



Proef ingediend met het oog op het behalen van de graad van
Master of Science in de Criminologische Wetenschappen

Zorgen versus controleren: een tweestrijd voor penitentiair beambten?

**Een kwalitatief onderzoek naar de relatie van
penitentiair beambten met de hulp- en
dienstverlening in de gevangenis van Brussel**

Camille DEMOL
0545389
Academiejaar 2018-2019

Promotor: Katrien DE KOSTER
Jury: Esther JEHAES
Recht & Criminologie

Samenvatting

Trefwoorden: penitentiair beambten, hulp- en dienstverlening, gevangenis

De hulp- en dienstverlening die wordt aangeboden binnen de gevangenis is afhankelijk van verschillende factoren. Zo zal onder andere de medewerking van de penitentiair beambten een invloed uitoefenen op het aanbod. Het draagvlak van de penitentiair beambten betreffende de hulp- en dienstverlening is belangrijk, aangezien zij een sleutelfiguur vormen binnen de gevangenis. Bovendien is er binnen de criminologische wetenschap weinig onderzoek verricht waarbij penitentiair beambten het centrale onderwerp zijn. Daarom wordt met dit kwalitatief onderzoek beoogd om hun relatie met de hulp- en dienstverlening in de gevangenis van Brussel te exploreren. De ervaringen en visie van de penitentiair beambten staan centraal, waarmee wordt getracht om hen een stem te geven binnen dit onderzoek.

De onderzoeksvraag *“Wat is de relatie van de penitentiair beambten met de hulp- en dienstverlening in de gevangenis van Brussel?”* staat centraal doorheen het onderzoek. Deze onderzoeksvraag wordt beantwoord aan de hand van een uitvoerige literatuurstudie en zestien semi-gestructureerde interviews met penitentiair beambten uit de penitentiaire inrichtingen van Sint-Gillis en Vorst.

Uit hun antwoorden blijkt ten eerste dat zij een tweeledige taak vervullen in het kader van de hulp- en dienstverlening. Enerzijds staan zij dagelijks in voor het faciliteren van het aanbod binnen de gevangenis. Anderzijds hebben zij ook de taak om de gedetineerden te informeren omtrent het aanbod en hen door te verwijzen indien nodig. In de praktijk worden bepaalde drempels ervaren, waardoor deze taken niet steeds vanzelfsprekend zijn. Verder wordt duidelijk dat een vlotte communicatie en samenwerking algemeen als belangrijk wordt beschouwd, maar niet steeds gemakkelijk verloopt binnen de gevangenis. Hun visie ten opzichte van het hulp- en dienstverleningsaanbod blijkt subjectief en persoonlijk, maar bevat ook enkele gelijkenissen. Activiteiten en cursussen gericht op re-integratie zouden meer als zinvol worden beschouwd dan ontspannende activiteiten. Eveneens de mate waarin zij zich betrokken voelen ten aanzien van de hulp- en dienstverlening blijkt afhankelijk van persoon tot persoon. Een deel van de beambten is voorstander om meer betrokken te worden maar een ander deel is van mening dat de hulp- en dienstverlening niet tot hun taak behoort, waardoor zij ook niet extra betrokken zouden willen worden. Zij nemen voldoening met een betere informatieoverdracht. Tenslotte zou volgens de penitentiair beambten hun relatie met de hulp- en dienstverlening bevorderd kunnen worden door meer geïnformeerd te worden omtrent het aanbod en door hun contacten en samenwerking te verbeteren.

Abstract

Keywords: prison officers, social assistance and services, prison

The social assistance and services offered within the prison depend on several factors. For example, the cooperation of the prison officers will have an influence on the offer. The support of the prison officers with regard to the social assistance and services is important, as they form a key figure within the prison. Moreover, there is little research available within criminological science in which prison officers are the central subject. Therefore, this qualitative research aims to explore their relationship with the social assistance and services in the Brussels prison. The experiences and vision of the prison officers are central, with which an attempt is made to give them a voice within this research.

The question “*What is the relationship of prison officers with the social assistance and services in the Brussels prison?*” is central throughout this research. This question is answered based on a research of scientific literature and sixteen semi-structured interviews with prison officers in the institutions of Sint-Gillis and Vorst.

Their answers show, first, that they perform a dual task in the context of the social assistance and services in the prison. On the one hand they are responsible on a daily basis for facilitating the offer in prison. On the other hand, they also have a duty to inform the prisoners about the offer and to refer them if necessary. Certain difficulties are experienced in practice, which means that these tasks cannot always be taken for granted. Furthermore, it becomes clear that a good communication and cooperation are generally considered as important but are not always easy within prison. Their vision with regard to the social assistance and services appears subjective and personal, but also contains some similarities. Reintegration activities and courses would be considered more meaningful than relaxing activities. The extent to which they feel involved in the social assistance and services also appears to depend on each individual. Some of the officers are in favor of getting more involved but some do not consider the social assistance and services to be their task, which means they do not wish to be more involved. The latter take satisfaction with better information transfer. Finally, according to the prison officers, their relationship with the social assistance and services could be promoted by being more informed about the offer and by improving their contacts and cooperation.

Dankwoord

Deze masterproef is het resultaat van een onderzoek tijdens mijn laatste jaar Criminologische wetenschappen aan de VUB. Als schakelstudent ben ik door mijn vooropleiding en stage maatschappelijk werk in contact gekomen met de gevangeniscontext en hierbij ben ik erg geboeid geraakt door deze materie. Ik ben zeer blij dat ik nadien gekozen heb om de opleiding Criminologische wetenschappen te volgen. Naast de kennis die ik heb kunnen vergaren tijdens deze opleiding, vond ik het een bijzondere kans om mijn masterproef te schrijven rond een penologisch thema.

In dit dankwoord zou ik graag enkele mensen oprecht willen bedanken die het mogelijk hebben gemaakt om deze masterproef tot een goed einde te brengen. In het bijzonder zou ik mijn promotor, Katrien De Koster, graag willen bedanken om samen met mij het volledige leerproces te doorlopen en mij steeds bij te staan op momenten van onzekerheid, twijfel, stress, enzovoort. Ik heb erg veel aan haar gehad tijdens het schrijven en voltooien van deze masterproef.

Vervolgens zou ik een tweede persoon willen bedanken, Anke Gittenauer, wiens inzet en ondersteuning cruciaal heeft bijgedragen tot het mogelijk maken van dit onderzoek. Zij heeft mij tijdens het onderzoek bijgestaan om praktisch alles geregeld te krijgen. Haar ervaring en kennis met betrekking tot het werkveld waren een meerwaarde tijdens dit onderzoek.

Verder zou ik natuurlijk ook de respondenten willen bedanken die de tijd hebben genomen om deel te nemen aan het onderzoek en bereid waren om tijdens een interview hun ervaringen en inzichten met mij te delen. Persoonlijk heb ik erg veel gehad aan de interviews. Ik heb door deze ervaring vanuit een nieuw perspectief leren kijken naar de praktijk van het gevangeniswezen. Voor mij was dit een erg leerrijke ervaring.

Tenslotte zou ik ook graag mijn familie en vrienden bedanken die mij hebben gesteund tijdens het hele proces en mij steeds zijn blijven aanmoedigen.

Hartelijk bedankt allemaal voor jullie steun en begeleiding.

Camille Demol

Mei 2019

Inhoudsopgave

Samenvatting	I
Abstract	II
Dankwoord	III
Lijst met gebruikte afkortingen	VI
1. INLEIDING	1
1.1 Probleemstelling.....	1
1.2 Situering en motivatie van het thema	3
1.3 Doelstelling en relevantie van het onderzoek	3
2. LITERATUURSTUDIE	5
2.1 Contextualisering onderzoek.....	5
2.1.1 Hulp- en dienstverlening in de gevangenis	5
2.1.2 Penitentiair beambten	10
2.1.3 Brusselse gevangenis: Sint-Gillis en Vorst	14
2.2 Organisatiecultuur	15
2.2.1 Opleiding.....	15
2.2.2 Organisatieculturele aspecten	16
2.3 Rolinvulling.....	17
2.3.1 Relatie tussen penitentiair beambten en gedetineerden	17
2.3.2 Dynamische veiligheid.....	19
2.3.3 Rolconflicten	21
2.4 Relatie penitentiair beambten met de hulp- en dienstverlening.....	22
2.4.1 Taken met betrekking tot hulp- en dienstverlening	23
2.4.2 Samenwerking met hulp- en dienstverlening	24
2.4.3 Perceptie op hulp- en dienstverlening	26
2.5 Good practices en aanbevelingen vanuit de literatuur	28
2.6 Conclusie literatuurstudie	32
3. METHODOLOGIE	33
3.1 Onderzoeksopzet	33
3.1.1 Onderzoekskeuzes	33
3.1.2 Aanpak onderzoek	34
3.2 Onderzoeksmethoden	35

3.3	Onderzoekseenheden	37
3.4	Kritische reflecties en ethische overwegingen	40
3.4.1	Reflecties in verband met het onderzoek.....	40
3.4.2	Ervaringen en reflecties als onderzoeker.....	42
3.5	Data-analyse	43
3.6	Conclusie methodologie	44
4.	ONDERZOEKSRISULTATEN	45
4.1	Taken penitentiair beambten	46
4.2	Organisatiecultuur	50
4.3	Hulp- en dienstverlening aan gedetineerden	58
4.3.1	Taken in verband met hulp- en dienstverlening	60
4.3.2	Ervaringen in verband met hulp- en dienstverlening.....	64
4.3.3	Communicatie en samenwerking.....	68
4.4	Inhoudelijke visie ten aanzien van hulp- en dienstverlening.....	74
4.4.1	Visie op hulp- en dienstverlening.....	74
4.4.2	Rolinvulling van de penitentiair beambten	81
4.5	Reflectie en aanbevelingen	87
5.	DISCUSSIE EN CONCLUSIE	94
5.1	Discussie.....	94
5.2	Sterktes en beperkingen van het onderzoek.....	96
5.3	Aanbevelingen	98
5.3.1	Aanbevelingen voor de praktijk	98
5.3.2	Aanbevelingen voor verder onderzoek	100
5.4	Conclusie: een antwoord op de onderzoeksvraag	101
	Bibliografie	104
	Bijlagen	114
	Bijlage 1: good practice literatuurstudie.....	115
	Bijlage 2: mail Jurgen Van Poecke.....	121
	Bijlage 3: topiclijst interview	123
	Bijlage 4: interviewschema.....	124
	Bijlage 5: uitnodigingsmail respondenten.....	129
	Bijlage 6: attest van deelname	130

Lijst met gebruikte afkortingen

ADEPPI: Atelier D'Éducation Pour Personnes Incarcérées

APO: Protestants Onthaal/Accueil Protestant

C.A.P.-I.T.I.: Centre d'Accueil Postpénitentiaire – Information aux Toxicomanes Incarcérés

CAW: Centra voor Algemeen Welzijnswerk

CGG: Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg

COCOF: Commission Communautaire Française

COCOM: Commission Communautaire Commune

CORT: Coördinatieteam hulp- en dienstverlening aan gedetineerden

DG EPI: Directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen

DOP: Dienst ondersteuningsplan

DSR / SRS: Dienst voor Sociale Reïntegratie / Service de Réinsertion Sociale

FOD: Federale Overheidsdienst

GGC: Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie

PA: Penitentiair assistent

PBA: Penitentiair Bewakingsassistent

PI: Penitentiaire Inrichting

PIW: Penitentiair Inrichtingswerker

PSD: Psychosociale dienst

RePR: Réseau de Prévention à la Récidive

SASB: Service d'Action Sociale Bruxellois

SLAJ-V: Service Laïque d'Aide aux Justiciables et aux Victimes asbl

SMBG / FAMD: Stichting voor Morele Bijstand aan Gevangenen / Fondation d'Assistance Morale aux Détenus

SSM Prison: Service de Santé Mentale

VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

VOCVO: Vlaams Ondersteuningscentrum voor Volwassenonderwijs

VTE: voltijds equivalent

WSW / ORS: Werk voor Sociale Wederaanpassing / Office de Réadaptation Sociale

1. INLEIDING

1.1 Probleemstelling

Net zoals elke burger beschikken gedetineerden over basisrechten. Ongeacht hun vrijheidsberoving, hebben gedetineerden tijdens hun detentie recht op hulp- en dienstverlening. Het is belangrijk dat zij deze rechten kunnen blijven uitoefenen, met oog op een menswaardig bestaan en een succesvolle re-integratie (Strategisch Plan, 2000). Het aanbod is verschillend in elke gevangenis en wordt afgestemd op de lokale context. De hulp- en dienstverlening die wordt aangeboden in de gevangenis is afhankelijk van verschillende aspecten. Zo wordt rekening gehouden met behoeften van gedetineerden, infrastructurele mogelijkheden, enz. Ook de medewerking van directie en personeel (hulpverleners, penitentiair beambten) is cruciaal (Strategisch Plan, 2015).

De hulp- en dienstverlening aan gedetineerden werd voor Vlaanderen en Brussel verankerd in het 'Strategisch Plan voor hulp- en dienstverlening aan gedetineerden' en in het decreet van 8 maart 2013. Het hulp- en dienstverleningsaanbod omvat diverse domeinen: onderwijs, tewerkstelling, cultuur, sport, gezondheid en welzijn (De Koster, 2017). In België wordt dit aanbod georganiseerd binnen een complexe realiteit, rekening houdend met twee bevoegdheidsniveaus. De uitwerking van de hulp- en dienstverlening is een gemeenschapsbevoegdheid, terwijl het uitbaten van het gevangeniswezen een Federale bevoegdheid is. Hier ontstaat een spanning tussen het belang van 'resocialisatie' en 'bestrafing en veiligheid' (Loyens, 2004). In België beoogt men via de Basiswet (2005) en de wet op de externe rechtspositie (2006) detentieschade zo veel mogelijk te vermijden en wordt er gewerkt rond re-integratie en herstel binnen de uitvoering van de gevangenisstraf (Beyens, Dirkzwager & Korf, 2014).

Eén van de doelen binnen het Strategisch Plan is het draagvlak van maatschappij en personeel uitbreiden betreffende hulp- en dienstverlening aan gedetineerden. Het is cruciaal dat penitentiair beambten het belang inzien van een hulp- en dienstverleningsaanbod (Strategisch Plan, 2015). Daarom is het interessant om te onderzoeken wat de perceptie is van penitentiair beambten op het huidige aanbod binnen de gevangenis.

De laatste tijd verschijnen regelmatig berichten in de media omtrent de leefsituatie in de Belgische gevangenissen (Boxstaens, 2017). Hierbij komen een aantal problematieken steeds terug: overbevolking (Daems, 2009; Vanquekelberghe et al., 2017), stakingen bij penitentiair beambten, vakbondsacties tegen besparingen vanuit de overheid. Begeleidende activiteiten uit het hulp- en dienstverleningsaanbod kunnen in dergelijke omstandigheden regelmatig niet plaatsvinden. Het wordt moeilijk voor de gemeenschappen om haar aanbod aan te bieden in een gevangeniscontext met dergelijke problematieken (Naessens, De Koster & Segaert, 2018). Het is nog maar de vraag of in een huidig klimaat de rechten van gedetineerden verzekerd kunnen worden. Omtrent dit vraagstuk zijn er discussies ontstaan in verband met

het stakingsrecht enerzijds, en de invoering van een afdwingbare minimale dienstverlening anderzijds (Dantinne, 2011).

Uit onderzoek naar ervaringen van gedetineerden (Naessens, De Koster & Segaert, 2017) blijkt dat een vertrouwensrelatie met penitentiair beambten cruciaal is. De taak van penitentiaire beambten gaat verder dan een bewakende functie, ook fungeren zij als luisterend oor voor de gedetineerden. Penitentiair beambten staan namelijk zeer dicht bij de gedetineerden en zijn zich bewust van wat zich afspeelt binnen de gevangensmuren (Tournel, Snacken & Jehaes, 2017).

De Basiswet gevangeniswezen (Basiswet, 2005) stelt dat penitentiair beambten verantwoordelijk zijn voor de orde en veiligheid in de gevangenis. In deze Basiswet zijn echter geen concrete richtlijnen omschreven betreffende de taken van penitentiair beambten (Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Wel verwijst deze wet naar de dynamische veiligheid die kwaliteitsvolle relaties tussen gedetineerden en penitentiair beambten centraal stelt om de veiligheid binnen de gevangenis te garanderen (Tournel, 2015). Naast constructieve relaties, speelt de mogelijkheid voor gedetineerden om te participeren aan het hulp- en dienstverleningsaanbod een grote rol. Ondanks het belang van de hulp- en dienstverlening, wordt dit aanbod niet steeds gegarandeerd. In verschillende gevangenissen leiden stakingen en een absentisme van penitentiair beambten tot het inperken van het aanbod (Vanquekelberghe et al., 2017).

Het wetenschappelijk onderzoek richtte zich in het verleden vaak op de gevangenis als instituut en op gedetineerden. Tot op heden werd nog niet veel onderzoek verricht vanuit het standpunt van penitentiair beambten. Pas sinds de jaren 1980 kwam er meer onderzoek vanuit hun perspectief aangezien hierdoor dieper inzicht werd verworven betreffende gevangenisomstandigheden (Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Kennis omtrent percepties van gevangenispersoneel is belangrijk omdat zij een belangrijke rol spelen tijdens de detentie. Penitentiair beambten hebben een belangrijke opdracht om enerzijds een veilige en humane leefomgeving te garanderen en anderzijds bij te dragen aan de mogelijkheid tot resocialisatie van gedetineerden (Beyens, Dirkzwager & Korf, 2014). Tenslotte hebben penitentiair beambten vaak het gevoel dat ze ondergewaardeerd worden, zowel binnen als buiten de gevangenis (van Bergeijk et al., 1975; Beyens, Dirkzwager & Korf, 2014; Tournel, 2015). Een stem geven aan penitentiair beambten door hun relatie te onderzoeken met de hulp- en dienstverlening is vervolgens erg zinvol.

De centrale onderzoeksvraag binnen deze masterproef luidt:

“Wat is de relatie van de penitentiair beambten met de hulp- en dienstverlening in de gevangenis van Brussel?”

1.2 Situering en motivatie van het thema

Tijdens mijn vorige opleiding, maatschappelijk werk, heb ik een stage gelopen van zes maanden bij 'justitieel welzijnswerk' in de gevangenis van Brussel. Tijdens deze stage leerde ik als hulpverlener bij justitieel welzijnswerk (Vlaamse Gemeenschap) de gevangeniscontext beter kennen. Ik merkte op dat het werk als hulpverlener erg gefocust was op de gedetineerden, waardoor voor mij de andere actoren uit de gevangenis niet steeds even bekend waren. Er was een zekere afstand merkbaar tussen de justitiële actoren (penitentiair personeel) en de hulpverleners vanuit de externe diensten (gemeenschappen). Dit vond ik jammer aangezien penitentiair beampten dagelijks een nauw contact hebben met de gedetineerden en zij ook het eerste aanspreekpunt zijn binnen de gevangenis.

Met de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden heb ik dus reeds enige ervaring. Ik wil deze opgebouwde kennis graag benutten om vanuit een ander perspectief meer inzicht te verwerven omtrent de gevangeniscontext. Daarom besloot ik om de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden te bestuderen vanuit het oogpunt van het penitentiair personeel. Met dit onderzoek in het kader van mijn masterproef wil ik graag te weten komen hoe penitentiair beampten kijken naar deze hulp- en dienstverlening en hoe zij eventueel meer betrokken zouden kunnen worden in deze organisatie. Bovendien merkte ik op dat er zeer weinig onderzoek bestaat vanuit het perspectief van penitentiair beampten. Samen met mijn promotor besloot ik dan om de relatie van de penitentiair beampten te onderzoeken met betrekking tot de hulp- en dienstverlening in de gevangenis van Brussel. Meer specifiek zal ik focussen op de perceptie van de penitentiair beampten, alsook hun ervaringen met betrekking tot samenwerking, communicatie, enzovoort.

1.3 Doelstelling en relevantie van het onderzoek

Aangezien er omtrent dit thema zeer weinig wetenschappelijk onderzoek werd uitgevoerd, werd in het kader van deze masterproef gekozen voor een exploratief onderzoek. Het doel van dit onderzoek bestaat erin om aan de hand van een literatuurstudie en kwalitatieve interviews verdiepende inzichten te verwerven betreffende de relatie tussen de penitentiair beampten en de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden binnen de Brusselse gevangenis. De resultaten uit het onderzoek zijn zeker niet veralgemeenbaar voor de volledige populatie van penitentiair beampten of beampten uit andere gevangenissen. Wel kunnen nieuwe inzichten gebruikt worden om enerzijds tegemoet te komen aan de wetenschappelijke leemte en anderzijds kunnen deze inzichten gebruikt worden om praktische aanbevelingen te formuleren voor de Brusselse gevangenis.

Hiernaast biedt het onderzoek een mogelijkheid om de penitentiair beampten te laten reflecteren omtrent hun rol en hun betrokkenheid met betrekking tot de hulp- en dienstverlening binnen de gevangenis. Uit literatuur blijkt dat penitentiair beampten zich vaak ondergewaardeerd voelen door de samenleving, academici, directie, enzovoort. Een stem

geven aan deze doelgroep is daarom één van de hoofddoelen van dit onderzoek. Eveneens is dit een kans om hen te laten reflecteren over het belang van samenwerkingsverbanden en contacten tussen de verschillende partners in de gevangenis. De penitentiair beambten die geïnterviewd worden kunnen op deze manier het onderzochte thema ook verder verkennen. Inzichten en ideeën vanuit de penitentiair beambten kunnen interessant zijn voor beleidsmakers, maar ook voor de directie en voor de hulp- dienstverlening zelf. De ervaringen van de penitentiair beambten kunnen achteraf gebruikt worden in de praktijk om het draagvlak omtrent de hulp- en dienstverlening te vergroten.

Het onderzoek sluit aan bij het recent afgeronde behoefteonderzoek in de gevangenis van Vorst. Een behoefte- en contextonderzoek naar gedetineerden in Vorst werd reeds uitgevoerd. Mijn onderzoek sluit aan bij het behoefte- en contextonderzoek naar het personeel. Er werd samen met de beleidscoördinator en de gevangenisdirectie beslist om het onderzoek te verruimen en naast de gevangenis van Vorst ook de gevangenis van Sint-Gillis te betrekken. Tijdens de kwalitatieve interviews met penitentiair beambten uit zowel Sint-Gillis als Vorst wordt gepeild naar hun beleving ten aanzien van de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden binnen de gevangenis.

Aan de hand van een grondige literatuurstudie en een empirisch onderzoek zal getracht worden om een antwoord te bieden op de centrale onderzoeksvraag. Inzichten uit beide delen zullen vergeleken worden in de discussie om zo tot een genuanceerd antwoord te komen. Tenslotte zullen ook aanbevelingen worden geformuleerd voor de toekomst. Deze aanbevelingen betreffen enerzijds suggesties om penitentiair beambten bijvoorbeeld meer te betrekken in de praktijk en op welke manier het draagvlak betreffende de hulp- en dienstverlening kan vergroot worden. Anderzijds zullen mogelijke pistes worden besproken voor toekomstig wetenschappelijk onderzoek.

2. LITERATUURSTUDIE

In dit luik worden de resultaten van de literatuurstudie weergegeven. Eerst wordt de contextualisering van het onderzoek beschreven waarbij de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden in de gevangenis wordt toegelicht alsook de penitentiair beambten en de huidige situatie in de Brusselse gevangenis. Verder wordt ook ingegaan op de organisatiecultuur binnen de gevangenis en de rolinvulling van de penitentiair beambten. Vervolgens zal eerder onderzoek naar de relatie tussen penitentiair beambten en de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden worden besproken. Hierbij staan percepties en ervaringen van penitentiair beambten centraal. Tenslotte zullen enkele good practices worden beschreven vanuit de literatuur. Voor de literatuurstudie werd zowel nationale als internationale literatuur gebruikt. Bij de internationale literatuur is het belangrijk om te onthouden dat de resultaten van internationaal onderzoek niet zomaar kunnen worden veralgemeend naar de Belgische situatie, de Belgische gevangenissen en hun penitentiair beambten. De gevangeniscontext is steeds afhankelijk van de samenleving waarin deze plaatsvindt (Tournel, Snacken, Jehaes, 2017).

2.1 Contextualisering onderzoek

In het kader van deze masterproef wordt een onderzoek gevoerd naar de relatie van penitentiair beambten met de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden in de gevangenis van Brussel. In dit eerste luik van de literatuurstudie wordt de context geschetst van het onderzoek. Ten eerste zal het kader van de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden worden geduid. In de Brusselse gevangenis zijn er drie gemeenschappen aanwezig die zich inzetten voor de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden. Waar nodig zal ik de evolutie van een bepaalde gemeenschap specificeren. Vervolgens zal kort de functie van penitentiair beambte worden toegelicht en tenslotte zal een schets worden weergegeven van de huidige situatie in de Brusselse gevangenis. Hierbij wordt steeds gefocust op Sint-Gillis en Vorst aangezien het onderzoek plaatsvindt in deze twee inrichtingen. De vrouwenafdeling Berkendael behoort ook tot de Brusselse gevangenis maar wordt in dit onderzoek verder buiten beschouwing gelaten.

2.1.1 Hulp- en dienstverlening in de gevangenis

Tijdens een opsluiting in de gevangenis behouden gedetineerden net zoals alle burgers hun fundamentele grondrechten (Snacken & Kennes, 2017). Ondanks hun vrijheidsberoving, blijft hun recht op een maatschappelijke hulp- en dienstverlening nog steeds gelden (Interdepartementale commissie hulp- en dienstverlening aan gedetineerden, 2000; Basiswet, 2005).

Tot 1980 was Justitie bevoegd voor de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden. Door de Belgische staatshervorming van 1980 werden 'persoonsgebonden aangelegenheden'

overgeheveld naar de gemeenschappen (De Koster, 2017). Zo werden de gemeenschappen bevoegd voor het hulp- en dienstverleningsaanbod aan gedetineerden met het oog op hun sociale re-integratie. De psychosociale dienst binnen de gevangenis (PSD) is tot op heden wel nog steeds een dienst onder FOD Justitie (Claes & Brosens, 2015). Dit onderscheid impliceert een verschil in werking aangezien de hulp- en dienstverlening aangeboden door de gemeenschappen niet onder Justitie vallen. De diensten van de gemeenschappen werken onder andere meer vanuit een vertrouwelijke relatie met de gedetineerden (Naessens, De Koster & Segaert, 2017; Naessens, 2018).

Het onderzoek door de Koning Boudewijn Stichting in 1991 bracht het aanbod van de hulp- en dienstverlening in de gevangenis in kaart. Op verschillende domeinen werden tekorten vastgesteld (Polfliet, 2015). Ook bleek uit deze studie dat er een betere samenwerking nodig was tussen de gemeenschappen en Justitie. In 1994 werd voor Vlaanderen een samenwerkingsakkoord opgesteld betreffende de hulpverlening aan gedetineerden. In het kader van dit akkoord werd een welzijnsteam opgericht in elke gevangenis waarbij zowel actoren vanuit Justitie als vanuit de gemeenschappen aanwezig waren (De Koster, 2017).

De Vlaamse regering keurde op 8 december 2000 het Strategisch Plan ter bevordering van hulp- en dienstverlening aan gedetineerden goed (Polfliet, 2015). Hierin werd bepaald welke taak toebehoort aan de Vlaamse Gemeenschap betreffende de sociale re-integratie van gedetineerden. Het Strategisch Plan dient in Vlaanderen en Brussel als instrument om het recht op de hulp- en dienstverlening voor gedetineerden te verzekeren. Dit om er enerzijds voor te zorgen dat de gedetineerden een volwaardig en menswaardig leven leiden tijdens hun detentieperiode en anderzijds om kansen te creëren voor een succesvolle re-integratie na hun detentie (Interdepartementale commissie hulp- en dienstverlening aan gedetineerden, 2000).

Nadat het Strategisch Plan werd getest in een aantal pilootregio's, werd het sinds 2008 geïmplementeerd in alle gevangenissen van Vlaanderen en Brussel (Christiaensen, 2011; De Koster, 2017). De implementatie in alle gevangenissen is dus een recent gegeven. Het strategisch plan is enkel verbonden aan diensten van de Vlaamse Gemeenschap. In de Brusselse gevangenissen werken dus niet alle diensten volgens dit plan.

In 2013 werd 'de organisatie van hulp- en dienstverlening aan gedetineerden' wettelijk verankerd met het Vlaamse decreet van 8 maart 2013 (Vlaamse Overheid, 2013). Dit decreet garandeert gedetineerden en hun sociale omgeving het recht op een kwaliteitsvolle hulp- en dienstverlening. Eveneens hebben gedetineerden na detentie recht op nazorg om hun resocialisatiekansen te verhogen (Claes & Brosens, 2015). Vervolgens komt er in 2014 een nieuw samenwerkingsakkoord tussen de Vlaamse Gemeenschap en de FOD Justitie (De Koster, 2017).

Vandaag de dag wordt het aanbod in de gevangenissen geregeld volgens het Strategisch Plan 2015-2020. Dit plan omvat onder andere een omgevingsanalyse en allerlei vooropgestelde

doelstellingen. Eén van de doelstellingen van het Strategisch Plan is om het draagvlak voor de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden te verbreden. Dit gaat om het draagvlak van de maatschappij, maar ook van de betrokken actoren zoals bijvoorbeeld het penitentiair personeel (Strategisch Plan, 2015). In het kader van deze masterproef is het interessant om de huidige situatie na te gaan betreffende het draagvlak bij het penitentiair personeel. Zij staan namelijk dagelijks in de praktijk en dienen het aanbod te faciliteren (De Koster, 2017). Het draagvlak verschilt binnen elke gevangenis. Factoren die hierbij een rol spelen zijn onder andere de mate van overbevolking en onderbezetting van het penitentiair personeel (Strategisch Plan, 2015).

Binnen de gevangenis wordt hulp- en dienstverlening aangeboden op verschillende domeinen: welzijn, cultuur, sport, onderwijs, tewerkstelling en gezondheid, enzovoort. De organisaties die binnen deze domeinen werken komen hun diensten van buiten de muren ook in de gevangenis aanbieden. Het is op deze manier dat gedetineerden de mogelijkheid krijgen om deel te nemen aan het hulp- en dienstverleningsaanbod tijdens hun detentie (De Koster, 2017; Claes & Brosens, 2015).

Gedetineerden kampen met diverse problematieken (financieel, verslaving, psychologische problemen, enzovoort). De noden en behoeften van deze doelgroep zijn erg uiteenlopend. De hulp- en dienstverlening tracht met hun aanbod in te spelen op de diverse problematieken van gedetineerden en hun naaste omgeving (Vanherk & Paterson, 2011). In de gevangenis van Brussel wordt deze praktijk nog complexer aangezien de hulp- en dienstverlening wordt georganiseerd door drie verschillende gemeenschappen. Waar in andere gevangenschappen één gemeenschap bevoegd is, zijn in Brussel zowel de Franse Gemeenschap, de Vlaamse Gemeenschap als de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie bevoegd. Deze diverse overheden werken elk op een eigen manier en hebben elk eigen diensten (Brosens, Croux, Vandeveld, Claes & De Donder, 2017). Dit zorgt in de praktijk voor een versnippering van het aanbod in de Brusselse gevangenis wat regelmatig resulteert in onduidelijkheden bij zowel gedetineerden, medewerkers van de gemeenschappen en justitiële actoren (Naessens, 2018). Denk maar aan de directie van de gevangenis of het penitentiair personeel dat vaak geen overzicht meer heeft van de aangeboden hulp- en dienstverlening binnen de gevangenis.

Hieronder worden de voornaamste externe diensten uit de Brusselse gevangenis weergegeven in een overzicht (zie ook afkortingenlijst vooraan).

Overzicht diensten in de gevangenis van Brussel – Gemeenschappen

	Vlaamse Gemeenschap	Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC – COCOM)	Franse Gemeenschaps- Commissie (COCOF)
<i>Welzijn</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CAW – Justitieel Welzijnswerk 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ APO ▪ SMBG/FAMD ▪ ORS/WSW ▪ DSR/SRS ▪ SASB ▪ RePR ▪ Dispositif Relais 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SLAJ-V
<i>Onderwijs</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ VOCVO 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ ADEPPI
<i>Geestelijke gezondheid</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CGG – Psychotherapie-Brug 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ SSM Prison
<i>Werk</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ VDAB ▪ Groep Intro/Re-Activ 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Après (Actiris)
<i>Sport/cultuur/vorming</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De Rode Antraciet 		
<i>Herstel-Bemiddeling</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Moderator 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Médiante
<i>Bibliotheek</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gevangenis-Bibliotheek Sint-Gillis 		
<i>Personen met een beperking</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De Lork vzw ▪ DOP Vlaams-Brabant 		
<i>Familie</i>			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relais Enfants-Parents (REP)
<i>Drug-hulpverlening</i>			<ul style="list-style-type: none"> ▪ C.A.P.-I.T.I. ▪ L’Ambulatoire Forest

De samenwerking tussen de gemeenschappen en Justitie werd geregeld aan de hand van samenwerkingsakkoorden. In 1994 en 2014 sloten zowel de Vlaamse als Franse Gemeenschap samenwerkingsakkoorden met Justitie. De Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie deed dit in 1999 (Naessens, 2018). Binnen de samenwerking wordt regelmatig duidelijk dat de gemeenschappen afhankelijk zijn van de justitiële actoren (Polfliet, 2009). Het hulp- en dienstverleningsaanbod wordt beïnvloed door allerlei zaken zoals bijvoorbeeld vakbondsacties die ontstaan bij het penitentiair personeel. Bij stakingen of personeelstekort is het niet mogelijk om het georganiseerde aanbod te laten doorgaan (Naessens, 2018).

Binnen de samenwerking is er sprake van diverse belangen daar de gemeenschappen voornamelijk inzetten op hulpverlening en het welzijn van de gedetineerden en de justitiële actoren steeds focussen op orde en veiligheid. De hulp- en dienstverlening is afhankelijk van de lokale gevangeniscontext. Betrokken actoren zoals de gevangenisdirectie en het penitentiair personeel spelen hierbij een belangrijke rol. De mogelijkheden van het penitentiair personeel (bijvoorbeeld naargelang personeelsbezetting) zullen bepalen of zij de organisatie van het aanbod kunnen faciliteren in de praktijk. Activiteiten leiden in de praktijk namelijk tot extra bewegingen van gedetineerden (De Koster, 2017; Vanquekelberghe et al., 2017). Ook de infrastructuur en het gevangenisregime spelen een rol in de praktijk (Loyens, 2004). Voorgaand onderzoek van Snacken, De Ron en Tournel (2009) stelde vast dat het betrekken van het penitentiair personeel bij de hulp- en dienstverlening een gewenst effect kan hebben daar het personeel een belangrijke eerstelijnsfunctie vervult. Dit gaat onder andere over het informeren van gedetineerden betreffende het beschikbare aanbod (Snacken, De Ron & Tournel, 2009).

