknemers beperkte zich tot een minimum. Niettegenstaande deze positieve ervaringen, blijft verticaal doorgroeien in de organisatie zo goed als onmogelijk.



## 2.2 Het belang van opleiding tijdens de sollicitatieprocedure

Het criterium opleiding wordt niet als bepalend geacht tijdens de sollicitatieprocedure. Ook bij de beslissing tot aanwerving is het geen doorslaggevende factor. Vaak wordt opleiding gelijkgesteld met werkervaring. Immers, wanneer men een gelijkaardige job heeft uitgeoefend, vergemakkelijkt dit de opleidingsperiode. Dit is zeker het geval voor werkgevers uit de economische sector die het belang van het economisch nut hoog in het vaandel dragen. Voor werkgevers uit de socio-economische sector is dit absoluut geen selectie criterium.

Onderstaande paragrafen geven weer welke factoren meer gewicht geven voor het aanwerven van ex-gedetineerden.

### 2.2.1 Een informele sollicitatieprocedure

Bij het gros van de werknemers is het sollicitatiegesprek (of intakegesprek genoemd in de socio-economische sector) niet meer dan een informele losse babbel over een aantal topics die aan bod komen in het sollicitatieformulier. Dit formulier wordt vooraf ingevuld door de kandidaat-sollicitant. Alle respondenten stellen dat er geen sollicitatiebrief noch curriculum vitae wordt vereist. R6 bevestigt deze stellingname door te stellen dat de sollicitatieverwachtingen in de lijn moeten liggen van de functie waarvoor men rekruteert. De respondenten maken geen onderscheid in de selectieprocedure voor mensen met en zonder strafregister.

Onderstaande tabel geeft beschrijvende informatie over de selectieprocedure.

	Profit					Non profit				
<b>WIE?</b>	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	<b>TOTAAL</b>
Zaakvoerder	X							X		2
Human Resources (HR)			X	X	X		X			4
HR + dienstverantwoordelijke		X				X			X	3
<b>TOTAAL</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

<b>WAT?</b>	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	<b>TOTAAL</b>
Interview	X		X	X	X	X	X	X		7
Interview + testen		X							X	2
<b>TOTAAL</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

<b>OP DE HOOGTE VAN DETENTIE</b>	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	<b>TOTAAL</b>
HR			X							1
HR + dienstverantwoordelijke		X		X	X	X	X		X	6

HR + dienstverantwoordelijke + collega's	X							X		2
<b>TOTAAL</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

R1 beschikt over geen sollicitatieformulier en voert enkel een sollicitatiegesprek.

R2 voorziet een film rond veiligheid, waarna een test volgt. Indien men niet slaagt voor deze test, gaat men niet over tot aanwerving.

Bij R9 moeten een aantal rekenoefeningen worden ingevuld bij wijze van test.

Sommige respondenten opteren ervoor om niet iedereen op de hoogte te stellen van het detentieverleden. Vaak worden de collega's dan toch op de hoogte gesteld omdat de ex-gedetineerde het hen spontaan vertelt.

## 2.2.2 Het verband tussen aanwerving en het gepleegde delict

Respondenten nemen de aard van het gepleegde delict meer in rekening dan het behaalde opleidingsniveau. Men kan stellen dat ex-gedetineerden worden afgerekend op de gepleegde feiten, eerder dan op hun opleidingsniveau.

Onderstaande beschrijvende tabel geeft een overzicht weer van de respondenten die al dan niet rekening houden met het gepleegde delict om de beslissing tot aanwerving te nemen.

<b>REKENING HOUDEN MET DELICT</b>	Profit					Non profit				<b>TOTAAL</b>
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	
Geen rekening			X				X	X		3
Neutraal						X				1
Rekening	X	X		X	X				X	5
<b>TOTAAL</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

### a) Geen rekening

Algemeen kan men stellen dat weinig respondenten geen rekening houden met het gepleegde delict. De meeste werkgevers situeren zich in de non-profitsector.

R3 verwijst naar de uitspraak van Jef Vermassen: 'in ieder van ons zit een moordenaar'. Hij stelt dat je nooit weet hoe je in bepaalde toekomstige situaties zal reageren. Wel zou hij moeite hebben om ex-gedetineerden aan te werven die vrouwen en/of kinderen geweld hebben aangedaan. Hij verwijst naar het verhaal van de twee doodgereden jonge meisjes. In dat kader weet hij liever niet waarom een werknemer in detentie heeft gezeten.

Bij R7 start iedereen met een 'mooie lei'. Citaat van R8: 'wat is erger dan het aanwerven van een moordenaar die het leven van een andere persoon hebben afgenomen?'

b) Neutraal

Eén respondent houdt zich op de vlakte en zal situatie per situatie bekijken. Immers, de beslissing tot aanwerving wordt genomen door de stadssecretaris op basis van een goed onderbouwd dossier over de ex-gedetineerde.

c) Rekening

Het merendeel van de respondenten houdt rekening met het gepleegde delict bij aanwerving van ex-gedetineerden. Er worden een aantal redenen aangehaald.

*R2*, *R4* en *R9* stellen dat de integratie van moordenaars in een groep moeilijk ligt en zelfs gevaarlijk kan zijn. De laatste respondent vindt dat de tewerkstelling van pedofielen agressie kan opwekken bij collega's die kinderen hebben. Hij verwijst hiervoor naar een gebeurtenis in het verleden. *R5* stelt zich weigerachtig op ten aanzien van diefstal en drugsfeiten aangezien dit verregaande gevolgen kan hebben voor de organisatie. *R1* stelt dat moordenaars, misdaden tegen kinderen en zware drugsdelictplegers niet worden aangeworven. Toch dient deze stellingname genuanceerd te worden. In het verleden stelde hij een ex-gedetineerde te werk waarover hij heel tevreden was. In een weekend vermoordde hij zijn vrouw met als gevolg dat hij terug achter de tralies ging. Mocht deze man terug op vrije voeten komen, dan zou hij bereid zijn om hem een tweede kans te geven.

### 2.3 Het belang van opleiding voor de jobuitoefening

Onderstaande tabel geeft de variabelen weer met betrekking tot opleiding. Zowel het opleidingsniveau, de opleidingen tijdens detentie en tewerkstelling, als de bijkomende opleidingen komen aan bod. De relevantie ervan in de beslissing tot aanwerving zal bij ieder item worden besproken.

Op één na alle respondenten stellen de werknemers tewerk in een dagfunctie. De medewerkers van *R9* zijn vrijgesteld van prestaties op woensdag. Op die dag wordt er in de voormiddag tijd genomen voor vorming. In de namiddag is men vrij om afspraken te plannen met begeleiders en de justitieassistent(e), de administratie in orde te brengen, enzovoort. Bij *R2* werkt men in een roterend twee-ploegensysteem. Een vaste ploeg werkt in de nacht.

<b>OPLEIDINGSNIVEAU</b>	Profit					Non profit				<b>TOTAAL</b>
	<i>R1</i>	<i>R2</i>	<i>R3</i>	<i>R4</i>	<i>R5</i>	<i>R6</i>	<i>R7</i>	<i>R8</i>	<i>R9</i>	
Lager onderwijs			1		1				1	3
Lager BSO						3		1	3	7
Lager TSO										0
Lager ASO										0
Hoger BSO				1		2		1		4
Hoger TSO	1		1*							2
Hoger ASO										0
Middenstand						2				2
Bachelor										0
Master										0
Niet gekend		4	1				3			8
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>26</b>
<b>OPLEIDING TIJDENS DETENTIE</b>	<i>R1</i>	<i>R2</i>	<i>R3</i>	<i>R4</i>	<i>R5</i>	<i>R6</i>	<i>R7</i>	<i>R8</i>	<i>R9</i>	<b>TOTAAL</b>
Geen	1					2				3
Technisch						3**				3
Oriëntatie						1				1
Onbekend		4	3	1	1	2				11
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>

<b>OPLEIDING TIJDENS WERK</b>	<i>R1</i>	<i>R2</i>	<i>R3</i>	<i>R4</i>	<i>R5</i>	<i>R6</i>	<i>R7</i>	<i>R8</i>	<i>R9</i>	<b>RIJ-TOTAAL</b>
On-the-job	1	4	3	1	1	7	3	2	4	26
Rijvoertuigen	1									1
Bouw	1									1
Productkennis		4								4
Veiligheid			3							3
Algemeen vormingsaanbod						7	3			10
Sollicitatietraining						4			1	5
Geen				1	1					2
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>26</b>

<b>BIJKOMENDE OPLEIDINGEN</b>	<i>R1</i>	<i>R2</i>	<i>R3</i>	<i>R4</i>	<i>R5</i>	<i>R6</i>	<i>R7</i>	<i>R8</i>	<i>R9</i>	<b>TOTAAL</b>
Computer			1							1
Humane wetenschappen			1							1
Recht			1							1
Talen			1							1
Verzekeringen						1				1
Sollicitatietraining						1				1
Beroeps						2				2
Technisch						2				2
Bouw						1				1
<b>TOTAAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>

**Opleidingsniveau:** \* *R3* was in de veronderstelling dat *P3* het diploma TSO toerisme behaalde. Tijdens het interview werd informatie van de VDAB opgemerkt waaruit kon worden

afgeleid dat de opleiding werd afgebroken.

**Opleiding tijdens detentie:** \*\* *P2* in dienst bij *R6* diende een aanvraag in voor een opleiding heftruck maar is er niet mee gestart. Daarnaast volgde hij nog wel twee andere opleidingen.

a) Opleidingsniveau

In het algemeen kan men stellen dat het opleidingsniveau door het gros van de werkgevers wordt bevroegd, maar het is geen selectiecriteria voor het verwerven van een job. Inzet en motivatie zijn naast stiptheid en zorg voor veiligheid belangrijkere competenties dan een goede vooropleiding hebben. Jobvaardigheden worden immers op de werkvloer aangeleerd. *R9* relateert het belang van het opleidingsniveau door te verwijzen naar het nemen van referenties. Wanneer een werkgever referenties checkt bij vorige werkgevers, zal hij het opleidingsniveau nooit bevroeden. De interesse gaat wel uit naar het verloop van de tewerkstelling in het algemeen: afwezigheden, samenwerken, enzovoort.

b) Opleiding tijdens detentie

Het merendeel van de werkgevers hebben geen zicht op de gevolgde opleidingen tijdens detentie. Hier wordt nogmaals bevestigd dat opleiding in het algemeen niet in rekening wordt gebracht tijdens de beslissing tot aanwerving. Wel merken de respondenten op dat het volgen van opleiding of uitvoeren van klussen tijdens detentie blijk geeft van motivatie. Het is een nuttig tijdverdrijf. *R8* is van mening dat opleidingen worden gevolgd om weg te zijn uit de cel, om contacten te leggen en een centje bij te verdienen. Hij vermoedt dat, zeker naar het einde van de detentie, redelijk wat opleidingen worden gevolgd waaronder sollicitatietraining. In de tabel wordt de categorie 'technische opleidingen' afgebeeld. (Residentiële) elektriciteit en stukadoor behoren tot deze categorie en werden georganiseerd door de VDAB in de gevangenis. Eén persoon volgde een oriënterende opleiding.

Alle opleidingsinstanties reiken een attest uit voor de gevolgde opleidingen.

c) Opleiding tijdens tewerkstelling

Al doende leert men. Alle respondenten duiden op het belang van opleiding op de werkvloer om jobvaardigheden aan te leren. Vaardigheden kunnen ter plaatse worden aangeleerd zonder vooraf een bepaald opleidingsniveau te moeten bezitten. Naast on-the-job opleidingen bieden een aantal respondenten een bijkomend opleidingsaanbod aan.

De opleidingen heftruckbestuurder en vrachtwagenchauffeur behoren tot de categorie rijvoertuigen. Onder de categorie bouw valt de opleiding stellingbouw.

*R3* is een VCA-gecertificeerd bedrijf dat veiligheid hoog in het vaandel draagt. Voor elke werknemer wordt standaard een VCA-opleiding voorzien, eventueel aangevuld met andere opleidingen zoals hoogtewerker, brandpreventie en ademhalingsbescherming.

*R1* investeert enkel in opleiding wanneer hij overtuigd is van de inzet van de werknemer. *R2* zorgt voor een opleiding productkennis dat wordt gegeven tijdens de eerste maand tewerkstelling. Deze opleiding is noodzakelijk om de job te kunnen uitoefenen. Andere opleidingen worden niet gegeven omwille van het gebrek aan lange termijn visie bij de werknemers.

*R6* voorziet in een vormingsaanbod dat een meerwaarde betekent voor de doorstroommogelijkheden van de werknemer naar duurzame tewerkstelling. De vorming sluit nauw aan bij wat het individu echt nodig heeft om sterker te staan op de arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn: leren communiceren, hoe kan ik mijn leven vlot laten verlopen, invullen van de belastingen, theoretisch rijbewijs, Nederlands voor anderstaligen, leren lezen en schrijven, enzovoort. Deze opleidingen worden gegeven in samenwerking met externe opleidingspartners. Op het einde van de tewerkstelling volgt iedere werknemer een sollicitatietraining.

*R7* maakt voor iedere werknemer een persoonlijk opleidingsplan op. Volgende opleidingen zijn terug te vinden in het opleidingsaanbod: computeropleiding, taalopleiding, leren lezen en schrijven, een rijbewijs halen, enzovoort. Wanneer een gewenste opleiding niet in het aanbod zit, worden inspanningen geleverd door de respondent om deze opleiding in avondschool te laten volgen. Hij zorgt voor de inschrijving. Voor een opleiding die niet gratis is, kan een afbetalingsplan worden opgesteld om de werknemer toch in staat te stellen de gewenste opleiding te volgen. Werknemers worden niet gedwongen om opleidingen te volgen, doch wel gestimuleerd. Voorbeeld: je mag de opleiding samen met je collega volgen.

R9 voorziet iedere woensdagmorgen opleiding tijdens de werkuren. Deze opleiding reikt kennis, attitudes en vaardigheden aan die bruikbaar zijn in het dagelijks leven: sociale zekerheid, actualiteit en mondiale vorming, veiligheid, bedrijfsbezoeken, sociale vaardigheden, enzovoort. De werknemers mogen zelf ook suggesties doen, maar naast paintball of karten worden geen voorstellen gedaan. Naar het einde van de tewerkstelling staat voor iedere werknemer een sollicitatietraining op het programma.

d) Bijkomende opleidingen

De meerwaarde van bijkomende opleidingen wordt in het algemeen gerelativeerd. Men kan wel stellen dat, voor respondenten uit de profitsector, bijkomende werkervaring een meerwaarde geeft bij tewerkstelling.

R9 relateert het belang van bijkomende opleidingen. Hij verwijst hierbij naar de behoeftehiërarchie van Maslow. Deze theorie stelt dat mensen zoeken naar de bevrediging van hun behoeften. Deze bevrediging gebeurt in een bepaalde volgorde. Je kunt pas een hogere behoefte bevredigen als de lagere behoefte bevredigd is. Opleiding wordt dus als onbelangrijk ervaren als al de rest niet in orde is: huisvesting, financiën, tewerkstelling, enzovoort.

Op basis van de interviews werden onderstaande opleidingen aangehaald. Deze werden ondergebracht in voornoemde categorieën:

- Computeropleiding: Officepakket: Word, Excel, PowerPoint
- Humane wetenschappen: inleiding in de psychologie
- Recht: grondwettelijk en administratief recht
- Taal: Duits en Spaans
- Verzekeringen
- Sollicitatietraining
- Beroepsopleiding: arbeidsgerichte opleiding houtbewerking en scheepstimmerij bij Loods 13
- Technisch: lassen (en smeden)
- Bouw: stellingbouw en bekister

## 2.4 Bevorderende factoren voor aanwerving

De beslissing tot aanwerving van een ex-gedetineerde duurt langer in vergelijking met een persoon zonder strafregister. Wanneer het aanbod aan arbeidskrachten groot is, dan zal een werkgever uit de profitsector eerder rekruteren uit de pool van mensen zonder strafregister omdat hij erbij gebaat is de functie zo snel mogelijk in te vullen.

R1 tracht steeds bijkomende informatie te achterhalen over de ex-gedetineerde. R6 is verplicht een sociaal verslag op te maken op basis waarvan de stadssecretaris al dan niet beslist tot aanwerving. Deze administratieve verplichting vertraagt de procedure tot aanwerving maar het mag geen struikelpunt vormen.

In voorgaande paragrafen werd meermaals geduid op het geringe belang van opleiding tijdens de aanwervingsprocedure. Daarom is het van belang welke factoren wel een doorslag geven bij de beslissing tot aanwerving.

BEVORDERENDE FACTOREN BIJ AANWERVING	Profit					Non profit				TOTAAL
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	
Tewerkstellingsvoor- delen			2			7	3	2	4	18
Arbeidsmarktsituatie	1	4								5
Relevante werkervaring			1	1	1					3
Diploma			1							1
Motivatie	1	4	3	1	1	7	3	2	4	26
Uittreksel uit het strafregister	1	4	3	1	1	7	3	2	4	26
Intellectueel vermogen			1							1
Passen in concept van begeleiding						7	3	2	4	16

a) Tewerkstellingsvoordelen

Werkgevers uit de economische sector bieden een contract aan van onbepaalde duur met daarin een proefbeding van 14 kalenderdagen. Het schoonmaakbedrijf gaf persoon 1 een IBO-contract (Individuele BeroepsOpleiding) voorafgaand aan zijn vast contract en persoon 3 startte zijn carrière als interimaris om vervolgens in een IBO-contract te stappen waarna een contract van onbepaalde tijd werd aangeboden.

Alle werkgevers uit de socio-profit sector boden een WEP+ contract van 1 jaar aan, of Gesco of siné-contract. Deze contracten geven recht op subsidies.

Het gros van de werkgevers genieten voordelen die gekoppeld zijn aan het statuut of contract van de personen die men in dienst neemt: (invoeg)subsidies, startbaankaarten, individuele beroepsopleiding (IBO), activakaarten, voordelen die voortvloeien uit het WEP+ contract. Drie werkgevers uit de economische sector verklaren van geen enkel RSZ-voordeel te genieten.



b) De arbeidsmarktsituatie

De economische situatie is omgekeerd evenredig met het aantal beschikbare kandidaten op de arbeidsmarkt. Wanneer de economie het goed doet, is de instroom van kandidaten eerder beperkt. Om die reden kan gesteld worden dat de economische situatie een bepalende factor is.

*R1* selecteerde uit pure noodzaak uit de pool van ex-gedetineerden omdat weinig mensen beschikbaar waren. *R2* vermeldt eveneens deze noodwendigheid, maar stelt dat ieder bedrijf een maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft. Hierbij heeft men de plicht de eigen waarden en normen te bewaken opdat deze niet in het gedrang komen. *R3* stelt dat er altijd vraag is naar arbeidskrachten, maar gezien de specificiteit van de gevraagde kwalificaties is het aanbod zeer beperkt. Het duurde acht jaar vooraleer de functie van persoon 2 kon worden ingevuld.

Alle respondenten uit de socio-economische sector stellen dat de situatie op de arbeidsmarkt geen rol speelt bij de aanwerving. Passen in het concept van begeleiding is hét selectie criterium bij aanwerving.

c) Relevante werkervaring

Relevante werkervaring speelt een rol om over te gaan tot het aanbieden van een contract vooral bij werkgevers uit de profit sector. De non-profit respondenten vertrekken van de maatschappelijke kwetsbaarheid van een individu. Hoe kleiner de graad van zelfredzaamheid, des te meer kansen een persoon maakt om aangeworven te worden.

*R3* wierf persoon 1 aan omdat hij door zijn opgebouwde werkervaringen meteen polyvalent inzetbaar gezien was. Persoon 1 in dienst bij *R4* kreeg meteen de kans om te starten als chef-monteur aangezien hij relevante ervaring als stellingbouwer bij de concurrentie had opgedaan. *R5* wierf persoon 1 aan omdat hij jarenlange textielervaring had opgebouwd als spinner en wever.

d) Motivatie

Het gros van werkgevers stelt dat de motivatie om de job uit te oefenen een belangrijker criterium is dan het opleidingsniveau, werkervaring of het diploma. Toch is het een moeilijk te meten factor. *R1* merkt op dat het beschikken over een contract één van de voorwaarden is om vervroegd vrij te komen. In welke mate weegt deze factor niet meer door dan de motivatie om de functie uit te oefenen?

e) Uittreksel uit het strafregister

In het algemeen kan men concluderen dat de vraag naar een blanco uittreksel uit het strafregister aan bod komt in ieder sollicitatiegesprek. De meeste respondenten verwachten dat men toelicht wat de redenen zijn waarom men dit bewijs niet kan voorleggen. Alle werkgevers dienen immers rekening te houden met het feit dat er een spreiding is van veroordelingen voor dezelfde feiten. Het gros van de werkgevers vragen het strafblad niet op. Ze zijn er zich van bewust dat ze daardoor nooit het fijne zullen weten wat de redenen van detentie zijn. Bovendien bestaat de kans dat ex-gedetineerden de feiten gaan minimaliseren of nooit de ware toedracht zullen vertellen.

Een eerste stap in de aanwervingsprocedure bij R6 is het voorleggen van het uittreksel uit het strafregister. Het opvragen van dit uittreksel kadert in de verplichte opmaak van een dossier door de arbeidsconsulent waarin een omstandige omschrijving terug te vinden is van de feiten. Een goed gedocumenteerd dossier is noodzakelijk opdat de stadssecretaris zich kan beraadslagen over eventuele aanwerving.

R3 gaat niet in op de details betreffende de misdaad. Deze houding is er gekomen nadat een werknemer van de firma twee jonge meisjes heeft doodgereden. De werkgever had het zeer moeilijk met deze gebeurtenissen en in eerste instantie dacht hij aan ontslag. Achteraf is hij van mening veranderd en achtte hij de werknemer nog steeds bekwaam om zijn functie uit te oefenen. Het strafblad wordt sindsdien enkel in rekening gebracht om te weten bij welke klanten men niet mag tewerkgesteld worden.

R9 schenkt nu meer aandacht aan de detentieredenen ten opzichte van vroeger. In het bezit zijn van een goed gedocumenteerd dossier wordt belangrijk geacht.

f) Intellectueel vermogen

Het volgen van een technische opleiding op school gedurende de zes jaar van het middelbaar onderwijs leidt tot het hoger inschatten van het intellectueel vermogen door de respondenten.

Citaat van R3 over persoon 3: 'Hij beschikt over een intellectueel vermogen dat een stuk hoger ligt dan de gemiddelde werknemer hier in dienst'

g) Passen in het concept van begeleiding

Bedrijven uit de socio-economische sector vertrekken vanuit het standpunt dat alle personen in de eerste plaats moeten voldoen aan de voorwaarden om aangeworven te worden en moeten passen in het concept van begeleiding. Het vertrekpunt is mensen een kans geven om werkervaring op te doen om te kunnen doorstromen naar de reguliere

arbeidsmarkt. Men tracht zo veel als mogelijk rekening te houden met de wens van de werknemer. Indien er geen behoefte is aan doorstroming, zal men ook niet gedwongen worden.

*h) Instroomkanalen*

Instroomkanalen kunnen gezien worden als een bepalende factor om een job te verwerven op de arbeidsmarkt.

De arbeidstoeleiding naar de werkgevers verloopt in de meeste gevallen via de detentieconsulent of de trajectbegeleiding van de VDAB. Daarnaast wordt ook het belang van kennissen en vrienden in de verf gezet. Vaak doet het in de gevangenis de ronde welke werkgevers open staan om mensen met een detentieverleden aan te werven. Networking is dus heel belangrijk. Slechts twee ex-gedetineerde solliciteerden spontaan. Weinig ex-gedetineerden nemen zelf de eerste stap in het sollicitatieproces. Niettegenstaande deze gegevens, blijft het belang van sollicitatietraining groot. Ex-gedetineerden moeten over deze vaardigheden beschikken om zelf de stap naar een nieuwe werkgever te kunnen zetten.

INSTROOMKANAAL	Profit					Non profit				TOTAAL
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	
Detentieconsulent of arbeidstraject begeleider	1					5	3		3	12
Psychosociale dienst gevangenis								2		2
Sociale werkplaats		4*				1****				5
Spontaan			1	1						2
Familie/ vrienden			2**						1*****	3
Interimkantoor					1***					1
Andere						1*****				1
<b>TOTAAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>26</b>

4\* Alle werknemers in dienst bij R2 werden toegeleid via de sociale werkplaats van de Sleutel. Doorstroming naar de reguliere sector is mogelijk vanaf een individuele begeleider oordeelde dat men meer dan 80% arbeidsklaar is.

2\*\* Persoon 2 werd aanbevolen door zijn buurman, persoon 3 werd toegeleid via zijn vader die een belangrijke functie bekleedde bij een klant van R2

1\*\*\* Persoon 1 was op het moment van sollicitatie nog in het bezit van een blanco strafregister

1\*\*\*\* Loods 13 verwees persoon 2 door met als doel een goed vervolg te kunnen breien aan de begeleiding die hij aldaar had gekregen.

1\*\*\*\*\* Toeleiding gebeurde via medewerker van 'begeleid wonen.'

1\*\*\*\*\* Persoon 4 vond de weg naar R9 dankzij persoon 1 waarmee hij samen in de gevangenis heeft gezeten en die daar eerder was tewerkgesteld. Dit werd ook in zijn handgeschreven sollicitatiebrief vermeld: 'we zijn immers met elkaar opgegroeid'.

## 2.5 Factoren die een rol spelen in de beslissing tot niet-aanwerving

### 2.5.1 Gebrek aan opleiding

Gebrek aan opleiding wordt niet aangehaald als bepalende factor om niet over te gaan tot aanwerving van een ex-gedetineerde. Een hogere technische opleiding geeft meer kans op doorgroeimogelijkheden. Voldoende werkervaring in een gelijkaardige functie doet de mogelijkheid stijgen op het verwerven van een job met verantwoordelijkheid.

### 2.5.2 Andere factoren

Algemeen kan gesteld worden dat de aanwerving van ex-gedetineerden niet mag indruisen tegen de geldende waarden en normen van het bedrijf. Andere factoren bleken ook een rol te spelen:

#### a) Stigma

Alle respondenten wijzen op het stigma 'misdadiger' dat ex-gedetineerden blijft achtervolgen. De basis van vertrouwen ontbreekt en dit is noodzakelijk in een werkrelatie.

#### b) Vooringenomenheid

Sommige werkgevers zijn vooringenomen en denken 'eens crimineel, altijd crimineel'. De angst is aanwezig om zelf slachtoffer te worden van een misdaad.