2.1.2 Penitentiair beambten

Het 'bewakingspersoneel' vormt een overkoepelende term voor de penitentiair beambten binnen de gevangenis. Binnen deze groep worden personeelsleden opgedeeld in verschillende graden.

In de praktijk worden voornamelijk de oudere termen gebruikt:

- Penitentiair beambte (BP)
- Kwartierchef
- Adjudant / penitentiair assistent (PA)
- Hoofdpenitentiair assistent (HPA)

Eind 2009 werden nieuwe benamingen ingevoerd door het Koninklijk Besluit van 12 november 2009 (BS 24 november 2009) ter vervanging van de oudere terminologie (Tournel, 2015). De correcte hedendaagse benamingen zijn de volgende:

- Penitentiair bewakingsassistent (PBA)
- Penitentiair bewakingsassistent Ploegchef (PBAP)
- Penitentiair assistent (PA)
- Hoofdpenitentiair assistent (HPA)

In deze masterproef heb ik gekozen om de terminologie uit de praktijk te hanteren. Deze termen worden in de Brusselse praktijk frequent gehanteerd. Ik zal voornamelijk de term 'penitentiair beambten' gebruiken om het personeel aan te duiden. Wanneer er belangrijke verschillen zijn naargelang de graden, zal ik hierover specifiek rapporteren.

❖ Cijfers

Binnen een penitentiaire inrichting zijn verschillende mensen tewerkgesteld zoals onder andere directieleden, administratief medewerkers, mensen met een medische achtergrond, mensen op de psychosociale dienst (PSD) en penitentiair beambten (bewakingskader). Het bewakingskader bestaat uit het grootste aantal personeelsleden. DG EPI besteedt 75% uit het totale budget aan haar personeel (Beyens & Maes, 2017). De factor personeel is met andere woorden decisief voor wat binnen de gevangenis gebeurt.

De federale overheid nam de beslissing om tussen 2015 en 2019 10% te besparen op haar personeel. Om dit mogelijk te maken ontstond in de gevangenissen het project 'anders werken'. Met dit project werd gezocht naar een manier om de personeelsmiddelen efficiënt in te zetten om zo met minder personeel toch een veilige en humane detentie te garanderen aan de gedetineerden. Om dit rationaliseringsproject te kunnen realiseren, werd het takenpakket en de functies van het bewakingspersoneel herbekeken. Zo wordt er bijvoorbeeld een onderscheid gemaakt tussen de noodzakelijke veiligheidstaken en de taken in het kader van bewegingen, activiteiten, enzovoort. In dit project wordt getracht om enerzijds de werkdruk van

het personeel niet te verhogen en de veiligheid te bewaren. Anderzijds wordt getracht om het regime van de gedetineerden zo veel mogelijk te behouden, zoals het hulp- en dienstverleningsaanbod en bijhorende activiteiten (Directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen, 2016). Desondanks had deze personeelsbesparing een impact op de hulp- en dienstverlening van de gemeenschappen. Er ontstond een daling van het aantal activiteiten dat kon worden aangeboden (Paterson, 2017; Naessens, 2018).

De besparingen leidden tot een permanente daling van het penitentiair personeel, voornamelijk bij de penitentiair beambten. Door een personeelstekort werden steeds meer activiteiten voor gedetineerden afgeschaft. Rechtstreekse gevolgen voor de penitentiair beambten waren onder andere de weigeringen voor verlofaanvragen (Claus, 2015). De aanhoudende situatie creëerde heel wat weerstand bij het personeel en in het voorjaar van 2016 brak een langdurige staking uit (Directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen, 2017). Tijdens deze staking sloot Minister van Justitie Koen Geens een akkoord met de vakbonden om een wervingscampagne voor penitentiair beambten op te stellen. Op deze manier zou het bewakingskader worden aangevuld (Directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen, 2019).

Tabel 1: gedetineerden (Cijfers van 2017 uit het jaarverslag van DG EPI)

	Gemiddelde bevolking	Gemiddelde capaciteit	Gemiddelde overbevolkingsgraad
<i>Nationaal</i>	10471	9231	11,8 %
<i>Sint-Gillis</i>	849,9	583,8	46 %
<i>Vorst</i>	173,5	180	-4 %

Tabel 2: penitentiair personeel (Cijfers van 2016 uit Nota Van Poecke)

	Bewaking/techniek Voltijds equivalenten (VTE)	Ratio bewakingspersoneel - gedetineerden
<i>Nationaal</i>	6710,61 VTE ¹	1 op 1,56 ² (0,64)
<i>Sint-Gillis</i>	383 VTE	1 op 2,22
<i>Vorst</i>	165 VTE	1 op 1,05

¹ Cijfers 'nationaal' voor VTE komen uit het jaarverslag 2017 van DG EPI.

² Betekenis ratio: 1 penitentiair beambte per 1,56 gedetineerden

In het jaarverslag van DG EPI 2017 wordt het aantal personeelsleden (VTE) dat instaat voor de bewaking van Vorst en Berkendael niet afzonderlijk weergegeven. Op deze manier is het niet mogelijk om het ratio voor Vorst afzonderlijk te berekenen. Van Poecke (2016) heeft in 2016 een nota opgesteld betreffende de fusie van de Brusselse gevangenissen. Hierin werden de veranderingen in bewakingspersoneel wel specifiek weergegeven. Voor het berekenen van het ratio bewakingspersoneel – gedetineerden werden hierdoor deze cijfers gebruikt. Na de fusie daalde het aantal penitentiair beambten in Vorst daar het aantal gedetineerden ook is gedaald (van 218 naar 165 VTE). In Sint-Gillis stijgt het aantal penitentiair beambten ten gevolge van een stijgend aantal gedetineerden binnen de inrichting (van 333 naar 383 VTE).

In 2017 was Sint-Gillis de derde meest overbevolkte gevangenis van België (Directoraat-generaal Penitentiare Inrichtingen, 2019). Uit de tabellen kan worden vastgesteld dat Sint-Gillis lijdt aan een hoge overbevolkingsgraad van gedetineerden (zie tabel 1). Het ratio bewakingspersoneel – gedetineerden is beduidend minder in vergelijking met het nationale gemiddelde. In tegenstelling tot Vorst, waar momenteel geen sprake lijkt van overbevolking. Het ratio bewakingspersoneel – gedetineerden lijkt in Vorst positiever dan het Belgische gemiddelde (zie tabel 2).

In vergelijking met andere Europese landen is er in de Belgische gevangenissen een vrij hoge inzet aan penitentiair bewakingspersoneel. De ratio bewakingspersoneel – gedetineerden ligt in België hoger dan in de meeste Europese landen (Van Poecke, 2009; Geens, 2015). Hierbij dienen wel reflecties te worden gemaakt. Deze cijfers zijn indicaties op papier, maar in de praktijk worden niet alle penitentiair beambten op een gelijktijdig moment tewerkgesteld aangezien in verschillende shiften wordt gewerkt. Ook kampt de Belgische praktijk met een hoog absentisme, wat leidt tot een onderbezetting van het personeel (Beyens & Maes, 2017).

Het Directoraat-generaal Penitentiare Inrichtingen (DG EPI) valt onder de FOD Justitie en staat in voor de uitvoering van de vrijheidsberovende straffen en maatregelen. De missie van DG EPI is om binnen de Belgische gevangenissen “een rechtsconforme, veilige, humane en geïndividualiseerde uitvoering van de vrijheidsbenemende straffen en maatregelen te waarborgen, met oog voor een optimale terugkeer in de maatschappij” (Directoraat-generaal Penitentiare Inrichtingen, 2019). Haar kernopdrachten zijn enerzijds de veiligheid garanderen, maar anderzijds dient de gevangenisstraf ook te kaderen binnen een re-integratieve opdracht om de terugkeer naar de samenleving voor te bereiden (Bergeron, 2017).

❖ Taken

In de eerste plaats is het doel van een gevangenis om de gedetineerden te controleren en te bewaken. Penitentiair beambten staan als 'eerstelijns werkers' dagelijks in contact met gedetineerden (Jehaes & Casier, 2017). Hun taak is vaak moeilijk en onderschat door buitenstaanders (Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). De Basiswet gevangeniswezen (Basiswet, 2005: art. 105, §2) stelt dat penitentiair beambten verantwoordelijk zijn voor de orde en veiligheid in de gevangenis. In deze Basiswet zijn echter geen concrete richtlijnen omschreven betreffende de taken van penitentiair beambten (Boelens & Vander Beken, 2014; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017).

Nieuwe penitentiair beambten worden gerekruteerd via het rekruteringsbureau Selor. De manier waarop zij de job als penitentiair beambte omschrijven, legt de focus op taken betreffende bewaking, ordehandhaving en veiligheid (Tournel, Snacken & Jehaes, 2017).

Selor omschrijft de taken van een penitentiair beambte als volgt (enkele voorbeelden):

- Controletaken: lichaamscontroles, celcontroles;
- Bewaking tijdens activiteiten van gedetineerden;
- Controle van aanwezigheden en afwezigheden, de wandeling;
- Organisatie van dagelijks leven in de gevangenis: verdeling van maaltijden, kledij, gedetineerden laten bellen;
- Zorgen voor orde en veiligheid.

Opvallend hierbij is dat de taken erg controle- en veiligheidsgericht zijn omschreven (Tournel, 2014; Centrale Toezichtsraad voor het gevangeniswezen, 2016). Over de sociale aspecten en de voortdurende omgang en communicatie met gedetineerden (dynamische veiligheid) wordt nauwelijks iets vermeld (Snacken, 2015; Tournel, 2015). Desondanks blijkt uit onderzoek (Snacken, 2005; Arnold, Liebling & Tait, 2007; Liebling, Price & Shefer, 2011; Snacken & Tournel, 2012; Tournel, 2015) dat penitentiair beambten tijdens hun werk in de gevangenis te maken krijgen met heel wat complexe taken en moeilijkheden zoals vormen van agressie, emoties, stress, enzovoort (Viotti, 2016; Walker et al., 2018). In het etnografisch onderzoek van Tournel (2015) werd een gevarieerd en divers takenpakket van penitentiair beambten vastgesteld. De meerderheid van de taken waren gericht op **orde en bewaking** (fouilles, appel, cameratoezicht) en passieve veiligheid. Hiernaast werden ook **zorgende taken** van penitentiair beambten waargenomen, zoals het luisteren naar gedetineerden en omgaan met emoties en frustraties. Uit dit onderzoek bleek eveneens dat de taken van penitentiair beambten variëren per functie, per afdeling en per gevangenis (Tournel, 2015).

*“In addition to their primarily **custodial tasks** – such as locking up and unlocking prisoners, providing meals, checking locks, bolts and bars, maintaining discipline, regulating visits and the flow of prisoners to and from work – the modern prison officer is also expected to change prisoners’ behaviours and outlooks and to provide him or her with **care**” (Crawley, 2008: 95).*

Wanneer de taken van penitentiair beambten worden beschreven in onderzoek uit het Verenigd Koninkrijk blijkt dat de focus binnen de functieomschrijving niet helemaal overeenstemt met deze uit België. Waar in België de sociale en zorgende aspecten in de taakomschrijving van penitentiair beambten ontbreken, zijn deze hier wel aanwezig. Zo worden taken beschreven als ‘gedetineerden helpen met hun rehabilitatie, hen adviseren en ondersteunen tijdens de detentie’. De nood aan goede communicatievaardigheden wordt eveneens vermeld (Liebling, Price & Shefer, 2011). Ook voorgaand onderzoek van Arnold, Liebling & Tait (2007) geeft een omschrijving weer waarbij enkele taken opmerkelijk zijn ten aanzien van de Belgische omschrijving: ‘actief deelnemen aan re-integratieprogramma’s voor gedetineerden’, ‘het bieden van passende zorg en ondersteuning aan gedetineerden’.

2.1.3 Brusselse gevangenis: Sint-Gillis en Vorst

In België zijn er in totaal 35 penitentiaire inrichtingen, 17 in Vlaanderen, 16 in Wallonië en 2 in Brussel (Directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen, 2019; Beyens & Maes, 2017).

In juni 2016 werd beslist om van Sint-Gillis en Vorst/Berkendael één Brusselse gevangenis te maken. Er vonden enkele praktische veranderingen plaats om de éénmaking van de Brusselse gevangenissen mogelijk te maken (Naessens, 2018). Zo werd een deel van Vorst gesloten en werd de psychiatrische afdeling (annex) voor geïnterneerden verhuisd van Vorst naar Sint-Gillis. Met de gerealiseerde veranderingen wordt getracht om op een efficiënte manier de Brusselse gevangenis te organiseren, in afwachting van de nieuwe gevangenis in Haren. Sint-Gillis is vanaf juli 2016 een arresthuis dat beklagden opsluit. Dit zijn onder andere mensen die rechtstreeks vanuit vrijheid worden opgesloten in de gevangenis. Vorst daarentegen, is een strafhuis geworden waar in principe enkel veroordeelden verblijven. Dit kunnen veroordeelden zijn die zullen doorstromen naar andere strafhuizen, of die hun straf hier (gedeeltelijk) uitzitten. De penitentiaire site Berkendael blijft een afdeling voor vrouwelijke gedetineerden in Brussel (Directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen, 2017; Van Poecke, 2016). In de praktijk blijft het een uitdaging om te voldoen aan de nieuwe indeling, als gevolg van de overbevolking en de verouderde infrastructuur waarmee de Brusselse gevangenis kampt (Beyens & Maes, 2017).

De fusie van de Brusselse gevangenissen heeft ook geleid tot de uitbouw van een meer progressief regime voor de gedetineerden. Beklaagden starten in Brussel hun detentie in de site van Sint-Gillis, waar langzaam opnieuw een hulp- en dienstverleningsaanbod werd opgestart. Hierbij werd rekening gehouden met de nieuwe doelgroep, de beklagden, van de site. Eenmaal de gedetineerden veroordeeld zijn, schuiven ze door naar de site Vorst, waar

zowel een gesloten deurregime (vleugel C), als een meer (half)open deurregime (vleugel A en B) wordt gehanteerd. Gedetineerden die in dit (half)open deurregime functioneren, zijn tewerkgesteld op een werkplaats binnen de gevangenis. Op bepaalde momenten tijdens de dag worden de celdeuren geopend en kunnen de gedetineerden zich vrij verplaatsen op de vleugel. Ook hier wordt getracht om het hulp- en dienstverleningsaanbod zo veel mogelijk af te stemmen op de nieuwe doelgroep (Directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen, 2017; Van Poecke, 2016).

De éénmaking van de Brusselse gevangenis bracht ook een personeelwijziging met zich mee. Aangezien het aantal gedetineerden in Vorst daalde en in Sint-Gillis steeg, waren enkele wijzigingen noodzakelijk. Er werd intern bekeken welke penitentiair beambten op welke site gingen blijven en hoe de personeelsinzet ging geregeld worden. In de mate van het mogelijke werd rekening gehouden met de wensen van het penitentiair personeel zelf. Ook werd één directieteam samengesteld dat de Brusselse gevangenis bestuurt en instaat voor de praktische organisatie. Belangrijk bij deze fusie is dat voldoende aandacht gaat naar een overkoepelend personeelsbeleid. Het zal een blijvende uitdaging vormen om de diverse organisatieculturen van het penitentiair personeel samen te brengen tot één organisatiecultuur waar het penitentiair personeel zich kan in herkennen (Directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen, 2017; Van Poecke, 2016).

2.2 Organisatiecultuur

Binnen dit luik van de literatuurstudie wordt dieper ingegaan op de organisatiecultuur waarbinnen het penitentiair personeel werkt. Eerst zal kort de opleiding van de penitentiair beambten worden toegelicht. Vervolgens zullen de belangrijkste aspecten uit de beroepscultuur van de penitentiair beambten worden toegelicht (kenmerken, relatie met collega's, enzovoort). De organisatiecultuur wordt binnen dit onderzoek besproken daar dit mogelijk een invloed kan uitoefenen op hun jobinvulling en de manier waarop penitentiair beambten hun rol in de gevangenis percipiëren en vormgeven. Dit wordt ook binnen de interviews bevraagd om dit verder na te gaan.

2.2.1 Opleiding

In België bestaan drie opleidingscentra voor penitentiair personeel. Voor de Nederlandstalige beambten is dit in Brugge en Merksplas en voor de Franstalige beambten is dit in Marneffe (Beyens & Maes, 2017). Tijdens het opleidingsjaar worden 50 lesdagen afgewisseld met stages in de praktijk. Penitentiair beambten in opleiding leren de theorie vanuit de opleidingscentra, in combinatie met ervaring in de gevangenis waar ze stage lopen. Eens de opleiding en stage succesvol zijn afgerond, worden de penitentiair beambten vastbenoemd (FOD Justitie, 2016). Er is zeer weinig literatuur voorhanden betreffende de opleiding van penitentiair beambten (De Roo, Naert & Rombaut, 2014).

Het opleidingsprogramma is een bevoegdheid van DG EPI. Hiernaast worden ook de ervaring en kennis van externe diensten (in beperkte mate) betrokken tijdens de opleiding. Aangezien ook de Vlaamse Gemeenschap een belangrijke partner is geworden binnen de dagelijkse werking van de gevangenis, is het belangrijk voor de penitentiair beambten om deze actor te leren kennen tijdens de opleiding. Op deze manier kunnen penitentiair beambten gedetineerden later ook informeren omtrent deze actor. Volgens De Roo, Naert & Rombaut (2014) komt een medewerker van de Vlaamse Gemeenschap hun werking voorstellen tijdens de opleiding. Het is interessant om bij de respondenten na te gaan in welke mate dit in de praktijk gebeurt en of dit effectief een bijdrage heeft geleverd aan zijn/haar werk als penitentiair beambte.

2.2.2 Organisatieculturele aspecten

In de literatuur wordt zeer frequent aangehaald dat penitentiair beambten zich ondergewaardeerd voelen ten aanzien van de gedetineerden, de directie en de gehele samenleving. In de praktijk voelen zij zich bijvoorbeeld weinig betrokken bij beslissingen die genomen worden van hogerop. Bovendien worden zij in de media vaak eenzijdig en negatief voorgesteld (Crawley & Crawley, 2008; Liebling, Price & Shefer, 2011; Tournel, 2015; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). In de media worden zij bijvoorbeeld vernoemd bij vakbondsacties of incidenten binnen de gevangenis (geweld, drugsmokkel, ontsnappingen, gijzelingen, enzovoort). Dit heeft als gevolg dat zij in de samenleving steeds in verband worden gebracht met negatieve gebeurtenissen en de burgers bijgevolg een bepaald beeld over hen zullen ontwikkelen (Snacken & Tournel, 2012; Tournel, 2015).

Eveneens worden penitentiair beambten binnen wetenschappelijk onderzoek herhaaldelijk negatief voorgesteld. Vaak worden zij voorgesteld als een homogene beroepsgroep, die gekenmerkt wordt door een sterke wij-zij cultuur ten opzichte van gedetineerden en buitenstaanders. Verder worden hen kenmerken aangeschreven zoals machismo, racistisch, cynisch, achterdocht, enzovoort. Naast deze eerder negatieve kenmerken, wordt wel vaak aangegeven dat zij erg solidair en loyaal zijn ten opzichte van hun collega's (Crawley & Crawley, 2008; Tait, 2011; Johnsen, Granheim & Helgesen, 2011; Liebling, Price & Shefer, 2011; Tournel, 2015; Bennett, 2016; Kennes, 2017; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017; Walker et al., 2018). Deze solidariteit is mede het gevolg van enerzijds hun gevoel van onderwaardering en onbegrip, en anderzijds heeft dit te maken met de voortdurende risico's waarmee zij dagelijks in contact komen tijdens hun werk (Tournel, 2015).

Hiertegenover staat dat beroepsculturen sterk verschillen per gevangenis, maar ook binnen de gevangenis kunnen zij verschillen naargelang de vleugel, het regime (open/gesloten), de shift van het penitentiair personeel, enzovoort. Ook bestaan er binnen een beroepscultuur nog veel individuele verschillen (Arnold, Liebling & Tait, 2007; Tournel, 2015; Bennett, 2016; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Het zou dus onterecht zijn om er automatisch van uit te gaan dat bovenstaande kenmerken voorkomen bij alle penitentiair beambten.

Bovenstaande aspecten uit de organisatiecultuur van penitentiair beambten bepalen mee op welke manier zij hun taken zullen uitvoeren binnen de gevangenis. Tijdens hun opleiding komen de penitentiair beambten voor het eerst in aanraking met deze culturele aspecten (Arnold, 2016; Kennes, 2017). Hiernaast zal ook de lokale directie een invloed uitoefenen binnen deze organisatiecultuur. Bovendien geeft Kennes (2017) aan dat het zeer moeilijk is om deze culturele aspecten te veranderen. De sterke wij-zij cultuur onder het penitentiair personeel kan immers een hinderis vormen wanneer bepaalde zaken veranderen binnen de gevangenis (Johnsen, Granheim & Helgesen, 2011; Kennes, 2017).

2.3 Rolinvulling

Vervolgens zal binnen dit onderdeel van de literatuurstudie worden besproken hoe de penitentiair beambten hun rol invullen met betrekking tot hun relatie met gedetineerden. Daaropvolgend worden het concept 'dynamische veiligheid' toegelicht en hierna worden de rolconflicten besproken die de penitentiair beambten mogelijks kunnen ervaren in hun dagelijks werk binnen de gevangenis. Aangezien binnen dit onderzoek twee penitentiaire inrichtingen worden onderzocht, kunnen hieromtrent mogelijks verschillen optreden betreffende de cultuur en de manier waarop de penitentiair beambten hun rol vormgeven in de praktijk. Deze aspecten kunnen helpen om te begrijpen hoe zij hun taak als penitentiair beampte invullen en of dit een invloed heeft op hun relatie met de hulp- en dienstverlening. In dit onderdeel zal dit eerst vanuit de literatuur worden bekeken, waarna dit zal worden aangevuld in het luik 'onderzoekresultaten' vanuit de interviews.

Zoals eerder beschreven worden binnen de Basiswet (2005, art. 105 §2) geen specifieke taken omschreven voor het penitentiair personeel. Penitentiair beambten beschikken met andere woorden nog steeds over een ruime discretionaire bevoegdheid binnen hun werk. Wel vermeld art. 105 §1 dat de relatie tussen gedetineerden en het penitentiair personeel gekenmerkt dient te zijn door een 'dynamische veiligheid' (Tournel, 2015; Snacken & Kennes, 2017; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017).

2.3.1 Relatie tussen penitentiair beambten en gedetineerden

"The relations between staff and prisoners are the heart of the whole prison system."
(Liebling, Price & Shefer, 2011: 83)

Tijdens hun werk staan de relaties en contacten van penitentiair beambten met collega's, directie en gedetineerden centraal (Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Bij elke taak dat penitentiair beambten dagelijks uitvoeren (zowel bij 'controle' als bij 'zorg'), zijn hun relaties met de gedetineerden van cruciaal belang (Coyle, 2005; Liebling, 2011; Liebling, Price & Shefer, 2011; Liebling, Hulley & Crewe, 2011; Tournel, 2015). Ook voor controle en veiligheid zijn deze relaties noodzakelijk. Het handhaven van de orde en veiligheid zou namelijk meer kans op slagen hebben wanneer positieve relaties bestaan tussen de penitentiair beambten

en de gedetineerden. Belangrijke aspecten binnen deze relaties zijn wederzijds respect, vertrouwen en een humane benadering (Johnsen, Granheim & Helgesen, 2011; Ricciardelli & Perry, 2016; Jehaes & Casier, 2017).

Communicatie en informatie-uitwisseling zijn zeer belangrijk binnen een gevangenis. Dit zowel om het werk te organiseren, als binnen de relaties tussen personeel en gedetineerden (Snacken, 2010; Johnsen, Granheim & Helgesen, 2011; Jehaes & Casier, 2017). Eveneens de ervaring en detentiebeleving van gedetineerden wordt beïnvloed door de relaties die zij hebben opgebouwd met het penitentiair personeel (Johnsen, Granheim & Helgesen, 2011; Jehaes & Casier, 2017).

Penitentiair beambten hebben een cruciale invloed op het detentieklimaat (Warr, 2008; Johnsen, Granheim & Helgesen, 2011; Ferdik & Hills, 2017). Zo zouden de attitudes van het personeel grotendeels het detentieklimaat en de beleving van gedetineerden bepalen (Liebling, 2011). Door hun ruime discretionaire bevoegdheid kan hun houding ten opzichte van hulp- en dienstverlening een grote impact hebben op de gedetineerden. Bijgevolg is het creëren van een draagvlak bij de penitentiair beambten van belang voor een vlotte werking binnen de gevangenis (Kelly, 2013). Onderzoek toont aan dat een humane behandeling van gedetineerden de detentieschade verlaagt en wangedrag door gedetineerden reduceert. Ook zou dit een positief gevolg hebben betreffende de recidive na detentie (Beijersbergen et al., 2013).

Amerikaans onderzoek van Klofas & Toch (1983) en later van Tewksbury & Mustaine (2008) toont aan dat penitentiair beambten over verschillende professionele attitudes/oriëntaties kunnen beschikken. Enerzijds kan er sprake zijn van een **punitieve attitude** gericht op vergelding (tijdens de detentie moet streng worden opgetreden). Anderzijds bestaat een **rehabilitatieve attitude** (tijdens de detentie moeten gedetineerden worden voorbereid op hun terugkeer naar de samenleving). Zij concluderen dat geslacht, leeftijd, opleiding, werkervaring, alsook de functie waarin de penitentiair beambten zijn tewerkgesteld, een rol spelen bij hun oriëntatie. Zowel vrouwelijke als oudere penitentiair beambten zouden rehabilitatie in grotere mate belangrijk beschouwen als doel van detentie. Zij zouden een gunstigere perceptie hebben ten aanzien van hulp- en dienstverlening met oog voor sociale re-integratie. Naar mate de penitentiair beambten over meer werkervaring beschikken, zal een punitieve attitude afnemen (Klofas & Toch, 1983; Tewksbury & Mustaine, 2008; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Belangrijk om mee te nemen is dat de beambten die ordehandhaving en veiligheid als een belangrijke opdracht ervaren, niet automatisch over een punitieve oriëntatie beschikken (Beijersbergen et al., 2013; Kelly, 2013). Bovendien is het zeker niet steeds zo dat beambten over een duidelijke of extreme oriëntatie beschikken. Zij kunnen bijvoorbeeld beide oriëntaties combineren (Halsey & Deegan, 2016).

Deze resultaten worden ondersteund door studies van Kelly (2013) en Beijersbergen et al. (2013). Een bestraffende attitude zou volgens Kelly (2013) eerder gedragen worden door

jonge penitentiair beambten, net zoals beambten met minder ervaring. Ook beambten die in mindere mate in contact komen met gedetineerden zouden deze attitude delen. Hiertegenover zouden beambten die meer betrokken worden bij aspecten van re-integratie, meer interesse vertonen in de hulp- en dienstverlening en zorg aan gedetineerden. Hiernaast werd een verschil in rangen vastgesteld. Hoe hoger in rang, hoe meer ondersteuning voor hulp- en dienstverlening in het kader van re-integratie. Meer betrokkenheid van penitentiair beambten bij hulp- en dienstverlening heeft geleid tot meer motivatie en betere relaties met gedetineerden (Kelly, 2013). Beijerbergen et al. (2013) stellen vast dat gevangenen waar hoofdzakelijk vrouwelijke penitentiaire beambten tewerkgesteld zijn, gedetineerden meer humane en positieve relaties ervaren. Eveneens werd aangetoond dat een positieve houding ten aanzien van re-integratie, de relatie tussen penitentiair beambten en gedetineerden gunstig beïnvloed (Molleman & Leeuw, 2012).

Gelijkaardig aan de bevindingen uit de Amerikaanse onderzoeken, is de kwalitatieve studie van Tait (2011) uit het Verenigd Koninkrijk. Dit onderzoek ontwikkelde een typologie met diverse benaderingen van penitentiair beambten omtrent 'zorg' tijdens hun werk in de gevangenis. Hieruit bleek dat het aspect 'zorg' op diverse wijzen gepercipieerd en uitgevoerd wordt door penitentiair beambten. De betekenis varieert per persoon, afhankelijk van de context en eigen ervaringen. Alle penitentiair beambten komen tijdens hun werk in contact met één of andere vorm van 'zorg'. Ook hier spelen geslacht, werkomgeving en het aantal jaren dienst een rol in de betekenis die ze geven aan 'zorg'. Naarmate de leeftijd stijgt, lijken penitentiair beambten een meer ondersteunende rol aan te nemen ten aanzien van gedetineerden (Tait, 2011).

Uit onderzoek blijkt dat ongeveer de helft van de penitentiair beambten van mening zijn dat begeleidende taken geen onderdeel uitmaken van hun takenpakket. Ook zouden gevangenen volgens hen strenger moeten zijn (Ferdik & Hills, 2017). Met deze conclusies moet voorzichtig worden omgegaan. Dit betreft onderzoek in Amerika, wat niet automatisch hetzelfde betekent voor België. Ook is niet duidelijk wat precies wordt bedoeld met 'begeleidende taken'.

2.3.2 Dynamische veiligheid

Het concept 'dynamische veiligheid' heeft de laatste jaren aan belang gewonnen. Het concept duidt op het idee dat constructieve (persoonlijke) relaties tussen het penitentiair personeel en de gedetineerden noodzakelijk zijn om de orde en veiligheid te verzekeren. Studies binnen de gevangenis hebben aangetoond dat de veiligheid moeilijk verzekerd kan worden door enkel passieve of materiële beveiliging in te zetten (Tournel & Kennes, 2011; Beyens, Gilbert & Devresse, 2012; Snacken & Tournel, 2012; Bruhn et al., 2012; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Desondanks wordt vandaag de dag naast '**dynamische veiligheid**' ook nog veel nadruk gelegd op '**passieve veiligheid**'. Hieronder verstaan we onder andere het gesloten deurregime, tralies, camera's, fouilles, enzovoort. Ook binnen de hedendaagse Belgische

gevangenis wordt nog steeds een focus op passieve veiligheid vastgesteld (Snacken, 2010; Snacken & Kennes, 2017; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017).

Het creëren van dynamische veiligheid is geen eenvoudige opdracht voor de penitentiair beambten (Crewe, 2011). Dit vraagt immers veel inspanning en sociale vaardigheden, wat in tijden van overbevolking of personeelstekort niet steeds vanzelfsprekend is (Tournel & Kennes, 2011; Snacken & Tournel, 2012; Snacken & Kennes, 2017). Ondanks deze complexe opdracht, stellen Boelens & Vander Beken (2014) binnen hun onderzoek vast dat de meerderheid van de ondervraagde penitentiair beambten dynamische veiligheid belangrijker inschatten dan passieve veiligheid. Vanuit de persoonlijke interacties nemen spanningen binnen het regime immers af (Boelens & Vander Beken, 2014). Penitentiair beambten beschikken over een bepaalde macht die zij dienen te gebruiken om hun dagelijkse taken uit te voeren (Warr, 2008; Snacken, 2010). Binnen hun relaties en contacten met gedetineerden dienen zij steeds een afweging te maken tussen controle en macht enerzijds en zorg en welzijn anderzijds (Liebling, 2011). De laatste jaren is een wijziging van de machtsrelaties zichtbaar binnen de Europese landen. Binnen het concept van dynamische veiligheid worden de oorspronkelijke verticale relaties, steeds meer horizontaal georganiseerd. Een samenwerking tussen personeel en gedetineerden is noodzakelijk, gelet op de grote meerderheid van gedetineerden ten opzichte van het personeel (Snacken, 2010; Tournel & Kennes, 2011). Steeds meer wordt duidelijk dat het personeel naast een controle functie ook een belangrijke sociale rol heeft tijdens hun contacten met gedetineerden. Dit kan in de praktijk leiden tot dilemma's (Tournel, Kennes, 2011).

Uit onderzoek van Johnsen, Granheim & Helgesen (2011) is gebleken dat de relatie tussen penitentiair beambten en gedetineerden van betere aard is in kleinere gevangenis. Ook de relaties met collega's en met de directieleden zouden beter zijn in kleine gevangenis (Johnsen, Granheim & Helgesen, 2011). Door het grote verloop van gedetineerden binnen de arresthuizen, is het hier ook vaak moeilijker om constructieve relaties op te bouwen met gedetineerden (Tournel & Kennes, 2011; Snacken & Kennes, 2017). Vervolgens vormen ook de mogelijkheden met betrekking tot architectuur een belangrijke voorwaarde binnen de dynamische veiligheid. Zo is het bijvoorbeeld afhankelijk van de beschikbare ruimtes/leefeenheden of er mogelijkheden zijn om gemeenschappelijke activiteiten te voorzien (Beyens, Gilbert & Devresse, 2012). Constructieve relaties tussen penitentiair beambten en gedetineerden zullen namelijk enkel kunnen ontstaan wanneer er voldoende interacties bestaan tussen beiden. In de nieuwe gevangenis wordt vaak veel geïnvesteerd in hoog technologische veiligheidsmiddelen (passieve veiligheid) en telefoon, douches, informatica, enz. op cel. De uitdaging hierbij is om voldoende te blijven inzetten op dynamische veiligheid, de relaties en interacties met gedetineerden (Beyens, 2015; Knight, 2015). Binnen de gevangenis kan de dynamische veiligheid in diverse mate zijn ontwikkeld, afhankelijk van de secties en hun regimes (Tournel & Kennes, 2011; Snacken & Kennes, 2017).

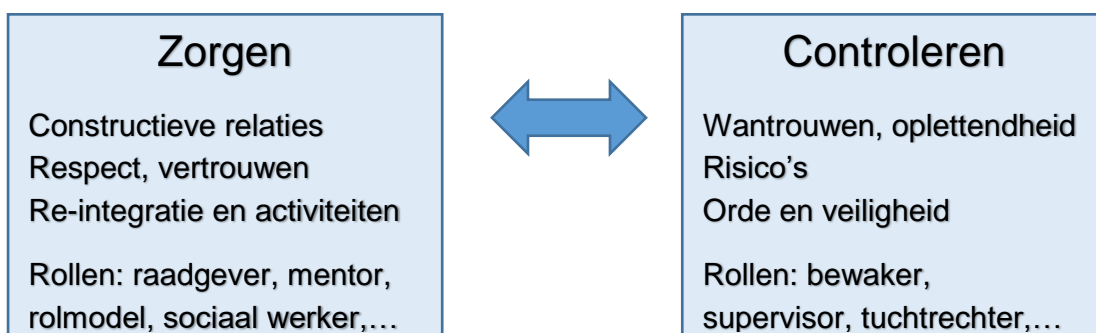
Binnen het concept van dynamische veiligheid is het ook belangrijk dat in de gevangenis een actief regime met zinvolle activiteiten en mogelijkheden tot participatie worden voorzien (Snacken, 2010; Tournel & Kennes, 2011; Snacken & Tournel, 2012; Snacken & Kennes, 2017; Vanquekelberghe et al., 2017).