#### c) Recidive

Werkgevers hebben schrik dat gedetineerden zullen recidiveren. R7 meldt dat de attitude van een ex-gedetineerde vaak een werkpunt is. Velen hebben te maken met een multi-problematiek. Alles rond hen is een puinhoop: de woonomgeving is ongezond met een minimum aan luxe, er is nood aan schuldbemiddeling omwille van de vaak uitzichtloze financiële situatie en men zit verwickeld in moeilijke (familiale) relaties. Bovendien hebben ze nood aan structuur met het gevolg dat men moeilijk met de vrijheid kan omgaan. Dit kan leiden tot veelvuldige afwezigheden op het werk.

d) Imago

Vooral bij de respondenten uit de profit sector leeft de angst dat het imago zal beschadigd worden. Men vreest voor negatieve reacties ten aanzien van ex-gedetineerden.

e) Onvoldoende arbeidsklaar

R8 stelt dat ex-gedetineerden onvoldoende arbeidsklaar zijn op het moment dat ze de gevangenis verlaten. Emotionele problemen liggen vaak aan de basis van een ganse problematiek. Wanneer deze niet worden aangepakt, heeft tewerkstelling weinig zin.

f) Wettelijk verbod

In bepaalde omstandigheden legt de wetgeving een beperking op. Ex-gedetineerden kunnen wettelijk gezien niet aangeworven worden voor een job dat verband houdt met de redenen van veroordeling. Een pedofiel kan niet tewerkgesteld worden in een kinderdagverblijf.

g) Bureaucratie van justitie

R6 stelt dat de bureaucratie van justitie vaak een probleem vormt voor werkgevers. Wanneer men een ex-gedetineerde wenst aan te werven, moeten procedures gevolgd worden alvorens goedkeuring gegeven wordt over de aanwerving. Dit kan soms lang duren. Privé-bedrijven zijn niet geholpen met de lange wachttijden. R1 voegt eraan toe dat hij niet nalaat om over te gaan tot aanwerving wanneer zich tussentijds een andere persoon aanbiedt.

h) Bediendefuncties

Geen enkele respondent is bereid om een ex-gedetineerde aan te werven voor het invullen van een bediendefunctie. R1 stelt dat de detentieperiode teveel negatieve gevolgen heeft voor de kennis en vaardigheden. Zowel programma's als de arbeidsmarkt zijn onderhevig aan evoluties. Verder merkt hij op dat ex-gedetineerden zich drie maal zo hard moeten bewijzen ten opzichte van andere werknemers wanneer ze een kans krijgen op de arbeidsmarkt. Hij vertelt het verhaal van een diefstal in de werkplaats. Meteen wezen alle vingers in de richting van de ex-gedetineerde, alvorens het ganse verhaal gehoord te hebben.

i) Geen redenen

*R3* kan geen redenen aanhalen waarom werkgevers weigerachtig staan ten opzichte van de aanwerving van ex-gedetineerden. De respondent vindt dat men op die manier potentiële kansen laat liggen. Hij is van mening dat werkgevers geen rekening mogen houden met het verband tussen de gestelde misdaad en de functie. Hierbij haalt hij het voorbeeld aan van een bewakingsfirma die een dief aanwerft. Immers, zijn alle bedrijven vrij van activiteiten die het daglicht niet mogen zien?

## 2.6 De meerwaarde van gevangenisopleiding

Algemeen kan gesteld worden dat alle respondenten de meerwaarde van opleiding in de gevangenis relativeren. *R1* stelt zich de vraag in welke mate men tegemoet moet komen aan de opleidingsbehoeften van gedetineerden: 'ze zijn toch van hun vrijheid beroofd omdat ze iets misdaan hebben?'

Volgende antwoorden werden gegeven.

### 2.6.1 Weinig tot geen toegevoegde waarde

Het opleidingsaanbod in de gevangenis biedt weinig toegevoegde waarde. Jobvaardigheden zoals leren laden & lossen, rijbewijs C halen, enzovoort kan men niet aanleren in een gevangenissetting. Ook de communicatieve vaardigheden vormen een probleem: gedetineerden spreken een gevangenistaaltje na een bepaalde detentieperiode. De situatie voor bedienden ligt anders. Voor hen is het belangrijk dat ze opleidingen Word, Excel, PowerPoint, enzovoort kunnen volgen. Te lang uit de functie betekent dat de know how vermindert.

*R8* stelt dat men zich in de gevangenis moet richten op psychologische begeleiding en op het structureel opvolgen van de gedetineerde. Hij benadrukt het belang van een totaalaanpak. In de gevangenis gaat men teveel uit van het feit dat de mens een productiemiddel is. Men denkt te veel in termen van economisch rendement. Als iemand zich niet goed voelt in zijn vel, zal hij ook niet goed produceren. Inzicht geeft uitzicht, maar als de emotionele problemen niet opgelost zijn, is tewerkstelling zinloos.

*R9* duidt dat opleiding geven niet voldoende is. De motivatie moet aanwezig zijn om te willen werken. Hij merkt op dat wanneer een werkgever referenties neemt, hij nooit zal vragen naar het opleidingsniveau. Wel zal gepeild worden naar de aanwezigheid, ziekteperiodes, al dan niet in groep kunnen werken, algemene tevredenheid over het werk, enzovoort. Opleiding is dus niet allesomvattend. Wat is de maatschappelijke return als iemand wel opleidingen wil volgen, maar niet bereid is om te werken?

### 2.6.2 Knelpuntberoepen

De meerwaarde van opleidingen tijdens detentie ligt in het feit dat deze zich moeten richten op de schaarste op de arbeidsmarkt, op de zogenaamde knelpuntberoepen. De motivatie van de gedetineerde zelf is eveneens een cruciaal gegeven. Het heeft geen zin om te investeren in opleidingen als men het aangeleerde toch niet wil uitvoeren na detentie.

### 2.6.3 Leren omgaan met vrijheid

Opleidingen moeten zich focussen op de vraag: 'Hoe leer ik omgaan met de vrijheid?'. Immers, de realiteit verschilt van detentie. In de gevangenis word je geleefd en is er een duidelijke structuur. Na vrijlating moet men die structuur zelf vinden en je aan de regels houden. Deze voorbereiding op de vrijheid is ook belangrijk in het kader van het verwerven van een job op de arbeidsmarkt.

### 2.6.4 Indicatie voor motivatie

Het volgen van opleidingen tijdens detentie geeft een indicatie over de motivatie om een job te verwerven. Niettegenstaande men van zijn vrijheid beroofd is, heeft een gedetineerde ook competenties. Opleiding moet zich focussen op het bijschaven en ontwikkelen van deze talenten. Bovenstaande opmerking dient genuanceerd te worden. Opleidingen leren vaardigheden aan, maar richten zich niet op zaken die belangrijk zijn voor een bedrijf: 8u per dag werken op tempo, pauze nemen op vastgelegde tijdstippen, flexibel zijn, enzovoort. De meerwaarde van opleidingen moet in die zin gerelativeerd worden.

### 2.6.5 Nuttig tijdverdrif

Gedetineerden besteden hun tijd nuttig wanneer opleidingen gevolgd worden.

### 2.6.6 Interesse voor opleiding niet in de lijn met een realistisch jobdoelwit

Het nut van deze opleiding is belangrijk voor de ontwikkeling van de zelfontplooiing, maar niet om een job te verwerven op de arbeidsmarkt. Gedetineerden hebben vaak een ander jobdoelwit, waardoor er een tegenstelling is tussen de wensen van de gedetineerde en de verwachtingen en eisen van de werkgever. *R1* geeft het voorbeeld van een opleiding boekhouding. Slechts weinig werkgevers zullen geneigd zijn om iemand met een detentieverleden aan te werven voor deze functie.

## 2.7 Adviezen van werkgever voor detentieconsulenten van de VDAB

Er heerst een algemene tevredenheid onder de respondenten over de werkwijze van detentieconsulenten. Om die reden moet de arbeidstoeleiding ook in hun handen blijven. Toch wensen de respondenten nog een aantal adviezen mee te geven teneinde de arbeidstoeleiding grotere kansen op slagen te geven.

### 2.7.1 Totaalaanpak

Respondenten wijzen op het grote belang van continue begeleiding, maar vragen ook aandacht om te werken aan de randvoorwaarden alvorens gedetineerden de gevangenis verlaten: het vinden van een woonst, hulp bij financiële problemen, psychologische begeleiding, enzovoort.

### 2.7.2 Sollicitatietraining

Er kan gesteld worden dat het belang van sollicitatietraining groot is. Tijdens detentie kunnen gedetineerden terugvallen op de detentieconsulenten die hen op weg helpen. In het sollicitatiegesprek worden gedetineerden aangewezen op de eigen vaardigheden om een goed gesprek te voeren. Ze moeten leren hun negatieve punten (zoals detentie) om te buigen waarbij ze nadruk leggen op de positieve eigenschappen die ze bezitten.

### 2.7.3 Open communicatie

Respondenten drukken op het belang van een open communicatie, meer specifiek over het gepleegde delict. De context mag niet verbloemd worden. De detentieconsulent moet stelling durven innemen. Als men twijfelt aan de motivatie dan moet dit meegedeeld worden. *R7* vindt dat de aandachtspunten die een invloed hebben op de tewerkstelling, open moeten worden besproken. Wanneer iemand agressief gedrag vertoont tijdens detentie dient de toekomstige werkgever hiervan op de hoogte gesteld te worden.

Een zwijgzame houding vanwege de VDAB-consulenten kan verklaard worden als gevolg van het reëel inschatten van de kans dat de brug naar tewerkstelling zou opgeblazen worden. *R7* wijst op het belang van wederzijds vertrouwen. Een duurzame relatie ontstaat pas wanneer waarden en normen gerespecteerd worden.

### 2.7.4 Zelfredzaamheid

*R2* stelt dat de grote valkuil erin bestaat dat gedetineerden teveel bemoederd worden. De detentieconsulenten zouden zich vooral moeten bezig houden met het zelfstandig maken van gedetineerden zodat ze bij machte zijn om op eigen benen te staan in de



maatschappij. Wanneer deze operatie slaagt, zullen ze de eerste stap naar tewerkstelling zelfstandig kunnen zetten. Het stimuleren van zelfredzaamheid wordt dus geduid als een efficiënter middel dan de betutteling van deze groep.

#### 2.7.5 Opvolging

Alle respondenten missen een terdege externe begeleiding bij de tewerkstelling van ex-gedetineerden. Om die reden sprak *R2* een derde partij aan uit de sociale sector om een betere begeleiding te kunnen garanderen. *R1* mist deze begeleiding zeker bij ontslag. *R7* meldt dat de opvolging van anderhalf jaar door een trajectbegeleider niet als een meerwaarde wordt ervaren, ook niet door de ex-gedetineerden. Over de opvolging van de psychosociale dienst zijn er geen opmerkingen. De respondenten stellen dat de grootste opvolging nog steeds vanuit de eigen organisatie gebeurt. *R9* stelt dat het belangrijk is dat de verschillende begeleidingen niet naast elkaar mogen lopen. Er moet onderlinge afstemming zijn.

#### 2.7.6 Weinig flexibel systeem

Het systeem van halve vrijheid en elektronisch toezicht wordt als weinig flexibel ervaren door de werkgever. *R1* meldt dat er heel wat tijd is tussen het eerste contact met de VDAB en de werkelijke indiensttreding van de ex-gedetineerde. Wanneer er zich in die tijd een andere kandidaat zou aanbieden, dan is de kans groot dat hij tot aanwerving zal overgaan.

#### 2.7.7 Geslaagde arbeidstoeleiding

Jobkansen kunnen verhoogd worden wanneer de consulenten op regelmatige basis contact opnemen met de werkgever om het profiel te schetsen van de gedetineerde die binnen een bepaalde tijd kan vrijkomen. *R9* pleit voor een gefaseerde vrijlating: van halve vrijheid over elektronisch toezicht tot volledige vrijheid. Immers, de toewijzing van vrijheid mag niet te overweldigend zijn. De buitenwereld evolueert mee in tegenstelling tot het leven in de gevangenis. Ex-gedetineerden moeten opnieuw een plaats leren vinden in de maatschappij. Dit loopt niet altijd van een leien dakje.

## Hoofdstuk 5: Conclusie

---

De actieve welvaartstaat is voor sommige ex-gedetineerden nog ver weg. Vaak zijn ze onvoldoende gewapend om zich langdurig te weren op de reguliere arbeidsmarkt. Sommigen kunnen er geen plaats (meer) verwerven. De inclusiegedachte wil hieraan tegemoet komen en pleit voor een betere toegankelijkheid van het hulp- en dienstverleningsaanbod voor gedetineerden.

De socio-economie tracht die toegankelijkheid naar de reguliere economische sector te bewerkstelligen door een brug te slaan naar een duurzame tewerkstelling. Gedurende een jaar kan gewerkt worden aan de ontwikkeling van de nodige competenties in functie van een realistisch jobdoelwit. In sommige organisaties in de socio-economie wordt doorstroming niet als noodzakelijk geacht, bijvoorbeeld wanneer de ex-gedetineerde hier geen behoefte aan heeft.

Het strategisch plan hulp- en dienstverlening stelt dat, aan iedere gedetineerde die terugkeert naar de samenleving, kansen moeten worden geboden om hieraan tijdens en na de gevangenisstraf volop te participeren (Vlaamse gemeenschap, 2000). Ze krijgen de mogelijkheid om te zoeken naar hun maatschappelijk functioneren waarbij ze een evenwicht moeten vinden tussen zichzelf en de maatschappij. Dit betekent dat vaardigheden ontwikkeld moeten worden om zichzelf en de maatschappij te leren kennen zodat een plaats kan verworven worden in die samenleving op een manier die zowel voor zichzelf als voor anderen aanvaardbaar en aangenaam is.

Vertrekkende vanuit de semi-gestructureerde interviews met werkgevers die ex-gedetineerden tewerkstellen wordt getracht een antwoord te geven op de vraagstelling wat de meerwaarde is van arbeidstoeleiding tijdens detentie. Er wordt op een gestructureerde wijze gewerkt in die zin dat per topic eerst wordt ingegaan op de bevindingen uit de literatuur. Aansluitend worden de eigen onderzoeksresultaten getoetst aan deze bevindingen.

### 1 Belangrijkste bevindingen

Op basis van de literatuur en de resultaten van het gevoerde onderzoek kwam men tot de conclusie dat het belang van arbeidstoeleiding tijdens detentie weinig directe invloed heeft op het verwerven van een job op de arbeidsmarkt.

Maar het antwoord op deze vraag zit iets complexer in elkaar. Daarom is het belangrijk om een bredere situatieschets te geven waarbij een grotere hoeveelheid aan factoren in rekening kunnen worden gebracht.

In wat volgt wordt ingegaan op de belangrijkste factoren.

## 1.1 Profiel van de werkgever

- **Organisatiekenmerken**

Holzer et al. (2002) stellen dat ex-gedetineerden vooral doorstromen naar de groep van middelgrote tot grote spelers op de arbeidsmarkt. Kleine werkgevers zijn het minst gewillig om een individu met een justitieverleden aan te werven.

De eigen onderzoeksresultaten nuanceren deze besluitvorming in die zin dat er geen rekening mag gehouden worden met de bedrijven uit de *socio-economische sector*. Deze werkgevers – klein of groot – geven de voorkeur aan de meest maatschappelijk kwetsbare kandidaat-sollicitant. Voor bedrijven uit de *profitsector* moet de bereidheid tot aanwerving genuanceerd worden wanneer deze gepusht wordt vanuit de slechte economische situatie op de arbeidsmarkt. Het lijkt erop dat ex-gedetineerden deel uitmaken van een reserveploeg die naargelang de economische situatie in de samenleving in meer of mindere mate worden ingezet.

Fletcher (2007) stelt dat ex-gedetineerden het meest doorstromen naar sectoren die jobs voor arbeiders aanbieden onderaan op de maatschappelijke ladder. Er is geen bereidheid tot aanwerving voor bediendefuncties. Doorstromen naar zorgsectoren zoals kind- en ouderenzorg of naar de dienstensector is onmogelijk vanwege het strafregister (Solomon et al., 2004).

In het eigen gevoerde onderzoek worden volgende sectoren vermeld: de bouw – en textielsector, logistiek, (half)industriële schoonmaak en steigerbouw. Deze sectoren bieden jobs aan voor ex-gedetineerden die zich onderaan op de maatschappelijke ladder bevinden.

- **Diversiteit**

Werkgevers staan open voor een gediversifieerd personeelsbestand: verschillende leeftijden, nationaliteiten, afkomst, huidskleur, enzovoort. Het zijn verschillende mensen met een eigen verhaal en een eigen achtergrond, die met respect behandeld moeten worden. De top van de organisatie dient open te staan voor diversiteit en moet die cultuur verder uitdragen. Het moet op alle beleidsvlakken in de organisatie voelbaar zijn.

## 1.2 Kenmerken van de ex-gedetineerde

- **Leeftijd en geslacht**

Giles & Le (2007) concludeerden dat er een niet-lineair effect bestaat van de stijging van de leeftijd op de vermindering van de job opportuniteiten. Dit effect wordt vastgesteld rond 42 jaar.

Uit eigen recent uitgevoerd onderzoek blijkt dat het overgrote deel van de ex-gedetineerden mannen zijn. Ze bevinden zich in de leeftijdsgroep van 31 tot 40 jaar. Dit onderzoek wijst uit dat leeftijd geen selectie criterium is. Immers, wanneer er geen fysieke gezondheidsbarrières worden vastgesteld, zijn er ook geen bezwaren voor tewerkstelling.

- **Gezinssituatie**

Familie is een belangrijke bron van zowel emotionele als tastbare steun voor vrijgelaten gevangenen om niet te recidiveren (La Vigne, Visher & Castro, 2004).

Wij stelden vast dat een partner hebben of samenwonend zijn slechts in een kleine meerderheid van de gevallen leidt tot een positieve afloop. Men kan dus stellen dat ook andere factoren een rol spelen.

- **Detentieredenen**

Verschillende detentieredenen worden aangehaald, gaande van wanbedrijven tot misdaden. Holzer et al. (2003b) stelden vast dat werkgevers aarzelen om individuen aan te werven die beschuldigd werden van gewelddadige misdaden, maar een grotere bereidheid tonen om geweldloze misdadigers aan te werven. Tot deze laatste categorie behoren ook delicten met drugs.

De eigen onderzoeksresultaten nuanceren deze conclusie. Voor bedrijven uit de *socio-economische sector* speelt de detentieredenen geen rol. Iedere werknemer start met een schone lei en krijgt nieuwe kansen zonder rekening te houden met het verleden. In de *economische sector* daarentegen wordt de conclusie deels bevestigd: respondenten vinden het een brug te ver om gedetineerden aan te werven die veroordeeld werden voor zware misdaden zoals (roof)moord. De reïntegratie van deze groep ligt heel moeilijk. Deze werkgevers zijn ook minder geneigd om over te gaan tot aanwerving van personen die voor drugsfeiten zijn veroordeeld.

## 1.3 Rekrutering en selectie/ aanwerving

- **Werkervaring en jobperspectieven**

De jobperspectieven voor ex-gedetineerden zijn eerder gelimiteerd. Holzer et al. (2003b) stelden dat een groot deel van de gevangenispopulatie beschikt over weinig werkervaring en een laag opleidingsniveau. Wanneer dit gekoppeld wordt aan hun strafregister, maken

de persoonlijke kenmerken van ex-gedetineerden hen vrij onaantrekkelijk voor werkgevers, zelfs om ongeschoolde jobs in te vullen. Immers, ook ongeschoolde banen vereisen een diploma van het middelbaar onderwijs of enige werkervaring (Holzer et al., 2003b).

Werkgevers uit de *socio-economie* stellen geen diplomaveisten of werkervaring om ex-gedetineerden aan te werven. Hoe kleiner de graad van zelfredzaamheid, des te meer kansen iemand heeft op aanwerving. Werkgevers uit de *profitsector* vertrekken van het economisch nut. Werkervaring wordt gelijkgesteld met een diploma.

In beide sectoren geldt dat de vaardigheden om de functie uit te oefenen on-the-job kunnen worden aangeleerd.

Werkgevers vinden het positief dat ex-gedetineerden een job uitvoeren in de gevangenis tijdens hun detentieperiode. Deze jobs vereisen niet altijd de werkervaring waarop organisaties beroep doen. Solomon et al. (2004) kwamen tot de vaststelling dat werkervaring tijdens detentie, goed kunnen werken in teamverband, het aanvaarden van het gezag van de supervisors, enzovoort een inherente waarde heeft: van zodra men vrijgelaten wordt kunnen ex-gedetineerden aantonen dat ze de attitudes van een goede werknemer bezitten.

Uit de bevraging van een kleine groep gedetineerden en ex-gedetineerden (Maes & Dierckx, 1996) blijkt dat de arbeidsparticipatie binnen de penitentiaire inrichting hoofdzakelijk gegrond wordt op motieven die te maken hebben met de doorbreking van het monotone gevangenisleven, dus niet omwille van een mogelijke verbetering van de eigen positie op de arbeidsmarkt. Aangehaald wordt dat de gevangenisarbeid een zinvolle dagindeling vormt, een afdoend middel tot tijdverdrijf is, de mogelijkheid biedt tot het verwerven van enige inkomsten en het onderhouden van sociale contacten. Het kan ook als een verplichting worden opgelegd.

De bevroegde respondenten in deze masterproef stelden dat de vacante jobs handenarbeid vergen die anderen liever niet willen uitvoeren, met uitzondering van kansengroepen zoals allochtonen. Voor de meeste mannen blijft de tewerkstelling beperkt tot macho-gerelateerde functies. Ook Fletcher (2007) bevestigt dit laatste.

In tegenstelling tot de bevindingen uit de literatuur vereisen sommige jobs in het onderzoek wel significant klantencontact. Dit is vooral te verklaren vanuit het feit dat het in de meeste gevallen dienstverlenende organisaties betreffen waarbij klantencontact een centraal gegeven is.

Men kan besluiten dat er vaak naar laaggeschoolden, de groep waartoe ex-gedetineerden behoren, wordt gekeken vanuit een 'deficiëntiebenadering'. Men gaat na wat de persoon niet kan en bijgevolg welke job men beter niet kan uitvoeren. Via de benadering van competenties, bekijkt men ex-gedetineerden als een vat vol mogelijkheden.

- **Het belang van opleiding tijdens de sollicitatieprocedure**

Rhodes (2008) minimaliseert het belang van een diploma en zegt dat het niet kunnen terugvallen op relevante beroepservaring een belemmering vormt voor het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt. Fahey et al. (2006) besluiten dat beroepsspecifieke en technische competenties in de meeste gevallen kunnen aangeleerd worden op de werkvloer. Hij duidt op het belang van het beschikken over sociale vaardigheden en attitudes aangezien dit door de werkgever belangrijker wordt geacht. Het beschikken over deze vaardigheden heeft een doorslaggevende rol tijdens de aanwervingsprocedure.

Werkgevers uit het gevoerde onderzoek vragen tijdens het sollicitatie- of intakegesprek welke opleiding een kandidaat genoten heeft, maar niemand vraagt het behaalde diploma op. Het gros van de werkgevers uit de *profitsector* beoordelen het opleidingsniveau op een andere manier. Zij stellen opgebouwde werkervaring uit het verleden gelijk met een diploma.

Hoewel er tijdens de sollicitatieprocedure weinig belang wordt gehecht aan opleiding, maken een aantal werkgevers gebruik van methodes die de jobgeschiktheid meten. Holzer et al. (2002) stellen dat werkgevers die het crimineel verleden controleren eerder formele methodes hanteren tijdens de sollicitatieprocedure. Deze werkgevers vragen het behaalde diploma op, eisen bepaalde jobkwalificaties van de kandidaten en voeren testen uit die de geschiktheid voor de functie meten. Men kan dus stellen dat de genoten opleiding indirect wel in rekening wordt gebracht.

De werkgevers uit het hierboven beschreven onderzoeksopzet bevestigen deze stelling niet volledig. Het gros van de werkgevers maakt gebruik van een informele sollicitatieprocedure bestaande uit een gesprek dat zich baseert op het vooraf invullen van het sollicitatieformulier. Een heel kleine minderheid vult dit gesprek aan met een test. Noch een curriculum vitae, noch een sollicitatiebrief is vereist.

In wat volgt worden de factoren aangehaald die wel een rol spelen tijdens de sollicitatieprocedure.

In ieder intake- of sollicitatiegesprek komt het crimineel verleden in meer of mindere mate aan bod. Men kan stellen dat het zwaarder doorweegt dan het criterium opleiding in de beslissing om tot aanwerving over te gaan. De respondenten wijzen op het gemak van internet en andere mediakanalen om informatie over het crimineel verleden te bekomen. Op de hoogte zijn van dit verleden is belangrijk aangezien ex-gedetineerden die veroordeeld werden voor dezelfde feiten zo min mogelijk in één team mogen werken.

De onderzoeksresultaten wijzen op een verband tussen aanwerving en het gepleegde delict. Het gros van de werkgevers uit de *profitsector* houden rekening met de veroordeelde feiten bij aanwerving. Een kleine minderheid van de respondenten uit de profitsector werven liever geen personen aan die veroordeeld werden voor drugsfeiten. Moordenaars krijgen sowieso geen kans. De kaarten liggen anders wanneer een ex-gedetineerde reeds in dienst was. Indien het een goede werknemer betreft zal de werkgever bereidheid tonen om de werknemer terug aan te werven nadat hij zijn straf heeft uitgezeten.

Ten aanzien van misdaden tegen kinderen (en vrouwen) merkt men een algemene weigerachtigheid, met uitzondering van drie respondenten in de non-profit sector. Deze werkgevers vertrekken vanuit het standpunt dat iedereen een nieuwe kans moet krijgen, hoe zwaar het gepleegde delict ook.

Dat bepaalde beroepen, zoals de zorg voor kinderen, worden afgesloten voor gedetineerden (Hahn, 1991) wordt in het gevoerde onderzoek bevestigd. Niettegenstaande in de lokale overheidsdienst een tewerkstellingsproject loopt voor de buitenschoolse opvang voor kinderen, wordt de aanwerving van ex-gedetineerden afgeblokt vanwege het niet beschikken over een blanco uittreksel uit het strafregister.

Een geweldloze inbreuk in combinatie met opgebouwde werkervaring na detentie leidt tot betere kansen op de arbeidsmarkt (Holzer et al., 2003a). Fahey et al. (2006) besluiten dat de meeste werkgevers zich comfortabel voelen als er een significante tijdsduur zit tussen het tijdstip van de gepleegde misdaad en de aanwerving zelf. Het bewijs van rehabilitatie wordt geleverd wanneer een kandidaat gedurende die periode werkervaring heeft opgedaan.