Tenslotte toont onderzoek van Crewe, Liebling & Hulley (2011) aan dat de relatie tussen de penitentiair beambten en de gedetineerden vaak complex is. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de gevangenis die als positief worden ervaren door de gedetineerden, eerder negatief worden ervaren door het penitentiair personeel. Dit zou enerzijds te maken hebben met de beroeps cultuur en de attitudes van het personeel, anderzijds zou dit gelinkt zijn met de manier waarop macht wordt uitgeoefend (Crewe, Liebling & Hulley, 2011). Een extreme focus op veiligheid kan bij de gedetineerden weerstand oproepen. Maar ook omgekeerd, kan onvoldoende focus op veiligheid allerlei risico's en weerstand bij het personeel met zich meebrengen (Snacken, 2010). Het groeiende belang omtrent de rechten van gedetineerden wordt in de praktijk door de penitentiair beambten soms gezien als een afbreuk aan hun macht en discretionaire bevoegdheid (Snacken, 2010; Tournel & Kennes, 2011; Tournel, 2015).

2.3.3 Rolconflicten

“In one day, an officer can be a supervisor, custodian, disciplinarian, peacekeeper, administrator, observer, manager, facilitator, mentor, provider, classifier and diplomat.” (Liebling, Price & Shefer, 2011: 48)

Binnen het gevarieerde takenpakket van de penitentiair beambten zijn er diverse rollen mogelijk die zij dienen te vervullen. Enerzijds zijn er de taken die meer aansluiten bij hun **controle** functie en anderzijds zijn er taken die eerder gericht zijn op **zorg** (Crawley, 2008; Tait, 2011; Tournel, 2015; Ricciardelli & Perry, 2016; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Uit literatuuronderzoek blijkt dat het soms moeilijk is voor de beambten om een goede balans te vinden in hun diverse rollen (Tournel & Kennes, 2011). Dit kan in bepaalde gevallen tot stress leiden (Liebling, Price & Shefer, 2011). Tijdens hun opleiding wordt voornamelijk de controle functie aangeleerd, terwijl zij in de praktijk ook met hun zorgende rol worden geconfronteerd (Arnold, 2016). Door allerlei factoren zoals een hoge werkdruk, onderbezetting van het personeel en een overbevolking kan het voor de penitentiair beambten soms moeilijk zijn om beide rollen volwaardig in te vullen. In zulke situaties wordt vastgesteld dat hun prioriteit steeds bij de controle en veiligheid ligt (Tait, 2011).



Er bestaat echter ook onderzoek (Liebling, Price & Shefer, 2011) dat beweert dat een balans tussen beiden mogelijk is voor de penitentiair beambten (Tournel, 2015; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Penitentiair beambten en gedetineerden delen immers enkele gemeenschappelijke belangen zoals de veiligheid en ordehandhaving tijdens de detentie. Het respecteren van regels draagt bij tot een stabiel en veilig klimaat, wat zowel voor gedetineerden als voor het personeel wenselijk is (Tait, 2011).

2.4 Relatie penitentiair beambten met de hulp- en dienstverlening

“Prison officers remain the ‘invisible ghosts’ of penalty, neglected in research, in policy decision-making and in public’s imagination” (Arnold, Liebling & Tait, 2007: 492).

In het vierde onderdeel van de literatuurstudie wordt de relatie tussen het penitentiair personeel en de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden bekeken vanuit de bestaande literatuur. Hierbij zullen de taken in verband met hulp- en dienstverlening worden besproken, alsook de samenwerking met de betrokken diensten in het kader van het hulp- en dienstverleningsaanbod. Tenslotte wordt aan de hand van voorgaand onderzoek de perceptie van de penitentiair beambten beschreven op de hulp- en dienstverlening in de gevangenis.

Ondanks de centrale positie die de penitentiair beambten vervullen binnen het gevangeniswezen, wordt slechts beperkt wetenschappelijk onderzoek gevoerd vanuit hun perspectief. Veelal wordt onderzoek gevoerd vanuit de beleving van de gedetineerden (Coyle, 2005; Liebling, Price & Shefer, 2011; Johnsen, Granheim & Helgesen, 2011; Tournel, 2015; Jehaes & Casier, 2017). Vanaf de jaren 1980 kwam hier stilaan verandering in en werd meer gevangenisonderzoek gevoerd vanuit het oogpunt van het penitentiair personeel (Tewksbury & Mustaine, 2008; Lambert, Griffin, Hogan & Kelley, 2015; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Het ontstaan van onderzoek betreffende penitentiair beambten ging gepaard met een groeiende erkenning van hun centrale rol binnen de gevangenis (Lerman & Page, 2012; Jehaes & Casier, 2017). Arnold (2016) beweert dat penitentiair beambten de laatste jaren in de literatuur steeds meer worden voorgesteld als de sleutelfiguren binnen de detentie. Deze beroepsgroep kan volgens hem niet langer gezien worden als de ‘invisible ghosts of penalty’. Toch geeft hij aan dat enkele aspecten binnen hun werk nog zeer weinig het onderwerp uitmaakten van wetenschappelijk onderzoek. Zo werd onder andere het verstrekken van zorg door het penitentiair personeel bijvoorbeeld nauwelijks onderzocht (Arnold, 2016).

In dit onderzoek staan de penitentiair beambten centraal. De thema’s worden zo veel mogelijk besproken vanuit de ervaringen en de perceptie van penitentiair beambten zelf. Penitentiair beambten vormen het eerste lijnspersoneel, daar zij dagelijks van nabij met de gedetineerden in contact staan (Tournel, Snacken & Jehaes, 2017).

2.4.1 Taken met betrekking tot hulp- en dienstverlening

Zoals reeds eerder werd beschreven is het slechts een minderheid uit hun takenpakket dat penitentiair beambten besteden aan zorggerichte taken. Het luik 'zorg' binnen de detentie betreft volgens etnografisch onderzoek van Tournel (2015) de organisatie van activiteiten binnen het gevangenisregime. Specifieke taken dat door penitentiair beambten worden vervuld in dit kader zijn het overlopen van activiteiten en het organiseren van de bewegingen om gedetineerden op de juiste plaats te brengen voor een activiteit (Tournel, 2015). De hulp- en dienstverlening aan gedetineerden wordt georganiseerd door de gemeenschappen. Hierbij hebben de penitentiaire beambten (tewerkgesteld onder Justitie) de taak om het aanbod en de diensten te faciliteren binnen de gevangenis (Tournel, 2015; Arnold, 2016; Ferdik & Hills, 2017; Walker et al., 2018). De penitentiair beambten dienen de veiligheid te garanderen tijdens de begeleiding van gedetineerden naar hun dagelijkse activiteiten. Hun faciliterende rol betekent in de praktijk dat zij ervoor zorgen dat de gedetineerden kunnen deelnemen aan de activiteiten in het kader van hun re-integratie (Hellemans, Aertsen & Goethals, 2008; Kelly, 2013).

Het behoefteonderzoek van Brosens, De Donder & Verté (2013) in de gevangenis van Antwerpen toonde aan dat penitentiair beambten ook instaan voor de begeleiding van sportactiviteiten georganiseerd door De Rode Antraciet. Ook de gevangenisbibliotheek wordt hier bemand door een penitentiair beambte. Afhankelijk van de gevangenis en de lokale organisatie, zullen penitentiair beambten andere taken vervullen in verband met de hulp- en dienstverlening. In bepaalde onderzoeken blijken zij enkel bevoegd voor het faciliteren van het aanbod, door middel van coördinatie van de bewegingen (Tournel, 2015). Echter blijkt uit ander onderzoek dat zij ook effectief de activiteiten mee begeleiden (Brosens, De Donder & Verté, 2013). In het onderzoek van Hellemans, Aertsen en Goethals (2008) werd vastgesteld dat in enkele Vlaamse gevangenissen penitentiair beambten werden aangesteld als "vormings penitentiair beambte" of penitentiair beambte in functie van vorming, ontspanning, sport en sociaal-culturele dienst. Deze manier om de penitentiair beambten meer te betrekken bij de uitvoering van het aanbod, was niet steeds een succes (Snacken, De Ron & Tournel, 2009). Tevens dient hierbij de vraag te worden gesteld in welke mate deze functies ook in de Brusselse gevangenis bestaan en op welke manier deze wordt ingevuld door de penitentiair beambten.

Belangrijke informatiebronnen in verband met hulp- en dienstverlening aan gedetineerden zijn folders, medegedetineerden, medewerkers van de PSD, maar ook de penitentiair beambten spelen hierbij een cruciale rol. Zij kunnen waar nodig de gedetineerden doorverwijzen naar de betrokken diensten (Brosens et al., 2017). Penitentiair beambten vormen immers het eerste aanspreekpunt voor de gedetineerden en kunnen hen mondeling informeren over het hulp- en dienstverleningsaanbod van de gemeenschappen binnen de gevangenis (Tournel & Kennes, 2011; Brosens, De Donder & Verté, 2013). Volgens de Basiswet (2005, art. 76 §1) hebben de

penitentiair beambten de opdracht om gedetineerden te informeren en te stimuleren aangaande het aanbod binnen de gevangenis (Tournel & Kennes, 2011).

Tijdens onderzoek van Hellemens, Aertsen & Goethals (2008) was het niet duidelijk op welke manier de penitentiair beambten een motiverende functie vervullen in het faciliteren van het aanbod. Wanneer zij de gedetineerden begeleiden naar activiteiten, kan dit vanuit verschillende attitudes gebeuren. Enerzijds kunnen zij een stimulans vormen en gedetineerden motiveren om deel te nemen aan de activiteiten (bijvoorbeeld wanneer gedetineerden aangeven dat ze niet willen deelnemen). Anderzijds kan de penitentiair beampte een onverschillige houding aannemen. Deze houding zou een impact hebben op de gedetineerden (Hellemans, Aertsen & Goethals, 2008).

Wanneer een uitbreiding van het aanbod in de gevangenis plaatsvindt, gaat dit gepaard met een stijging van het aantal bewegingen en toezicht door het penitentiair personeel. Meer bewegingen worden door penitentiair beambten in het algemeen beschouwd als een verhoogde werkdruk en een mogelijk risico voor de orde en veiligheid (Snacken, 2010; Tournel & Snacken, 2009; Vanherk & Paterson, 2011; Tournel, 2015). De overbevolking en het absentisme bij het penitentiair personeel kan een impact hebben op het georganiseerde aanbod (Snacken, 2010). Wanneer de orde en veiligheid niet gegarandeerd kunnen worden, omwille van onderbezetting en verhoogde risico's, kunnen de activiteiten worden afgeschaft of ingeperkt. Dit kan op zijn beurt voor spanningen zorgen tussen enerzijds de gedetineerden onderling en anderzijds tussen de penitentiair beambten en de gedetineerden (Tournel & Kennes, 2011; Tait, 2011; Claus, 2015; Arnold, 2016; Centrale Toezichtsraad voor het gevangeniswezen, 2016).

2.4.2 Samenwerking met hulp- en dienstverlening

De samenwerking tussen het penitentiair personeel en de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden werd aan Vlaamse kant formeel geregeld aan de hand van het Strategisch Plan (2015) en het samenwerkingsakkoord (2014). Het Strategisch Plan omschrijft de nood aan een goede samenwerking met de justitiële actoren (DG EPI) om een kwaliteitsvolle hulp- en dienstverlening aan gedetineerden te kunnen uitbouwen tijdens detentie. Het doel is om deze samenwerkingsrelatie te bevorderen, met wederzijds respect voor elkaars werkwijze (Strategisch Plan, 2015). Het Samenwerkingsakkoord (2014) werd opgesteld tussen de Vlaamse Overheid en Justitie om de samenwerking in de toekomst te bevorderen. In dit akkoord wordt getracht een duidelijke rolinvulling te bieden voor beide actoren. Zo omschrijft art. 5 de opdracht van DG EPI, onder andere het faciliteren van het hulp- en dienstverleningsaanbod en het creëren van een draagvlak bij het penitentiair personeel omtrent het hulp- en dienstverleningsaanbod door de Vlaamse Gemeenschap. Art. 7 duidt de opdracht van de Vlaamse Overheid, onder andere het afstemmen van haar aanbod op de opdrachten en mogelijkheden van het gevangenisregime. Daar de penitentiair beambten instaan voor het faciliteren van de activiteiten van de gedetineerden en de veiligheid binnen de gevangenis,

vormen zij een zeer belangrijke actor binnen deze samenwerking (Van Tomme, Voets & Verhoest, 2011).

Echter blijkt in de praktijk dat deze samenwerking niet steeds vanzelfsprekend is. Aangezien de verschillende beleidsdomeinen van de externe diensten (gemeenschappen) en het penitentiair personeel (FOD Justitie), blijft het een constante uitdaging om een evenwicht te vinden in hun samenwerking. Beide actoren hebben namelijk diverse belangen: orde en veiligheid voor Justitie, tegenover hulpverlening bij de gemeenschappen (Van Tomme, Voets & Verhoest, 2011; De Koster, 2017). Uit onderzoek is vastgesteld dat rolconflicten en een zogenaamde “professionele kloof” kunnen optreden tussen de hulp- en dienstverleners en penitentiair beambten binnen de gevangenis. Dit omdat zij vanuit een verschillende achtergrond en filosofie hun werking organiseren (Walker et al., 2018). Werken vanuit deze verschillende beroepsculturen kan spanningen met zich meebrengen tussen beide actoren. De Vlaamse Gemeenschap werkt vanuit een hulpverlenersperspectief, waarbij de gedetineerden worden benaderd als ‘cliënten’. Hiertegenover staat een andere visie/perspectief waarbij de penitentiair beambten de gedetineerden meer benaderen vanuit een veiligheidsperspectief met een oog voor risico’s (Williams, 2008). Veiligheid staat in deze samenwerking nog steeds bovenaan. Het aanbieden van de hulp- en dienstverlening zal steeds in het teken staan van de voorwaarde ‘orde en veiligheid’ binnen de gevangenis (Van Tomme, Voets & Verhoest, 2011; Claus, 2015). Vervolgens zal ook de mogelijkheid tot ontmoeting een rol spelen in de betrokkenheid en het feit of de samenwerking tot een meerwaarde wordt beschouwd. Tenslotte zullen veiligheidsrisico’s verbonden aan het aanbod en de werkdruk bij de penitentiair beambten een bepalende rol spelen in de samenwerking (Van Tomme, Voets & Verhoest, 2011).

Binnen deze samenwerking is de erkenning en het respect voor elkaars taak een belangrijke vereiste. Een afstemming, betrokkenheid en informatie-uitwisseling tussen alle betrokken actoren is tevens ook belangrijk (Hellemans, Aertsen & Goethals, 2008). Onderzoek van Van Tomme, Voets & Verhoest (2011) gaf aan dat de betrokkenheid van het penitentiair personeel een belangrijke rol speelt in een goede samenwerking tussen de gemeenschappen en de justitiële actoren. Wanneer bijvoorbeeld de samenwerking door één van beide groepen als gedwongen wordt ervaren, in de plaats van zinvol, kan dit de samenwerking extra bemoeilijken.

Het actieplan hulp- en dienstverlening aan gedetineerden in de gevangenis van Gent (2018-2020) zet in op een betere samenwerking tussen de hulp- en dienstverlening en de penitentiair beambten. Hierbij voeren zij een onderzoek betreffende de beeldvorming op de hulp- en dienstverlening. Eveneens hebben zij een ‘plan van aanpak’ opgesteld om de samenwerking te bevorderen. Zij stellen een vlotte samenwerking als bouwsteen voor het creëren van een draagvlak, wat op zijn beurt het faciliteren van het aanbod kan verbeteren (Polfliet, 2018). Deze good practice wordt verder besproken onder punt ‘2.5 good practices’.

2.4.3 Perceptie op hulp- en dienstverlening

Literatuurstudie toont aan dat er zeer weinig onderzoek werd gevoerd naar de perceptie van penitentiair beambten op de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden in de gevangenis. Bovendien zijn bestaande onderzoeksresultaten erg gemengd. Enerzijds zijn er onderzoeken die besluiten dat penitentiair beambten voornamelijk punitief georiënteerd zijn en anderzijds stellen onderzoeken dan weer vast dat zij voornamelijk geloven in rehabilitatie binnen de gevangenis (Ferdik & Hills, 2017). Hieronder zullen enkele studies uit binnen- en buitenland worden besproken.

❖ Nationaal onderzoek

Het is belangrijk dat penitentiair beambten zich voldoende betrokken voelen in de organisatie en het beleid van de gevangenis. Zo zou het een voordeel zijn dat penitentiair beambten worden betrokken in de organisatie van de hulp- en dienstverlening en dat rekening wordt gehouden met hun stem (Vanherk & Paterson, 2011). Bovendien zullen penitentiair beambten zich meer bereidwillig opstellen wanneer zij zich goed voelen op hun werk (Molleman & Leeuw, 2012).

Uit onderzoek bleek dat in 2009 het draagvlak omtrent hulp- en dienstverlening van de gemeenschappen nog erg klein was bij het penitentiair personeel. Daarenboven werd aangehaald dat het voldoende informeren van penitentiair beambten over het aanbod van de externe diensten hierbij zeer belangrijk is. Ook tijdens de opleiding dient er voldoende aandacht te gaan naar de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden. Penitentiair beambten vervullen namelijk een eerstelijnsfunctie waarbij hun rol kan bijdragen tot het informeren en motiveren van gedetineerden betreffende hun deelname aan het aanbod (Snacken, De Ron & Tournel, 2009). Aangezien dergelijk onderzoek reeds tien jaar geleden werd gevoerd, is het interessant om na te gaan hoe het momenteel gesteld is met het draagvlak bij de beambten.

Het hulp- en dienstverleningsaanbod binnen het gevangenisregime is een opportuniteit voor de gedetineerden om aan hun re-integratie te werken tijdens detentie. Eveneens zou dit de dynamische veiligheid kunnen bevorderen (Snacken, 2010). Activiteiten met het oog op sociale re-integratie blijken het psychologisch welzijn van gedetineerden te bevorderen en recidive te doen afnemen. Gevangenisstraffen die in het kader van re-integratie sterk inzetten op hulp- en dienstverlening, dienen ervoor te zorgen dat penitentiair beambten de filosofie achter deze organisatie erkennen. Het penitentiair personeel heeft namelijk een sterke impact op het gedrag van gedetineerden. Zij staan dagelijks in contact met gedetineerden en vormen een belangrijke tussenpersoon tussen de gedetineerden en het beschikbare aanbod van de externe diensten (Ferdik & Hills, 2017).

Hiertegenover staat de visie van de penitentiair beambten die bij een uitbreiding van het aanbod (met extra bewegingen tot gevolg), mogelijks kan evolueren naar een negatieve perceptie ten aanzien van de hulp- en dienstverlening. Het gevaar is dat de penitentiair beambten het nut van het aanbod niet langer zien en dit enkel beschouwen als 'extra bewegingen' en 'meer veiligheidsrisico's' (Snacken, 2010). Hieromtrent dienen enkele nuances gemaakt te worden. Deze (mogelijks) negatieve percepties zijn niet automatisch aanwezig bij alle penitentiair beambten. Hun perceptie zal gevormd worden aan de hand van verschillende factoren zoals overbevolking, personeelsbezetting, mate van betrokkenheid en informatieoverdracht (Snacken, De Ron & Tournel, 2009; Strategisch Plan, 2015; Vanquekelberghe et al., 2017).

Uit een evaluatieonderzoek in België bleek dat penitentiair beambten voorstander zijn om de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden binnen de gevangenis te verbeteren. Hierbij geven ze wel aan dat er strenger toezicht moet gehouden worden op misbruik, bijvoorbeeld gedetineerden die zich inschrijven voor activiteiten en op het moment zelf weigeren omdat ze geen zin hebben (Boelens & Vander Beken, 2014).

Vervolgens stelt Tournel (2015) tijdens haar etnografisch onderzoek in een Vlaamse gevangenis vast dat penitentiair beambten een bepaalde perceptie hebben betreffende de externe diensten van de Vlaamse Gemeenschap. Waar zij de PSD zien als machtige en adviserende dienst, zien ze de Vlaamse Gemeenschap eerder als organisator van activiteiten in functie van vrije tijd van gedetineerden. De Vlaamse Gemeenschap wordt in dit opzicht eerder gepercipieerd als een actor met minder macht. Bovendien blijkt dat het penitentiair personeel over weinig informatie beschikt omtrent de werking van de Vlaamse Gemeenschap (Tournel, 2015).

❖ Internationaal onderzoek

Lerman & Page (2012) stellen dat traditionele studies omtrent penitentiair personeel voornamelijk aantonen dat deze beroepsgroep zich vaak verzetten tegen rehabilitatie. Recentere studies zouden dit nuanceren en aantonen dat penitentiair beambten niet steeds negatief zijn omtrent rehabilitatie. Hulp- en dienstverleningsprogramma's binnen detentie zouden namelijk bijdragen aan ordehandhaving aangezien ze spanningen doen afnemen (Lerman & Page, 2012). Ook onderzoek betreffende de beroepsoriëntatie van penitentiair beambten toonde aan dat programma's omtrent re-integratie doorgaans worden gesteund. Hun opvattingen zouden minder gericht zijn op vergelding dan in de literatuur wordt beschreven. Ondanks hun focus op veiligheid, erkennen ze ook hun ondersteunende taak omtrent re-integratie (Arnold, 2016).

Tenslotte bemerken Liebling, Price & Shefer (2011) dat het penitentiair personeel zich betrokken voelt in de re-integratie van gedetineerden. Deze taak percipiëren zij als relevant onderdeel van hun werk. Zo zou 89% van de ondervraagde beambten aangeven dat zij het

ondersteunen van gedetineerden als een deel van hun job ervaren. 71% van de beambten geven aan dat zij het logisch vinden dat penitentiair beambten betrokken worden bij re-integratieprogramma's (Liebling, Price & Shefer, 2011). Desondanks deze bevindingen, concludeerde Crawley (2008) uit zijn onderzoek dat veel penitentiair beambten eerder pessimistisch zijn over de re-integratiekansen van gedetineerden. Dit kan te maken hebben met de recidivecijfers, alsook met ervaringen in de praktijk waarbij zij bepaalde gedetineerden steeds opnieuw in de gevangenis zien terecht komen (Kelly, 2013; Arnold, 2016). Wanneer re-integratiekansen pessimistisch worden ingeschat kan dit een impact hebben op hun perceptie, aangezien ze het nut van hulp- en dienstverlening bijgevolg in vraag kunnen stellen (Halsey & Deegan, 2016).

2.5 Good practices en aanbevelingen vanuit de literatuur

Binnen dit laatste onderdeel van de literatuurstudie zullen tenslotte enkele good practices worden besproken vanuit de literatuur. Achteraf zullen deze praktijken dan worden vergeleken met de ideeën van de respondenten en zullen aanbevelingen worden geformuleerd binnen het laatste deel van deze masterproef.

❖ Gevangenis Gent

Polfliet (2018), beleidscoördinator Vlaamse Overheid in de gevangenis van Gent, stelde samen met de actoren uit het beleidsteam en coördinatieteam (CORT) van Gent het actieplan 2018-2020 op. De samenwerking tussen de hulp- en dienstverlening en de penitentiair beambten was binnen dit actieplan één van de centrale thema's (Polfliet, 2018).

In het vorige actieplan 2016-2018 werd de beeldvorming van het penitentiair personeel onderzocht betreffende de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden in de gevangenis van Gent. Hieruit bleek dat een grote groep van het penitentiair personeel nog niet vertrouwd was met het aanbod van de hulp- en dienstverlening. Ook was er een bepaalde vorm van weerstand op te merken (Polfliet, 2016). Vervolgens werd in functie van het actieplan 2018-2020 een plan van aanpak opgesteld. Hiermee werd beoogd het draagvlak van de hulp- en dienstverlening te vergroten en de netwerken en samenwerking met het penitentiair personeel te bevorderen. Eveneens was het doel om de betrokkenheid van de penitentiair beambten te vergroten, zodat zij meer gemotiveerd en geïnformeerd werden. Op deze manier zou hun weerstand omtrent de hulp- en dienstverlening afnemen en zouden zij de gedetineerden vervolgens kunnen informeren en motiveren betreffende het aanbod. Tenslotte zou achteraf een vervolgonderzoek plaatsvinden om na te gaan of de beeldvorming effectief is gewijzigd na de uitvoering van het plan van aanpak.

Eén van de initiatieven die werd opgenomen in het plan van aanpak was om nieuwe medewerkers van de hulp- en dienstverlening een 'snuffeltraject' te laten doorlopen. Op deze manier leren ze het werk van de penitentiair beambten kennen en omgekeerd. Dit snuffeltraject

zorgt voor een kennismaking en een eerste persoonlijk contact, wat een latere samenwerking kan bevorderen. Een tweede initiatief bestaat erin om de medewerkers van de hulp- en dienstverlening de kans te bieden om een dienst binnen de gevangenis beter te leren kennen via een informeel moment. Ook hier zou de kennismaking voor een betere samenwerking moeten zorgen achteraf. Vervolgens wordt ook aan de personeelsleden van de gevangenis de kans geboden om een dienst van de Vlaamse Gemeenschap beter te leren kennen. Dit is bijvoorbeeld nuttig voor nieuwe penitentiair beambten. De bedoeling hierachter is dat de penitentiair beambten en hulp- en dienstverleners elkaars diensten en werking leren kennen. Door dit initiatief kan er een kennismaking en ontmoeting plaatsvinden, wat opnieuw de samenwerking en communicatie zou kunnen bevorderen. Het is belangrijk dat nieuwe penitentiair beambten over een voldoende kennis beschikken om zo gedetineerden te kunnen informeren en wegwijs te maken in het aanbod. Een vierde initiatief betreft een CORT-aanspreekpunt binnen elk team van penitentiair beambten. Dit aanspreekpunt is een beambte die de visie van de hulp- en dienstverlening aan zijn/haar collega's duidt en kan informeren/verduidelijken wat het aanbod en de visie inhoudt. Het aanspreekpunt voor collega's biedt de mogelijkheid om de link tussen hulp- en dienstverlening en penitentiair personeel te versterken. Vervolgens werd ook een idee ontwikkeld om een themadag te organiseren voor de penitentiair beambten. Tijdens deze themadag zou een bepaald onderwerp gelinkt aan de hulp- en dienstverlening centraal staan. Tenslotte worden allerlei informatiekanalen ingezet om penitentiair beambten te informeren en meer te betrekken bij de hulp- en dienstverlening. Dit kan bijvoorbeeld via een nieuwsbrief of aan de hand van vergaderingen die georganiseerd worden. Uit een eerste feedback blijkt dat de initiatieven positief worden ervaren zowel door de hulp- en dienstverleners als door het penitentiair personeel (Polfliet, 2018). Het volledige plan van aanpak staat in bijlage.

❖ **Vergelijking België en Nederland**

Uit literatuurstudie blijkt dat het penitentiair personeel in België en Nederland op een andere manier wordt samengesteld en opgeleid. In Nederland wordt een onderscheid gemaakt tussen twee verschillende beroepsgroepen. Enerzijds zijn er mensen die instaan voor de bewaking van de gevangenis (complex beveiliging) en anderzijds zijn er de Penitentiaire Inrichtingswerkers (PIW'er) die instaan voor de bewaring. Het grote verschil tussen beiden is dat de PIW'ers de opdracht hebben om gedetineerden te bejegenen op een menswaardige manier, met oog voor hun re-integratie. Binnen deze manier van werken staat het persoonlijke contact met de gedetineerden centraal. In de opleiding van de PIW'ers wordt er enerzijds aandacht besteed aan de veiligheid en bewaking zoals bijvoorbeeld zelfverdedigingstechnieken. Anderzijds wordt evenveel aandacht besteed aan communicatie en sociale vaardigheden. Bovendien wordt in Nederland veel ingezet op bijscholing tijdens de loopbaan. In Nederland zijn de PIW'ers voldoende geschoold om in te zetten in projecten en activiteiten in functie van de re-integratie (Loyens, 2004; Robert, 2011; Beyens & Vanhouche, 2017).

Hiertegenover staat de aanpak in België, waarbij de bewakende en bewarende taken uitgevoerd worden door dezelfde penitentiair beambten. Het gevolg hierbij is dat alle beambten dezelfde taken en functie uitvoeren en hiervoor ook dezelfde opleiding genoten. Een 'nadeel' aan deze manier van aanpak is dat in de praktijk vaak de nadruk wordt gelegd op de controle (bewakende) taken en minder op de sociale aspecten die focussen op de re-integratie en persoonlijke ontwikkeling van de gedetineerden. De opleiding in België is ook korter en beperkter dan in Nederland, met voornamelijk een focus op aspecten van beveiliging (Loyens, 2004; Robert, 2011).

Omwille van de overbevolking in de Belgische gevangenissen huurde België tussen 2010 en 2016 een penitentiaire inrichting in Tilburg (Nederland) om Belgische gedetineerden in onder te brengen. Binnen deze samenwerking met Nederlands en Belgisch personeel, kwamen enkele opmerkelijke vaststellingen. Gedetineerden waren erg positief over hun relatie en contacten met de Nederlandse Penitentiaire Inrichtingswerkers (PIW'ers). Door de scheiding tussen PIW'ers en beveiligingspersoneel (BEWA) hebben de PIW'ers voldoende tijd en ruimte om zich te focussen op de menselijke aspecten en het persoonlijk contact met gedetineerden. Zo zijn zij dagelijks meer betrokken in het leven en de activiteiten van gedetineerden en staan zij bijvoorbeeld met de gedetineerden op de wandeling. Hun rol is gekenmerkt door motiverend en begeleidend op te treden. Uit evaluatieonderzoek bleek dat de gedetineerden uit PI Tilburg deze groep van het penitentiair personeel meer toegankelijk beschouwden. In tegenstelling tot de Belgische penitentiair beambten, beschreven ze hun contacten met PIW'ers als meer persoonlijk, open, humaan, vriendelijk, enzovoort (Beyens & Boone, 2013; Beyens & Vanhouche, 2017). Bovendien geeft onderzoek van Johnsen et al. (2017) aan dat Nederlandse penitentiair beambten vaak over veel ervaring beschikken en een kwalitatieve opleiding hebben genoten. Deze factoren zouden echter kunnen bijdragen aan de goede relaties met gedetineerden (Johnsen et al., 2017).

De voordelen van deze benadering is dat de dynamische veiligheid een belangrijke plaats krijgt in hun werking (Beyens & Boone, 2013). Doordat de PIW'ers dagelijks dicht bij de gedetineerden staan en hun activiteiten en dergelijke mee opvolgen, krijgen zij meer inzicht en kennis over de gedetineerden en hun groeiprocessen. Maar hieraan zijn ook nadelen verbonden. Uit onderzoek bleek dat sommige Belgische gedetineerden uit PI Tilburg deze aanpak als "aanklampend" en opdringerig beschouwde. Hiernaast onstond een soort wantrouwen en onduidelijkheid bij sommige gedetineerden aangezien de PIW'ers dicht bij hun stonden, maar ook streng konden optreden en sancties konden gebruiken (Beyens & Boone, 2013; Beyens & Vanhouche, 2017).

Met betrekking tot deze 'good practice' zijn er twee mogelijkheden. Enerzijds kan in België geopteerd worden om ook een onderscheid te maken in het penitentiair personeel (opsplitsing tussen zorgende en controlerende taken). Anderzijds kan gekozen worden om elke penitentiair beampte te vormen om op een manier te werken die meer aansluit bij PIW'ers, maar ook een focus behoudt op de veiligheid. De Centrale Toezichtsraad voor het gevangeniswezen (2016)

haalt aan dat er weerstand kan ontstaan (ten opzichte van PIW'ers) bij hun collega's wanneer een onderscheid wordt gemaakt. Wanneer elke penitentiair beambte een gelijke functie zou uitoefenen, zou men deze weerstand kunnen vermijden. Hier is dan weer het gevaar dat er voornamelijk een focus zal blijven op de orde en veiligheid (Centrale Toezichtsraad voor het gevangeniswezen, 2016). Een mogelijkheid is om de opleiding van de penitentiair beampten te herzien en meer in te zetten op kwalitatieve relaties met gedetineerden. De focus die gebruikt wordt doorheen het dagelijks werk wordt namelijk gevormd vanaf de opleiding.

❖ **Scandinavische landen**

Tenslotte wordt binnen de literatuur ook met veel lof gesproken over de aanpak van het penitentiair personeel in de Scandinavische landen. Allereerst zou het personeel een goede opleiding genieten van twee jaar met zowel theorie als praktijk (Bruhn, Nylander & Johnsen, 2016). Dit is behoorlijk langer dan in België. Tevens zou het ratio personeel-gedetineerden beduidend hoger liggen, ongeveer 1 op 1 in Zweden. De relaties tussen gedetineerden en penitentiair beampten worden in de literatuur zeer positief beschreven. Er wordt steeds geprobeerd om te werken vanuit horizontale relaties, gekenmerkt door gelijkheid en toegankelijkheid (Pratt, 2008; Ugelvik, 2016).

In Noorwegen werd sinds eind jaren tachtig getracht om de relaties tussen gedetineerden en het penitentiair personeel te bevorderen. Naast een bewakende functie gericht op veiligheid, richten penitentiair beampten zich nu ook op zorgende aspecten en persoonlijke relaties met gedetineerden. In het kader van deze veranderingen, onstond het initiatief van de 'persoonlijke contact beambte' voor de gedetineerden. De rol van de persoonlijke contact beambte bestaat erin om gedetineerden te motiveren en bij te staan in verband met hun persoonlijke ontwikkeling en re-integratie. Hiernaast kan hij/zij ook een luisterend oor bieden bij problemen of specifieke noden en behoeften die zich voordoen tijdens de detentie. Aan de hand van persoonlijke relaties zijn deze beampten meer betrokken in dagelijkse activiteiten van de gedetineerden (Johnsen, Granheim & Helgesen, 2011).