Deze conclusies werden vanuit het onderzoek niet bevestigd aangezien de meeste ex-gedetineerden toegeleid werden vanuit de gevangenis. Sabol (2007) stelt dat ex-gevangenen met werkervaring in het jaar voorafgaand aan de detentie sneller uit hun werkloosheid geraken dan ex-gevangenen zonder werk in het jaar voorafgaand aan detentie.

Vanuit het gevoerde onderzoek in deze masterproef kan men concluderen dat het criterium opleiding niet als bepalend wordt geacht tijdens de sollicitatieprocedure en bij de beslissing tot aanwerving. Andere criteria zoals het gepleegde delict, de economische situatie, motivatie, opgebouwde werkervaring en vaardigheden zijn meer doorslaggevend.

- **Het belang van opleiding voor de jobuitoefening**

De conclusie dat ex-gedetineerden een laag opleidingsniveau hebben wordt meermaals bevestigd door de onderzoeksresultaten. Het item opleiding wordt wel bevraagd maar het is niet doorslaggevend bij de beslissing tot aanwerving. Op basis hiervan kan men concluderen dat het evenmin een rol speelt bij de uitoefening van de job. Alle respondenten stellen dat de functie al doende aangeleerd wordt. Daarom moet aandacht worden besteed aan factoren die wel een doorslag kunnen geven.

Solomon et al. (2004) wijzen op het belang van een terdege voorbereiding op vrijlating waarbij de nadruk wordt gelegd op sollicitatietraining. Volgende voorbeelden worden aangehaald: heropfrissen van gespreksvaardigheden, raad geven over hoe ze hun crimineel verleden kunnen aanhalen in een gesprek, instructies over hoe ze kunnen zoeken naar een job, enzovoort. Mukamal (2001) stelt dat bijzondere aandacht moet besteed worden aan opgebouwde werkervaring, een succesvolle behandeling van de verslaving en het volgen van een beroepsopleiding of onderwijs die de gedetineerde bereikt heeft sinds het stellen van de misdaad.

Wij stellen vast dat het belang van sollicitatietraining groot is omdat zowel de detentieconsulenten als alle werkgevers uit de socio-economische sector een dergelijke training voorzien voor indienstname of vooraleer over doorstroming naar de reguliere sector wordt gesproken. Tijdens de sollicitatietraining leren toekomstige werknemers onder andere hoe ze hun inspanningen van rehabilitatie kunnen benadrukken.

Bijkomende opleidingen tijdens detentie zijn een aanvulling op het genoten onderwijs. Hierbij is het van belang dat het opleidingsinstituut een getuigschrift of diploma bezorgt aan gedetineerden van de gevolgde opleidingen in de gevangenis.

Vokans geeft gedetineerden ook een extra troef door middel van het assessment. Door 23 verschillende opdrachten probeert de assessor de relatie te leggen naar een reële werksituatie. Men tracht in te schatten hoe een kandidaat zal functioneren in een latere opleiding of tewerkstelling en biedt op die manier een voorspellende waarde. De nadruk ligt niet op het meten van kennis maar wel op het objectief beoordelen van het functioneren en de persoonskenmerken. Het geheel van opdrachten wordt afgesloten met



een samenkomst van de begeleiders, die de bevindingen bundelen in een rapport. Dit rapport wordt met de deelnemer besproken, waarbij de resultaten van de zelfbeoordeling worden vergeleken met de bevindingen van de begeleiders. De kandidaat weet na de assessment-sessie beter wat hij kan en niet kan. Het helpt de deelnemer realistische en haalbare keuzes te maken voor een bepaald werk of opleiding.

Dit laatste verdient zeker de aandacht aangezien er vaak een wanverhouding heerst tussen de kennis dat zij kunnen verwerven en de behoeften van lokale arbeidsmarkten waarin de ex-gedetineerden zullen terugkeren (SEU, 2002; HM Govt, 2005; 2006).

In de *non-profitsector* wordt een bijkomend opleidingsaanbod voorzien om een goede jobuitoefening te kunnen realiseren en een optimale doorstroming te garanderen. Bovendien wordt een beschermde omgeving geboden waarin lage verwachtingen worden gesteld vanwege de werkgever: men mag fouten maken, vragen stellen, enzovoort.

Werkgevers uit de *profitsector* zullen pas investeren in opleidingen wanneer blijkt dat dit noodzakelijk is voor de jobuitoefening. Eerst dient de werknemer te bewijzen dat het de moeite waard is om deze investering te doen.

Men kan concluderen dat de respondenten weinig belang hechten aan de behaalde opleiding aangezien de vaardigheden in de meeste gevallen on-the-job worden aangeleerd.

- **Bevorderende factoren voor aanwerving**

Omdat er weinig belang gehecht wordt door werkgevers aan opleiding in welke vorm dan ook, is het van belang dieper in te gaan op de factoren die wel bevorderend zijn voor aanwerving.

Er zijn geen tewerkstellingsvoordelen die rechtstreeks gekoppeld zijn aan detentie. Dit is een goede zaak omdat het stigma via dit kanaal nog maar eens in de hand zou worden gewerkt. Wel kunnen werkgevers van voordelen genieten omwille van kenmerken waaraan ex-gedetineerden voldoen: langdurige werkloosheid, leeftijd (oudere werknemers), enzovoort. Tewerkstellingsvoordelen kunnen een extra motivator betekenen om ex-gedetineerden aan te werven. Toch dient men deze stelling te nuanceren. Vooral werkgevers uit de *profitsector* genieten er in mindere mate van. De respondenten uit de *socio-economische sector* daarentegen werven aan op basis van een tewerkstellingsstatuut dat rechtstreeks gelieerd is aan de werkloosheidsduur en de uitbetalinginstelling die hun vervangingsinkomen financiert, hier WerkErvaringsPlan+ (WEP+). Ze richten zich daarbij op personen die kwetsbaar zijn op sociaal economisch vlak. De oorzaken van die kwetsbare positie zijn heel divers, maar situeren zich in

hoofdzaak binnen de volgende categorieën: opleidingsniveau, financiële situatie en een gerechtelijk verleden.

Ellwood (2003) is de mening toegedaan dat een strakker wordende arbeidsmarkt tot gevolg heeft dat werkgevers nieuwe bronnen van arbeid moeten aanspreken. Ook wanneer de baby-boom generatie met pensioen gaat, is de kans reëel dat de werkloosheidscijfers dalen. Ex-gedetineerden kunnen dan een oplossing bieden want hoe lager de werkloosheidscijfers, hoe hoger de kans op bereidwilligheid vanwege de werkgever om ze aan te werven.

Wij kwamen tot dezelfde vaststelling voor het gros van de werkgevers uit de *profitsector*. Bij werkgevers uit de *socio-economische sector* is er geen verband tussen een goed draaiende economie en het aanbieden van jobs. Immers, er zullen steeds mensen zijn die beroep willen doen op datgene wat een sociale werkplaats biedt.

Een kritische bemerking die kan worden toegevoegd gaat over de vraag of ex-gedetineerden moeten opgeleid worden voor openstaande, moeilijk in te vullen jobs (de zogenaamde knelpuntberoepen) in tijden van economische bloei om toch nog een plaats te kunnen verwerven op de arbeidsmarkt. Men dient er over te waken dat ex-gedetineerden niet enkel inzetbaar worden wanneer de noodzaak dwingend wordt. Los daarvan moeten ze ook de kans krijgen om een plaats te verwerven op de arbeidsmarkt. Werkgevers drukken op het belang om de ex-gedetineerde te betrekken in het ganse proces van arbeidstoeleiding.

Werkgevers uit de *profitsector* beoordelen relevante werkervaring en motivatie als positief om een job te verwerven op de arbeidsmarkt. Passen in het concept van begeleiding en beschikken over de juiste motivatie zijn doorslaggevende elementen bij de beslissing tot aanwerving in de *non-profitsector*. Alle werkgevers houden rekening met het crimineel verleden, minstens om een spreiding te voorzien van dezelfde veroordelingen in één team.

Instroomkanalen zijn een bepalende factor om een job te verwerven. Sociale relaties worden geduid als het meest efficiënte instroomkanaal om betaald werk te vinden (Rhodes, 2008). Meer specifiek gaat het om situaties waarin een derde tussenpersoon informatie kan verstrekken die werkgevers overtuigt om ex-gedetineerden aan te werven (Holzer, Raphael & Stoll, 2002).

Het eigen gevoerde onderzoek bevestigt de stellingname van Rhodes aangezien een aantal ex-gedetineerden werden toegeleid naar een job via familie of vrienden. Het

merendeel van de toeleiding gebeurt via detentieconsulenten van de VDAB in de gevangenis. Omdat tewerkstelling vaak als voorwaarde voor vrijlating wordt gesteld, is dit een logisch gevolg.

Ook tijdens de tewerkstelling kan een derde neutrale persoon worden ingezet die hulp kan bieden bij alle randvoorwaarden die tewerkstelling in de weg kunnen staan. De werkgever moet deze hulp zelf aanspreken en organisatorisch mogelijk maken. Vooral werkgevers uit de profitsector denken niet aan deze randvoorwaarden. Concurrentieel blijven en winst maken is en blijft de hoofdopdracht.

- **Factoren die een rol spelen in de beslissing tot niet-aanwerving**

Brown et al. (2006) kwamen tot de conclusie dat ex-gedetineerden vaak geconfronteerd worden met negatieve houdingen van werkgevers die aarzelen of gewoonweg weigeren om hen in dienst te nemen. Een aantal redenen die barrières vormen om tot daadwerkelijke aanwerving over te gaan, worden aangehaald.

Rhodes (2008) stelt dat werkgevers met vooroordelen kampen en vaak de redenering hanteren: 'eens een misdadiger, altijd een misdadiger'. Het strafregister geeft aanleiding tot een gevoel van wantrouwen. Bovendien zijn ze van mening dat detentie een vermindering van kennis met zich meebrengt (Sabol, 2007).

Ex-gedetineerden hebben een laag onderwijsniveau. Hun werkverleden wordt gekenmerkt door korte termijncycli afgewisseld met perioden van werkloosheid en/of detentie (Fletcher, 2007). Wanneer het bewijs geleverd is dat men een job gedurende een significante periode (1 jaar) kan behouden, zullen andere werkgevers meer bereidheid tot aanwerving tonen. Langan & Levin (2002) stellen dat deze conclusie verenigbaar is met recidive onderzoek dat aantoonde dat de overgrote meerderheid van alle mislukkingen voorkomt binnen het eerste jaar na vrijlating.

Giguere & Dundes (2002) concluderen dat er vaak een bezorgdheid heerst dat ex-gedetineerden niet zouden beschikken over people skills die noodzakelijk zijn om in teamverband te werken.

Ook klanten kunnen zich ongemakkelijk voelen wanneer zij op de hoogte zijn dat de werknemer een crimineel verleden heeft. Dit zou het imago van het bedrijf niet ten goede komen. Significant klantencontact impliceert immers betrouwbare, eerlijke werknemers.

De gepleegde misdaad door ex-gedetineerden, het al dan niet volgen van bepaalde programma's en de tijdsduur en reden van detentie zijn factoren die de bereidheid tot aanwerving mee bepalen. Hahn (1991) duidt op het wettelijk verbod waar werkgevers niet

om heen kunnen. Ook de juridische aansprakelijkheid voor de aangebrachte schade leidt tot extra voorzichtigheid vanwege de werkgever (Glynn, 1988).

In België is er voorzichtigheid geboden bij de bekendmaking van de redenen van niet-aanwerving. Niet overgaan tot aanwerving omdat de kandidaat-sollicitant een strafregister heeft, duidt op discriminatie vanwege de werkgever, behalve wanneer dit gerechtvaardigd is voor de vacante functie. Hoe dan ook zijn weinig tot geen werkgevers bereid om een ex-gedetineerde aan te werven voor een bediendefunctie. In de praktijk zullen ze andere argumenten aanhalen om iemand niet te weerhouden: een ontoereikend opleidingsniveau, gebrek aan werkervaring, enzovoort.

Als algemene conclusie kan gesteld worden dat het stigma hen blijft achtervolgen (Schwartz & Skolnick, 1962). Er is nood aan meer informatie aan werkgevers zodat ze minder terughoudend zijn om ex-gedetineerden tewerk te stellen in de onderneming.

#### 1.4 De meerwaarde van de gevangenisopleiding

Batchelder & Pippert (2002) minimaliseren de meerwaarde van opleiding tijdens detentie in die zin dat het in de eerste plaats zorgt voor een nuttig tijdverdrif. Ook Bloom (2006) deelt de mening dat de detentieperiode beter zinvol kan worden ingevuld omdat gedetineerden het vaak financieel moeilijk hebben na detentie of over weinig extra tijd beschikken om een opleiding te volgen.

Solomon et al. (2004) vinden dat de gevangenisstraf een kans is om deficiënties met betrekking tot onderwijs, technische- en beroepsvaardigheden en tekorten in het werkverleden op te vullen.

De auteurs wijzen op betere kansen op werk na detentie wanneer ex-gedetineerden opleiding volgen tijdens de gevangenisperiode. Deze positieve gevolgen zijn het grootst in het eerste jaar na vrijlating, maar ook in de twee daaropvolgende jaren kan men er de vruchten van plukken. Wilson, Gallagher & MacKenzie (2000) komen tot de conclusie dat de meerwaarde van opleiding vaak uitgedrukt wordt in vermindering van recidive.

Bushway (2003) vond bewijsmateriaal dat gevangenisopleidingen tot weinig succesvolle resultaten leiden. Rovner-Piecznik (1973) treedt hem bij door te stellen dat sommige ex-gedetineerden werkloos zullen blijven. Het is geen kwestie welke opleidingsprogramma's beschikbaar zijn.

Bovenstaande bevindingen uit de literatuur leiden tot het formuleren van een aantal nuances vanuit de eigen onderzoeksresultaten.

Wanneer men vertrekt van het standpunt dat de detentieperiode zinvol kan worden ingevuld door het aanbieden van opleiding, doet deze stellingname vragen rijzen over de intrinsieke motivatie van gedetineerden om een opleiding te volgen. Kunnen we stellen dat weg zijn uit de cel gedurende de duur van een opleidingssessie een doorwegende factor is ten opzichte van de interesse in de inhoud van de opleiding?

Verder mag de meerwaarde van opleiding niet enkel gemeten worden aan de hand van doorstroomcijfers naar de arbeidsmarkt. Er moeten immers voldoende werkgevers bereid gevonden worden om ex-gedetineerden die kans te willen geven.

Respondenten zijn de mening toegedaan dat werkattituden en een aantal vaardigheden niet kunnen aangeleerd worden in een gevangenissetting. Het is onmogelijk voor een gedetineerde om een rijbewijs te halen, met de vrachtwagen te leren rijden, enzovoort. Bovendien wordt men slechts arbeidsklaar gevonden wanneer de emotionele problemen opgelost zijn.

Toch zijn er vaardigheden die men wel kan aanleren en die een meerwaarde kunnen betekenen in een werkomgeving. Voorbeelden die aangehaald kunnen worden zijn het leren werken met het Office-pakket, ontwikkelen van een teamgeest, het leren uitvoeren van opdrachten, gezag aanvaarden, enzovoort.

De meerwaarde van de gevangenisopleiding kan een andere betekenis hebben voor de werkgever, dan wel voor de ex-gedetineerde.

Voor de werkgevers zijn de gevolgde opleidingen tijdens detentie geen selectie criterium. Geen enkele respondent is immers op de hoogte van de gevolgde opleidingen in de gevangenis. Meer nog, de meerderheid kent het aanbod van opleidingen in de gevangenis niet. Op basis hiervan kunnen we besluiten dat opleiding tijdens detentie niet leidt tot meer kansen om een job te verwerven op de arbeidsmarkt omdat het niet in rekening wordt gebracht.

De gevangenisopleiding op zich kan een meerwaarde betekenen voor de gedetineerde. Vaak beperkt de opleiding zich niet alleen tot het verwerven van kennis via onderwijs en het voorbereiden op tewerkstelling. Er wordt ook informatie gegeven over huisvesting, bouwen aan contacten en persoonlijke relaties, het verkrijgen van toegang tot de gezondheidszorg, enzovoort. We kunnen veronderstellen dat opleiding tot meer zelfvertrouwen kan leiden bij de gevangenen. Ook leren ze hoe ze in groep moeten functioneren en leren ze vaardigheden die ze kunnen gebruiken in het dagelijkse leven.

Niettegenstaande opleiding geen bepalende factor is voor het verwerven van een job op de arbeidsmarkt, kan het wel bijdragen tot een beter algemeen welbevinden van de ex-gedetineerde.

Men kan besluiten dat een strategische planning met lange termijn visie onontbeerlijk is voor een degelijke arbeidstoeleiding. Immers, het traject 'gevangenen aan het werk' moet starten binnen de gevangensmuren en een overgang voorzien naar de maatschappij. Door kennis van de economie, de arbeidsmarkt, de verwachtingen van werkgevers en de wensen van de gedetineerden moet toeleiding van ex-gedetineerden naar arbeidsplaatsen binnen de lokale arbeidsmarkt mogelijk zijn.

## **2 Kritische reflectie**

'De' visie van de werkgever bestaat niet, net zoals 'de' ex-gedetineerde ook niet bestaat. De groep van ex-gedetineerden is slechts een verzamelnaam voor mensen die een crimineel verleden hebben en minstens een gevangenisstraf hebben moeten uitzitten. Er is een immense heterogeniteit van persoonskenmerken. Quasi elke ex-gedetineerde wordt geconfronteerd met een cumulatie van persoonlijke, materiële, relationele problemen die in sommige gevallen versterkt worden door structurele uitsluitingsmechanismen op de arbeidsmarkt ten gevolge van detentie (Rakis, 2005). Op deze structurele uitsluitingsmechanismen bieden de individuele activeringen geen antwoord.

De arbeidstoeleidingsprogramma's zijn vooral gericht op individuele activering via het bijbrengen van sociale en persoonlijke vaardigheden of op het aanleren van technische beroepsvaardigheden. Deze individuele activering heeft weinig zin wanneer de ex-gedetineerde geconfronteerd wordt met uitsluitingsmechanismen op de arbeidsmarkt zoals de economische arbeidssituatie en het beleid dat werkgevers voeren om geen personen met een strafregister aan te werven.

Tijdens het schrijven van mijn masterproef stelde ik mezelf de vraag welke hulp noodzakelijk wordt geacht op maatschappelijk vlak enerzijds, en voor de gedetineerde anderzijds. Wanneer hebben wij als hulpverlener de taak om tussen te komen in iemands leven met het oog op het verwerven van een job op de arbeidsmarkt?

Eén van de voorwaarden om vervroegd vrij te komen is het hebben van een job. Het inkomen dat daaruit voortvloeit, wordt noodzakelijk geacht om te kunnen overleven. Tewerkstelling opent deuren naar het welslagen van andere factoren zoals huisvesting, aflossen van financiële schulden, enzovoort. Daarom is het belang van een degelijk hulp-

en dienstverleningsaanbod onontbeerlijk. Dit aanbod moet in de eerste plaats aangepast zijn aan diegene die erom verzoekt en niet aan diegene die ze verleent. Het belang van een geïndividualiseerd, gedifferentieerd en een vraaggestuurd aanbod is groot opdat elke gedetineerde evenveel kansen zou krijgen om er gebruik van te maken.

De vraag dringt zich op wat de betekenis en de meerwaarde is van arbeidstoeleiding wanneer iemand het niet noodzakelijk acht om te werken? Wie zijn wij om hen die verplichting op te leggen.

In dat kader is het belangrijk om te wijzen op het beginsel van de participatie van de gedetineerde aan zijn eigen reclassering. Concreet gaat het om een spanningsveld tussen enerzijds het responsabiliseringsbeginsel waarbij de gedetineerde aangesproken wordt als rechtssubject, en anderzijds de verwachting dat hij zich zal erkennen in het hem voorgehouden 'reclasseringsproject' (Bouverne-De Bie, 1998). Dit spanningsveld is evenzeer kenmerkend voor het actuele 'activeringsdebat' in het sociaal beleid. Dit debat wordt deels gevoed vanuit een streven naar een hernieuwd maatschappelijk engagement tot integratie van eenieder in de samenleving, en deels vanuit de defensieve bezorgdheid voor een groeiend disfunctioneren van de bestaande samenlevingsordening (Vranken, Geldof & Van Menxel, 1997).

Het actuele activeringsvertoog heeft als positieve implicatie dat het een signaal uitstuurt dat niemand volledig wordt afgeschreven maar de kans moet krijgen om 'naar vermogen' in en aan de samenleving bij te dragen. De motivatie van de ex-gedetineerde blijft een belangrijke factor. Als negatieve implicatie kan het de boodschap insluiten dat, indien het ondanks alle aangereikte 'hefbomen' toch niet lukt, de schuld wel bij de betrokkene en niet bij het maatschappelijk systeem moet worden gezocht. Die laatste implicatie is niet eens zo onwaarschijnlijk, gezien werd vastgesteld dat ook zwakke maatschappelijke actoren steeds meer in de ban raken van het individualiseringsvertoog (je moet niet teveel op de anderen rekenen, het zal wel je schuld zijn, enzovoort) (Derks, 2001).

Artikel 1 van de OCMW-wet duidt op het belang van menselijke waardigheid. De vraag dringt zich op of het de taak is van de hulpverleners om te bepalen wanneer iemands leven voldoet aan de menselijke waardigheid. Sociaal werkers moeten respect en waardigheid hoog in het vaandel dragen.

In het welzijnswerk vertrekt men vanuit een 'competentiebenadering' waarbij wordt uitgegaan van een subjectief recht op maatschappelijke dienstverlening. Er wordt een hulpverleningsaanbod gerealiseerd dat, autonoom van justitie, de hulpverlening moet verzekeren voor de gedetineerde zodat hij aanspraak kan maken op het recht op maatschappelijke dienstverlening dat hem, als burger, toekomt.

Men kan besluiten dat het hulp en recht debat een kernthema vormt in de ontwikkeling van het forensisch welzijnswerk. Hulp en recht moeten op gelijke voet staan. Beide zijn te zien als interventies in de wijze waarop mensen omgaan met zichzelf, met elkaar en met hun omgeving. Ze moeten erop gericht zijn mensen 'tot hun recht te laten komen' en beide moeten met rechtswaarborgen omringd worden.

In wat volgt wordt het antwoord geformuleerd op de probleemstelling.

Zoals hierboven werd aangehaald kan men stellen dat opleidingen tijdens detentie weinig meerwaarde hebben om een job te verwerven op de arbeidsmarkt. Opleidingen kunnen slechts beperkte vaardigheden bijbrengen. Gevangenissettings hebben niet het nodige materiaal en ruimte om opleidingen te geven. Bovendien moet de veiligheid gegarandeerd blijven.

Op basis van de resultaten uit het gevoerde onderzoek zouden opleidingen zich vooral moeten richten op het aanleren van sociale vaardigheden en het ontwikkelen van een goede arbeidsattitude. Deze vaardigheden kunnen ook aangeleerd worden in sport- of andere activiteiten die in de gevangenis plaatsvinden: leren samenwerken, overleg plegen, ontwikkelen van een teamgeest, enzovoort. Ook tijdens de tewerkstelling worden ze noodzakelijk geacht.

Algemeen kan gesteld worden dat participatie- en tewerkstellingsproblemen kunnen voorkomen worden wanneer men oog heeft voor alle problemen die deel uitmaken van de multi-problematiek waarmee ex-gedetineerden geconfronteerd worden. Arbeidsklaar maken van ex-gedetineerden betekent dat een aantal randvoorwaarden samen met hen in orde moet gebracht worden. Er is ook nood, doch minder evident, om de structurele uitsluitingsmechanismen aan te pakken.

Het proces van arbeidstoeleiding is geen eenzijdige verantwoordelijkheid van de Vlaamse Gemeenschap en meer bepaald van de VDAB. Ook werkgevers moeten bewust gemaakt worden van hun sociale verantwoordelijkheid inzake tewerkstelling van ex-gedetineerden. Ze moeten gesensibiliseerd worden om beslissingen te nemen die verder reiken dan hun bedrijfsbelangen. De VDAB kan in die zin een signaalfunctie hebben naar het beleid en organisaties teneinde de beeldvorming over gevangenen te beïnvloeden.

Het begrip sociale integratie dient een positieve invulling te krijgen, in termen van participatiemogelijkheden aan de samenleving en het kunnen effectueren van de sociale grondrechten. Op deze manier kunnen arbeidskansen positief beïnvloed worden en ligt de weg naar de arbeidsmarkt open.



Tot slot wil ik blijven stilstaan bij de manier waarop informatie wordt verworven. Het empirisch onderzoek vormt, naast de literatuurstudie, een belangrijk deel van deze masterproef. Hierbij staat het verkrijgen van informatie over de ex-gedetineerde centraal, waarbij de geïnterviewde werkgevers als bron fungeren. Geen enkele respondent vroeg voorafgaandelijk toestemming aan de betrokken ex-gedetineerde om deze informatie te gebruiken als onderzoeksmateriaal voor een masterproef. Op het moment van het interview stelde ik de vraag om het dossier van de ex-gedetineerde werknemer erbij te halen. De bijna 'slordige' manier waarop dit dossier mij werd voorgelegd, doet me nadenken. In de meeste gevallen was het mogelijk om nota te nemen van de naam van de persoon. Slechts één werkgever vereiste een verklaring op eer alvorens over te gaan tot de bespreking van de dossiers. Deze respondent hield het dossier voor zich waardoor meekijken onmogelijk werd. Toen ik achteraf de proef op de som wou nemen om via internet iets meer te lezen over het crimineel verleden van de betrokkene, zat ik verbazingwekkend te kijken wat er allemaal op het scherm verscheen. Wat stelt de wet op de bescherming van de privacy nog voor sinds de komst van het world wide web?

### **3 Suggesties voor verder onderzoek**

Op Vlaams beleidsniveau werd er een interdepartementale commissie hulp- en dienstverlening geïnstalleerd met vertegenwoordigers van de verschillende Vlaamse departementen inzake hulp- en dienstverlening. Deze vertegenwoordigers kregen de opdracht om het bestaande en het potentiële aanbod aan hulp- en dienstverlening in de gevangenissen in kaart te brengen, om de knelpunten te inventariseren met betrekking tot de toeleiding van het potentiële aanbod naar de gevangenissen en om een aantal beleidsaanbevelingen te formuleren in dit verband.