2.6 Conclusie literatuurstudie

Uit voorgaande literatuur is gebleken dat de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden in de Brusselse gevangenis erg complex is. In Brussel zijn verschillende gemeenschappen die een aanbod organiseren binnen de gevangenis. Als gevolg hiervan stelt men binnen de muren een versnippering van het aanbod vast, wat op zijn beurt kan leiden tot onduidelijkheden bij de actoren binnen de gevangenis (onder andere de penitentiair beambten). Verder spelen de diverse belangen van Justitie versus gemeenschappen een rol in deze complexiteit. Bovendien hebben de lokale context en de gevangenisdirectie een invloed op de uitbouw van de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden.

Volgens onderzoek beschikken de penitentiair beambten over een gevarieerd takenpakket. Naast hun taak om de orde en veiligheid binnen de gevangenis te garanderen, staan zij in de praktijk ook in voor allerlei zorgende taken. Bij de uitvoering van hun taken komen zij in aanraking met allerlei uitdagingen zoals de overbevolking en een onderbezetting van het personeel ten gevolg van het absentisme. Voornamelijk in Sint-Gillis is het aantal beambten ten aanzien van gedetineerden beduidend lager dan het nationaal gemiddelde.

De rol van de penitentiair beambten betreffende de hulp- en dienstverlening bestaat vooral in het faciliteren van het aanbod en het informeren van de gedetineerden. Concreet coördineren zij de bewegingen naar bijvoorbeeld activiteiten of cursussen. Binnen de literatuur wordt aangegeven dat de betrokkenheid van penitentiair beambten varieert naargelang de gevangenis waarin zij tewerkgesteld zijn. Ondanks de formele regeling omtrent de samenwerking tussen het penitentiair personeel en de hulp- en dienstverleners, zijn er in de praktijk een aantal uitdagingen. Enerzijds wordt deze samenwerking bemoeilijkt door de diverse belangen van beide partners en anderzijds speelt ook hun verschillend perspectief en vertrekpunt een rol.

Ondanks hun centrale rol binnen de gevangenis is er vandaag de dag nog steeds weinig onderzoek dat zich richt op deze doelgroep. Bovendien werd aangetoond dat de perceptie van het penitentiair personeel belangrijk is in het kader van de hulp- en dienstverlening. Hun attitudes zouden namelijk een invloed hebben op de detentiebeleving van gedetineerden. Onderzoek naar de perceptie van penitentiair beambten op de hulp- en dienstverlening betreft uiteenlopende standpunten (punitieve oriëntatie versus rehabilitatieve oriëntatie). Verder kwam aan bod dat het penitentiair personeel vaak maar beperkt geïnformeerd is betreffende het aanbod en de werking van de gemeenschappen.

Concluderend kan worden gesteld dat het draagvlak van de penitentiair beambten dient verruimd te worden, aangezien dit een belangrijke rol speelt in hun bereidheid om bij te dragen aan het faciliteren van de hulp- en dienstverlening in de praktijk. De uitdaging om het penitentiair personeel meer te betrekken in het aanbod, zal afhangen van de mate waarin een kwaliteitsvolle samenwerking wordt mogelijk gemaakt.

3. METHODOLOGIE

“Research is a process, not just a product” (Machiels, 2013: 125).

Naast een literatuurstudie werd een empirisch onderzoek uitgevoerd om een antwoord te formuleren op de centrale onderzoeksvraag: *“Wat is de relatie van de penitentiair beampten met de hulp- en dienstverlening in de gevangenis van Brussel?”*. In dit luik van de masterproef worden de methoden van het onderzoek grondig toegelicht. Er wordt dieper ingegaan op welke wijze het empirisch onderzoek werd gevoerd. Het is belangrijk dat de lezer van deze masterproef in dit luik geïnformeerd wordt over de gemaakte keuzes, de beslissingen (aan de hand van welke motivatie?) en de moeilijkheden tijdens het gehele proces. Ook het delen van ervaringen en persoonlijke reflecties van de onderzoeker zijn hierbij een meerwaarde (Machiels, 2013; Maesschalck, 2016). Allereerst zal het onderzoeksopzet worden besproken waarbij de aanpak van het onderzoek en de motivatie van de onderzoekskeuzes centraal staan. Vervolgens zal worden stilgestaan bij de onderzoeksmethoden (op welke manier werd de data verzameld?) en de dataverzamelmethode en –instrumenten. Verder zullen de onderzoekseenheden besproken worden, net zoals de wijze waarop zij geselecteerd werden (steekproeftrekking). Hierna komt de kritische reflectie waarbij de ethische aspecten worden toegelicht. Vervolgens wordt de data-analyse weergegeven, om dan tenslotte te eindigen met een beknopte conclusie.

3.1 Onderzoeksopzet

3.1.1 Onderzoekskeuzes

Aangezien de beperkte wetenschappelijke kennis omtrent het thema, werd gekozen voor een **verkennend/exploratief** onderzoek. Hiernaast zou het onderzoek ook over een **emancipatorische** functie kunnen beschikken omdat het naast verwerven van kennis en inzichten ook tracht een bijdrage te leveren aan de praktijk door de respondenten een stem te geven (Mortelmans, 2016). Een **kwantitatief onderzoek** leek in dit opzicht de meest aangewezen keuze aangezien dit de mogelijkheid biedt om de percepties en ervaringen van de respondenten (met betrekking tot de hulp- en dienstverlening) te exploreren. Aan de hand van kwalitatief onderzoek wordt getracht om hun relatie met de hulp- en dienstverlening in kaart te brengen en de praktijk vanuit hun perspectief te bekijken. In dit soort onderzoek wordt de respondent de ruimte geboden om zijn beleving te omschrijven (Cambré & Waeye, 2013; Decorte & Zaitch, 2016).

Tijdens het onderzoek wordt steeds vertrokken vanuit een **constructionistische** visie. Dit betekent dat het onderzoek niet de ambitie heeft om een objectieve waarheid te creëren, maar dat bewust wordt rekening gehouden met het feit dat elke respondent over zijn eigen realiteit beschikt. Deze visie houdt ook rekening met het feit dat de onderzoeker en de respondent elkaar beïnvloeden tijdens het proces van data-verzameling (Beyens et al., 2015; Beyens,

Kennes & Tournel, 2016). Tijdens de data-verzameling wordt een combinatie van **inductie en deductie** gecombineerd. Via de inductie wordt vertrokken vanuit de betekenisgeving van de respondenten en aan de hand van deductie worden deze betekenissen afgetoetst aan voorgaande literatuurstudie. Er werd gekozen om **diepte-interviews** af te nemen zodat de respondenten via individuele gesprekken hun visie op een anonieme wijze kunnen meedelen. Er wordt veel belang gehecht aan hun eigen ervaringen, aangezien zij dagelijks in de praktijk staan. De respondenten worden dus bewust benaderd als '**knowledgeable agents**', waarbij hun kennis en betekenisgeving als nuttig worden beschouwd om diepere inzichten te verwerven (Beyens, Kennes & Tournel, 2016).

3.1.2 Aanpak onderzoek

Allereerst werd in overleg met mijn promotor het onderzoeksonderwerp besproken en afgebakend. Hierna werd de beleidscoördinator van de Vlaamse Gemeenschap gecontacteerd om de mogelijkheden omtrent onderzoek af te toetsen. Na een eerste positief gesprek ging de beleidscoördinator samenzitten met de directie om het idee te bespreken. De directie van de Brusselse gevangenis stemde hierin toe. Vervolgens werd dan ook formeel toestemming gevraagd (aan de hand van een brief) voor het onderzoek bij het Directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen (Nuytiens & Verwee, 2009). We verkregen formeel toestemming om het onderzoek te verrichten en penitentiair beambten te bevragen omtrent hun relatie met de hulp- en dienstverlening in de Brusselse gevangenis. Er werd een afspraak gemaakt met de beleidscoördinator om de praktische organisatie van het onderzoek te regelen (selectie respondenten, wijze van uitnodigen, enzovoort). Inrichtingshoofd Jurgen Van Poecke stuurde vervolgens een informatieve mail naar het gehele penitentiair personeel om het onderzoek aan te kondigen en toe te lichten. Dit was een eerste moment dat de penitentiair beambten ingelicht werden omtrent het onderzoek en de mogelijkheid kregen om hieromtrent vragen te stellen. Het bericht van Jurgen Van Poecke staat in bijlage.

Concreet ging het onderzoek door in de sites van Sint-Gillis en Vorst, allebei penitentiaire inrichtingen met mannelijke gedetineerden. Mijn onderzoek sluit aan bij het eerder behoefte- en contextonderzoek in Vorst³. Hierbij werden reeds gedetineerden bevroegd. Tijdens het empirisch onderzoek binnen mijn masterproef wordt enkel gefocust op de bevraging van het penitentiair personeel. De selectieprocedure van de respondenten en de wijze waarop ze werden uitgenodigd, wordt verder toegelicht in het onderdeel 'onderzoekseenheden'.

Voor de praktische organisatie van het onderzoek zijn gatekeepers belangrijk (Noaks & Wincup, 2004; Davies & Peters, 2014; Wincup, 2017). In dit geval was de beleidscoördinator van de Vlaamse Gemeenschap onze gatekeeper daar zij contact opnam met de directie en zich bezig hield met de praktische organisatie van het onderzoek (onder andere het in orde brengen van de toelatingen). Ook was zij cruciaal om ons in contact te brengen met de penitentiair beambten.

³ https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/documenten/Actieplan%202018-2019_brussel.pdf

3.2 Onderzoeksmethoden

De dataverzamelmethode binnen dit kwalitatief onderzoek is het afnemen van **semi-gestructureerde face to face interviews** bij penitentiair beambten. Er werd gekozen voor kwalitatieve interviews aangezien het de bedoeling was om de penitentiair beambten tijdens de gesprekken eerder in de diepte te bevragen omtrent hun beleving en ervaring. Er werd gekozen om vooraf een **topiclijst** op te stellen, evenals een lijst met **voorbeeldvragen** als houvast. Hiermee werd steeds flexibel omgegaan. Tijdens de interviews werd voldoende ruimte geboden aan de respondenten en er werd doorgevraagd waar dit nodig werd geacht. Een semi-gestructureerd interview kenmerkt zich door een voorbereidend luik met een topiclijst en/of vragenlijst waarin een logische volgorde wordt aangegeven. De volgorde van de topics/vragen kunnen wijzigen tijdens het interview, naargelang het verloop van het gesprek (Cambré & Waege, 2013; Beyens, Kennes & Tournel, 2016).

Het **dataverzamelingsinstrument** is dus een topiclijst en interviewschema (ter ondersteuning). Tijdens de interviews werd voornamelijk gebruik gemaakt van de topiclijst. Het interviewschema werd eerder gebruikt tijdens de eerste interviews waarbij ik nog wat onwennig was en zeker wou zijn dat de belangrijkste vragen gesteld werden. Omdat er ook enkele Franstalige respondenten werden geïnterviewd, werd het interviewschema ook vertaald naar het Frans. Aangezien ik niet Franstalig ben, had ik bij deze gesprekken het interviewschema wel nodig om de vragen op een zo correct mogelijke manier te kunnen stellen. Het interviewschema diende dus voornamelijk als extra steun. Deze instrumenten staan in bijlage.

De dataverzamelingsinstrumenten werden opgesteld in overleg met mijn promotor. Hierbij werd besproken welke topics nuttig kunnen zijn bij het bieden van een antwoord op de centrale onderzoeksvraag. Nadat deze topiclijst en het interviewschema werden opgesteld, konden de actoren uit het werkveld hierop feedback geven (beleidscoördinatoren, externe diensten). Er werd rekening gehouden met hun feedback wanneer deze instrumenten op punt werden gesteld.

Allereerst werden bepaalde topics bepaald en vervolgens werd een interviewschema opgesteld met voorbeeldvragen per topic. De topics boden een leidraad voor de thema's tijdens de interviews. Er werden voornamelijk **open vragen** gesteld om voldoende ruimte te bieden aan de respondenten waardoor zij hun eigen accenten konden leggen (Caulfield & Hill, 2014; Schulenberg, 2016). Bij het opstellen van de topiclijst en het interviewschema werd bewust gekozen voor een bepaalde volgorde (Beyens, Kennes & Tournel, 2016). Vooraf aan het interview is het zeer belangrijk dat de respondenten goed worden geïnformeerd omtrent het onderzoek opdat zij begrijpen waaraan zij deelnemen (Noaks & Wincup, 2004; Wincup, 2017). Bij aanvang van het gesprek stelde ik bij wijze van inleiding mezelf steeds voor. Hierbij maakte ik duidelijk dat ik onderzoek voerde vanuit de Vrije Universiteit van Brussel en dat het onderzoek dus onafhankelijk is van de diensten binnen de gevangenis. Eveneens lichtte ik het onderwerp en het doel van het gesprek en onderzoek toe aan de respondent. Vervolgens

benadrukte ik steeds de vrijwilligheid van deelname aan het onderzoek en dat de onderzoeksresultaten volledig anoniem worden verwerkt. Hierop volgend vroeg ik de respondenten of ik de toestemming kreeg om het interview op te nemen. Ik gaf ook steeds aan waarom ik dit precies wou doen. Ik had er bewust voor gekozen om tijdens het interview niet te noteren omdat ik mijn volledige concentratie en aandacht wou richten op de respondent. Alle respondenten stemde tevens in met de opname van het interview. Ik had bewust gekozen voor een **mondeling informed consent** omdat ik op deze manier de respondent mondeling en persoonlijk uitleg kon geven en toestemming kon vragen (Beyens, Kennes & Tournel, 2016). Deze beslissing had ik genomen om de vertrouwensrelatie met de respondenten te bevorderen (Vander Laenen & O’Gorman, 2016). Ik wou geen argwaan creëren bij de respondenten door hen een document te laten ondertekenen met hun naam. Dit vond ik bovendien contrasterend nadat ik hen net anonimiteit verzekerde.

Het interview ging van start met enkele **openingsvragen** (Hoelang bent u hier reeds tewerkgesteld? Wat zijn uw voornaamste taken?). Deze vragen hadden als doel om het ijs te breken en de respondent op zijn gemak te stellen. Vervolgens werden enkele **inleidingsvragen** gesteld waarbij gepolst werd naar hun kennis en ervaring met het thema (Wat verstaat u onder ‘hulp- en dienstverlening’? Op welke manier komt u hiermee in contact?). Op deze manier konden de respondenten aangeven of dit thema voor hen voldoende duidelijk was. Indien dit niet het geval was, of het thema te ruim werd beschouwd, gaf ik een korte toelichting wat precies onder de ‘hulp- en dienstverlening’ valt. Op deze manier probeerde ik te voorkomen dat we tijdens het vervolg van het gesprek beiden een ander idee hadden over de inhoud van de hulp- en dienstverlening. Hierna kwamen de **kernvragen** die rechtstreeks verband hadden met het thema (Wat zijn uw taken in verband met de hulp- en dienstverlening? Hoe verloopt het faciliteren van de hulp- en dienstverlening? Hoe ervaart u de samenwerking en communicatie? Wat is uw visie op de hulp- en dienstverlening?). Op deze manier kreeg ik meer inzicht in de ervaringen en de perceptie van de respondenten. Hiernaast kwamen ook enkele meer algemene zaken aan bod om wat meer inzicht te krijgen omtrent de cultuur in de gevangenis en de relatie tussen collega’s, met gedetineerden, enzovoort. Dit waren vragen die bij de verwerking van de resultaten misschien een beter zicht konden geven op eventuele tekortkomingen. Tenslotte werden enkele **besluitende vragen** gesteld waarbij de belangrijkste elementen van het gesprek werden samengevat. Op deze manier wou ik aftoetsen of ik de respondent correct had begrepen. Aan het einde van het gesprek werd de respondent ook steeds de ruimte geboden om nog suggesties of ideeën te vermelden voor de toekomst of om feedback te geven op het gesprek. Uitendelijk bedankte ik de respondent nog eens voor zijn deelname aan het onderzoek en vroeg ik of hij graag het eindresultaat van de masterproef zouden doorgestuurd krijgen (Cambré & Waege, 2013; Beyens, Kennes & Tournel, 2016). Alle respondenten willen de masterproef graag ontvangen via mail.

3.3 Onderzoekseenheden

De onderzoekseenheden (**populatie**) werden afgebakend tot alle penitentiair beambten die tewerkgesteld zijn in de penitentiair inrichting van Sint-Gillis en Vorst. Dit betreft dus zowel mannelijke als vrouwelijke penitentiair beambten en eveneens de verschillende graden (adjutant, kwartierchef en penitentiair beambte). Na de afbakening van de populatie werd gekeken naar de wijze waarop de **steekproeftrekking** ging gebeuren. In overleg met de beleidscoördinator en de directie werd beslist dat er ging gewerkt worden aan de hand van een toevallige selectie. Het **steekproefkader** betrof de personeelslijst van het penitentiair personeel. De beleidscoördinator kreeg deze personeelslijst en heeft hieruit op een willekeurige wijze de penitentiair beambten geselecteerd. Aangezien deze lijst vertrouwelijke gegevens bevat heeft zij steeds de selectie verricht. De werkwijze was als volgt: elke Xste persoon uit de personeelslijst werd geselecteerd, rekening houdend met enkele criteria/kenmerken. Zo werd bewust gekozen om een evenwicht na te streven betreffende geslacht, taal (Nederlandstalig en Franstalig), hiërarchie (graad binnen het personeelskader), team (verschillende vleugels, annex,...) en gevangenis (Sint-Gillis en Vorst). Bij de steekproeven werden dus respondenten geselecteerd uit verschillende categorieën. Op deze manier was er een heterogeniteit binnen de onderzoekseenheden, wat interessant kan zijn om een zo volledig mogelijk beeld te verkrijgen.

Het voordeel van een **willekeurige selectie** is dat alle penitentiair beambten evenveel kans maken om geselecteerd te worden. Dit vonden wij de meest eerlijke en objectieve manier om inzichten te verwerven. Eveneens kunnen de niet-geselecteerde respondenten niet het gevoel krijgen dat zij benadeeld of gediscrimineerd werden. Het voordeel van de verschillende steekproeven is dat er op deze manier aan zo veel mogelijk personeelsleden de kans wordt geboden om deel te nemen aan het onderzoek (Billiet, 2013; Mortelmans, 2016). Desondanks de selectie, was het voor de penitentiair beambten ook mogelijk om zichzelf aan te melden (na het bericht van Jurgen Van Poecke). Er kwamen twee spontane aanmeldingen waarbij werd gevraagd om deel te nemen. Het nadeel van een willekeurige selectie is dat ook mensen worden geselecteerd die niet bereid zullen zijn om deel te nemen. De beperkte respons kan hiermee mogelijks te maken hebben.

Wanneer de penitentiair beambten geselecteerd werden, verstuurde ik een persoonlijke **uitnodigingsmail**. Hierbij werden ze ingelicht dat ze geselecteerd waren om deel te nemen aan het onderzoek en dat ze in dit kader werden uitgenodigd voor een interview. In de uitnodiging werd nogmaals het doel en opzet van het onderzoek uitgelegd. Ook werd de vrijwilligheid en anonimiteit benadrukt. De penitentiair beambten die graag wouden ingaan op deze uitnodiging, werden verzocht hun deelname te bevestigen alsook hun beschikbaarheden door te sturen. Op deze manier kon in overleg een gepast moment worden ingepland. Wanneer na ongeveer tien dagen geen antwoord werd verkregen, werd een **herinneringsmail** verstuurd. Dit om te vermijden dat geïnteresseerde beambten hun uitnodiging uit het oog

verloren. De herinneringsmail zorgde in sommige gevallen toch nog voor een positief antwoord. De uitnodigingsmail staat in bijlage.

Om praktische redenen (rekening houden met mogelijkheden qua tijd en verwerking van de resultaten) werd vooraf afgesproken om ongeveer 20 interviews af te nemen. Hierbij zou dus ook een evenwicht worden nagestreefd betreffende gevangenis, geslacht, taal, enzovoort. Doorheen het proces werden verschillende **steekproeven** getrokken. De eerste steekproef omvatte 30 penitentiair beambten (15 Sint-Gillis en 15 Vorst). Aangezien hier, na een uitnodiging en een herinneringsmail, niet voldoende respons op kwam, werd ook een tweede en derde steekproef getrokken. De tweede steekproef omvatte 18 penitentiair beambten en de derde steekproef omvatte tenslotte ook 18 penitentiair beambten. Er werden 19 interviews gepland, maar drie respondenten waren de dag van het interview (onaangekondigd) afwezig. Hierbij was het niet mogelijk om een nieuw interview te plannen. Uiteindelijk werden dus 16 penitentiair beambten bevestigd. Hieronder worden aan de hand van diverse **tabellen** de gegevens van de respondenten verder verduidelijkt. Dit werd steeds gedaan met oog voor de anonimiteit. Er worden bijvoorbeeld geen gecombineerde tabellen weergegeven, om de mogelijkheid tot identificatie van de respondenten te vermijden.

Overzicht aantal respondenten

	Uitgenodigd via mail	Spontane aanmelding	Weigeringen	Geen respons	Afgenomen interviews
Aantal respondenten	66	2	13	36	Totaal: 16

Kenmerken respondenten

	Mannelijk	Vrouwelijk
Aantal respondenten	8	8

	Sint-Gillis	Vorst
Aantal respondenten	10	6

	Nederlandstalig	Franstalig
Aantal respondenten	12	4

	Penitentiair beambten	Kwartierchefs	Adjudanten
Aantal respondenten	7	4	5

De heterogeniteit was interessant om inzichten vanuit verschillende perspectieven te verwerven. Zo was de respondent soms recent in dienst (bijvoorbeeld minder dan vijf jaar) en andere respondenten waren reeds zeer lange tijd in dienst (meer dan twintig jaar). Op deze manier kon ik een gevarieerde blik verkrijgen op de praktijk van de gevangeniscontext en de veranderingen die plaatsvonden doorheen de tijd. Op basis van geslacht en hiërarchie was er ongeveer een evenwicht. Dit was minder het geval voor de gevangenis en de taal.

❖ Periode en plaats van het onderzoek

De interviews werden afgenomen tijdens de maanden maart en april van 2019. De directie stemde toe dat de interviews mochten worden afgenomen tijdens de shift van de respondenten (één uur) of voor/na hun shift. De meeste respondenten verkozen om deel te nemen tijdens hun shift. In dit geval werd via mail met de respondenten afgesproken waar het interview zou doorgaan. Indien zij een bureau ter beschikking hadden in de buurt van hun werkpost (bijvoorbeeld op de vleugel waar zij tewerkgesteld waren) kon het gesprek daar plaatsvinden. Indien dit niet het geval was kon ik een gesprekslokaal van de Vlaamse Gemeenschap reserveren. Ik vond het belangrijk om de plaats van het gesprek steeds samen met de respondent af te spreken. Op deze manier konden zij een plek voorstellen die voor hen aangenaam aanvoelde (Wincup, 2017).

De meeste interviews vonden plaats in een bureau/lokaal voorgesteld door de respondenten zelf. Bij de adjudanten was dit in hun bureau en bij de kwartierchefs en beambten was dit meestal in hun bureau of in een gesprekslokaal op de vleugel waar zij tewerkgesteld waren. Het voordeel hiervan was dat de respondenten een plek kozen die voor hen praktisch haalbaar was. Ze waren in de buurt van hun collega's waardoor ze op noodzakelijke momenten konden helpen. Het nadeel hiervan was dat er soms mensen in de buurt rondliepen, wat mogelijks een invloed kon hebben op het gesprek. Op bepaalde momenten werd het gesprek kort onderbroken door een collega die iets moest vragen of een telefoon dat de respondent moest opnemen. De respondent zelf was hierdoor soms afgeleid. De aanwezigheid van derden in de

buurt van het gesprek kan mogelijks ook een invloed hebben op zijn antwoorden. Enkele respondenten verkozen om deel te nemen aan het interview voor hun shift. Zij kwamen hiervoor één uur vroeger naar de gevangenis. Voor deze interviews voorzag ik zelf een gesprekslokaal (van de Vlaamse Gemeenschap). In samenspraak met de directie kregen deze respondenten een overuur. Ik maakte hiervoor een attest van deelname op, zodat zij dit konden voorleggen aan de personeelsdienst. Het attest van deelname staat in bijlage. De duur van de interviews varieerde tussen 34 minuten en 1 uur en 20 minuten. Meestal nam het interview ongeveer één uur in beslag.

Voor de interviews heb ik mij bewust ook flexibel proberen opstellen en zo veel als mogelijk rekening gehouden met momenten waarop het voor de respondenten mogelijk was (bijvoorbeeld het minst drukke moment tijdens hun shift). Ook heb ik bewust gekozen om ze de mogelijkheid te bieden om deel te nemen tijdens het weekend. Dit deed ik aangezien doorheen de week veel meer bewegingen en activiteiten van gedetineerden plaatsvonden, waardoor het misschien moeilijker was om hun een uur vrij te maken tijdens hun werk. Ik merkte soms ook een flexibele houding op bij de respondenten. Zo waren enkele respondenten bereid om één uur voor hun shift naar de gevangenis te komen om te kunnen deelnemen aan het onderzoek. Hiernaast heb ik ook een respondent kunnen interviewen op een dag waarop het staking was. De respondent maakte desondanks toch tijd voor het geplande interview, wat ik erg apprecieerde.

3.4 Kritische reflecties en ethische overwegingen

3.4.1 Reflecties in verband met het onderzoek

Zoals reeds werd aangehaald blijkt uit de literatuur dat penitentiair beambten zich vaak **ondergewaardeerd** voelen (Tournel, 2015). Hiernaast zijn penitentiair beambten ook vaak **wantrouwig** ten opzichte van buitenstaanders (Beyens et al., 2015). Ook Tournel (2015) stelt in haar etnografisch onderzoek vast dat onderzoek naar penitentiair beambten niet eenvoudig is omwille van de wantrouwige attitude ten opzichte van onderzoekers. Ik zelf merkte dit ook vaak op tijdens mijn onderzoek binnen de gevangenis. Meerdere malen toen ik de gevangenis binnenkwam en mij voorstelde als onderzoeker, merkte ik dat verschillende penitentiair beambten zeer wantrouwig waren ten opzichte van mijn aanwezigheid. Het was dus belangrijk om een vertrouwensband op te bouwen en hun op een respectvolle manier te contacteren en te bevragen. Bij mijn contacten met de respondenten had ik minder het gevoel dat zij wantrouwig waren. Ik heb tijdens de interviews steeds geprobeerd om hun zo veel als mogelijk op hun gemak te stellen en om te benadrukken dat er geen juiste of foute antwoorden bestaan. Ik benaderde de respondenten als **experten**, aangezien zij dagelijks in de gevangeniscontext werken en hieromtrent dus veel kennis en ervaring hebben opgebouwd. Enkele respondenten gaven bij aanvang van het interview aan dat zij wat onzeker waren over het gesprek en niet zo goed wisten wat zij hiervan moesten verwachten. Ik gaf hierbij steeds aan dat er geen

'juiste' of 'foute' antwoorden zijn (Baarda et al., 2007). Het deed mij plezier dat zij na het gesprek lieten weten dat het volgens hun gevoel heel goed was meegevallen.

Ook de manier waarop de respondenten werden uitgenodigd is belangrijk. Aangezien in deze uitnodigingsmail reeds werd meegedeeld over wat het interview precies zal gaan, kan dit ervoor zorgen dat enkel beambten zullen toestemmen die positief tegenover het thema staan of zich hiervoor geëngageerd voelen. De penitentiair beambten die een minder goede relatie hebben met het thema, kunnen bijgevolg afhaken. Toch werd gekozen om vooraf de penitentiair beambten op een transparante manier in te lichten.

Tijdens het onderzoek werd steeds getracht om voldoende aandacht te schenken aan **ethische aspecten**. Een belangrijke voorwaarde was de **anonimiteit** van de respondenten. Als onderzoeker was ik tijdens het gehele onderzoek bezig met de bescherming van de respondenten. Ik heb tijdens het transcriberen bijvoorbeeld gezorgd dat de respondenten niet herkenbaar waren en persoonlijke gegevens zoals namen werden geanonimiseerd. Ook bij het bewaren van de data en de rapportage was er oog voor de anonimiteit van de respondenten (Caulfield & Hill, 2014; Vander Laenen & O'Gorman, 2016).

Een **sterkte** van het onderzoek is dat er binnen de steekproef rekening werd gehouden met verschillende kenmerken zoals geslacht, taal, gevangenis, om zo een gevarieerde groep respondenten te bekomen. Het was interessant om inzichten te verwerven van deze verschillende groepen. Ook werd bijvoorbeeld bewust gekozen om ook Franstalige beambten te interviewen. Tijdens deze interviews was het nadeel dat ik op sommige momenten minder diepgaand kon doorvragen omwille van de taalbarrière. Tijdens het transcriberen van deze interviews merkte ik bijvoorbeeld soms zaken op waar ik meer op had kunnen ingaan. De grootste **beperking** betreffende het onderzoek is het beperkt aantal ondervraagde respondenten. De beperkte respons alsook de mogelijkheden in tijd hebben gemaakt dat er slechts een klein aantal mensen bevestigd kon worden. Hierbij is het belangrijk te vermelden dat conclusies uit het onderzoek niet veralgemeend kunnen worden naar de volledige populatie of naar andere gevangenis (beperkte externe validiteit) (Mortelmans, 2016; Maesschalck, 2016). Tenslotte werd omwille van praktische redenen vooraf beslist om geen interviews af te nemen in de vrouwenafdeling van Berkendael. Dit kan ook gezien worden als een beperking aangezien dit mogelijk tot andere resultaten en bijkomende inzichten had kunnen leiden.

3.4.2 Ervaringen en reflecties als onderzoeker

Na elk interview heb ik steeds mijn persoonlijke indrukken omtrent het gesprek genoteerd in een soort 'reflectienota'. Hierbij werden de context van het interview en goede en minder goede elementen uit het gesprek besproken (Beyens, Kennes & Tournel, 2016). Deze reflecties kunnen helpen bij de analyse en de beoordeling van de bruikbaarheid/geldigheid van de data (Cambré & Waeye, 2013). Bij een volgend interview las ik deze punten opnieuw en probeerde ik hiermee rekening te houden. Naarmate het aantal interviews dat ik afnam, voelde ik een verbetering bij mezelf als interviewer. Zo was ik tijdens de eerste interviews bijvoorbeeld meer zenuwachtig wanneer er stiltes vielen. Ik merkte nadien bij het beluisteren van de opnames dat ik op deze momenten zelf het woord nam. Tijdens volgende interviews probeerde ik hier meer op te letten en de respondenten meer de kans te bieden om zelf aan het woord te komen en stiltes te respecteren. Hiernaast merkte ik tijdens de eerste interviews ook op dat ik op sommige momenten zenuwachtig was en hierdoor soms lange vragen stelde en veel tegelijk wou vragen (Baarda et al., 2007). Ik probeerde in de volgende interviews hierop te letten en de vragen op een meer eenvoudige manier te stellen.

In verband met de betrouwbaarheid van de resultaten is het belangrijk om de respondenten zo weinig mogelijk te sturen door suggestieve vragen te stellen (Beyens, Kennes & Tournel, 2016). Tijdens het transcriberen stelde ik geregeld vast dat ik suggestieve vragen stelde. Dit was meestal het geval wanneer de respondent te kennen gaf dat hij niet zo goed op de hoogte was van het thema en hij bijgevolg op bepaalde vragen niet zo goed kon antwoorden. Wanneer hij dan verduidelijking vroeg bij bepaalde vragen, gaf ik een voorbeeld of probeerde ik mijn vraag te verduidelijken waardoor ik de antwoorden van de respondent onbewust kan gestuurd hebben. Ik ben mij als onderzoeker bewust dat dit de betrouwbaarheid en objectiviteit van de onderzoeksresultaten kan beïnvloeden. Wat ik wel positief vond was dat ik tijdens het gesprek soms de standpunten van de respondenten probeerde herhalen om af te toetsen of ik deze wel correct had geïnterpreteerd. Dit kan echter bijdragen aan de betrouwbaarheid van de resultaten (Baarda et al., 2007). Wat ook bijdraagt aan de objectiviteit is dat tijdens de transcripten steeds de bewoording van de respondenten werd gerespecteerd. De opnames waren in dit opzicht belangrijk om de data zo eerlijk en volledig mogelijk weer te geven (Beyens, Kennes & Tournel, 2016). Een nadeel aan de keuze om het interview op te nemen is dat de respondent zich hierdoor mogelijks geremd voelt om bepaalde antwoorden te geven. Hij zal misschien eerder sociaal wenselijke antwoorden geven (Cambré & Waeye, 2013).

Naast een 'neutrale' onderzoeker, ben je tijdens het onderzoek ook een mens. Ik vond een menselijke en empathische houding ook belangrijk tijdens mijn ontmoetingen met de penitentiair beambten (Nuytiens & Scheirs, 2011; Beyens, Kennes & Tournel, 2016). Ik benaderde de respondenten steeds vanuit een oprecht geïnteresseerde houding. Non-verbaal liet ik dit ook merken door oogcontact te maken met de respondent en regelmatig te knikken als blijkt dat ik aandachtig luisterde (Baarda et al., 2007; Cambré & Waeye, 2013). Hiernaast probeerde ik steeds rekening te houden met hun situatie en zorgde ik ervoor dat zij zich zo

comfortabel mogelijk voelde bij de onderzoekssituatie. Net voor één van mijn interviews werd de respondent weggeroepen voor een interventie. Wanneer hij hiervan terugkwam, heb ik hem eerst de tijd gegeven om op adem te komen, vooraleer we met het interview zijn gestart. Ook wanneer de respondent aangaf een beetje zenuwachtig te zijn, probeerde ik hun eerst gerust te zellen alvorens ik begon met vragen te stellen. Als persoon voelde ik mij ook 'verplicht' om iets terug te doen als dankbaarheid naar de respondenten toe voor hun deelname. Tijdens de interviews begonnen sommige respondenten allerlei interessante zaken te vertellen die te maken hadden met hun werk binnen de gevangenis. Ondanks ik deze informatie erg interessant vond, kaderde dit niet steeds binnen het thema van mijn onderzoek. Ik vond het vaak moeilijk om de respondenten te onderbreken in hun verhaal en toch bij het centrale thema te blijven. Het gebeurde dan wel eens dat ik hen gewoon liet praten, omdat ik niet on dankbaar of onrespectvol wou overkomen. Ook bleef ik bijvoorbeeld na sommige interviews wat napraten (off tape) met de respondenten. Dit ging soms over persoonlijkere zaken of over zaken die niets te maken hadden met het thema van het interview (Cambré & Waeye, 2013). Op deze manier kon ik bij enkele respondenten iets terugdoen door een luisterend oor te bieden (Scheirs & Nuytiens, 2013). Ik merkte op dat het voornamelijk bij vrouwelijke penitentiair beambten was dat ik wat langer bleef napraten. Mijn geslacht kan hierbij een rol hebben gespeeld dat bepaalde respondenten zich meer op hun gemak voelde. Wanneer ik op het einde van het gesprek positieve feedback kreeg van de respondent (bijvoorbeeld 'het was een aangenaam gesprek'), dan had ik hierbij een goed gevoel. Tenslotte gaven enkele respondenten expliciet aan dat zij het apprecieerde dat eens naar hun mening werd geluisterd.

3.5 Data-analyse

Na het afnemen van de interviews ben ik begonnen aan het (letterlijk) **transcriberen** aan de hand van de geluidsopnames. Letterlijke transcripten van de interviews laten toe om tijdens de data-analyse zo dicht mogelijk bij de exacte beschrijvingen van de respondent te blijven. Deze intensieve opdracht liet me toe om de data reeds te verkennen. Tijdens het transcriberen kwam ik tot enkele reflecties in verband met mijn technieken als interviewer (zie onderdeel kritische reflecties). Hiernaast merkte ik tijdens het transcriberen reeds enkele verbanden op doordat ik me bewust werd van gelijkenissen en verschillen doorheen de interviews. Na het transcriberen heb ik alle transcripten uitgeprint op papier en ben ik begonnen met deze na te lezen om zo verder de data te leren kennen en verbanden te ontdekken. Vervolgens ben ik gestart met het coderen van de data, waarbij ik steeds de centrale onderzoeksvraag in mijn achterhoofd hield. Het **coderen** zelf gebeurde **manueel** door codes/labels toe te voegen aan relevante stukken tekst (open coderen). De codes werden steeds naast de relevante stukken tekst geschreven. Dit werd enkele malen herhaald zodat alle relevante data werd gecodeerd. Deze stap zorgde voor een datareductie doordat de minder interessante stukken tekst niet werden gecodeerd (Schulenberg, 2016; Decorte, 2016). Vervolgens verzamelde ik bepaalde codes/labels om hiervan categorieën te maken (axiaal coderen). De categorieën waren bepaalde patronen die ik opmerkte in de interviews, bijvoorbeeld bepaalde ideeën/meningen die steeds opnieuw terugkwamen. In de laatste stap van het coderen zocht ik naar relaties

tussen de categorieën (Flick, 2014; Decorte, 2016). Aan de hand van de gecodeerde transcripten ben ik begonnen met het uitschrijven van de onderzoeksresultaten. De codes en categorieën hebben mij ondersteund bij het bespreken van de resultaten om een bepaalde structuur te hanteren. Bovendien konden aan de hand van deze codes bepaalde verschillen en gelijkenissen in de transcripten ontdekt worden.

Het coderen van de data verliep enerzijds inductief aangezien ik vertrok vanuit de woorden van de respondenten en hier bepaalde codes/labels aan toevoegde. Anderzijds werd ook deductief gewerkt aangezien bepaalde codes en categorieën werden afgeleid uit de vooropgestelde topiclijst (Schulenberg, 2016).

3.6 Conclusie methodologie

Binnen het empirisch luik van de masterproef werd een (kwantitatief) verkennend onderzoek gevoerd aan de hand van semi-gestructureerde face to face interviews. Deze interviews werden afgenomen bij penitentiair beambten in de gevangenis van Sint-Gillis en Vorst. Vooraf aan de interviews werd een topiclijst en interviewschema met voorbeeldvragen opgesteld. De respondenten werden willekeurig geselecteerd, rekening houdend met een aantal criteria (balans in verband met geslacht, functie, taal, inrichting). Door een beperkte respons bij de penitentiair beambten enerzijds en een beperkt tijdschema voor het onderzoek anderzijds, konden uiteindelijk zestien interviews worden afgenomen.

4. ONDERZOEKSRESULTATEN

Binnen dit luik worden de resultaten van het empirisch onderzoek weergegeven. De zestien afgenomen interviews werden eerst grondig geanalyseerd, waarna hieruit de voornamelijkste tendensen worden beschreven aan de hand van diverse topics. De gehanteerde topics zijn afgeleid uit de opbouw van de interviews en werden gekozen in functie van de centrale onderzoeksvraag: *“Wat is de relatie van penitentiair beampten met de hulp- en dienstverlening in de gevangenis van Brussel?”*. Binnen dit luik zal ook af en toe gewerkt worden met geanonimiseerde citaten om bepaalde zaken te duiden. Zoals eerder vermeld wordt gesproken over “penitentiair beampten” voor alle respondenten. Waar nodig zal specifiekere worden ingegaan om welke penitentiaire inrichting het gaat of welk geslacht, functie of taalrol een bepaalde respondent heeft. Omwille van het beperkt aantal interviews, kunnen deze resultaten niet veralgemeend worden naar de volledige populatie.

Allereerst worden de taken van de geïnterviewde penitentiair beampten besproken. Vervolgens wordt de organisatiecultuur besproken waarbij onder andere de opleiding aan bod komt, alsook de cultuur binnen de gevangenis, hun ervaring met het detentieregime en de relatie met collega's. Hierna komt de hulp- en dienstverlening aan bod. Hier wordt dieper ingegaan op de taken van de respondenten in verband met de hulp- en dienstverlening, hun ervaringen met het aanbod en de communicatie en samenwerking met hulp- en dienstverleners. Verder wordt de inhoudelijke visie weergegeven ten aanzien van de hulp- en dienstverlening. Hierbij wordt gefocust op hun rolinvulling en eventuele rolconflicten. Tenslotte zal een overzicht worden gegeven van de reflecties en aanbevelingen die de respondenten hebben aangeleverd tijdens de interviews.

Bij elk onderdeel zal steeds worden beschreven wat er uit de data kwam, waarna een eigen reflectie en/of vergelijking met de literatuur volgt. De discussie werd zo geïntegreerd in de onderzoeksresultaten.

4.1 Taken penitentiair beambten

Tijdens de interviews gaven de respondenten zeer diverse taken aan. Hiernaast variëren hun taken naargelang de functie die ze bekleeden in de gevangenis.

❖ Penitentiair beambte (N⁴ = 7)

De meerderheid van de penitentiair beambten heeft zeer veel taken aangehaald tijdens de interviews. De meeste respondenten geven aan dat zij een vaste werkpost hebben. Enkele respondenten vertellen dat zij regelmatig wisselen van post binnen de gevangenis (bijvoorbeeld aan de portier, op de vleugels, zowel open als gesloten regime). De “**bewegingen**” die ze dagelijks dienen te begeleiden, komen het vaakst voor in de antwoorden van de respondenten. Zo geven de respondenten taken aan als: bewegingen betreffende de wandeling, uitvoeren van mutaties (veranderen van cel), tranfers klaarzetten, paleizen klaarzetten, douches geven, telefoons geven, eten bedelen, post uitdelen/ophalen, rapportbriefjes verzamelen. Eén penitentiair beambte vertelt dat hij op sectie dagelijks alle deuren 2, 3 of 4 keer moet openen, dit voor de etensbedeling, de wandeling, enzovoort. Hij stelt dat er op deze manier steeds een contact wordt behouden met de gedetineerden.

“We beginnen ‘s morgens met koffie uit te delen, post rond halen, paleizen verwittigen, mensen die naar de paleizen gaan moeten ‘s morgens ook nog een douche nemen voor dat ze naar het paleis gaan. Euhm... Dan is het bijna tijd om de wandeling buiten te steken, ze gaan 2 uur wandelen. Dat is ene kant in de voormiddag en dan den andere kant in de namiddag en de dag erna wisselt dat om. En dan als de wandeling terug binnen is, het appel, dan geven wij het middageten al. De tijd gaat heel snel vooruit, ja echt wel.” (Respondent 3, kwartierchef)

Bovenstaand citaat komt van een respondent die de **dagelijkse routinetaken** beschrijft van de penitentiair beambten op de vleugels. Diverse respondenten stellen dat de verschillende bewegingen een groot deel van hun dag in beslag nemen. Hiernaast geven de penitentiair beambten aan dat ze gedetineerden voor allerlei activiteiten dienen klaar te zetten op welbepaalde uren en hen eventueel dienen te verzamelen in de wachtzaal op de vleugel. De respondenten geven ‘activiteiten’ aan zoals de opleidingen, fitness, bibliotheek, werk, advocaten, bezoek, enz. Hierbij dienen zij soms ook fouilles uit te voeren. Eveneens wanneer de gedetineerden worden opgeroepen door sociaal assistenten van de PSD of door een dokter, advocaat, directielid, enz. moeten zij de gedetineerden klaarzetten. Een andere taak die ook regelmatig door de respondenten werd vermeld is het appel. Deze taak is volgens de respondenten één van de belangrijkste taken voor de penitentiair beambten.

⁴ N = het aantal respondenten in deze subgroep

Naast deze taken in verband met **bewegingen** of **controle**, gaf een respondent aan dat zij bij vragen of problemen de gedetineerden eerst zelf proberen verder helpen en indien ze hier geen antwoord op hebben, halen ze de kwartierchef erbij of proberen ze de gedetineerden door te verwijzen naar een specifieke dienst in de gevangenis (bijvoorbeeld de PSD).

De taken zijn volgens de penitentiair beambten sterk afhankelijk van de werkpost en het regime waarin je bent tewerkgesteld. De respondenten die tewerkgesteld waren op afdelingen met een (half)open regime zoals vleugel A in Sint-Gillis of vleugels AB in Vorst, stellen dat de taken in een open regime verschillen van de taken op gesloten vleugels. Zo geven deze respondenten aan dat de penitentiair beambten in een **open regime** rondlopen tussen de gedetineerden, ze babbelen met gedetineerden en met collega's. Volgens hun beleving is hun voornaamste taak om toezicht te houden en steeds te bekijken dat er orde heerst op de open secties. In een **gesloten regime** stellen de respondenten dat er eerder elementaire taken worden verricht, zoals het geven van douches, gedetineerden laten telefoneren. Dit neemt volgens hen een groot deel in van hun shift. In deze gesloten regimes zijn de gedetineerden volgens de respondenten meer afhankelijk van de penitentiair beambten voor allerlei zaken. Hiertegenover stellen de respondenten dat binnen een open regime deze elementaire taken niet nodig zijn, aangezien de gedetineerden bijvoorbeeld zelf kunnen kiezen wanneer ze gebruik maken van de telefoon.

Volgens de beleving van de respondenten zijn er door het hoger aantal gedetineerden in Sint-Gillis ook veel meer bewegingen en dit maakt volgens hen dat de taken zeer vluchtig moeten worden uitgevoerd. Een respondent, die zowel in Vorst als Sint-Gillis werkte, geeft aan dat er in Vorst veel meer tijd is om de taken uit te voeren. Volgens hem zou het beperkt aantal gedetineerden de bewegingen ook meer beheersbaar maken in Vorst.

❖ **Kwartierchef (N = 4)**

Het grootste deel van de respondenten geeft aan dat zij als kwartierchef ook steeds proberen meewerken op de vleugel. Hierbij voeren zij gelijkaardige taken uit als de penitentiair beambten (bijvoorbeeld helpen bij uitdelen maaltijden). Enkele respondenten stellen dat ze dit enerzijds doen om het personeelstekort op te vullen en anderzijds is dit volgens hen een bewuste keuze om het contact met de gedetineerden te behouden. Een taak die meerdere malen werd omschreven door de respondenten was om de rust te behouden op de vleugel en de collega's te ondersteunen bij problemen. Volgens de respondenten is de hoofdtak van een kwartierchef om de vleugel goed te laten draaien. Naast deze ondersteunende taken, geven de respondenten aan dat de kwartierchef ook belast is met administratie, zoals het opmaken van lijsten van gedetineerden voor bepaalde activiteiten. Ook voor een inkomende of vertrekkende gedetineerde dient de kwartierchef heel wat papierwerk te vervullen volgens de respondenten.

Eén van de respondenten geeft aan dat zij als kwartierchef meer administratief werk vervuld, en minder op de werkvloer zelf rondloopt. De kwartiercheffen geven aan dat zij bij problemen

(van gedetineerden en/of personeel) steeds zullen ingrijpen en helpen waar nodig. Volgens hen dragen de kwartiercheffen een grote verantwoordelijkheid met hen mee. Zij zijn namelijk verantwoordelijk voor de volledige vleugel, wat betekent dat zij alle bewegingen beheren en toezicht houden over bijvoorbeeld de wandeling, enzovoort.

❖ **Adjutant (N = 5)**

Enkele adjudanten beschrijven hun taak als “de schakel tussen de directie en het personeel” en “het relais tussen de gedetineerden, het personeel, de directie en de externe diensten”. De respondenten geven aan dat je als adjudant verantwoordelijk bent voor heel de gevangenis. Hierbij kan je specifieke bevoegdheden hebben en bijvoorbeeld instaan voor een bepaalde vleugel of voor het CMC of de annex. Volgens de adjudanten hebben zij de dagelijkse leiding over het personeel en de gedetineerden en staan zij in om controles uit te voeren en het personeel bij te sturen waar nodig. De respondenten geven aan dat je als adjudant de instructies van de directie dient te vertalen naar het personeel. Vervolgens geven diverse respondenten aan dat ze tussenkomen bij problemen met gedetineerden of personeel en dat hun taak erin bestaat om oplossingen te zoeken voor deze problemen. Enkele respondenten stellen dat zij als adjudant meer administratief werk verrichten en minder contact hebben met de gedetineerden. Een andere respondent geeft aan dat je als adjudant wel nog gedetineerden ziet, maar dat het contact anders is.

Wat zeer vaak terugkomt in de antwoorden van de respondenten is “het beheer van het personeel, zorgen dat alles goed verloopt en tussenkomen/helpen bij problemen”. De taak “kijken of alles goed verloopt” geven verschillende respondenten aan bij diverse taken zoals de bewegingen, activiteiten, lessen en de wandeling. Een paar respondenten geven ook nog enkele specifieke taken van de adjudant: disciplinair rapport meevolgen, vergaderingen bijwonen, het personeel verdelen, sleutelbeheer, de interventieploeg opstellen, bevolkingscijfers controleren, personeelsbeheer en administratie voor de directie verrichten. Tenslotte wordt door een respondent aangegeven dat adjudanten steeds aanwezig moeten zijn bij incidenten en een observerende rol aannemen tijdens de interventie. Achteraf moeten zij alles op papier zetten en dit terugkoppelen naar de directie.

❖ **Specifieke taken**

Naast de klassieke onderverdeling per functie, hebben enkele respondenten ook heel wat specifieke taken aangegeven tijdens de interviews. Zo geven twee respondenten aan dat het werk op het CMC⁵ heel wat anders is dan de taken op de ‘normale’ vleugels. In het CMC dienen de penitentiair beambten ook de consultaties te coördineren, bijvoorbeeld voor gewonde gedetineerden of voor gedetineerden die medicatie moeten innemen. De respondenten stellen dat penitentiair beambten in het CMC ook regelmatig samenwerken met andere collega’s dan het bewakingskader, zoals tandartsen, oogartsen, verpleegsters, enz.

⁵ CMC: de ziekenboeg in Sint-Gillis, fysiek afgescheiden van het cellulaire gedeelte

Eveneens waren er respondenten die niet op de vleugels zijn tewerkgesteld, maar een functie hebben op de annex, aan de portier, in het centrum, enz. Enkele respondenten die op specifieke werkposten zijn tewerkgesteld, geven aan dat zij hierdoor minder in contact komen met 'normale' vleugels of met de gedetineerden en de reguliere diensten in de gevangenis. Tenslotte vertellen een aantal respondenten dat zij geregeld van werkpost veranderen, om het personeelstekort op te vangen.

❖ **Drempels in verband met het uitvoeren van hun taken**

Een veelbesproken thema dat bij bijna alle respondenten aan bod kwam is het personeelstekort en de onderbezetting als gevolg van het hoge absentieïsme onder het penitentiair personeel. Verschillende respondenten geven aan dat het personeelstekort een impact heeft op de reguliere taken, aangezien het vaak moeilijk is om alle taken naar behoren uit te voeren. Enkele respondenten stellen dat dit een langdurig probleem vormt en dat dit geregeld voor frustraties zorgt bij het personeel op de werkvloer. Volgens de beleving van de respondenten is dit een probleem dat de laatste jaren erg is gestegen en voornamelijk plaatsvindt in de penitentiaire inrichting van Sint-Gillis.

“Het enige probleem is dat je soms met, hoe moet ik het zeggen... dat je met 5 op een vleugel staat. Dan moet je nog iemand in observatie steken voor de wandeling, dan heb je nog 4 man waarvan 1 kwartierchef. Dus dan heb je op elke sectie 1 persoon. Die heeft dan zijn werk, die moet elke dag een celfouille, hun cel controleren, die is 's morgens met hun naar daar... alle bewegingen, SPS, advocaat, de controles als je nog transfers hebt en dan nog is hun lessen ook nog moet doen en de bibliotheek moet gaan doen. Als je alleen op sectie staat met 60 gedetineerden dan wordt dat gewoon te veel. Dan kun je niet meer volgen. En je moet altijd zien dat de veiligheid gegarandeerd is en dat is soms moeilijk.” (Respondent 3, kwartierchef)

Bovenstaand citaat is een respondent uit Sint-Gillis die aangeeft dat het op sommige momenten moeilijk is om met een personeelstekort de taken naar behoren uit te voeren. Volgens de respondent wordt het op drukke momenten (met verschillende bewegingen op hetzelfde moment) erg moeilijk om de veiligheid te blijven garanderen.

Reflectie

Wanneer aan de respondenten werd gevraagd wat hun taken zijn binnen de gevangenis, valt het op dat zij zeer veel taken opnoemen in verband met de orde en veiligheid binnen de gevangenis. Naast de verschillende bewegingen, spreken zij voornamelijk over de controlemaatregelen die zij toepassen, of hun coördinerende rol als kwartierchef en adjudant. De hulp- en dienstverlening komt slechts in zeer beperkte mate aan bod binnen de beschrijving van hun takenpakket. Deze vaststelling komt overeen met de literatuur, waarin wordt vastgesteld dat het voornaamste doel van de gevangenis is om de gedetineerden te

controleren en te bewaken (Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). De hulp- en dienstverlening lijkt niet als prioritair te worden beschouwd binnen de werking van de gevangenis.

4.2 Organisatiecultuur

In dit onderdeel zullen verschillende aspecten worden besproken van de organisatiecultuur van de gevangenis. Zij bieden daarbij inzicht in de perceptie van de respondenten omtrent de cultuur van de gevangenis. De organisatiecultuur kan mogelijks een invloed uitoefenen op de manier waarop zij hun rol vormgeven, wat bijgevolg een rol kan spelen in hun relatie met de hulp- en dienstverlening. Allereerst zal worden weergegeven op welke manier de respondenten de opleiding beschrijven en hoe zij hierbinnen reeds in contact kwamen met de hulp- en dienstverlening. Vervolgens zullen enkele organisatieculturele aspecten worden besproken, zoals aangehaald door de respondenten. Op deze manier wordt getracht om via de respondenten meer inzicht te verwerven in de cultuur binnen de gevangenis van Brussel (Sint-Gillis en Vorst). Verder zal worden besproken hoe de respondenten de relatie met hun collega's ervaren. Hierna zal de sfeer binnen de gevangenis worden besproken vanuit de percepties van de respondenten, gevolgd door de ervaringen omtrent de diverse regimes (open/gesloten). Tenslotte worden enkele frustraties vermeld die regelmatig aan bod kwamen tijdens de interviews.

❖ Opleiding

Omtrent de opleiding geven de meeste respondenten aan dat de hulp- en dienstverlening kort aan bod is gekomen tijdens de opleiding. Volgens hen was dit zeer beperkt. Zo wordt door een respondent verteld dat iemand van de Vlaamse Gemeenschap een namiddag kwam praten tijdens de opleiding. De respondenten stellen dat tijdens de opleiding voornamelijk uitleg wordt gegeven over zaken omtrent veiligheid, hoe penitentiair beambten moeten omgaan met gedetineerden, hoe ze fouilles moeten uitvoeren, hoe ze een appel moeten uitvoeren, enzovoort. Enkele respondenten denken dat het een meerwaarde zou kunnen betekenen als de hulp- en dienstverlening wat uitgebreider aan bod zou komen tijdens de opleiding. Hiertegenover geeft een respondent aan dat er voldoende informatie werd gegeven over de hulp- en dienstverlening tijdens de opleiding. Volgens haar wordt tijdens de opleiding vermeld welke diensten er aanwezig zijn binnen het gevangeniswezen en wat deze diensten inhouden. Ook zou volgens haar het verschil tussen de gemeenschappen en de PSD worden vermeld.

Twee respondenten zijn van mening dat de opleiding niet slecht is, maar dat er wel een groot verschil bestaat tussen de theorie en de praktijk. Enkele respondenten geven aan dat zij na hun opleiding meteen in de praktijk werden gegooid, en dat zij op hun eerste werkdag een sleutel kregen en reeds moesten meedraaien. Volgens deze respondenten leer je in de praktijk meer dan op de schoolbanken. Een andere respondent stelt vast dat de opleiding de laatste jaren een positieve evolutie heeft doorgemaakt en dat er meer aandacht wordt besteed aan de zorgende/sociale taken van de penitentiair beambten.

Reflectie

De meningen in verband met de opleiding zijn verdeeld onder de respondenten. Het zijn voornamelijk de penitentiair beambten die vrij recent in dienst zijn, die positief zijn omtrent de opleiding. Mogelijks kan hieruit afgeleid worden dat de opleiding een positieve evolutie heeft doorgemaakt doorheen de afgelopen jaren. De vraag stelt zich of het aandeel 'hulp- en dienstverlening' voldoende is, aangezien de meeste respondenten hier slechts een beperkte kennis over hebben.

❖ Organisatieculturele aspecten (cultuur gevangenis)

Enkele respondenten (voornamelijk uit Sint-Gillis) geven aan dat zij zich niet altijd gehoord en gesteund voelen door de directie. Zij zijn bijvoorbeeld van mening dat de directie op sommige momenten niet streng genoeg optreedt, wat voor tegenstrijdige signalen kan zorgen naar de gedetineerden toe. Verder geven twee respondenten aan dat zij zich niet betrokken voelen bij beslissingen van hogerhand. Een minderheid onder de respondenten stelt dat zij wel het gevoel hebben voldoende gehoord te worden.

Vervolgens geven enkele respondenten aan (Sint-Gillis) dat er weinig vergaderingen en overleg plaatsvinden, wat het soms moeilijk maakt om tot éénzelfde manier van werken te komen. Een respondent beschrijft het als "verschillende kleine gevangenissen in één gevangenis".

"C'est un métier qui est beaucoup sali et personne ne sait ce qui se passe ici à l'intérieur en fait, c'est ça le problème... Quand il y a grève, on court dans tous les sens pour faire le nécessaire. Mais ça les gens ne voient pas. C'est un peu dommage."

(Respondent 8, penitentiair beambte)

Hiernaast geven enkele respondenten aan dat er in de media een negatief beeld van hen wordt opgehangen, zonder dat ze de binnenkant van de gevangenis kennen. Volgens deze respondenten hebben de penitentiair beambten een negatieve naam gekregen. Zij worden in de media bestempeld als mensen die niet willen werken en steeds staken. Volgens hen heeft de buitenwereld te weinig informatie over hoe de gevangenis echt werkt.

"Ja cipiërs staken, maar waarom staken ze? Soms moeten mensen is meedraaien in de gevangenis, op ergere dagen... en dan beseffen ze misschien wat onze job allemaal inhoudt." (Respondent 3, kwartierchef)

In deze context is een respondent van mening dat naast de detentieschade bij gedetineerden, deze detentieschade ook aanwezig is bij het personeel. Hun werk binnen de gevangenis wordt volgens de respondenten vaak onderschat door de buitenwereld.

“Kijk, je moet weten, de gevangenis is een huis van wantrouwen he. Niet een huis van vertrouwen he, echt een huis van wantrouwen. Wantrouwen is ingebed in het systeem. Van aan de deur, je komt niet zo maar binnen. Dat is ingebed... je zou kunnen zeggen ‘ik ken u toch, doe eens niet...’ maar wij zijn dat zo gewoon he.” (Respondent 11, penitentiair beambte)

Verder geeft één van de respondenten aan dat er binnen de gevangenis sterk wordt gehandeld vanuit de hiërarchie. Dit heeft volgens hem ook te maken met de cultuur van wantrouwen die er heerst binnen de gevangenis. Alles verloopt aan de hand van procedures, waarbij steeds wordt gewerkt aan de hand van een bepaalde hiërarchische structuur. Zo vertelt de respondent dat dienstnota's worden gebruikt als (officiële) wijze van communiceren om de penitentiair beampten in te lichten omtrent hun taken en bevoegdheden. Deze structuur is volgens hem niet steeds bekend bij mensen buiten het penitentiair personeel.

“Als gij rondgaat, gaan ze zeggen ga eens bij die en die en dan ga je een paar referenties hebben. En die gaan inderdaad wel een bepaalde visie kunnen geven zoals ik of als je bij X gaat of ik kan u nog wel een paar mensen geven die daar een standpunt over hebben. Maar de grote meerderheid laat ons zeggen, 80% ga je bijna geen toegang tot hebben hoor.” (Respondent 4, kwartierchef)

Reflectie

Zoals blijkt uit bovenstaand citaat, geven enkele respondenten aan dat er in de gevangenis een (gesloten) cultuur heerst waarbij een groot deel van het penitentiair personeel niet bereid is om een gesprek aan te gaan omtrent bepaalde thema's. Deze 'weerstand' heb ik geregeld opgemerkt doorheen het onderzoek. Ik heb weinig respons ontvangen bij de uitgenodigde beampten. Het doel van het onderzoek was om de penitentiair beampten een stem te geven omtrent de hulp- en dienstverlening, externe diensten, enzovoort. Wat mij opviel is dat een groot deel van de penitentiair beampten niet geïnteresseerd lijkt om hieromtrent meer betrokken te worden of om hierover hun mening te uiten. Dit kan enerzijds te maken hebben met hun hoge werkdruk, maar anderzijds zou dit ook te maken kunnen hebben met het feit dat er geen open 'praatcultuur' heerst binnen deze doelgroep. Net zoals in de literatuurstudie kon ik vaststellen dat de penitentiair beampten zich eerder wantrouwig/gesloten opstellen ten aanzien van buitenstaanders (Tournel, 2015). Dit kan bijgevolg een medeoorzaak zijn voor de beperkte respons van het onderzoek. Hierbij stel ik mezelf de vraag of de penitentiair beampten niet openstaan voor een gesprek, of dit wel willen maar worden tegengehouden door bijvoorbeeld de groepsdruk.

Tevens blijkt uit voorgaande resultaten dat de penitentiair beampten zich niet steeds betrokken en gehoord voelen bij de organisatie in de gevangenis. Zoals ook in de literatuur werd aangegeven (Liebling, Price & Shefer, 2011; Tournel, 2015), voelen de beampten zich ondergewaardeerd door de gevangenisdirectie en de burgers in de samenleving.

❖ Relatie met collega's

Enerzijds zijn de meeste repondenten positief over de relatie met hun collega's. Ze geven aan dat ze het gevoel hebben dat ze op elkaar kunnen rekenen en dat ze elkaar steeds zullen steunen bij problemen of incidenten. Volgens de respondenten ontwikkel je een goede band met de collega's waar je het vaakst mee samenwerkt.

“De moment dat die bel gaat, dat alarm, dan loopt iedereen want er is een collega in gevaar of hetzelfde wat, ge loopt en denkt niet na... ge gaat helpen... hetzelfde wie dat is.” (Respondent 9, kwartierchef)

“Contact met collega's is ontzettend belangrijk, want dat is gewoon onze job. We zijn geen individuen, we zijn een geheel... Je bent een schakel in een keten.”
(Respondent 11, penitentiair beambte)

Volgens de respondenten zijn de collega's noodzakelijk binnen het werk in de gevangenis. Niet enkel omtrent de veiligheid, maar ook vormen de collega's volgens hen een steun op moeilijke momenten. De respondenten stellen dat gevangeniswerk een teamwerk is, waarbij samenwerking erg belangrijk is. Hierover bestond een consensus bij de respondenten.

Anderzijds geven verschillende respondenten ook enkele frustraties aan, alsook zaken die minder goed verlopen met betrekking tot hun collega's. Volgens een respondent uit Vorst bestaan er veel 'groepjes' binnen de gevangenis. Deze respondent nuanceert deze vaststelling, door te beklemtonen dat de relaties vroeger slechter waren. Volgens hem waren er regelmatig conflicten tussen de ochtend- en de namiddagploeg. Een andere respondent, uit Sint-Gillis, stelt een gelijkaardig fenomeen vast. Zij gaf aan dat er weinig wordt gecommuniceerd tussen de ochtend- en de namiddagploeg. Dit zou volgens haar regelmatig tot frustraties leiden.

Verschiedende respondenten, zowel uit Vorst als Sint-Gillis, geven aan dat er frustraties ontstaan door het groot aantal collega's dat regelmatig en langdurig ziek is. Hiernaast wordt ook het hoge aantal stagiairs en het personeelsverloop aangegeven als een negatieve ervaring. Volgens de respondenten bestaat het personeelskader uit een groot deel stagiairs, die slechts tijdelijk aanwezig zijn. Hierdoor is het volgens hen niet gemakkelijk om een band te creëren. Een respondent meent dat het niet de moeite is om te investeren in relaties met deze stagiairs, aangezien zij na een korte periode opnieuw doorstromen naar een andere gevangenis.

Tenslotte geeft een respondent aan dat Sint-Gillis een zeer grote gevangenis is, met een hoge gedetineerdenpopulatie en veel penitentiair beambten, waardoor het niet mogelijk is om alle collega's te kennen. Een andere respondent haalt dan weer aan dat op het CMC en de annex

relaties ontstaan met 'niet-geüniformeerde' collega's zoals de mensen van het zorgteam, psychiaters, verplegers, enzovoort.

Reflectie

Het is opvallend dat in de literatuur voornamelijk positieve aspecten worden aangegeven omtrent de relatie met collega's (solidariteit, loyaal, enz.). Echter werden in de interviews ook heel wat negatieve aspecten opgemerkt ten aanzien van collega's, alsook enkele frustraties. Zo zou er niet steeds voldoende gecommuniceerd worden tussen de verschillende ploegen. Ook het groot aantal collega's dat langdurig ziek is en het personeelsverloop zorgt regelmatig voor frustraties.

❖ Sfeer binnen de gevangenis van Brussel

De sfeer binnen de penitentiaire inrichting van Sint-Gillis wordt door de respondenten op verschillende, en soms tegenstrijdige, wijzen geformuleerd. Verschillende respondenten geven aan dat er binnen de inrichting van Sint-Gillis sprake is van een behoorlijk familiale sfeer. Dit zou volgens hen het nadeel hebben dat er minder discipline heerst en dat nieuwe collega's zich sneller verzetten tegen een bepaalde regeling wanneer zij hiermee niet akkoord zijn. Hiernaast stellen deze respondenten dat wanneer je zeer kort bij iemand staat, het op bepaalde momenten moeilijk is om streng op te treden. Een andere respondent geeft aan dat de sfeer over het algemeen goed zit, maar dat dit sterk afhankelijk is van vleugel tot vleugel.

Ook in de penitentiaire inrichting van Vorst beschrijven enkele respondenten de sfeer als "familiaal". Een respondent stelt dat er vroeger, toen Vorst nog een arresthuis was, veel meer spanningen waren dan nu. Volgens deze respondent zou de sfeer nu "losser" zijn. De respondenten geven aan dat de familiale sfeer binnen de ploeg te maken heeft met het feit dat in Vorst iedereen elkaar kent. Dit zou volgens hen zowel positieve als negatieve aspecten hebben. Zij stellen dat het enerzijds aangenaam is, doordat men zich ondersteund en gehoord voelt. Anderzijds zou dit voor spanningen kunnen zorgen wanneer er binnen een familiaal milieu streng dient opgetreden te worden.

"Heel collegiaal, maar een kort lontje. De emmer die altijd net niet aan het overlopen is."
(Respondent 10, Sint-Gillis)

Sint-Gillis is sinds kort een arresthuis, met een zeer grote gedetineerdenpopulatie. De respondenten geven aan dat dit in de praktijk geregeld tot spanningen leidt. Respondenten beschrijven de inrichting van Sint-Gillis als "een legbatterij" en "een fabriek". In Sint-Gillis zou het personeel veel minder tijd hebben, in vergelijking met Vorst, om de reguliere taken uit te voeren. Volgens de respondenten zou het personeelstekort dit ook versterken. Vorst daarentegen, is een strafinrichting geworden met gedeeltelijk een open regime. De gedetineerdenpopulatie is hier fors gedaald.

❖ Soort gevangenis en ervaring met regime

Verschillende respondenten vertellen tijdens het interview over de veranderingen die in 2016 hebben plaatsgevonden. Hierbij werd Sint-Gillis arresthuis eerste fase⁶ en van Vorst werd een strafhuis gemaakt. De respondenten geven aan dat deze veranderingen een grote impact hebben gehad op hun werk in de gevangenis. Ze stellen dat dit in het begin moeilijk was om zich aan te passen, maar dat het uiteindelijk wel goed is verlopen. Eén respondent is van mening dat deze verandering in Vorst voornamelijk werd gedragen door de ‘anciens’ (oudgedienden). Zij hebben volgens hem een belangrijke rol gespeeld om de verandering te doen slagen. Enkele respondenten geven aan dat er in 2016 veel mensen zijn overgegaan van Vorst naar Sint-Gillis (omgekeerd zeer weinig).

De respondenten omschrijven Sint-Gillis als een zeer groot arresthuis met overbevolking, een groot ‘fabriek’, waarbij veel verloop van gedetineerden is. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat zij het moeilijk en minder aangenaam vinden om te werken met dit verloop van gedetineerden. Eén andere respondent vertelde dat zij dit net als positief ervaart, omdat het volgens haar moeilijk is om steeds contact te behouden met dezelfde gedetineerden.

“C’est des cultures différentes mais logiquement notre façon de travailler c’est la même. On est tous là pour la sécurité” (Respondent 8, penitentiair beampte)

Bovenstaand citaat is een uitspraak over het verschil tussen Sint-Gillis en Vorst. Volgens deze respondent werken penitentiair beampten uit beide inrichtingen op een gelijkaardige manier, daar ze beide instaan voor het garanderen van de veiligheid. Dit is tegenstrijdig met andere respondenten welke wel verschillen aangaven tussen de penitentiaire inrichting van Sint-Gillis en Vorst. Zo geeft een respondent uit Sint-Gillis aan dat wanneer de annex van Vorst naar Sint-Gillis verhuisde, er ook penitentiair beampten van Vorst overkwamen naar Sint-Gillis. Volgens deze respondent hadden zij elk een eigen manier van werken en leidde dit soms tot conflicten. Dit zou er volgens haar aan liggen dat elke gevangenis een eigen reglement hanteert en ook op een eigen manier werkt.