Het is van belang dat deze werkgroep waakzaam blijft en aandacht schenkt aan de veranderende situatie op de arbeidsmarkt. Door onderzoek te voeren naar de verwachtingen van de werkgevers en de knelpunten kan men het aanbod van hulp- en dienstverlening hierop afstemmen.

Een andere onderzoeksvraag gaat over het effect van de arbeidstoeleiding en opleiding die gegeven wordt aan personen zonder strafregister. Hoe verloopt bij hen de weg naar het vinden van een job op de arbeidsmarkt? Wat is de meerwaarde van de arbeidstoeleiding en opleiding voor die groep?

## **4 Beperkingen van het onderzoek**

Een lacune in het onderzoek schuilt in het feit dat enkel werkgevers werden bevraagd die ex-gedetineerden tewerkstellen. Werkgevers die geen ex-gedetineerden tewerkstellen, werden uitgesloten uit het onderzoek. Zicht krijgen op de factoren die aanwerving in de weg staan, kunnen interessante informatie opleveren.

Toch dien ik dit enigszins te nuanceren. Ik ben er niet van overtuigd dat werkgevers zullen toegeven dat ze geen ex-gedetineerden willen tewerkstellen. De non-discriminatie wet zorgt ervoor dat werkgevers hun beslissing tot niet-aanwerving zullen motiveren aan de hand van andere factoren die als dekmantel dienen.

Ook de mening van de betrokken partij, de ex-gedetineerden zelf, werd niet bevraagd. Wat vinden zij van het proces van arbeidstoeleiding die start tijdens de detentieperiode? Welke suggesties kunnen zij aanreiken om het proces te optimaliseren? Hun ervaringen staan centraal om te kunnen ingrijpen in de knelpunten gedurende het ganse proces.

Wat is de mening van de detentieconsulenten? Het aannemen van een kritische houding waarbij bepaalde procedures of regels in vraag worden gesteld, kunnen leiden tot veranderingen in de manier waarop de arbeidstoeleiding de dag van vandaag wordt georganiseerd.

## Bijlagen

Vragenlijst voor interviews met werkgevers

### WERKGEVER

#### Kenmerken werkgever: vraag naar:

- 1) Sector werkgever
- 2) Soort werk: wat doet de werkgever? Core-business?
- 3) Type organisatie: dienstverlening, productie, enzovoort.
- 4) Organisatiegrootte: aantal arbeiders en bedienden?
- 5) Organisatiestructuur
- 6) Is er sprake van diversiteit?

### EX-GEDETINEERDE

#### Profiel van ex-gedetineerde: vraag naar:

- 1) Leeftijd ex-gedetineerde?
- 2) Anciënniteit in de firma?
- 3) Reden detentie: feiten
- 4) Waar in de gevangenis gezeten?
- 5) Hoelang heeft de ex-gedetineerde in de gevangenis gezeten?
- 6) Opleidingsniveau? Eventueel bijkomende opleidingen en waar gevolgd?  
In de gevangenis hebben de gedetineerden kans om bepaalde opleidingen te volgen. Welke opleidingen heeft persoon X gevolgd?
- 7) Werkervaring? hoeveel jaren, in welke sector?
- 8) Familiale situatie?
- 9) Problemen die ondervonden werden tijdens tewerkstelling
- 10) Andere vermeldenswaardige zaken?

#### Functie van de ex-delinquent: vraag naar:

- 11) Functiebeschrijving
- 12) Vereiste kwalificaties voor de job (jobhouder)
- 13) Beschikte de ex-delinquent over deze vaardigheden? Indien neen, hoe heeft hij/ zij ze geleerd?

#### Op weg naar aanwerving: vraag naar:

- 14) Op welke manier is de gedetineerde in uw bedrijf terecht gekomen?
- 15) Wanneer werd u op de hoogte gesteld van het detentieverleden van de gedetineerde?
- 16) Heeft u een curriculum vitae of sollicitatiebrief ontvangen?

#### Aanwerving: vraag naar:

- 17) Wat is de reden van aanwerving van de ex-gedetineerde. Wat gaf de doorslag?

- 18) Welk contract heeft u de ex-gedetineerde aangeboden om bij u te starten?  
Voorzag u een proeftijd?
- 19) Hoe werkte persoon bij U? Volledige vrijheid? Halve vrijheid? Elektronisch toezicht?
- 20) Plaats gedetineerde in organogram
- 21) Zijn er doorgroeimogelijkheden?
- 22) Vereiste samenwerking met anderen?

### **AANBOD OPLEIDINGEN IN GEVANGENIS**

- 1) Kent u het aanbod aan opleidingen in de gevangenis?
- 2) Vindt u dat het aanbod van opleidingen tijdens detentie voldoende afgestemd is op de (lokale) behoeften van de arbeidsmarkt?
- 3) Betekent opleiding tijdens detentie een meerwaarde voor het verwerven van een job op de arbeidsmarkt?
- 4) Welke opleiding zou u zeker aanraden om de meerwaarde van de ex-gedetineerde op de arbeidsmarkt te verhogen? Op welke vaardigheden richt deze opleiding zich?

### **SOLLICITATIEPROCEDURE**

- 1) Wat hield de selectieprocedure in? Gesprek? Testen?
- 2) Welke zaken hebt u allemaal afgetoetst in het gesprek?
- 3) Werd dezelfde selectieprocedure toegepast in vergelijking met een aanwerving van een individu zonder strafregister?
- 4) Wat is voor u het belangrijkste om over te gaan tot aanwerving?

### **AANWERVING**

- 1) Zijn er ex-gedetineerden die u niet in dienst zou nemen omwille van het misdrijf dat ze gepleegd hebben? Welk misdrijf en waarom?
- 2) Krijgt de ex-gedetineerde hetzelfde loon als vergelijkbare werknemers?
- 3) Wat is de reden van aanwerving van de ex-gedetineerde? Wat gaf de doorslag?
- 4) Geniet u van tewerkstellingsmaatregelen? RSZ-voordelen?
- 5) Wordt de gedetineerde opgevolgd? Door wie? Wat is de bedoeling of meerwaarde van de opvolging? (begeleiding vanuit organisatie of externe begeleiding)
- 6) Wie is op de hoogte van het detentieverleden van de werknemer?

### **ARBEIDSMARKT**

#### **Context van moment van aanwerving: vraag naar:**

- 1) Hoe zag de economische situatie eruit op het moment van aanwerving?
- 2) Zijn er volgens U moeilijkheden verbonden voor een ex-gedetineerde om werk te vinden? Welke?

### **ADVIEZEN DOOR WERGEVER**

Welk advies kunt u formuleren voor de detentieconsulenten van de VDAB die dagdagelijks bezig zijn met arbeidstoeleiding van ex-gedetineerden.

## Literatuurlijst

- Aos, S., Miller, M., & Drake, E. (2006). *Evidence based corrections programs: What Works and what does not*. Olympia: Washington State Institute for Public Policy.
- Atkinson, R.D. (2002). *Prison Labor. It's more than breaking rocks*. Policy Report, p.1–11.
- Baarda, D.B., de Goede, M.P.M., & Theunissen, J. (2001). Hoofdstuk 9. Hoe registreer en analyseer ik mijn gegevens? In: Baarda, D.B., de Goede, M.P.M. & Theunissen, J. *Kwalitatief onderzoek*. Wolters-Noordhoff: Groningen, p 167 – 198.
- Batchelder, J.S., & Pippert, J.M. (2002) Hard Time or idle time: factors affecting inmate choices between participation in prison work and education programs. *Prison Journal*, Vol. 82(2), p. 269-280.
- Beck, A., & Shipley, B. (1989). Recidivism of prisoners released in 1983. *Bureau of Justice Statistics, Special Report*, NCJ 116261. Washington, DC: US Department of Justice, Bureau of Justice Statistics.
- Berk, J. (2007). Does work release work? p1 – 20.
- Bloom, D. (2006). Employment focused programs for ex-prisoners. What have we learned, what are we learning and where should we go from here? Prepared for Research on Prisoners Reentry: What do we know and what do we want to know? P.1– 21.
- Bodgan, R.C., & Bilken, S.K. (1998). Qualitative research in Education. An introduction to theory and methods. In Muylaert, I. (2005). *De toeleiding van de druggebruikende gedetineerden naar hulpverlening*. Onuitgegeven licentiaatverhandeling, Faculteit psychologische en pedagogische wetenschappen.
- Bouverne-De Bie, M. (1998). Over strafuitvoering en sociale activering. *Panopticon*, 19,2, 87-93.
- Bouverne-De Bie, M. (2002). Het forensisch welzijnswerk en de 'sociale integratie'-doelstelling. In Bouverne-De Bie, M., Kloeck, K., Meyvis, W., Roose, R., Vanacker, J. *Handboek Forensisch Welzijnswerk*. Academia Press Gent, p. 351-380.
- Bouverne- De Bie, M., Goethals, J., Snacken, S., Tubex, H., Van Camp, T., Vanthuyne, T., & Vettenburg, N. (2003). *Ontwikkeling van relevante beleidsindicatoren inzake kwaliteit en effectiviteit van hulp- en dienstverlening aan gedetineerden in de Vlaamse gevangenissen*. Onderzoek uitgevoerd in opdracht van de Vlaamse Gemeenschap. Ugent. VUB en KULeuven.
- Brewington, V., Arella, L., Deren, S., & Randell, J. (1987). Obstacles to the unitization of vocational services: an analysis of the literature. *International Journal of Addictions*: Vol. 22: p.1091– 1118.
- Brown, S., Haslewood-Pocsik, I., & Spencer, J. (2006). *Employer Consultation Survey: Employers' attitudes towards the employment of ex-offenders, IMPACT Employer Consultation: Part One*. Manchester: Impact.
- Buck, M.L. (2000). *Getting back to work: employment programs for ex-offenders*. Philadelphia: Public/ private ventures, Field Report Series, p 1 - 34.

- Burnett, R. (2004). To reoffend or not to reoffend? The ambivalence of convicted property offenders' in Maruna and Immarigeon, *After Crime and Punishment*.
- Bushway, S. (2003). *Reentry and prison work programs*. Prepared for the Urban Institute Roundtable on Employment Dimensions of Reentry, p 1 – 27.
- Chartered Institute of personnel and development (2004). *Employment of ex-offenders. A Practical Guide.*, Criminal Records Bureau, p 1 – 16.
- Dale, M. (1976). Barriers to the Rehabilitation of Ex-offenders. *Crime and Delinquency* 22: 322-37.
- Derks, A. (2001). *Individualisme zonder verhaal*. VUB Press, Brussel.
- Dicicco-Bloom, B., & Crabtree, B.F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40, p. 314 – 321.
- Dormer, R. (2003). *Vocational training in Australian Prisons*. Paper Presented at the 9th EPEA International Conference on Prison Education, Norway. 14 – 18 June.
- Dupont, L. (1998). *Op weg naar een beginselenwet gevangeniswezen*. Leuven: Universitaire pers.
- Dutreix, C. (2000). Post release homelessness for women in South Australia. *Parity* vol. 14 n° 10: 22 – 23.
- Dupont, L., & Peters, T. (1986). 'Nieuwe perspectieven in het forensisch welzijnswerk', *Panopticon*, 7, 3, 201 – 207.
- Dupont, L., & Peters, T., (1988). Reclassering, hulpverlening en strafrechtspleging in België, in Fijnaut, C. (ed.). *Reclassering: Horizon 2000, Ontwikkelingen in strafrecht en samenleving en de rol van de reclassering*, Gouda Quint, Arnhem, p.177-200.
- De Bruyn, A. (2000). Desmos: *Verslag Slotconferentie*. Berchem, SAW, p.1.
- De Bruyn, A. (2001). *Het begeleidingsplan gedetineerden 2001 – 2002*. (niet gepubliceerd rapport), Antwerpen, SAW, p.1.
- Ellwood, D. (2003). *Where is the Economy Headed over Time and How Will the Prison Population Be Affected?* Presentation prepared for the Reentry Roundtable, The Employment Dimensions of Prisoners Reentry: Understanding the Nexus between Prisoner Reentry and Work: New York, NY, May 19-20.
- Employment Support Unit June. (2000). *Integra: working with ex-offenders*. Birmingham: author.
- Englander, F. (1983). Helping ex-offenders enter the labor market. *Monthly Labor Review*. Vol 106, N° 7, p 25 – 30.
- Fahey, J., Roberts, C., & Engel, L. (2006). *Employment of ex-offenders: employer perspectives*. Crime and Justice. p.1 – 34.
- Farrall, S. (2002). *Rethinking what Works with offenders: Probation, Social context and desistance from crime*. Devon: Willan Publishing.