“Het zijn en blijven nog altijd gedetineerden he... we zitten hier in een gevang, doe de deuren toch dicht.” (Respondent 3, kwartierchef)

“Voor mij een gesloten gevang is veilig.” (Respondent 2, penitentiair beampte)

De respondenten die een **gesloten regime** verkozen, geven aan dat zij zich veiliger voelen in een gesloten regime. Zij zijn van mening dat het vroeger strenger en beter was, met enkel gesloten regimes. Een respondent denkt dat dit te maken heeft met de ouderdom en de anciënniteit. Volgens hem zouden oudere penitentiair beampten het moeilijker hebben om te

⁶ Arresthuis eerste fase: mensen komen in staat van vrijheid binnen

werken binnen een open regime. Een andere respondent geeft aan dat veel 'anciens' in Vorst tegen het open regime zijn, maar hier zelf niet in werken.

Hiernaast waren er ook enkele respondenten die een **open regime** verkozen, dit omdat volgens hen het contact met de gedetineerden persoonlijker en beter verloopt. Zij geven aan dat dit een andere manier van werken is, dat er meer tussen de gedetineerden wordt geleefd en dat de communicatie anders verloopt. Volgens hen verlopen de open regimes zeer goed, zowel vleugel A in Sint-Gillis als vleugels AB in Vorst. Zij stellen vast dat er hierbinnen weinig problemen of (agressie)incidenten zijn en dat de gedetineerden in de open secties weten wat ze te verliezen hebben. Hiernaast zouden er volgens deze respondenten veel minder spanningen aanwezig zijn op open secties, in vergelijking met gesloten regimes.

Enkele respondenten geven aan dat zij bereid zijn om in beide soorten regimes te werken. Volgens hen is de overstap van een gesloten naar een open regime in het begin moeilijk. Na een tijdje voelden deze respondenten de meerwaarde van een open regime en voelden zij zich hierbinnen ook veilig. Volgens deze respondenten is het voordeel van een open regime dat je de mogelijkheid hebt om de evolutie en het gedrag van de gedetineerden te observeren.

“Section ouverte faut savoir qu'ils peuvent plus vous parler, plus communiquer avec vous. Mais c'est aussi des sections où ils ont moins besoin de vous.”

(Respondent 12, penitentiair beambte)

Zoals in bovenstaand citaat vermeldden enkele penitentiair beambten dat het werk anders verloopt in beide regimes. Zij stellen dat er in een gesloten regime bijvoorbeeld meer bewegingen dienen gemaakt te worden. In een open regime is er volgens hen meer tijd om te praten met gedetineerden, waardoor er meer op maat van de gedetineerden kan worden gewerkt.

Reflectie

Volgens de beleving van de respondenten is het grootste verschil tussen beide inrichtingen het schaalverschil, alsook het verschil in regimes. Het is zeer afhankelijk van persoon tot persoon hoe ze bijvoorbeeld het verloop van gedetineerden ervaren. Met betrekking tot hun ervaring met de regimes (open/gesloten) is gebleken dat er verschillende meningen bestaan onder de respondenten. De meerderheid onder de respondenten (voornamelijk uit Sint-Gillis) geeft aan dat zij liever in een gesloten regime werken.

Het valt op dat de penitentiair beambten die een gesloten regime verkiezen, vaak zelf in een gesloten regime werken en geen ervaring hebben in open regimes. Dit kan te maken hebben met de sterke wij-zij cultuur, zoals in de literatuur werd aangehaald (Tournel, 2015; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Net zoals Kennes (2017) reeds aangaf in de literatuur, lijkt het erop dat het zeer moeilijk is om bepaalde culturele aspecten binnen de gevangenis te veranderen.

De penitentiair beambten staan binnen een open regime veel dichterbij de gedetineerden, wat enigszins kan botsen met hun wij-versus-zij gerichte cultuur.

❖ **Frustraties bij het penitentiair personeel**

Eén van de frustraties die regelmatig aan bod komt tijdens de interviews, is dat de directie volgens een deel van de respondenten in bepaalde gevallen niet streng genoeg optreedt. Volgens hun beleving gebeuren er bijvoorbeeld te weinig controles bij het bezoek. Enkele respondenten geven aan dat zij zich op bepaalde momenten niet steeds gesteund/gehoord voelen door de directie. Hierbij halen ze aan dat wanneer ze een disciplinair rapport schrijven voor de gedetineerden, de directie hiervoor soms bijvoorbeeld een (te) lichte sanctie geeft. Volgens deze respondenten zou dit tegengestelde signalen afgeven aan de gedetineerden.

Twee andere respondenten zijn van mening dat bepaalde mensen van de directie zeer weinig contact hebben met het penitentiair personeel in het cellulair. Volgens hem zou de directie meer aanwezig moeten zijn in de vleugels om het contact met de penitentiair beambten te behouden.

Tenslotte is een frustratie die zeer vaak aan bod komt het aanhoudende personeelstekort als gevolg van de vele zieken. De respondenten geven aan dat dit een aanhoudend probleem is, dat zich ook voordoet in andere gevangenissen. Dit probleem heeft volgens de respondenten een grote impact op enerzijds hun werk en anderzijds op hun mogelijkheden om verlof op te nemen. Zij stellen dat het frustrerend is dat een oplossing voor dit probleem uitblijft. Verschillende respondenten zijn van mening dat nieuwe collega's te snel vastbenoemd worden, waarna sommigen zich veel gaan permitteren en zich systematisch ziek melden.

Reflectie

De vaststelling dat bepaalde mensen van de directie weinig contact hebben met het penitentiair personeel in het cellulair, ligt in lijn met voorgaand onderzoek uit de literatuur. Hierbij werd reeds aangetoond dat het penitentiair personeel weinig vertrouwen heeft in de directie. Een directie moet zichtbaar aanwezig zijn binnen de gevangenis en een ondersteunde functie uitvoeren, zodat het personeel zich ondersteund en erkend voelt in hun werk (Johnsen, Granheim & Helgesen, 2011). Uit de gesprekken met de penitentiair beambten werd vastgesteld dat dit door hen niet steeds op deze manier wordt ervaren.

4.3 Hulp- en dienstverlening aan gedetineerden

Hieronder zal dieper worden ingegaan op de relatie van de penitentiair beambten met de hulp- en dienstverlening in de gevangenis van Brussel. Eerst wordt weergegeven in welke mate de respondenten kennis hebben omtrent de hulp- en dienstverlening. Vervolgens worden in dit kader hun taken besproken. Verder zullen de ervaringen van het penitentiair personeel worden toegelicht omtrent de hulp- en dienstverlening. Tenslotte zal dieper worden ingegaan op hoe de respondenten de communicatie en samenwerking ervaren met de hulp- en dienstverleners van de externe diensten (gemeenschappen).

“Je crois que dans certains façons je pense que l'on sait, un certain nombre de choses. Maintenant comment est-ce que la communauté aide? Ça on ne sait pas. Ça personnellement, je ne sais pas à quels points les assistants sociaux aident.” (Respondent 12, penitentiair beambte)

“Ik denk als je hier bij veel collega's zou gaan, ik denk dat veel mensen niet zullen weten wat die allemaal doen.” (Respondent 14, penitentiair beambte)

“Je ne sais pas exactement ce qu'elles font. Je sais de manière plus ou moins general, mais précisément je ne sais pas ce qu'ils font.” (Respondent 15, adjudant)

Wanneer tijdens de interviews werd gevraagd naar hun kennis betreffende de hulp- en dienstverlening, geeft het merendeel van de respondenten enerzijds aan dat zij een bepaalde kennis hebben over wie/wat de gemeenschappen zijn. Anderzijds stellen zij dat hun kennis omtrent het aanbod eerder beperkt is. Een kleiner deel van de respondenten geeft aan dat zij een zeer goede kennis hebben omtrent de hulp- en dienstverlening van de gemeenschappen. Deze respondenten hebben een goed overzicht omtrent het aanbod en weten bijvoorbeeld ook het verschil tussen de PSD en de externe diensten van de gemeenschappen. Tot slot zijn er ook enkele respondenten die slechts zeer beperkt iets weten over de hulp- en dienstverlening. Deze respondenten geven zelf aan dat zij hier nauwelijks iets over weten en dat het aanbod erg onduidelijk is voor hen. Zij weten bijvoorbeeld niet dat er een onderscheid bestaat tussen de sociaal assistenten van de PSD en de sociaal assistenten van de externe diensten. De respondenten die aangeven hier weinig kennis over te hebben, willen hier graag meer informatie over hebben. Zij geven aan dat ze het jammer vinden om hieromtrent zo beperkt geïnformeerd te zijn.

Volgens enkele respondenten is hun kennis omtrent de hulp- en dienstverlening deels afhankelijk van hun werkpost binnen de gevangenis en de taken die ze vervullen. Respondenten die reeds hebben samengewerkt met deze hulp- en dienstverlening, geven aan hierover een ruimere kennis te hebben dan penitentiair beambten die hier bijna nooit mee in aanraking komen binnen hun post in de gevangenis. Hiernaast geeft een oudere respondent aan dat de beperkte kennis ook te maken kan hebben met de anciënniteit. Volgens hem was

hier vroeger weinig of niets over gekend, waardoor oudere penitentiair beambten hier minder vertrouwd mee zijn. Tenslotte geeft één respondent ook aan dat de vooropleiding een rol kan spelen in de mate waarin iemand geïnformeerd is omtrent het aanbod.

De grote meerderheid van de respondenten geeft aan dat zij een betere kennis hebben omtrent het **groepsaanbod** zoals de fitness, de bibliotheek, de cursussen (Frans, Nederlands, informatica, boekhouding), culturele activiteiten, het kinderbezoek. De respondenten stellen vast dat zij hiertegenover, zeer beperkt zijn geïnformeerd omtrent het **individuele aanbod**, zoals de gesprekken met externe sociaal assistenten in de parloirs. Deze respondenten geven aan dat zij helemaal niet op de hoogte zijn wat zij precies doen. Sommige respondenten weten bijvoorbeeld wel dat de sociaal assistenten van de externe diensten kunnen helpen in verband met hun re-integratie, zoals familiaal, sociaal en werkgerelateerd. Maar ook deze respondenten stellen vast dat dit nog erg vaag is voor hen. Eén respondent (uit Sint-Gillis) geeft ook aan dat zij niet op de hoogte is waar de bureaus van de gemeenschappen in de gevangenis gelegen zijn.

Hiernaast spreken de respondenten regelmatig over de Vlaamse Gemeenschap. Wanneer ik vraag naar hun kennis omtrent de andere gemeenschappen, geven verschillende respondenten aan dat ze hierover minder kennis hebben. Volgens twee respondenten kan dit ook te maken hebben met de eigen moederdaal, Nederlandstalige beambten zouden volgens haar eerder contact hebben met de Vlaamse Gemeenschap en omgekeerd. Enkele respondenten zeggen dat ze zowel de Vlaamse als de Franstalige Gemeenschap kennen, maar dat ze de Brusselse Gemeenschap helemaal niet kennen.

“Maar in Brussel ligt het dan nog moeilijker hé. Want ge hebt hier de Vlamingen, de Brusselse en de Waalse... En door den duur weet niemand wie, wat, hoe, waar, ... wat doet. En dus... dat moet gewoon gecoördineerd zijn. Er is heel veel dubbel, want je hebt binnenshuis de PSD dan. En dan komen de Walen met iets en die zitten daar... en door den duur weet niemand nog wat het is... En dan krijgde zo een versnipperd ding. Waar een kat zijn jongen niet in vindt.” (Respondent 5, penitentiair beampte)

Enkele respondenten geven ook aan dat de Brusselse situatie nog complexer is, met de aanwezigheid van drie verschillende gemeenschappen. Volgens hen zorgt dit voor een complex en versnipperd aanbod.

Reflectie

Bovenstaande resultaten over de beperkte kennis omtrent het aanbod komen overeen met de vaststellingen uit onderzoek van Tournel (2015). Ook zij stelde vast dat het penitentiair personeel over weinig informatie beschikt omtrent de werking van de gemeenschappen. Hierbij wordt vastgesteld dat er geen opvallende verschillen op te merken zijn naargelang de

verschillende functies. De respondenten die beperkt op de hoogte zijn omtrent de hulp- en dienstverlening, zijn zowel penitentiair beampten, kwartiercheffen, als adjudanten.

Hiernaast is het opvallend dat de meeste respondenten een betere kennis hebben omtrent het groepsaanbod. Een mogelijke verklaring van deze vaststelling is dat een groot deel van het groepsaanbod wordt georganiseerd binnen/dicht bij het cellulair. De penitentiair beampten komen hiermee bijgevolg meer in aanraking. Het individuele aanbod daarentegen dat plaatsvindt in de parloir, is fysiek meer afgescheiden van het cellulair en staat dus “verder” van het penitentiair personeel. Mogelijks valt hieruit af te leiden dat wanneer de hulp- en dienstverleners vaker in contact komen met het penitentiair personeel (bijvoorbeeld op de vleugel), het personeel bijgevolg meer kennis heeft omtrent het hulp- en dienstverleningsaanbod.

Verder valt het op dat de Vlaamse externe diensten eerder gekend zijn door de Nederlandstalige beampten en dat de Franstalige Gemeenschap enkele malen werd aangehaald bij de Franstaligen (bijvoorbeeld dienst Adeppi). Er lijkt sprake te zijn van een taalbarrière die er mee voor zorgt dat informatie over het hulp- en dienstverleningsaanbod moeilijker verspreid raakt.

Tenslotte werd de complexiteit van de Brusselse situatie (met drie verschillende gemeenschappen) ook reeds vastgesteld door onderzoek van Naessens (2018). De versnippering van het aanbod in de Brusselse gevangenis resulteert in heel wat onduidelijkheden, zowel voor de gedetineerden als voor het penitentiair personeel.

4.3.1 Taken in verband met hulp- en dienstverlening

De meerderheid van de respondenten geeft gelijkaardige taken weer in het kader van de hulp- en dienstverlening. Hun taken kunnen in twee ‘groepen’ worden onderverdeeld. Het eerste luik omvat de meer ‘praktische’ taak waarbij de penitentiair beampten instaan voor het **faciliteren van het aanbod**. Deze taak wordt zeer vaak aangehaald door de respondenten tijdens de interviews. Eén van de respondenten geeft aan dat de penitentiair beampten de uitvoerende krachten zijn in verband met alle bewegingen voor het hulp- en dienstverleningsaanbod. Verschillende respondenten halen aan dat hun voornaamste taak erin bestaat om de gedetineerden op te roepen, de celdeuren te openen en de gedetineerden te verzamelen/klaarzetten op het welbepaalde tijdstip.

“We moeten nu de lessen klaarzetten. Heb je het gehoord? Ze hebben afgeroepen ‘klaarzetten lessen’. Ze hebben ‘s morgens les, ze kunnen ook naar de bibliotheek gaan ‘s morgens. ‘s Middags zijn er ook nog lessen, dan verzamelen we ze hier in de wachtzaal en dan gaan ze zo naar de lessen.” (Respondent 3, kwartierchef Sint-Gillis)

“Dagelijks krijgt de ploegchef een lijst, voila dat zijn de volgende activiteiten, dat vindt plaats op die vleugel, dat vindt plaats daar. Hij geeft dat door aan zijn sectiebeambten, voila gelieve tegen dat uur al de gedetineerden klaar te zetten in de wachtzaal of naar boven enzoverder. Dan is er in principe een beambte van het centrum die die komt afhalen, naar het leslokaal begeleidt enzoverder.” (Respondent 4, kwartierchef)

De gemeenschappen stellen de lijsten op van de activiteiten, lessen, enzovoort en sturen deze door naar het penitentiair personeel. De kwartierchef op de vleugel weet dan bijvoorbeeld wie er op welk uur naar de cursussen moet gaan. Vervolgens moeten de penitentiair beambten de gedetineerden klaarzetten en in de wachtzaal verzamelen. Meestal komt de chef van de rotonde hen dan ophalen om zo te begeleiden naar het leslokaal. De beambten zelf zetten de gedetineerden af aan de leslokalen en keren dan terug naar hun werkpost. Er is geen beambte aanwezig in het lokaal waar de cursus plaatsvindt.

“C’est just un mouvement quoi, comme les visites, comme les préaux, ça reste un mouvement. C’est une question d’organisation. Après je ne vais pas dire, il y a des jours où c’est plus facile, il y a des jours moins.” (Respondent 8, penitentiair beambte)

Enkele respondenten geven aan dat het openen van de deuren en het beheren van de bewegingen een eerder kleine taak uitmaakt. Hun verantwoordelijkheid bestaat erin om ervoor te zorgen dat de gedetineerden op tijd naar de les kunnen gaan en hierna opnieuw terugkomen naar de vleugel. Eén van de respondenten omschrijft de penitentiair beambten als “cruciale schakel”, aangezien zij ervoor zorgen om de deuren te openen en de gedetineerden te verzamelen. Dit is volgens hem bepalend of de gedetineerden wel of niet in de les zullen geraken. Ook wanneer een gedetineerde bijvoorbeeld weigert, dient de penitentiair beambte deze boodschap door te geven. Deze bewegingen gelden zowel voor de lessen, als voor de bibliotheek, als voor andere culturele activiteiten.

“Au ailes AB, ils savent qu’ils ont cours, ils s’attendent devant la grille, ils attendent que le mouvement soit lancé. Ça va me prendre 5 minutes, maximum.”
(Respondent 12, penitentiair beambte Vorst)

Bovenstaand citaat komt van één van de respondenten uit Vorst en zij stelt vast dat de taken in de open regimes beperkter zijn. Zij geeft aan dat de beambten hier de deuren niet dienen te openen zoals in de gesloten regimes. De tijd die wordt besteed aan het openen van celdeuren, kan hier worden bespaard. Er werd ook aangegeven dat het aantal bewegingen in Vorst beperkter is, aangezien dit een kleine gevangenis is. Volgens de respondenten vinden er in Sint-Gillis dagelijks veel meer bewegingen plaats.

Hiernaast geven verschillende respondenten aan dat er ook een individueel aanbod is, waarbij gedetineerden bijvoorbeeld op gesprek gaan bij sociaal assistenten van de externe diensten. Deze gesprekken vinden plaats in de ‘parloir’ of in een gesprekslokaal op de vleugel. De

penitentiair beambten beschreven hun taken hierbij als volgt: het centrum krijgt de lijst van gedetineerden, het centrum roept de vleugels op, vervolgens geeft de kwartierchef de informatie door aan de sectiebeambten. De sectiebeambten zullen de celdeuren dan openen en de gedetineerden zullen zich zelf verplaatsen naar de 'parloir'. Enkele respondenten geven aan dat in tegenstelling tot het groepsaanbod, de penitentiair beambten en kwartierchef op voorhand niet weten welke gedetineerden op welke dag zullen worden opgeroepen voor de individuele gesprekken.

Een andere taak die in het kader van de hulp- en dienstverlening enkele malen wordt aangehaald door de respondenten, is de taak van **informer en doorverwijzen**. Deze taak houdt volgens de respondenten in dat de penitentiair beambte als tussenpersoon fungeert en de gedetineerden kan informeren en doorverwijzen naar de externe diensten van de gemeenschappen. Ze stellen dat de penitentiair beambten vaak als eerste een bepaalde vraag of verhaal krijgen van de gedetineerde, waardoor zij als luisterend oor fungeren. Volgens de respondenten proberen de beambten eerst zelf om de gedetineerden te helpen en indien nodig zullen zij doorverwijzen naar de externe sociale diensten. Meerdere respondenten geven aan dat het niet steeds lukt om uitleg te geven omtrent het aanbod, aangezien zij hierover vaak zelf weinig kennis hebben. Volgens hen zou het gemakkelijker en aangenamer zijn wanneer zij voldoende zijn ingelicht, waardoor ze ook beter zouden kunnen antwoorden op de vragen van gedetineerden. De respondenten geven aan dat er momenteel vaak wordt aangeraden om een rapportbriefje te schrijven indien ze verder willen geholpen worden. Eén van de respondenten is van mening dat er in de praktijk te weinig concreet wordt doorverwezen naar de externe diensten. Zij denkt dat het een meerwaarde kan betekenen dat de penitentiair beambte een bepaalde dienst kan contacteren wanneer hij/zij iets opmerkt (bijvoorbeeld wanneer de gedetineerde weinig bezoek krijgt en zich vaak afzondert op cel).

De adjudanten stellen dat zij een overkoepelende taak uitvoeren. Zij geven aan dat ze wekelijks de lijsten ontvangen van de gemeenschappen, wie welke les volgt en waar dit doorgaat (zowel voor sport als cursussen). Eén van de adjudanten vertelt dat hij in dit kader geregeld advies geeft aan de gemeenschappen. Hiernaast geven enkele adjudanten aan dat zij ook af en toe deelnemen aan vergaderingen, bijvoorbeeld met de coördinatoren van de gemeenschappen. Volgens de adjudanten geven zij relevante informatie door aan de kwartiercheffen, waarna het de bedoeling is dat zij deze informatie op hun beurt doorgeven aan de penitentiair beambten op hun vleugel.

Doorheen de interviews kwamen enkele **drempels** aan bod die door de respondenten worden ervaren in verband met het faciliteren van de hulp- en dienstverlening. De respondenten geven aan dat bovenstaande taken in het algemeen goed en vlot verlopen. Zij stellen dat het soms wel moeilijk wordt om met een personeelstekort het aanbod te kunnen faciliteren. Volgens verschillende respondenten zou er steeds zo veel mogelijk worden vermeden om de activiteiten en cursussen te schrappen.

“En general ça passe bien... Maintenant si je suis en manque d’effectives, quand je sens la tension dans l’aile qui est un peu plus chaude... à ce moment-la je dis ‘écoutez, désoler mais aujourd’hui je ne serai pas vous donner les détenus’”.

(Respondent 7, kwartierchef)

“Hun klaarzetten. Eigenlijk voor ons zelf is dat niet zo veel werk... Je hebt dagen dat dat perfect lukt, dat je niet veel hebt. Maar het is niet enkel die gedetineerden die je moet lossen voor JWW. Je hebt advocaten, SPS, de griffie... Je hebt dan nog andere lessen. Maar je hebt ook andere dagen dat je enkel alleen staat op sectie... Als je alleen staat, dat is veel.” (Respondent 6, kwartierchef)

“On est dans une prison... pour toujours assurer en premier la sécurité et puis après voir pour donner toutes les activités qui sont possible.” (Respondent 15, adjudant)

Wanneer er een groot tekort is aan penitentiair beambten op de vleugels, wordt het volgens de respondenten soms erg moeilijk om de reguliere taken nog te kunnen uitvoeren (zie punt 4.1 taken). Op sommige momenten lukt het volgens hen dan niet om ook nog eens de bewegingen in functie van de hulp- en dienstverlening erbij te nemen. Zij stellen dat dit op zich een kleine taak is, maar dat deze bewegingen op drukke momenten soms niet haalbaar zijn. Enkele respondenten zijn ook van mening dat de veiligheid steeds op de eerste plaats komt en wanneer deze niet gegarandeerd kan worden, het aanbod geschrapt moet worden.

Zowel respondenten uit Vorst als uit Sint-Gillis geven aan dat het schrappen van cursussen momenteel niet zo vaak gebeurt. Dit zou volgens hen veel minder gebeuren dan vroeger. Naar eigen zeggen zou het afschaffen van het aanbod zo veel mogelijk beperkt worden. Eén van de respondenten uit Sint-Gillis geeft aan dat de bewegingen voor de PSD bijvoorbeeld eerst zullen geschrapt worden, zodat de activiteiten en lessen toch zouden kunnen doorgaan. Naar eigen zeggen zou ook een adjudant soms inspringen om gedetineerden mee te begeleiden naar de leslokalen. Hiertegenover stellen enkele respondenten uit Sint-Gillis dat het afschaffen van de cursussen toch nog geregeld gebeurt.

Een andere drempel die door enkele respondenten wordt aangehaald heeft te maken met het oude gebouw en de infrastructuur. Enkele respondenten stellen vast dat er op sommige vleugels slechts één wachtzaal beschikbaar is. Op drukke momenten is het volgens hen niet mogelijk om een grote groep gedetineerden te verzamelen in de wachtzaal (in verband met de veiligheid).

Tenslotte geeft één van de respondenten uit Sint-Gillis aan dat er in de praktijk weinig tijd is om de gedetineerden voldoende te helpen met specifieke vragen omtrent het hulp- en dienstverleningsaanbod. In deze gevallen zou het volgens hem bijvoorbeeld niet haalbaar zijn om voor een gedetineerde een specifieke dienst te contacteren. Omwille van tijdgebrek en

kennis omtrent het aanbod is het op bepaalde momenten dus niet haalbaar om kwalitatief door te verwijzen en de gedetineerden toe te leiden naar het aanbod.

Reflectie

De bewegingen en het faciliteren van het aanbod zijn volgens de respondenten hun voornaamste taken in het kader van de hulp- en dienstverlening. Dit wordt ook vastgesteld in het etnografisch onderzoek van Tournel (2015). Hiernaast toont onderzoek van Brosens, De Donder & Verté (2013) in de gevangenis van Antwerpen aan dat penitentiair beambten soms activiteiten mee begeleiden. Dit lijkt niet het geval in de gevangenis van Brussel. Het lijkt erop dat de penitentiair beambten in de gevangenis van Brussel momenteel eerder beperkte taken uitvoeren in het kader van de hulp- en dienstverlening.

Hiernaast is het vaak moeilijk voor de penitentiair beambten om gedetineerden te informeren omtrent het aanbod, aangezien zij hierover zelf weinig kennis hebben. Ook Jehaes & Casier (2017) stelden vast dat penitentiair beambten vaak geen antwoord kunnen bieden op de vragen die ze van de gedetineerden krijgen. Bovendien liggen voorgaande vaststellingen in dezelfde lijn als vaststellingen uit onderzoek in de gevangenis van Antwerpen door Brosens, De Donder & Verté (2013). Dit onderzoek toonde reeds aan dat een groot deel van de gedetineerden niet voldoende op de hoogte zijn van het hulp- en dienstverleningsaanbod. Eveneens blijkt uit dit onderzoek dat de penitentiair beambten slechts een klein aandeel vormen uit de informatiekanaalen van gedetineerden (11,8% van de gedetineerden werd geïnformeerd door penitentiair beambten). Hieruit kan afgeleid worden dat het belangrijk is om het penitentiair personeel meer te informeren omtrent het aanbod, zodat zij in staat zijn om de gedetineerden te informeren omtrent de hulp- en dienstverlening.

4.3.2 Ervaringen in verband met hulp- en dienstverlening

Enkele respondenten geven aan dat het huidige aanbod goed georganiseerd is. Andere respondenten stellen dan weer dat de uren van de hulp- en dienstverlening niet steeds goed zijn **afgestemd** op de andere bewegingen. Zij geven als voorbeeld dat er bijvoorbeeld lessen starten, net na het bezoek. Op deze momenten is het voor de penitentiair beambten soms heel erg druk. Eén van de respondenten geeft aan dat de uren niet steeds ideaal zijn, maar dat het moeilijk is om alles goed op elkaar af te stemmen. Volgens deze respondent zijn er ook veel onvoorspelbare zaken die er op het laatste moment nog bijkomen (bijvoorbeeld gedetineerden die naar het justitiepaleis gaan, transfers, dokterbezoek, enzovoort).

“Er zijn veel gedetineerden ook die eigenlijk niet geïnteresseerd zijn, ik zeg dat eerlijk, maar gewoon ze zijn uit hun cel, voor hen is dat belangrijk.” (Respondent 9, kwartierchef)

Vervolgens geeft een groot deel van de respondenten aan dat veel gedetineerden **niet gemotiveerd** zijn om zich in te zetten voor de hulp- en dienstverlening (voornamelijk de

cursussen). Eén van deze respondenten vertelt dat zij soms het gevoel heeft dat de gedetineerden zich enkel inschrijven om even uit hun cel te kunnen (als tijdverdrijf). Hiernaast stellen de respondenten vast dat gedetineerden die zich hebben ingeschreven voor een bepaalde cursus, geregeld **weigeren** wanneer zij hiervoor worden opgeroepen. Wel wordt aangegeven dat de meeste gedetineerden het belangrijk vinden om deel te nemen aan de fitness. Volgens de respondenten zouden de gedetineerden dit veel minder vaak weigeren.

“Als je soms ziet hoeveel mensen dat er op een lijst staan, die dan uiteindelijk toch maar komen. Er zijn er soms veel ingeschreven, maar de helft komt soms maar opdagen.”
(Respondent 10, adjudant)

“Want dat vind ik ook, die mensen spannen zich in om die lessen te doen en dan zijn er sommigen ‘ah nee ik ga niet, ik vind het veel te vroeg, ik blijf in mijn bed liggen’... Dan denk ik ook van ja hallo ge bent in de gevangenis. In onze opleiding zeggen ze ook van we moeten die mensen klaarmaken om terug in de maatschappij te komen en daarom dat ze ook lessen geven en dat ze gaan kijken met de VDAB en toestanden... Ze blijven soms heel de dag in hun bed liggen, die leven ‘s nachts... Ze zouden veel strenger moeten zijn, op alle gebied gewoon.” (Respondent 3, kwartierchef)

Verschillende respondenten zijn van mening dat de hulp- en dienstverlening hier **niet streng** genoeg op reageert. Volgens hen zouden ze bijvoorbeeld na een aantal keer geweigerd te hebben, van de lijst moeten worden geschrapt. Op deze manier zouden andere gedetineerden ook de kans krijgen om deel te nemen.

Volgens de ervaring van enkele respondenten is het moeilijk om cursussen te organiseren in een arresthuis. Soms schrijven gedetineerden zich in voor een cursus, maar blijken ze al snel vrijgelaten te zijn of gaan ze één of twee keer, maar kunnen ze het volledige traject niet afleggen. Dit heeft volgens de respondenten te maken met het verloop van gedetineerden dat wordt vastgesteld in arresthuizen zoals Sint-Gillis. Op deze manier kunnen de gedetineerden de volledige lessenreeks niet volgen en zullen ze ook geen getuigschrift kunnen behalen. Desalniettemin wijzen een aantal respondenten erop dat de gedetineerden erg fier zijn wanneer zij uiteindelijk een getuigschrift behalen tijdens hun detentie.

Een tweetal respondenten geven aan dat het voor de werkende gedetineerden op vleugel A (Sint-Gillis) moeilijker is om deel te nemen aan het aanbod van de cursussen, omdat hun werk vaak samenvalt met de lessen. De gedetineerden die zich inschrijven, zouden volgens hen vaak weigeren door hun werk of doordat ze liever naar de wandeling gaan. Zij geven aan dat ze het spijtig vinden dat de gedetineerden moeten kiezen tussen hun werk of een cursus. Volgens hen zouden de gedetineerden op vleugel A net meer gemotiveerd zijn om deel te nemen aan het aanbod.

Een volgende vaststelling dat diverse respondenten aanhalen tijdens de interviews, is dat sommige hulp- en dienstverleners zich niet steeds (voldoende) **aanpassen** aan de gevangeniscontext. Volgens hen zijn sommige mensen die rondlopen in het cellulair zich niet steeds bewust van het feit dat ze in een gevangenis rondlopen.

“Il y a des services externes qui se baladent ici et des fois on se demande s'ils savent où ils sont quoi... Il y a des dangers plutôt potentiels... et c'est ça, ils ne voient pas le danger potentiel qui pourrait avoir.” (Respondent 7, kwartierchef)

“Mais sinon... quand il y a du négative, ce n'est pas l'offre, ce n'est pas les cours, c'est quand on a un problème avec la personne.” (Respondent 15, adjudant)

Enkele respondenten geven aan dat sommige mensen **niet voldoende rekening houden** met de gevangeniscontext waarin wordt gewerkt. Volgens hen vormt dit soms problemen in verband met planningen of vergaderingen. Hierbij zijn de actoren in de gevangenis bijvoorbeeld niet altijd tijdig ingelicht, wat voor frustraties kan zorgen. Hiernaast geven twee respondenten een gelijkaardig voorbeeld waarbij de mensen van de gemeenschappen niet steeds voldoende zijn ingelicht over de procedures van de gevangenis. Soms komen mensen van de gemeenschappen in een gesprekslokaal op een vleugel, en gebeurt het dat zij de gedetineerde bijvoorbeeld op de vleugel laten rondlopen wanneer de penitentiair beambten bezig zijn met de wandeling of het appel. De respondenten stellen dat dit geregeld voorkomt bij dezelfde mensen.

“Le problème... quand on a des gens qu'ils ont des habitudes de venir dans les prisons, ça va. Il y a des gens, ils connaissent rien de la prison, et là c'est un petit peu... il faut expliquer les choses, il faut expliquer qu'ici, quand nous on dit une heure, c'est l'heure. C'est difficile d'aller un quart d'heure avant ou un quart d'heure après. Les intervenants ont parfois difficile de comprendre ça.” (Respondent 15, adjudant)

Zoals in bovenstaand citaat wordt aangegeven, is stiptheid erg belangrijk binnen de gevangenis. Volgens deze adjudant zijn er regelmatig lesgevers die niet op tijd aanwezig zijn, waardoor de gedetineerden niet tijdig kunnen worden klaargezet. Op deze manier kunnen de lessen niet doorgaan. Volgens hem wordt er ook niet steeds verwittigd, waardoor de penitentiair beambten de bewegingen soms uitvoeren voor niets.

Een respondent uit Sint-Gillis geeft aan dat er bepaalde **frustraties** ontstaan wanneer mensen van bijvoorbeeld de externe diensten tijdens de middag op de vleugel komen en vragen om een gedetineerde te kunnen zien. Volgens de respondent zou het regelmatig gebeuren dat de penitentiair beambten en de kwartierchef 's middags zeer weinig tijd hebben om te eten. Tijdens hun “middagpauze” eten ze samen op de vleugel en dit zou geregeld verstoord worden door bepaalde mensen om gedetineerden te kunnen zien. De respondent geeft aan dat zij pleit om hier een oplossing voor te zoeken (zie punt omtrent aanbevelingen).

Vervolgens haalt één van de respondenten uit Vorst aan dat bepaalde activiteiten en initiatieven niet steeds zijn aangepast aan de inrichting. Zo werd bijvoorbeeld een opera georganiseerd, wat de respondent op zich een mooi initiatief vond, maar volgens hem zou dit voor veel geluidshinder hebben gezorgd. Dit maakte dat het voor de andere diensten moeilijk was om nog normaal te kunnen functioneren in de gevangenis. Echter worden ook enkele positieve ervaringen aangehaald. Zo wordt aangegeven dat bepaalde activiteiten (zoals bijvoorbeeld calligrafie in Vorst) een uitlaatklep vormen voor de gedetineerden. Volgens hen zouden er opvallend **minder spanningen** zijn na dergelijke activiteiten en ontstaat er een positieve dynamiek op de vleugel. Ook de keukenopleiding in Vorst wordt meermaals aangehaald als positief voorbeeld. Hierbij stellen de respondenten vast dat deze opleiding goed wordt opgevolgd door zowel de externe diensten als door de kwartierchef ter plaatse.

Tenslotte wordt door twee respondenten aangegeven dat zij het gevoel hebben dat de gemeenschappen verder staan van de **annex**. Volgens hen zouden de gemeenschappen slechts beperkt aanwezig zijn op de annex. Zij stellen dat dit mogelijks te maken kan hebben met de aanwezigheid van het zorgteam (dienst onder justitie). Volgens hun ervaring zouden de geïnterneerden zelden gebruik maken van het hulp- en dienstverleningsaanbod binnen de gevangenis muren. Zij geven aan dat dit een bijzonder doelpubliek is en dat het niet steeds gemakkelijk is om mensen met een beperking op te nemen in bijvoorbeeld groepslessen. Eén van de respondenten vindt dit jammer, omdat op deze manier enkel diensten van justitie aanwezig zijn op de annex. Volgens hem zou het interessant zijn om ook de gemeenschappen meer te betrekken op de annex met hun hulp- en dienstverleningsaanbod (zie ook verder bij aanbevelingen).

Reflectie

De vaststelling dat verschillende respondenten van mening zijn dat er door de hulp- en dienstverlening niet streng genoeg wordt opgetreden, ligt in lijn met een evaluatieonderzoek van Boelens en Vander Beken (2014). Ook in hun onderzoek werd vastgesteld dat penitentiair beampten aangeven om strenger op te treden bij gedetineerden die weigeren voor cursussen/activiteiten van de hulp- en dienstverlening waarvoor zij zijn ingeschreven.

Verder stellen enkele respondenten dat sommige hulp- en dienstverleners niet voldoende rekening houden met bepaalde procedures, eigen aan de gevangeniscontext. Dit heeft mogelijks te maken met een gebrek aan kennis bij de hulp- en dienstverleners omtrent het gevangenisregime. Sociaal assistenten die van de externe diensten in de gevangenis komen, zijn misschien niet voldoende op de hoogte van bepaalde procedures en regels. Aangezien dit bij de penitentiair beampten voor heel wat frustraties lijkt te zorgen, zouden er hieromtrent meer inspanningen kunnen worden gedaan om beide partijen voldoende te informeren (zie 4.5 aanbevelingen).

Hiernaast blijkt uit bovenstaande resultaten dat er ook positieve ervaringen zijn in verband met de hulp- en dienstverlening. Net zoals in de literatuur, wordt door de respondenten vastgesteld dat bepaalde activiteiten van de hulp- en dienstverlening ervoor kunnen zorgen dat spanningen in de gevangenis doen afnemen (Lerman & Page, 2012). Ondanks dat sommige activiteiten niet altijd goed zijn afgestemd op de penitentiaire inrichting, zouden de penitentiair beambten dus ook een positieve impact opmerken van de hulp- en dienstverlening. Wanneer penitentiair beambten deze positieve impact ervaren en de spanningen in de gevangenis afnemen, zouden zij meer openstaan voor deze hulp- en dienstverlening. Het dalen van spanningen zal namelijk ook de orde en veiligheid bevorderen, wat een belangrijke taak is voor de penitentiair beambten (Lerman & Page, 2012).

Tenslotte wordt de vaststelling dat de gemeenschappen beperkt aanwezig zijn op de annex ook gedeeld in eerder onderzoek. Uit het onderzoek van Brosens, De Donder & Verté (2013) in de gevangenis van Antwerpen werd vastgesteld dat geïnterneerden slechts in beperkte mate deelnemen aan het hulp- en dienstverleningsaanbod van de gemeenschappen. Het lijkt erop dat deze doelgroep moeilijk aansluiting kan vinden bij het aanbod van de externe diensten. Ik stel mezelf de vraag of dit in de toekomst kan veranderen indien de externe diensten meer aanwezig zijn op de annex, wanneer samenwerkingsverbanden worden aangegaan met het zorgteam.

4.3.3 Communicatie en samenwerking

Ondanks één van de respondenten aangeeft dat er duidelijk een (positieve) **evolutie** merkbaar is waarbij er meer gecommuniceerd en samengewerkt wordt tussen de hulp- en dienstverlening en het penitentiair personeel, stellen heel wat andere respondenten dat zij vaak over onvoldoende informatie beschikken. Enerzijds zou er dus een kentering waarneembaar zijn. Enkele adjudanten geven aan dat zij af en toe om **advies** worden gevraagd omtrent het aanbod. Volgens hen zouden er tegenwoordig betere contacten zijn met de gemeenschappen. Tevens zou er af en toe een overleg plaatsvinden, waarbij de mogelijkheid wordt geboden om adviezen te delen. Zij halen aan dat dit voornamelijk gebeurt op niveau van de directie en de adjudanten en minder met betrekking tot de penitentiair beambten op de werkvloer. Verschillende kwartiercheffen en penitentiair beambten stellen inderdaad vast dat hun geen mogelijkheid tot **inspraak** wordt geboden omtrent het hulp- en dienstverleningsaanbod. Enkele onder hen geven aan dat zij voorstander zijn om het personeel meer inspraak te geven. Dit zou volgens hen de betrokkenheid en samenwerking ten goede kunnen komen.

Anderzijds halen meerdere respondenten aan dat zij vaak **onvoldoende op de hoogte** zijn van het aanbod en dat er slechts een beperkte communicatie en samenwerking plaatsvindt in de praktijk. Alle kwartiercheffen geven aan dat zij via mail dagelijks de **lijsten** ontvangen voor de cursussen, bibliotheek en fitness van de volgende dag (met tijdstip en plaats). Desondanks geven enkele van de kwartiercheffen aan dat het vaak niet duidelijk is welk aanbod er precies

voorhanden is. Zo staan bepaalde cursussen op de lijsten, zonder dat er verdere informatie wordt gegeven. Wanneer gedetineerden hieromtrent dan vragen hebben, stellen zij vast dat het vaak moeilijk is om hen verder te helpen.

Hiernaast geven enkele respondenten aan dat de functie en werkpost een **invloed** hebben op het al dan niet in contact komen met de diensten van de gemeenschappen. Sommige respondenten geven bijvoorbeeld aan dat zij heel wat contact hebben met bepaalde hulpverleners en externe diensten. Andere respondenten stellen dan weer dat zij door hun werkpost (CMC, annex) slechts weinig in contact komen met de mensen van de externe diensten. Volgens de beleving van de respondenten is het een pluspunt wanneer de gemeenschappen een bureau hebben in het cellulair zelf (op de vleugels). Dit zou volgens hen bijdragen tot een vlottere samenwerking tussen deze diensten en het penitentiair personeel.

Opvallend was dat verschillende respondenten aanhalen dat zij enkel een **bepaalde gemeenschap** kennen en hier contacten mee hebben (bijvoorbeeld enkel met de Vlaamse of de Franse Gemeenschap). Volgens hen zouden zij met de andere gemeenschappen nooit in contact komen. Zij halen aan dat het binnen een Brusselse gevangenis gemakkelijker zou zijn indien zij contactpersonen hebben bij alle gemeenschappen.

De meerderheid van de respondenten haalt aan dat een **goede communicatie erg belangrijk** is in de gevangenis. Wanneer zij goede contacten hebben met bepaalde hulp- en dienstverleners, zou er volgens hen ook gemakkelijker geanticipeerd kunnen worden wanneer er problemen opduiken.

“Ze komen hier af en toe in een bureautje zitten. Ze laten nooit weten wanneer ze weg zijn, vooral dat is ambetant.” (Respondent 6, kwartierchef)

“Er zijn er sommigen die komen binnen en al gauw en die gaan naar boven dat ge nog niet weet wie, ‘sorry wie ben jij?’ Stel u voor, kom goeiendag zeggen. Sommigen die komen binnen en die zeggen niks.” (Respondent 3, kwartierchef)

“Quand ils viennent se présenter, parce que c’est vrai c’est pas toujours très, je vais dire la politesse, se venir présenter au chef quartier, arranger les choses... Mes agents ils savent que s’il y a quelqu’un au service qui arrive, ils doivent les diriger vers moi. Mais eux ils n’ont pas euh... le reflex automatique de venir dans le bureau du quartier et de demander ce qu’ils veulent quoi. Ça c’est un peu une faiblesse ici.”

(Respondent 7, kwartierchef)

Naar de beleving van verschillende respondenten **communiceren** sommige **hulp- en dienstverleners te weinig** naar het penitentiair personeel (bijvoorbeeld wanneer zij gedetineerden willen zien op de vleugels). Volgens hen zouden zij zich bijvoorbeeld niet voorstellen of aanmelden bij het bureau van de kwartierchef. Hiernaast zouden zij ook niet

aangeven wanneer zij opnieuw vertrekken. Enkele respondenten stellen dat het contact beter zou verlopen wanneer de hulp- en dienstverleners zichzelf eerst zouden voorstellen en bijvoorbeeld kort enkele afspraken zouden maken met de kwartierchef. Op deze manier is het penitentiair personeel ook op de hoogte en zouden frustraties vermeden kunnen worden.

“Ik denk soms hebben zij te weinig zicht op wat de bewaking doet, maar omgekeerd ook... ‘ja alleen maar gesprekjes met de gedetineerden’, dat is het enige dat zij zien he... ze zien niet wat er meer van komt. Ja en omgekeerd zien zij dan ook alleen dat ze aan de bureau zitten of dat ze in het lokaal sigaretten aan het roken zijn... van twee kanten he, dat is echt een uitdaging.” (Respondent 10, adjudant)

“Ik begrijp soms de mensen van de Vlaamse Gemeenschap niet, soms zijn die vies tegenover ons ‘ja maar euh’... Maar denk ook eens aan ons en ik denk moest daar het respect een beetje wederzijds zijn, ook van de collega’s uit want ik spreek dan weer voor mijn eigen. Maar andere collega’s hebben ook geen respect voor de Vlaamse Gemeenschap of voor een andere gemeenschap. Dat ik denk van een beetje wederzijds respect en dan komt alles wel beter.” (Respondent 3, kwartierchef)

Enkele andere respondenten nuanceren dit door aan te geven dat er vaak een **wederzijds** gebrek aan communicatie en informatie is. Zij zeggen dat er langs beide kanten nog een te hoge drempel aanwezig is. Hiernaast stellen de respondenten dat beide actoren elkaars werking en functie ook **niet voldoende kennen** en dat zij bijgevolg weinig inzicht hebben betreffende bepaalde regels en procedures (bv. hulp- en dienstverleners die gedetineerden willen zien vijf minuten voor het appel). Volgens hen is er “goodwill” nodig van beide kanten en zouden ook de penitentiair beampten wat meer moeten communiceren naar de hulp- en dienstverleners (bijvoorbeeld informeren wanneer er een strikte beweging is en de gedetineerde niet op vleugel mag rondlopen). Kennis en informatie zien zij als een voorwaarde, maar ook de bereidheid tot samenwerking en communicatie speelt een belangrijke rol. Enkele respondenten zijn van mening dat persoonlijk contact cruciaal is, en dat het bijvoorbeeld beter is om elkaar persoonlijk te kennen, in plaats van enkel te communiceren via mail. Bovendien vormt het verloop van het personeel een struikelblok om duurzame contacten op te bouwen met de externe diensten. Desondanks deze vaststellingen, zegt één van de respondenten dat zij de mensen van de gemeenschappen als **volwaardige collega’s** beschouwt.

“Je mag niet vergeten, de eerste indruk van mensen die van buiten komen naar de gevangenis is altijd indrukwekkend... En zeker ook, ge hebt nog altijd een uniform voor u, ge hebt geen persoon voor u. En dat doet ook wel veel.” (Respondent 13, adjudant)

Volgens één van de respondenten kan het **uniform** van het penitentiair personeel mogelijks een drempel vormen voor de hulp- en dienstverleners. Dit kan een afschrikkend effect hebben, waardoor sommige mensen van de externe diensten misschien niet de stap durven zetten naar de penitentiair beampten.

“Maar ja, dat is nu met de Vlaamse Gemeenschap zo, maar zelfs hier bij ons de adjudanten of de directie weten ook niet altijd wat er gebeurt op de vleugel he.”
(Respondent 6, kwartierchef)

“Et c’est ça qui manque ici. Même interne, avec les blues, peu d’échange. C’est ça qui manque dans les prisons, c’est des échanges de la communication. C’est le grand problème dans les prisons. On n’est pas assez en dialogues, on n’est pas assez réunis pour parler et d’essayer de trouver... pour travailler dans le même sens.”
(Respondent 7, kwartierchef)

Verschillende respondenten kaarten aan dat er op vlak van communicatie veel tekortkomingen zijn in de gevangenis. Dit geldt voor de communicatie tussen het penitentiair personeel en de gemeenschappen, maar evengoed geldt dit voor het penitentiair personeel onderling (bijvoorbeeld tussen de kwartierchefs en de adjudanten). Het **gebrek aan communicatie** in de gevangenis komt als terugkerende kritiek voor in bijna alle interviews.

“Et c’est là qu’il est important le contact et les échanges entre les agents pénitentiaires et les services externes pour dire de pouvoir nous prévenir attention... et voilà les échanges là sont important.” (Respondent 7, kwartierchef)

“Ik denk dat er ook niet genoeg gebruik wordt gemaakt van bijvoorbeeld ‘de gedetineerde heeft het moeilijk’ of je merkt dat die geen bezoek krijgt ofzo... dan eventueel door te spelen aan die diensten. De werking tussen de beambten en de diensten toe... dat is er niet.” (Respondenten 10, adjudant)

Volgens drie respondenten zou er bovendien ook zeer weinig **informatie-uitwisseling** plaatsvinden tussen de penitentiair beambten en de hulp- en dienstverleners omtrent de gedetineerden. Dit kan volgens hen nochtans voor beide partijen een meerwaarde betekenen. Ondanks bepaalde zaken onder het beroepsgeheim van de hulp- en dienstverleners vallen, stellen deze respondenten dat het nuttig kan zijn om bepaalde bezorgdheden omtrent een gedetineerde met elkaar te delen. Naar eigen zeggen staan zij het dichtst bij de gedetineerden en daarom zou het volgens hen interessant zijn om informatie uit te wisselen (bv. “let op dit of dit”). Zij menen dat hierbij ook afspraken moeten gemaakt worden in verband met welke vragen of problemen de penitentiair beambten bepaalde diensten mogen contacteren.

In het algemeen vinden de meeste respondenten dat zij **onvoldoende geïnformeerd** zijn omtrent het aanbod van de hulp- en dienstverlening in de gevangenis. Het informeren verloopt volgens hen aan de hand van affiches, folders, mails, enzovoort. Een minderheid van de respondenten geeft aan dat dit voor hen prima is, en dat zij **geen behoefte** hebben om meer op de hoogte gebracht te worden omtrent het aanbod. Zij stellen dat dit niet noodzakelijk is om hun werk te kunnen uitvoeren. Het merendeel geeft echter wel aan dat zij **liever meer informatie** zouden ontvangen, dit **persoonlijk** of via **mail** (afhankelijk per persoon). Zij menen

dat een folder of affiche vaak niet veel informatie bevat. Zo wordt aangegeven dat er affiches worden opgehangen voor specifieke cursussen, maar dat er nergens een overzicht of document voorhanden is dat het volledige hulp- en dienstverleningsaanbod weergeeft (zie ook punt 4.5 aanbevelingen).

“Een beetje meer informatie en ook dat we een beetje meer op de hoogte zijn als er iets nieuw is want nu krijgen wij hier boekjes dat ge moet uitdelen, want ze komen ze zelf onder de deur steken. Maar vertel ons ook is iets van dat is dat en dat is dat.”
(Respondent 3, kwartierchef)

Zo stellen enkelen dat zij het jammer vinden dat de hulp- en dienstverleners folders komen uitdelen op de secties, zonder ook het penitentiair personeel in te lichten omtrent het aanbod. Dit zou volgens hen kunnen bijdragen tot meer begrip ten aanzien van de hulp- en dienstverlening en bovendien zou dit voor meer motivatie bij de beampten kunnen zorgen.

De manier waarop ze graag geïnformeerd worden, verschilt per respondent. Sommigen vinden bijvoorbeeld een mail erg onpersoonlijk, terwijl anderen dit net praktischer vinden. Deze respondenten zeggen tevens dat zij zich bewust zijn van het feit dat niet alle penitentiair beampten hierin geïnteresseerd zullen zijn, maar vinden dat de geïnteresseerden wel deze kans moeten krijgen.

“Ik denk niet dat iedereen zijn mail ook checkt, voor sommige mensen is dat minder belangrijk. Het is ook aan de kwartierchef om zaken te communiceren naar mensen die onder hem of haar staan. Als er dienstnota's uitkomen kunnen ze dat ne keer afprinten en zorgen dat het personeel daarvan op de hoogte is en dat ze dat gelezen hebben.”
(Respondent 1, adjudant)

Tenslotte halen verschillende respondenten aan dat afhankelijk van hun functie, bepaalde mensen meer of minder **toegang** hebben tot een **computer**. Penitentiair beampten hebben namelijk niet steeds een computer ter beschikking op de sectie waar zij werken. De kwartierchefs en adjudanten zouden wel steeds gebruik maken van een computer. Daarom twijfelen enkele respondenten of bepaalde mails met informatie wel steeds bij de penitentiair beampten zullen aankomen. Echter geven zij wel aan dat het de taak van de kwartierchef is om deze informatie door te geven aan de beampten op zijn/haar vleugel.

Reflectie

De respondenten kaarten aan dat wanneer de gemeenschappen fysiek aanwezig zijn binnen het cellulaire gedeelte, er een vlottere samenwerking ontstaat. Deze vastellingen liggen in lijn met de literatuur die stelt dat de externe diensten die dicht bij het cellulair gevestigd zijn, de gevangeniscontext beter zouden begrijpen. Eveneens zou dit het contact bevorderen tussen de hulp- en dienstverleners en de penitentiair beampten (Beyens, Gilbert & Devresse, 2012).

Hieruit kan worden afgeleid dat het belangrijk is om de gemeenschappen zo veel mogelijk te betrekken in het gevangeniscomplex, zodat zij fysiek ook een deel uitmaken van de gevangenis.

Ondanks de formele afspraken omtrent de samenwerking, lijken de penitentiair beambten in de praktijk nog verschillende moeilijkheden en frustraties te ervaren. In de literatuur wordt hoofdzakelijk aangekaart dat de verschillende belangen van beide actoren voor uitdagingen kunnen zorgen met betrekking tot een vlotte samenwerking (Van Tomme, Voets & Verhoest, 2011; De Koster, 2017). Deze vaststelling loopt niet in lijn met hetgeen voornamelijk werd aangehaald tijdens de interviews. In de interviews werd regelmatig aangegeven dat ook een gebrek aan ontmoeting, communicatie en informatie een invloed hebben op de samenwerking.

Hiernaast lijkt het erop dat het momenteel nog geen automatisme is voor het penitentiair personeel om de link te leggen naar de gemeenschappen bij een bepaald probleem. De penitentiair beambten geven aan dat het voor hen nog niet duidelijk is in hoeverre zij mogen doorverwijzen en naar welke diensten.

Naast een gebrek aan communicatie tussen beide actoren werd ook een gebrek aan communicatie aangekaart binnen het bewakingskader. Deze vaststellingen komen overeen met de literatuur die stelt dat penitentiair beambten onderling ook onvoldoende informatie met elkaar uitwisselen (Jehaes & Casier, 2017). De respondenten die dit gebrek aan communicatie tussen collega's aankaarten, zijn steeds respondenten uit Sint-Gillis. Dit heeft mogelijks te maken met het feit dat dit een zeer grote gevangenis is, waardoor het misschien moeilijk is om steeds een goede communicatie te behouden met alle collega's.

Tenslotte valt het op dat de meningen verdeeld zijn onder de respondenten in verband met of ze wel/niet voldoende geïnformeerd zijn over het hulp- en dienstverleningsaanbod. Mogelijks zou dit dus te maken kunnen hebben met de eigen interesses en perceptie ten aanzien van de hulp- en dienstverlening. Indien dit niet het geval zou zijn, stelt zich de vraag of de penitentiair beambten steeds op een gelijke manier worden geïnformeerd.

4.4 Inhoudelijke visie ten aanzien van hulp- en dienstverlening

Onder deze topic wordt enerzijds de visie van de respondenten op de hulp- en dienstverlening besproken. Hierbij wordt dieper ingegaan op wat de respondenten als zinvol beschouwen en wat hun perceptie is omtrent het aanbod. Anderzijds zal de rolinvulling van het penitentiair personeel worden beschreven. Hierbij wordt aangehaald hoe zij hun betrokkenheid en verantwoordelijkheid ervaren in het kader van de hulp- en dienstverlening. Eveneens zal hun relatie met de gedetineerden worden besproken, alsook hun ervaring met rolconflicten.

4.4.1 Visie op hulp- en dienstverlening

“Natuurlijk die mensen doen een goed werk, voor gedetineerden is dat zeker goed. Dat is misschien een poging voor re-integratie in de maatschappij de moment dat ze dan kunnen buitenkomen.” (Respondent 1, adjudant)

“Ik persoonlijk zie dat als positief, dat kan alleen maar helpen tot de intergratie en toch ergens iets doen met een mens die in de gevangenis zit. Want de bedoeling van het systeem is uiteindelijk ook dat ze er beter uitkomen dan dat ze er inkomen.”
(Respondent 4, kwartierchef)

“Het is goed dat het bestaat. Het moet bestaan, want ja... ooit komen ze weer vrij he. Je mag dat niet vergeten he.” (Respondent 6, kwartierchef)

Door de respondenten worden verschillende argumenten aangehaald waarom de hulp- en dienstverlening wel of niet zinvol zou kunnen zijn. Allereerst geeft een groot deel van de respondenten aan dat de hulp- en dienstverlening **zinvol** is wanneer het kan bijdragen aan de **re-integratie** van de gedetineerden. Volgens hen is er heel wat aanbod binnen de gevangenis ter beschikking, waardoor de gedetineerden de mogelijkheid hebben om zich voor te bereiden op hun terugkeer naar de samenleving. Volgens de respondenten is dit voornamelijk zinvol voor de categorie ‘veroordeelden’ die hun straf uitzitten in een strafhuis zoals Vorst. Voornamelijk sport, het kinderbezoek en de lessen werden door de respondenten aangegeven als “nuttig” of “positief” voor de gedetineerden. Zo halen zij aan dat de **cursussen** kunnen leiden tot een **attest**, wat de gedetineerde bijvoorbeeld na detentie kan helpen om werk te vinden. Eén van de respondenten geeft aan dat zijn positieve visie deels afkomstig is door een eerdere samenwerking met de hulp- en dienstverlening in de gevangenis.

Naast het doel van re-integratie, geeft een respondent aan dat de hulp- en dienstverlening ook zinvol is voor gedetineerden die bijvoorbeeld op jonge leeftijd in de gevangenis belanden en helemaal geen basis bezitten om hun leven opnieuw in handen te nemen. Deze respondent geeft aan dat een deel van de gevangenispopulatie weinig middelen hebben aangeleerd gekregen om een toekomst op te bouwen op een legale manier. Zij zegt dat deze groep nood heeft aan **begeleiding** op sociaal, maatschappelijk, cultureel gebied. Op deze manier is het

voor deze respondent overduidelijk dat een aanbod binnen de gevangensmuren zeker zijn **nut** heeft.

Eén van de respondenten geeft aan dat het faciliteren van de fitness misschien wat meer werk vraagt, maar dat dit ook zijn nut heeft. Volgens haar is de fitness een moment waarop de gedetineerden zich kunnen uitleven, wat ook een positieve invloed heeft op de frustraties en spanningen binnen de gevangenis.

Met betrekking tot de verschillende **cursussen** die worden aangeboden, zijn er bij de respondenten zeer **diverse visies** omtrent de meerwaarde hiervan. Zo zijn er respondenten die aangeven dat informatica, boekhouden of Frans/Nederlands nuttige cursussen zijn om de gedetineerden een basis aan te leren in verband met hun re-integratie. Sommige respondenten vinden het belangrijk dat anderstalige gedetineerden een taalcursus krijgen, zodat zij op termijn ook beter kunnen communiceren met deze gedetineerden. Hiernaast zijn er respondenten die het nut van bijvoorbeeld een cursus informatica niet inzien, of die eerder pleiten voor een praktisch gerichte opleiding, zoals bijvoorbeeld een cursus metsen. Volgens deze respondent zou het meer nut hebben om de gedetineerden een 'stiel' te leren, waarmee zij na detentie meteen aan de slag kunnen gaan.

“Cursus bloemschikken, gitaar spelen, dat kan ontspannend zijn, maar alé ge moet dat ook in zijne totale context bekijken hé, want dat is altijd een extra opdracht voor de medewerkers van het penitentiair personeel. En ik denk als zij ook van mening zijn dat het kan bijdragen tot dat ze daar veel rapper positief gaan tegenover staan dan dat ge ze een werklust oplegt waar ze het nut niet van inzien.” (Respondent 1, adjudant)

Desondanks de verschillende visies doorheen de interviews, was er wel een **consensus** op te merken omtrent de cursussen en activiteiten die de respondenten benoemen als **'ontspannend'**. Zo halen diverse respondenten aan dat zij het nut van bijvoorbeeld een danscursus, bloemschikken of activiteiten zoals concert of opera in vraag stellen. Zij geven aan dat dit misschien ontspannend kan werken voor de gedetineerden, maar dat zij hierbij hun vragen stellen omtrent het nut voor hun toekomst en re-integratie. Eén van hen haalt dan ook aan dat het moeilijk is om het penitentiair personeel te motiveren om dergelijke cursussen/activiteiten te faciliteren, wanneer zij hier geen nut in zien. Voor het personeel wordt dit aanbod dan louter beschouwd als een **extra werklust**.

“Parce que les résultats sont très très minimes. C'est pas quelqu'un qui va suivre 4-5 fois dans son détention un cours informatique... je crois qu'il y a jamais personne qui fait le cours complet, pour avoir une attestation... Donc où est la bénéfice de ça?”
(Respondent 7, kwartierchef)

“En fait on a vraiment l'impression que de leur permettre de just sortir de leur cellule, en dehors de la préau. C'est vraiment l'objectif. Pour moi personnellement ça n'a pas de sens

d'avoir tous ce genre de cours dans une maison d'arret ou on ne fait que d'entrer et de sortir.” (Respondent 7, kwartierchef)

Verschillende respondenten kaarten aan dat het niet eenvoudig is om een aanbod ter beschikking te stellen in een **arresthuis** zoals Sint-Gillis. Zij stellen dat de gedetineerden hier vaak maar een korte tijd verblijven en er dus een groot verloop is. Volgens hen kunnen de gedetineerden vaak niet het volledige opleidingstraject doorlopen, waardoor zij uiteindelijk geen attest zullen behalen. Sommige van deze respondenten stellen het nut van dergelijk aanbod in vraag in een arresthuis als Sint-Gillis. Eén van hen meent dat kortlopende projecten hier meer effectief zouden zijn. Zij is van mening dat er in een arresthuis niet dezelfde cursussen moeten worden aangeboden als in een strafhuis. Volgens haar zouden bijvoorbeeld taalcursussen of een cursus informatica niet zinvol zijn binnen een arresthuis, maar moeten deze wel worden aangeboden aan veroordeelden binnen een strafinrichting (zoals Vorst). Zij zegt dat ze het frustrerend vindt dat er in Sint-Gillis veel tijd, energie en geld wordt ingestoken, zonder dat het een meerwaarde of duidelijk resultaat oplevert. Het aanbod zou volgens haar voornamelijk worden gebruikt om uit de cel te komen.

“Il y en a que c'est juste pour passer leurs temps et d'être occupé. D'autre, on voit qu'ils ont du coup des projets, voila quand je vais sortir, je suivrai des cours pour faire tel métier ou quoi. On voit qu'ils ont un plan à long terme quoi.” (Respondent 8, penitentiair beampte)

De respondenten geven aan dat hun visie afhankelijk is van de inzet en motivatie die ze vaststellen bij de gedetineerden. Voor gedetineerden die oprecht aan hun toekomst werken, beschouwen de respondenten het aanbod als zinvol. Sommige gedetineerden willen enkel hun tijd invullen en buiten hun cel zijn, wat volgens de respondenten een negatieve visie ten opzichte van het aanbod ondersteunt.

Eveneens zijn verschillende respondenten van mening dat het hulp- en dienstverleningsaanbod op zich een positief initiatief is, maar dat het in de praktijk vaak stoot op het steeds terugkerende probleem van het personeelstekort.

“Ge moet met 15 man naar de les gaan en soms zitten die leerkrachten met 3 gedetineerden daar omdat de rest niet uit hun bed wilt. Dan heb ik zoiets van ja ok, dat is ook demotiverend voor hun maar ook voor ons. Want wij moeten dan rondgaan met die mensen, dat is zoveel papierwerk en zoveel werk voor al die mensen, ook voor ons, voor iedereen voor 3 gedetineerden.” (Respondent 3, kwartierchef)

“Het is een mooi ding maar ik weet niet of het echt veel nut heeft... voor zo een cursussen of lessen te organiseren. Omdat er ook heel veel annuleren... En het is een verloop hier van gedetineerden.” (Respondent 6, kwartierchef)

“De meesten och die zeggen ‘dat dient toch tot niets, die komen toch allemaal weer’, dat ge nu activiteiten geeft of ik weet niet wat van opleiding het komt toch altijd op hetzelfde neer.” (Respondent 4, kwartierchef)

Vervolgens halen verschillende respondenten aan dat het voor het penitentiair personeel erg **“demotiverend”** en **“frustrerend”** kan zijn wanneer de gedetineerden geen motivatie tonen. Eén respondent geeft bijvoorbeeld aan dat het voor veel collega’s als een **“extra werklust”** wordt beschouwd (in verband met bewegingen, papierwerk), aangezien veel gedetineerden weigeren op het moment van de activiteit of cursus. Bovendien halen meerdere respondenten aan dat het hoge **recidivecijfer** in België en Brussel er ook voor zorgt dat veel van hun collega’s twijfelen aan het nut van dergelijk aanbod. Volgens hen zullen de gedetineerden waarschijnlijk toch hervallen.

“Maar ik vind dat goed hé dat de mensen lessen hebben maar ik vind dat ze daar ook strenger moeten in zijn. Maar op alle gebied gewoon tegenover de gedetineerden. Ge kunt lessen gaan doen maar gedraag u. En heb jij iets misdaan ja dan kun jij geen lessen gaan volgen.” (Respondent 3, kwartierchef)

Bovenstaand citaat gaat over één van de respondenten die stelt dat het aanbod positief kan bijdragen, maar dat de gedetineerden strenger zouden moeten worden behandeld. Dit is een uitspraak die geregeld terugkwam bij de respondenten.

“Het werk van de gemeenschappen... het bestaat al en het heeft al een zekere volwassenheid. Maar het zit nog te zeer buiten de focus.” (Respondent 11, penitentiair beampte)

“Dat wordt eigenlijk als laatste gezien... Dat is een beetje logisch en inherent aan het systeem van de veiligheid.” (Respondent 4, kwartierchef)

“Hier gaan ze nogal licht over de activiteiten... zo weinig mogelijk bewegingen he... Daarmee dat het best is denk ik, dat je het kleinschalig houdt. Ik denk dat je ook niet iedereen ermee kan bereiken.” (Respondent 10, adjudant)

Bovenstaande citaten betreffen uitspraken van respondenten uit Sint-Gillis. Deze respondenten zijn van mening dat ondanks het aanbod al enige tijd in de gevangenis wordt binnengebracht, de hulp- en dienstverlening door de meerderheid van het penitentiair personeel nog steeds wordt beschouwd als **“extra”** en **“niet prioritair”**. Volgens hen behoort dit niet tot de centrale focus binnen de gevangenis. De reguliere taken in de gevangenis zijn onder andere de etensbedeling, de wandeling, het bezoek, enzovoort. Zij stellen hierbij dat de hulp- en dienstverlening als laatste prioriteit wordt gezien. Dit is volgens hen wel logisch, aangezien veiligheid steeds op nummer één staat. Eén van de respondenten stelt dat dit in de praktijk wel ontmoedigend werkt voor sommige hulp- en dienstverleners. Bovendien zal het

volgens hem een werk van jaren zijn om de mentaliteit en de visie van het penitentiair personeel te kunnen veranderen.

“Van onze kant uit wordt dat niet echt gezien als een meerwaarde. Laat ons zeggen 90% van het bewakingspersoneel die ziet dat liever niet dan wel komen om er eerlijk in te zijn... Ik ben zo iemand dat daar nog redelijk gematigd in is. Ik beseef wel dat het een bijdrage kan zijn voor de gedetineerde, dat het wel een stukje meehelpt om geïntegreerd te geraken.” (Respondent 4, kwartierchef)

“Niet iedereen wil betrokken zijn in heel het gevangenis... want JWW is voor de meeste, alé voor veel collega's toch ook iets te sociaal he.” (Respondent 6, kwartierchef)

“Il y a des agents qui vont dire ‘moi je suis pas pour les activités, je préfère qu'ils restent dans leur cellule 24 sur 24’. Il y en a qui pense comme ça... c'est des agents qui sont hyper fermé aux activités.” (Respondent 7, kwartierchef)

Volgens de beleving van verschillende respondenten zouden hun **collega's** nog een stuk negatiever staan ten opzichte van de hulp- en dienstverlening binnen de gevangenis. Diverse respondenten menen dat zij een 'uitzondering' zijn met betrekking tot hun positieve visie. Een deel van het personeel zou volgens hen helemaal niet open staan voor het hulp- en dienstverleningsaanbod in de gevangenis en vinden dat gedetineerden gewoon opgesloten moeten blijven. Hiertegenover stelt één van de respondenten vast dat nieuwe/jonge collega's die pas aankomen, vaak nog geen uitgesproken mening hebben gevormd omtrent de hulp- en dienstverlening. Zij zouden volgens de respondenten nog een neutrale visie hebben ten opzichte van het aanbod in de gevangenis.

“Weet ge, in het begin was dat enorm argwanend. Afstandelijk en argwanend. Maar ik denk ook wel dat dat ergens positief is geëvolueerd... En ik denk ook dat dat een deel van die argwaan en weerstand afbreekt.” (Respondent 13, adjudant)

Ondanks de respondenten opmerken dat heel wat collega's nog niet helemaal positief staan ten opzichte van de hulp- en dienstverlening, geeft één respondent wel aan dat dit ondertussen wel positief is geëvolueerd.