- Farrall, S. (2004). Social Capital and Offender Reintegration: making probation desistance focused, in Maruna and Immarigeon, *After Crime and Punishment*.
- Fletcher, D. (2001). Ex-offenders, the labour market and the new public administration. *Public administration* vol. 79 n° 4: 871-891.
- Fletcher, D. (2007). *Offenders in the post-industrial labour market: lubricating the revolving door?* People, place & policy online, p. 80 – 89.
- Gadd, D., & Farrall, S. (2004). Criminal Careers, Desistance and Subjectivity: Interpreting Men's Narratives of Change, *Theoretical Criminology*, Vol. 8: p.123 – 56.
- Giguere, R., & Dundes, L. (2002). Help wanted: a survey of employer concerns about hiring ex-convicts. *Criminal Justice Policy Review*, 13(4), 396-408.
- Giles, M., & Le A.T. (2007). *Prisoners 'labour market history and aspirations: a focus on western Australia*. The economic record. vol 83. N° 260, 31-45.
- Giles, M., Tan, J., & Le, A.T. (2004). Great expectations: prisoners' views of their labour market possibilities. *Centre for Labour market research*, p. 1 – 27.
- Glynn, T.P. (1988). *The limited Viability of Negligent Supervision, Retention, Hiring and Infliction of Emotional Distress Claims in Employment Discrimination Cases in Minnesota*. 24 William Mitchell Law Review 581.
- Graffam, J., Shinkfield, A., Lavelle, B., & Hardcastle, L. (2004). *Attitudes of employers, corrective services, employment support workers, and prisoners and offenders towards employing ex-prisoners and ex-offenders*. Report to the criminology research council, School of Health and Social Development, Deakin University. p.1-60.
- Hahn, J.M. (1991). Pre-employment Information Services: Employers Beware. *Employee Relations Law Journal* 17(1): 45-69.
- Harlow, C.W. (2003). *Education and correctional populations*. Bureau of Justice Statistics: Special Report. NCJ 195670. Washington, DC: US Department of Justice, Office of Justice Programs.
- Helfgott, J. (1997). Ex-offender needs versus community opportunity in Seattle, Washington. *Federal probation* vol. 61 n° 2:12. Retrieved August 9 2002 from Academic Search Elite database.
- Hirsch, A., Dietrich, S., Landau, R., Schneider, P., Ackelsberg, I., Bernstein–Baker, J., & Hohenstein, J. (2002). *Every door closed: barriers facing parents with criminal records*. Center for Law and Social Policy, Community Legal Services, Inc. Philadelphia.
- Hogarth, T., & Wilson, B. (2001). *Employers skill survey: skills, local areas and unemployment*. London: DfEE.
- Holzer, H.J. (1987). Informal Job Search and Black Youth Unemployment. *American Economic Review* 77 (3): 446-52.
- Holzer, H.J. (1996). *What employers want: job prospects for less-educated workers*. New York: Russell Sage Foundation.



- Holzer, H.J., Raphael, S., & Stoll, M.A. (2002). *Will Employer Hire Ex-offenders? Employer Preferences, Background Checks and Their Determinants*. Institute for Research on Poverty. Discussion Paper N° 1243-02, University of Wisconsin-Madison, p 1 – 44.
- Holzer, H.J., Raphael, S., & Stoll, M.A. (2003a). Employer demand for ex-offenders: recent evidence from Los Angeles, Discussion paper 1268-03, Institute for research on Poverty, University of Wisconsin.
- Holzer, H.J., Raphael, S., & Stoll, M.A. (2003b). *Employment Barriers Facing Ex-Offenders*. Paper presented at the Urban Institute Reentry Roundtable, Employment Dimensions of reentry: Understanding the Nexus between Prisoner Reentry and Work, New York University Law School, New York.
- HM Government (2005). *Reducing re-offending through skills and employment*. London: The Stationery office.
- HM Government (2006). *Reducing re-offending through skills and employment: next steps*. Nottingham: Department for employment and skills.
- Janssens, F.J.G. (1985). Betrouwbaarheid en validiteit in interpretatief onderzoek. *Pedagogisch tijdschrift*. 10 (3), p. 149-161.
- Kidorf, M., Hollander, J.R., King, V.L., & Brooner, R.K. (1998). Increasing employment of opioid dependent outpatients: an intensive behavioral intervention. *Drug and Alcohol Dependence*: Vol. 50: p.73 – 80.
- La Vigne, N.G., Visher, C., & Castro, J. (2004). *Chicago Prisoners' experiences returning home*. Washington, DC: The urban Institute, p.1-20.
- Le, A.T., & Miller, P.W. (1999). *A risk Index Approach to Unemployment: An application using the survey of employment and unemployment patterns*, Australian Bureau of Statistics Occasional Paper Cat N°. 6293.0.00.001.
- Langan, P., & Levin, D. (2002). *Recidivism of prisoners Released in 1994*. NCJ 193427. Washington, DC: US Department of Justice, The bureau of Justice Statistics.
- Laub, J.H., & Sampson, R. (2001). Understanding Desistance from crime. *Crime and Justice*: 28(1):1-69.
- Lauwers, K., & Van Den Broucke, K (2007). De experimenten van Supported Employment in Vlaanderen: naar de open arbeidsmarkt: begeleiders aan het woord. *Werkwaardig*, p.9 -24.
- Loyens, K. (2004). Resocialisatie van (ex)-gedetineerden 'Vlaanderen versus Nederland'. *Fatik*, Vol.104, p.7-11.
- Maes, E., & Dierckx, D. (1996). (Ex)-gedetineerden en de arbeidsmarkt. Naar betere kansen op werk en opleiding. Eindverslag, Rapport ten behoeve van de Europese Commissie en The British Council over het actie-onderzoek inzake de bevordering van de kansen op werk/opleiding van (ex)-gedetineerden. *Vlaamse Federatie voor Forensisch Welzijnswerk*. Berchem.
- Maruna, S. (2001). *Making Good: how ex-convicts reform and rebuild their lives*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Mertens, J., & Heyvaert, P. (1987). *Organisatie van de welzijnszorg in Vlaanderen*, Antwerpen, Van Loghum Slaterus, p. 141-145.
- Meyvis, W., & Pieraerts, M. (1991). *Vrijwilligerswerk in de justitiële sector*, Federatie van Voogdij-en Beschermdraden en Verenigingen voor Sociale Reïntegratie/ Vlaamse vereniging voor Forensisch Welzijnswerk, Brussel.
- Meyvis, W. (2002). Van private reclassering naar maatschappelijke dienstverlening aan justitieclieenteel. In Bouverne-De Bie, M., Kloeck, K., Meyvis, W., Roose, R., Vanacker, J.(ed.). (2002). *Handboek Forensisch Welzijnswerk*, Gent, Academia Press, p. 37 – 76.
- Mukamal, D. (2001). *From hard time to full time: strategies to help move ex-offenders from welfare to work*. (Monograph) US Department of Labor. Retrieved September 10 2002 from <http://wvt.doleta.gov/documents/hard.html>
- Nagin, D., & Waldfoegel, J. (1998). The Effect of Conviction on Income Through the Life Cycle. *International Review of Law and Economics*, Vol. 18:p. 25-40.
- Nelson, M., Deess, P., & Allen, C. (1999). *The First Month Out: Post-incarceration Experiences in New York City*. New York: Vera Institute of Justice.
- OCMW-wet (1976). Regelgeving OCMW-wet. Retrieved February 29, 2008, from <http://binnenland.vlaanderen.be/regelgeving/wetgeving/OCMWwet/pdf>
- Pager, D. (2003). The Mark of a Criminal Record. *American Journal of Sociology*, Vol.108 N<sup>o</sup> 5, 937-75.
- Pager, D., (2005). Walking the Talk? What employers Say Versus What They Do, *American Sociological Review*, Vol. 70, 355-380.
- Platt, J.J. (1995). Vocational rehabilitation of drug abusers. *Psychological Bulletin*, Vol.117:p. 416 – 433.
- Raes, K. (1995). Sociale grondrechten als mogelijkheidsvoorwaarden voor een gelijke individuele vrijheid van eenieder. Over de morele grondslagen en grenzen van individuele rechtspraken. *Welzijnsgids*, Noden-Armoede, p.1- 22.
- Rakis, J. (2005). Improving the employment rates of ex-prisoners under parole. *Federal probation*, 69(1), 7-12.
- Rhodes, J. (2008). Ex-offenders, social ties and the routes into employment. *Internet Journal of Criminology*, p. 1 – 20.
- Rovner-Piecznik, R. (1973) A Review of Manpower R&D Projects in the Correctional Field (1963-1973). Manpower Research Monograph no. 28. Washington, D.C.: U.S. Department of Labor.
- R1, mondelinge mededeling via semi-gestructureerd interview, d.d.17 maart 2009
- R2, mondelinge mededeling via semi-gestructureerd interview, d.d. 25 maart 2009
- R3, mondelinge mededeling via semi-gestructureerd interview, d.d. 30 maart 2009
- R4, mondelinge mededeling via semi-gestructureerd interview, d.d.16 april 2009

- R5, mondelinge mededeling via semi-gestructureerd interview, d.d. 8 april 2009
- R6, mondelinge mededeling via semi-gestructureerd interview, d.d. 19 maart 2009
- R7, mondelinge mededeling via semi-gestructureerd interview, d.d. 25 maart 2009
- R8, mondelinge mededeling via semi-gestructureerd interview, d.d. 31 maart 2009
- R9, mondelinge mededeling via semi-gestructureerd interview, d.d. 26 maart 2009
- R10, mondelinge mededeling via semi-gestructureerd interview, d.d. 9 april 2009
- R11, mondelinge mededeling via semi-gestructureerd interview, d.d. 17 oktober 2008
- Sabol, W.J. (2007). *Local labor market conditions and post-prison employment: Evidence from Ohio*. Bureau of Justice Statistics, p. 1-32.
- Schwartz, R.D., & Skolnick, J.H. (1962). Two Studies of Legal Stigma, *Social Problems*, Vol.10: p.133 -142.
- Seiter, R., & Kadela, K. (2003). Prisoner reentry: what Works, what does not, and what is promising. *Crime and Delinquency*, Vol. 49, 3 (July):p.360:388.
- Social Exclusion Unit (2002). *Reducing re-offending by ex-prisoners*. London: ODPM.
- Solomon, A.L., Johnson, K.D., Travis, & J., McBride, E.C. (2004). *From prison to work: the employment dimensions of prisoner reentry*. A report of the reentry roundtable. Washington, DC: The Urban institute, p 1 – 32.
- Stoll, M.A., Holzer, H.J., & Raphael, S. (2004). The labor market for ex-offenders in Los Angeles: Problems, Challenges, and public Policy. Ucla School of public affairs. California Policy Options. Paper 918, p 124.
- Sullivan, M.L. (1989). *Getting Paid: Youth Crime and Work in the Inner City*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Sutherland, E., & Cressey, D. (1978). *Principles of criminology*, Philadelphia: J.B: Lippincott.
- Taxman, F., Young, D., Byrne, J., Holsinger, A., & Anspach, D. (2002). *From prison safety to public safety: innovations in offender reentry*. Retrieved august 13 2003 from <http://www.bgr.umd.edu>
- Uggen, C. (2000). Work as a Turning Point in the Life Course of Criminals: A duration Model of Age, Employment, and recidivism. *American Sociological Review*, Vol.65 (4):p. 529 -46.
- Uggen, C., Manza, J., & Behrens, A. (2004). Less than Average Citizen: Stigma, role transition and the civic reintegration of convicted felons, In Maruna and Immarigeon, *After Crime and Punishment*.
- Valdez, M. (2007). Employer attitudes towards ex-inmates seeking employment. *Social work* 242, p. 1-20.

- Van Craen, L. (2003). *Tralies voor de arbeidsmarkt: tewerkstelling van ex-gedetineerden*. onuitgegeven eindverhandeling EHSAL, Brussel, p. 80-81.
- Van Vooren, T. (2008). *Uitbreiding VDAB dienstverlening aan gedetineerden*. Niet gepubliceerde nota, p. 1-3.
- VDAB (2004). Begeleidingsplan gedetineerden van de VDAB Aan de Bak. Retrieved February 15 2009, from <http://wvg.vlaanderen.be/welzijnjustitie/gedetineerden/visievdab.htm>
- Verfaillie, S. (1999). *Onderwijs in de gevangenis: van scholing naar vorming*. Onuitgegeven tekst. Universiteit Gent.
- Vettenburg, N., & Walgraeve, L (2002). Een integratie van theorieën over persistente delinquentie: maatschappelijke kwetsbaarheid. In Goris, P. & Walgrave, L. (eds.).(2002). *Van Kattenkwaad en erger. Actuele thema's uit de jeugdcriminologie*. Leuven: Garant.
- Visher, C.A., & Travis, J. (2003). Transition from prison to community: understanding individual Pathways. *Annual Review of Sociology*, Vol. 29: p. 89-113.
- Vlaamse Gemeenschap (2000). Hulp- en dienstverlening aan gedetineerden. Strategisch plan van de Vlaamse Gemeenschap: missie, krachtlijnen, ambities, strategieën en kritische succesfactoren. In opdracht van de Vlaamse Gemeenschap. Retrieved February 14 2009, from <http://wvg.vlaanderen.be/welzijnjustitie/gedetineerden/centra.htm>.
- Vranken, J., Geldof, D., & Van Menxel, G. (1997). *Armoede en sociale uitsluiting*. Jaarboek 1997, Acco, Leuven.
- Webster, R., Hedderman, C., Turnbull, P., & May, T. (2001). *Building bridges to employment for prisoners*. Home Office Research Study 226: The Communication and Development Unit, Home Office, London
- Western, B. (2000). The impact of incarceration on earnings and inequality. Paper presented at the annual meetings of the American sociological association, *Washington, DC*.
- Wilson, D.B., Gallagher, C.A., & MacKenzie, D.L. (2000). A meta-analysis of corrections-based education, vocation, and work programs for adult offenders. *Journal of Research in crime and delinquency*.37(4), p. 347-68.
- Zanis, D.A., Metzger, D.S., & McLellan, A.T. (1994). Factors associated with employment among methadone patients. *Journal of substance abuse treatment*, Vol.11: p. 443 – 447.