“Mais... il y a un grand problème ici à Forest, c'est que la plupart des agents qu'ils étaient ici avant, ils connaissent maison d'arrêt avec offre zéro.” (Respondent 15, adjudant)

“Den ene agent is ervoor... en den andere niet. Ik denk dat het meestal de anciens zijn die ertegen zijn... Ten eerste vroeger dan was dat allemaal niet en sinds die wet daar is dat allemaal veranderd en is dat allemaal in een stroomversnelling gekomen. Dat is ons probleem met de anciens. Buiten die nieuwe mannen die binnenkomen die krijgen een

opleiding van zes maanden ofzo en die worden daar allemaal op getraind, van kijk dat is dat en begrijpt ge?” (Respondent 2, penitentiair beambte)

Een respondent uit Vorst haalt aan dat het penitentiair personeel die reeds aanwezig was voor de wijziging naar strafhuis, een periode heeft gekend waarbij een beperkt hulp- en dienstverleningsaanbod aanwezig was. Volgens hem zou dit ertoe bijdragen dat sommige beambten de toename van cursussen en activiteiten niet als zinvol beschouwen. Volgens een andere respondent uit Vorst zouden het vooral de ‘anciens’ zijn die een negatieve visie hebben omtrent de hulp- en dienstverlening. Diezelfde respondent stelt dat oudere penitentiair beambten informatie missen omtrent het aanbod, terwijl de jongere beambten wel deze informatie meekregen in hun opleiding.

“Omdat het ook voor de directie belangrijk is die activiteiten, schaffen ze dat niet graag af he. Ja ja, ze zijn heel... dat is goed voor de gedetineerden he die activiteiten. En ze hebben dat niet graag dat we dat afschaffen he.” (Respondent 6, kwartierchef)

Tenslotte stelt één van de respondenten uit Sint-Gillis dat de **directie** de activiteiten erg belangrijk acht voor de gedetineerden, en dat zij hierdoor alles zullen doen om deze niet af te schaffen.

Reflectie

“Iedereen is hier voor een reden, maar ooit komen ze eens buiten he. En dan moeten ze weer naar de maatschappij en ik vind... alé ja, het is misschien te sociaal wat ik zeg, maar ze moeten toch een beetje begeleid worden he. Want als je ze hier niet goed begeleid, ze zitten hier dan toch terug he. En je weet ook wel, sommigen die komen altijd terug...” (Respondent 6, kwartierchef)

In bovenstaand citaat geeft één van de respondenten aan dat zij het belangrijk en zinvol vindt dat de gedetineerden voldoende begeleid worden tijdens de detentie met oog op hun terugkeer naar de maatschappij. Zij geeft hierbij zelf aan dat het misschien “te sociaal” is wat zij zegt. Bij enkele respondenten had ik het gevoel dat de respondenten het als penitentiair beambte ongemakkelijk vinden om dergelijke uitspraken te doen. Dit kan mogelijks te maken hebben met hun sterke wij-zij gerichte cultuur, waarbij de nadruk steeds wordt gelegd op veiligheid en discipline (Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Door deze heersende cultuur is het voor hen misschien moeilijk om een attitude aan te nemen waarbij zij enerzijds de hulp- en dienstverlening als positief ervaren, en anderzijds afwijken van hun centrale focus op veiligheid en discipline.

Vervolgens lijkt het er op dat het persoonlijk en subjectief is wat de respondenten precies als zinvol of belangrijk ervaren in verband met de hulp- en dienstverlening. Ondanks de diverse meningen, kunnen we vaststellen dat voornamelijk de activiteiten/cursussen die in hun ogen

bijdragen tot de re-integratie, als “zinnig” worden beschouwd. Activiteiten/cursussen die als ontspannend worden omschreven, worden als minder zinnig beschouwd door de penitentiair beambten. Deze vaststellingen werden ook vastgesteld binnen de literatuur. Voorgaand onderzoek toonde aan dat penitentiair beambten activiteiten in het kader van de re-integratie gewoonlijk ondersteunen (Arnold, 2016).

Het lijkt erop dat sommige penitentiair beambten andere verwachtingen hebben van de hulp- en dienstverlening in een arresthuis versus een strafhuis. In een strafhuis zouden de gedetineerden volgens hen meer voorbereid moeten worden op hun terugkeer naar de samenleving. In een arresthuis zou dit volgens de respondenten moeilijker te realiseren zijn door het verloop aan gedetineerden en hun kort verblijf in de gevangenis.

Verder zou het faciliteren van de hulp- en dienstverlening als een “extra werklast” worden beschouwd door de penitentiair beambten wanneer de gedetineerden niet gemotiveerd zijn of wanneer het nut van dergelijk aanbod volgens hen minimaal lijkt door het hoge recidivecijfer. Deze vaststellingen stemmen overeen met de literatuur. Uit voorgaand onderzoek werd reeds vastgesteld dat penitentiair beambten vaak pessimistisch zijn ten aanzien van re-integratiekansen van de gedetineerden. Dit zou volgens onderzoek te maken hebben met de recidivecijfers, alsook met hun ervaring aangezien zij dezelfde gedetineerden steeds zien terugkomen in de gevangenis (Crawley, 2008; Kelly, 2013; Arnold, 2016). Het lijkt er dus op dat het nut van de hulp- en dienstverlening in vraag wordt gesteld wanneer de penitentiair beambten de re-integratiekansen pessimistisch inschatten (Halsey & Deegan, 2016).

In één van de interviews werd aangegeven dat nieuwe/jonge collega's vaak een neutrale houding en visie aannemen ten aanzien van het hulp- en dienstverleningsaanbod. Dit is opvallend, aangezien in eerdere studies wordt aangegeven dat jonge penitentiair beambten over een meer punitieve attitude zouden beschikken (Tewksbury & Mustaine, 2008; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Ook volgens onderzoek van Kelly (2013) zou een bestraffende attitude eerder gedragen worden door de jongere, minder ervaren penitentiair beambten.

Hiernaast werd tijdens de interviews aangehaald dat voornamelijk de ‘anciens’ een negatieve visie hebben ten aanzien van de hulp- en dienstverlening (mogelijks door een gebrek aan informatie). Ook deze vaststellingen zijn tegengesteld aan de resultaten uit voorgaande studies. Uit onderzoek blijkt dat oudere penitentiair beambten rehabilitatie als belangrijk beschouwen tijdens de detentie. Naarmate de werkervaring, zou een punitieve attitude afnemen (Tewksbury & Mustaine, 2008; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Het is dus opmerkelijk dat de respondenten in dit onderzoek aanhalen dat voornamelijk de oudere penitentiair beambten een negatieve visie hebben ten aanzien van de hulp- en dienstverlening. Dit kan mogelijks te maken hebben met het feit dat zij over onvoldoende informatie beschikken omtrent de hulp- en dienstverlening. Uit de literatuur blijkt namelijk dat de perceptie van de penitentiair beambten mede zal gevormd worden door factoren zoals betrokkenheid en informatieoverdracht (Snacken, De Ron & Tournel, 2009; Strategisch Plan, 2015; Vanquekelberghe et al., 2017).

4.4.2 Rolinvulling van de penitentiair beampten

❖ Rol als penitentiair beampte

“De functie was ook nog meer sleuteldrager als nu, de invulling van het beroep is nu ook al zodanig geëvolueerd.” (Respondent 13, adjudant)

Eén van de respondenten geeft aan dat de rol van penitentiair beampte doorheen de jaren is geëvolueerd van ‘sleuteldrager’ naar een **veelzijdige rol**. Ten eerste zijn er diverse respondenten die hun rol omschrijven als **“educatieve rol”**. Hierbij geven zij aan dat zij de gedetineerden (figuurlijk) op de vingers tikken indien nodig en dat het hun taak is om respect af te dwingen. Eveneens is een penitentiair beampte van mening dat zij een **begeleidende rol** vervullen ten aanzien van de gedetineerden om hen zo veel als mogelijk te begeleiden richting hun vrijlating.

“Et on essaye de les conseiller, mais on n’est pas formé à ça, on n’a pas tout les réponses. Je pense après quelques années de carrière on a aussi les réponses.” (Respondent 12, penitentiair beampte)

Zoals in bovenstaat citaat geven enkele respondenten aan dat ze de gedetineerden zoveel als mogelijk zullen proberen **adviseren** en **begeleiden**, maar dat ze hier eigenlijk niet voor geschoold zijn. Zij stellen dat ze niet op alle problemen en vraagstukken een pasklaar antwoord hebben, maar dat ze dit wel leren doorheen hun jaren ervaring.

“Ik vind ons taak is niet om hun op ‘t goede pad te brengen want dat is voor ons niet, dat kunnen we niet. We zijn daar niet voor naar school geweest om hun psychologisch te begeleiden ofzo. Ons taak is gewoon de veiligheid, dat ze ten eerste niet ontsnappen, dat ze mekaar geen pijn doen.” (Respondent 2, penitentiair beampte)

Tegenstrijdig aan de “educatieve rol”, geven ook enkele respondenten aan dat zij dit niet als hun rol beschouwen. Volgens hen zou het de taak van de penitentiair beampten zijn om de **veiligheid** te garanderen, en niet om hun te “veranderen” of om hun op het goede pad te brengen.

“Dan zeg ik ook ‘ok ik ben hier de chef voor uw deur open en dicht te doen maar ik wil ook wel luisteren als er iets is. Ale ja ik ben de persoon dat het dichtste hier bij u staat dus als ge echt iets kwijt moet’ en ge voelt voor sommige gedetineerden dat het wel goed doet... Zo ziet ge dat onze job meer inhoudt dan een deur open en dicht te doen.” (Respondent 3, kwartierchef)

“Maar hier hebben ze ook niet voldoende tijd denk ik om nog echt een gesprek aan te gaan met de gedetineerden. Toch zeker de beklaagden die hier niet zo lang zitten.”
(Respondent 10, adjudant)

Hiernaast halen ook meerdere respondenten aan dat zij als penitentiair beambten geregeld de tijd nemen om te **luisteren** naar de gedetineerden. Volgens deze respondenten probeer je als penitentiair beambte tijd te maken voor de gedetineerde wanneer je ziet dat het niet goed gaat met hem. Hierbij fungeren zij als luisterend oor en dit zou naar hun ervaring ook geapprecieerd worden door de gedetineerden. Ook een adjudant stelt dat zij regelmatig op de vleugels passeert en soms even babbelt met de gedetineerden. Eén van de respondenten haalt aan dat het fungeren als luisterend oor afhankelijk is van beambte tot beambte. Sommigen beperken hun rol tot sleuteldrager, terwijl anderen het **menselijke aspect** uit hun job belangrijk vinden. Volgens één van deze respondenten kan het emotioneel belastend zijn voor de penitentiair beambten wanneer meerdere gedetineerden hun hart luchten. Desondanks hun bereidheid om een luisterend oor te bieden, geven de respondenten aan dat dit niet gemakkelijk is wanneer ze met een personeelstekort zijn. Op deze momenten is er volgens hen soms **geen tijd** voor het “menselijke aspect” en zal de penitentiare veiligheid steeds de nummer één prioriteit zijn. Voornamelijk in een arresthuis als Sint-Gillis zou het geregeld moeilijk worden ervaren om deze rol te kunnen vervullen. Het verschil tussen Vorst en Sint-Gillis is dat ze in Vorst meer tijd zouden hebben om hun rol als luisterend oor te vervullen. Ze zouden bijgevolg meer aandacht kunnen geven aan de zorgende aspecten van hun job.

“Ik weet niet waarom ze hier zitten en ik moet dat niet weten. Als ik dat wil kan ik dat zien maar ik ben gene rechter, ik moet ze niet veroordelen. Ik doe gewoon hier mijn job.”
(Respondent 3, kwartierchef)

Zoals in bovenstaand citaat geven enkele respondenten aan dat het niet de rol van de penitentiair beambte is om een rechter te spelen. Binnen de gevangenis hebben de penitentiair beambten **geen veroordelende rol** ten aanzien van de gedetineerden. Hierover bestaat een consensus bij de verschillende respondenten.

“Essentiellement la surveillance surtout sur les ailes A-B parce qu’ils sont ouverts et ils circulent comme pour leur sens, dans l’aile en tout cas. Au niveau de l’aile C, c’est plus sociale parce que forcément ils sont enfermés la majorité du temps et on est beaucoup plus sollicité vu qu’ils dependent de nous pour tout.” (Respondent 8, penitentiair beambte⁷)

Volgens de respondenten is er een verschil betreffende hun rol in een open en gesloten regime. In een **gesloten regime** moeten de beambten volgens hen strenger optreden. Verder zouden penitentiair beambten in een gesloten regime een meer **sociale rol** vervullen, daar de

⁷ Vleugels AB: open regime (Vorst)
Vleugel C: gesloten regime (Vorst)

gedetineerden hier meer afhankelijk zijn van hen voor allerlei zaken. Hiernaast geven ze aan dat het belangrijk is om je in een **open regime** voldoende te verplaatsen tussen de gedetineerden, zodat eventuele spanningen kunnen worden aangevoeld door de penitentiair beambten. In deze open secties hebben de beambten volgens hen een **communicatieve rol**.

Reflectie

Ondanks de “veelzijdige rol” van de penitentiair beambten, en de verschillende rollen die de respondenten aangeven, wordt er vastgesteld dat de veiligheid primeert boven alles. De verschillende rollen lijken dus steeds afhankelijk van de werklust en de tijdslimieten die de penitentiair beambten ervaren in de gevangenis.

❖ Betrokkenheid en verantwoordelijkheid omtrent hulp- en dienstverlening

“Mais je dis déjà s'ils savaient les formations, ça serait déjà bien pour informer. Parce que c'est eux qui vivent avec les détenus, et c'est vrai que les détenus posent les questions à l'agent. C'est lui qu'il voit en premier. Et oui, ça serait bien qu'ils puissent dire ce qu'il y a comme formation. Ou qui contacter...” (Respondent 15, adjudant)

Enkele respondenten stellen dat zij als **tussenpersoon** fungeren en de gedetineerden proberen **door te verwijzen** naar de hulp- en dienstverlening. Volgens hen zouden zij als eerste **aanspreekpunt** soms in vertrouwen worden genomen door een gedetineerde omtrent persoonlijke problemen. In deze situaties stellen zij dat het belangrijk is om een observerende rol aan te nemen en gepast door te verwijzen naar de PSD of naar één van de externe diensten. Een andere respondent geeft aan dat de beambten het eerste aanspreekpunt zijn van de gedetineerden, waardoor het nuttig kan zijn dat zij informatie uitwisselen met de hulp- en dienstverleners. Dit zou volgens haar momenteel nog niet gebeuren in de praktijk. Hiernaast haalt één van de respondenten aan dat zij bepaalde gedetineerden ook probeert te **motiveren** om bijvoorbeeld een cursus Frans te volgen. Zij probeert de gedetineerden “een duwtje in de rug te geven” omdat zij denkt dat dit zou helpen om beter met anderstalige gedetineerden te kunnen communiceren.

“Il y en a clairement pour surveiller et ils s'en fou de ce qu'on peut proposer aux détenus ou essayer de contribuer à leur intégration. Pour eux c'est pas leur job quoi.”
(Respondent 8, penitentiair beambte)

Hiertegenover zegt een andere respondent dat iedereen binnen de gevangenis zijn **eigen taken** heeft en er vaak geen tijd is om nog extra taken op te nemen (bijvoorbeeld in het kader van de hulp- en dienstverlening). Enkele respondenten geven in dit kader dan ook expliciet aan dat zij niet extra betrokken zouden willen worden bij de hulp- en dienstverlening (bijvoorbeeld een motiverende rol), aangezien dit niet tot hun takenpakket behoort.

“Dat is de essentie op elk werk he, iemand kunnen het gevoel geven van ge zijt betrokken in de organisatie.” (Respondent 4, kwartierchef)

Tenslotte geven twee respondenten aan dat het zinvol is om het penitentiair personeel te betrekken in de organisatie, alsook bij de hulp- en dienstverlening. Het gevoel geven dat zij hierbij betrokken zijn en dat zij een input kunnen geven, zou volgens hen een gevoel van voldoening geven.

Reflectie

Een voorgaande studie geeft aan dat 71% van de penitentiair beambten het logisch vinden dat zij betrokken worden bij re-integratieprogramma's (Liebling, Price & Shefer, 2011). Dit is opvallend, aangezien uit bovenstaande resultaten blijkt dat verschillende respondenten aangeven dat zij de hulp- en dienstverlening niet beschouwen als hun taak. Dit lijkt de voornaamste reden waarom een deel van de respondenten aangeeft dat zij niet extra betrokken zouden willen worden bij de hulp- en dienstverlening.

Verder bleek uit de interviews dat het zinvol kan zijn om het penitentiair personeel te betrekken bij de hulp- en dienstverlening, aangezien dit een gevoel van voldoening kan geven. Dit werd ook vastgesteld binnen een voorgaande studie. Penitentiair beambten die meer betrokken zijn bij de hulp- en dienstverlening zouden meer gemotiveerd zijn en bijgevolg ook betere relaties hebben met de gedetineerden (Kelly, 2013).

❖ Relatie met gedetineerden

Over het algemeen geven de respondenten aan dat hun relatie met de meeste gedetineerden goed verloopt. De meeste respondenten stellen dat ze tot op heden nog geen problemen hebben gehad met de gedetineerden. Naar hun mening is het belangrijk om streng, maar correct te zijn en steeds de grenzen duidelijk aan te geven. Wanneer de beambten lang op éénzelfde vleugel werken, beginnen ze een band op te bouwen met de gedetineerden en zullen de grenzen ook duidelijker worden. Volgens de ervaring van twee respondenten is het belangrijk om de gedetineerden voldoende te kennen. Wanneer zij bijvoorbeeld voor een dag op een andere vleugel staan, kunnen zij de gedetineerden bijgevolg minder goed inschatten.

Respondenten die binnen een open regime zijn tewerkgesteld, zijn van mening dat het contact met de gedetineerden beter verloopt, aangezien er meer interactie is tussen het penitentiair personeel en de gedetineerden. Eveneens de communicatie naar de gedetineerden toe zou op een andere manier verlopen naargelang het regime.

“Parfois je crois c'est compliqué pour eux aussi, on reste l'uniforme bleu quoi.” (Respondent 8, penitentiair beampte)

Bovenstaand citaat betreft een respondent die aangeeft dat er soms een barrière wordt vastgesteld tussen de gedetineerden en het personeel. De respondent merkt bijvoorbeeld dat niet alle gedetineerden zich kunnen openstellen om hun persoonlijke problemen met het penitentiair personeel te bespreken. Volgens haar is het wel belangrijk om de gedetineerde steeds aan te geven dat hij bij hen terecht kan, indien hij hier behoefte aan zou hebben. Twee andere respondenten geven aan dat het belangrijk is om een band op te bouwen met de gedetineerden. Dit zou volgens hen op moeilijkere momenten ook helpen om de orde en veiligheid te bewaren.

Tenslotte vertellen enkele respondenten dat zij opmerken dat bepaalde cursussen of activiteiten (bijvoorbeeld de keukenopleiding in Vorst) een positieve invloed hebben op hun relatie met de gedetineerden.

Reflectie

Door het verloop van gedetineerden binnen het arresthuis van Sint-Gillis, is het moeilijker om hier constructieve relaties op te bouwen met de gedetineerden (Tournel & Kennes, 2011; Snacken & Kennes, 2017). Dit heeft mogelijks te maken met het feit dat de penitentiair beambten minder tijd hebben om te praten met de gedetineerden in Sint-Gillis. Door de overbevolking en het personeelstekort hebben de penitentiair beambten vaak amper de tijd om hun reguliere taken uit te voeren, waardoor zorgende taken vaak onhaalbaar zijn.

❖ Rolconflicten (zorgen versus controleren)

De meeste respondenten stellen dat beide rollen (zorgen en controleren) grotendeels door elkaar lopen. Volgens hen zal de penitentiair beambte op bepaalde momenten streng moeten optreden in functie van de veiligheid, maar evengoed zal hij op sommige momenten als “sociaal assistent” fungeren en het eerste aanspreekpunt vormen voor de gedetineerden. Naar hun ervaring worden het menselijke aspect en het veiligheidsaspect **gecombineerd** in hun functie. Naargelang hun ervaring kunnen de penitentiair beambten beter inschatten hoe ze moeten reageren op bepaalde gedetineerden. Eén van de respondenten haalt aan dat het belangrijk is om de gedetineerden op een gelijkwaardige manier te behandelen.

Enkele respondenten zijn van mening dat zowel de veiligheid als de humane relaties met gedetineerden **twee belangrijke aspecten** vormen binnen hun functie. Volgens hen is het aan de beambten zelf om uit te maken waar hij/zij de grens legt, afhankelijk van de situatie. Deze grenzen zijn bijgevolg erg afhankelijk van persoon tot persoon. Zij stellen dat iedereen hierin een **evenwicht** dient te zoeken.

Volgens de meerderheid van de respondenten slagen zij er meestal in om beide rollen te **combineren**. Zij geven aan dat er meestal **geen** sprake is van een “rolconflict”. Voor

penitentiair beambten met minder ervaring zou dit volgens hen wel wat moeilijker kunnen verlopen in de praktijk.

“C’est deux rôles différents, mais au même temps c’est deux rôles qui peuvent se rejoindre... On a toujours des principes de sécurité qu’il doit être mise en place, comme regarder avant d’ouvrir une porte... Mais on est obligé d’aller en contact verbale et d’avoir un dialogue avec la personne... même si toutes les mesures de sécurité. Je veux dire l’un n’empêche pas l’autre.” (Respondent 7, kwartierchef)

Voorgaand citaat geeft aan hoe deze twee rollen volgens de respondent van elkaar verschillen, maar tegelijkertijd ook onlosmakelijk verbonden zijn met elkaar. Bovendien kunnen beide rollen elkaar helpen en ondersteunen. Bij het uitvoeren van veiligheidsmaatregelen is de dialoog tussen de beambte en de gedetineerde bijgevolg erg belangrijk. De communicatie zal volgens deze respondent bijdragen aan de veiligheid.

“Hier ligt de focus nog altijd te veel op de veiligheid. Het is belangrijk he... dat is onze eerste kerntaak. Ze mogen niet over de muur kruipen of ontsnappen enzoverder of iemand gijzelen, dat is onze eerste ding, maar dat ander stuk blijft ontbreken.” (Respondent 4, kwartierchef)

Hiertegenover stelt een kwartierchef uit Sint-Gillis dat er in de praktijk vaak wordt gefocust op de **veiligheid**, aangezien dit hun hoofdopdracht uitmaakt. De respondent haalt aan dat dit betekent dat het luik van “zorgende taken” wat meer naar de achtergrond verdwijnt. Een andere respondent geeft aan dat bij een personeelstekort de zorgende taken als eerste zullen afnemen.

Reflectie

Ondanks de literatuur (Tournel & Kennes, 2011) aangeeft dat het soms moeilijk is voor penitentiair beambten om beide rollen te combineren (zorg versus controle), geven de meeste respondenten aan dat dit meestal geen probleem vormt in de praktijk. Het lijkt erop dat de meeste penitentiair beambten uit dit onderzoek steeds een gezond evenwicht zoeken tussen beide rollen. Het merendeel van de respondenten beweert dat zij meestal geen rolconflicten ervaren. Deze vaststelling sluit zich aan bij eerder onderzoek (Tournel, 2015; Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). Wel zal de werkdruk en personeelsbezetting een impact hebben op de mogelijkheid van de penitentiair beambten om hun zorgende aspecten uit te voeren, aangezien de prioriteit steeds bij de veiligheid ligt (Tait, 2011).

4.5 Reflectie en aanbevelingen

Binnen dit laatste onderdeel van de onderzoeksresultaten worden de reflectie en aanbevelingen van de respondenten weergegeven. Eerst zal er een overzicht worden gegeven met de verschillende ideeën/suggesties die door de respondenten werden aangehaald tijdens de interviews. Vervolgens zullen deze suggesties verder worden toegelicht onder de tabel.

Op de reflectievragen kwamen erg gevarieerde antwoorden van de respondenten. Er zijn verschillende respondenten die bijvoorbeeld aangeven dat ze het niet nodig vinden om meer betrokken te worden bij de hulp- en dienstverlening. Andere respondenten geven dan weer aan dat ze graag meer zouden samenwerken en het belangrijk vinden om de communicatie en contacten met de mensen van de gemeenschappen te bevorderen in de toekomst.

Hieronder zal een overzicht worden gegeven van de ideeën en aanbevelingen die aan bod kwamen doorheen de gesprekken. Achter de aanbevelingen zal steeds het aantal respondenten worden vermeld die dit aanbrachten. Wanneer er geen cijfer wordt vermeld, werd deze aanbeveling door slechts één respondent aangegeven.

Sommige ideeën zullen misschien niet praktisch haalbaar of realistisch zijn om te organiseren op korte termijn (binnen de huidige gevangenis van Brussel). Maar deze aanbevelingen kunnen wel worden meegenomen naar bijvoorbeeld de opstart van Haren. Binnen het overzicht met aanbevelingen zijn zowel kleinschalige als ingrijpende initiatieven opgenomen. Volgens de respondenten zou een kleine ingreep ook reeds een positieve impact kunnen hebben op hun relatie met de hulp- en dienstverlening. Het centrale idee is namelijk om meer geïnformeerd te worden in verband met elkaars werking en op deze manier beter op elkaar af te stemmen en samen te werken.

Aanbevelingen van respondenten

<i>Opleiding</i>	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Hulp- en dienstverlening uitgebreider aan bod laten komen tijdens opleiding (3) ⊗ Voor de geïnteresseerden: één dag op cursus omtrent hulp- en dienstverlening
<i>Informereren</i>	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Externe diensten stellen zich voor op elke vleugel (4) ⊗ Penitentiair beambten meer informeren bij nieuw aanbod ⊗ Gemeenschappen sturen af en toe een mail naar penitentiair personeel omtrent het aanbod (overzicht + informatie) (3) ⊗ Visitekaartjes van externe diensten met contactgegevens ⊗ Via dienstnota informatie over gemeenschappen ⊗ Overzicht aanbod / organigram hulp- en dienstverlening (2) ⊗ Catalogus op elke vleugel met diensten en contactgegevens ⊗ Planning/dagschema opstellen voor hulp- en dienstverleners omtrent detentieregime
<i>Contacten en ontmoeting</i>	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Contactpersonen van elke gemeenschap op vleugels (2) ⊗ Hulp- en dienstverlening integreren in rondleiding nieuwe penitentiair beambten ⊗ Verbindingspersoon: communicatie bevorderen ⊗ Permanente vragenronde aan hulp- en dienstverleners ⊗ Beter contact met kwartierchef en chef op gelijkvloers vleugel
<i>Samenwerking</i>	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Nieuw aanbod: kans voor penitentiair personeel om mening/adviezen te geven (6) ⊗ Werkgroepen met penitentiair personeel en hulp- en dienstverleners (3) ⊗ Overleg (bv. om de drie maanden): positieve en negatieve punten overlopen ⊗ Afspraken betreffende doorverwijzing naar externe diensten ⊗ Gemeenschappen meer aanwezig op de annex (samenwerking met zorgteam)
<i>Extra aanbod</i>	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Vleugel D: ergotherapie met zieken (in polyvalente zaal) ⊗ Tuinbouwproject met serres, vijver, planten,... ⊗ CMC: cursus voor industrieel poetshulp (2) ⊗ Projecten met 'primairen' (voor eerste keer in de gevangenis)
<i>Reflectie detentieregime</i>	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Sint-Gillis: vleugel met veroordeelden, hier inzetten op opleidingen en activiteiten ⊗ Tijdens de middag een "gel" van 20 à 30 minuten (tijdens middagpauze van penitentiair personeel)

Omtrent de **opleiding** geven enkele respondenten aan dat de hulp- en dienstverlening erg beperkt aan bod komt, en dat het misschien zinvol kan zijn om dit thema wat meer uit te breiden tijdens de opleiding. Zo geven enkele respondenten aan dat het bijvoorbeeld belangrijk is dat de penitentiair beambten het verschil kennen tussen de PSD (interne diensten) en de externe diensten van de gemeenschappen. Hiernaast geeft één van de respondenten aan dat hij het zinvol zou vinden om de geïnteresseerde penitentiair beambten een dag op cursus te laten gaan omtrent de hulp- en dienstverlening. Deze cursusdag zou dan worden gebruikt voor de penitentiair beambten die reeds in dienst zijn en interesse hebben om hun kennis omtrent de hulp- en dienstverlening uit te breiden.

Vervolgens kwamen er enkele suggesties betreffende het **informer** van de penitentiair beambten. Hieromtrent werden verschillende ideeën aangehaald. Enkele respondenten geven aan dat zij het aangenaam en nuttig zouden vinden dat de mensen van de externe diensten zich **persoonlijk zouden voorstellen** op elke vleugel. Hierbij zouden ze voornamelijk kunnen toelichten waarvoor hun dienst staat en wat ze precies doen voor de gedetineerden. Dit zou volgens de respondenten ook de communicatie en ontmoeting bevorderen tussen de externe diensten en het penitentiair personeel. Hiernaast stelt een respondent dat de penitentiair beambten ook meer geïnformeerd dienen te worden wanneer er **nieuwe activiteiten/cursussen** worden georganiseerd. Wanneer er bijvoorbeeld folders worden uitgedeeld aan de gedetineerden, zouden de penitentiair beambten hierover ook moeten worden geïnformeerd. Verder geven verschillende respondenten aan dat zij het positief zouden vinden om af en toe een **mail** van de gemeenschappen te ontvangen omtrent de hulp- en dienstverlening. Hierin zouden zij de beambten kunnen informeren omtrent het aanbod (een overzicht) en hoe zij de hulp- en dienstverleners het best kunnen bereiken. Volgens deze respondenten zou deze mail de stand van zaken moeten bevatten omtrent het huidige aanbod en eventueel de nieuwe activiteiten weergeven voor de toekomst. Vervolgens geeft één van de respondenten aan dat het interessant kan zijn om **visitekaartjes** te ontwerpen van de externe diensten en van de hulp- en dienstverleners met hun contactgegevens.

“Dus hoe krijgen we datgene wat we opzij schuiven, weg van onze focus, in de focus? Dan moet je de methodes gebruiken die ons wel doen focussen. En wat is dat? Een dienstnota. En je moet de middelen van de gevangenis gebruiken om datgene wat nu ten onrechte in de periferie een beetje terecht komt, naar het middelpunt te brengen.”
(Respondent 11, penitentiair beambte)

Zoals in bovenstaand citaat geeft één van de respondenten aan dat het belangrijk is om de middelen van de gevangenis te gebruiken om het penitentiair personeel te informeren. Volgens hem zou een **dienstnota** bijgevolg over meer kracht beschikken dan een reguliere mail van de gemeenschappen. Een dienstnota wordt normaal gezien steeds uitgeprint en opgehangen, aangezien dit als iets belangrijk wordt aanschouwd. Diezelfde respondent stelt dat deze dienstnota dient te benadrukken dat de externe diensten een structurele partner vormen van

de gevangenis. Hiernaast zou hierin de filosofie duidelijk kunnen worden overgebracht op het penitentiair personeel.

Verder geven enkele respondenten aan dat het erg nuttig is om een **overzicht** op te stellen met alle diensten van de gemeenschappen, alsook het volledige aanbod. Volgens hen zou het zinvol zijn om dergelijk document/overzicht op te maken, aangezien het aanbod tegenwoordig als erg onduidelijk wordt ervaren door een groot deel van het penitentiair personeel. Volgens hen zou het eveneens een goed initiatief zijn om bijvoorbeeld een weekplanning op te stellen zodat de beambten en de gedetineerden een duidelijk overzicht hebben van het aanbod. Hiernaast geeft één van de respondenten uit Vorst aan dat het interessant zou zijn om een **catalogus** ter beschikking te stellen op elke vleugel met de diensten en contactgegevens (adressen en telefoonnummers) van alle hulp- en dienstverleners. Deze catalogus kan enerzijds door de penitentiair beambten worden gebruikt, alsook door de gedetineerden.

Om tegemoet te komen aan de vaststelling dat verschillende hulp- en dienstverleners niet voldoende zijn afgestemd op het gevangenisregime, zou het volgens één van de respondenten zinvol zijn om voor hen een planning/dagschema op te stellen. Dit **dagschema** zou een hulpmiddel zijn voor de hulp- en dienstverleners omtrent de uurregelingen van het **detentieregime** (bijvoorbeeld uur van wandeling, appel, etensbedeling). Eveneens zouden de verschillende codes kunnen worden toegelicht (strikte beweging, appel,...). Op deze manier zouden de hulp- en dienstverleners volgens deze respondent meer rekening kunnen houden met het detentieregime. Dit schema zou enerzijds individueel kunnen worden uitgedeeld aan de hulp- en dienstverleners en anderzijds zou dit kunnen worden opgehangen in de gesprekslokalen op de vleugels. Het is belangrijk om dit af en toe bij te werken.

Met betrekking tot de **contacten en ontmoeting** wordt door de respondenten zeer vaak vastgesteld dat de communicatie een zwak punt is binnen de gevangenis. Deze respondenten stellen bijgevolg dat de communicatie van beide kanten zou moeten worden verbeterd. Twee respondenten hebben het idee om bepaalde **contactpersonen** aan te duiden van de gemeenschappen per vleugel. Op deze manier zouden de penitentiair beambten een duidelijke aanspreekpersoon hebben om vragen te stellen. Vervolgens wordt door één respondent aangehaald dat nieuwe penitentiair beambten een **rondleiding** krijgen doorheen de gevangenis. Binnen deze rondleiding worden allerlei diensten bezocht, maar momenteel wordt de hulp- en dienstverlening van de gemeenschappen hier nog niet bij betrokken. Dit zou volgens deze respondent wel een meerwaarde betekenen aangezien dit zou leiden tot een eerste kennismaking. Hiernaast geeft één van de respondenten de suggestie om bijvoorbeeld één keer per maand de mogelijkheid te bieden aan het penitentiair personeel om vragen te stellen aan de mensen van de gemeenschappen. Dit zou bijvoorbeeld kunnen plaatsvinden in een lokaal binnen de gevangenis, waarbij dit ook een **ontmoetingsmoment** creëert tussen de gemeenschappen en het penitentiair personeel. Tenslotte geeft één respondent de suggestie om **verbindingspersonen** aan te stellen tussen het penitentiair personeel en de hulp- en dienstverleners. Deze personen zouden de taak hebben om de communicatie tussen beide

actoren te bevorderen. Hiernaast geeft diezelfde respondent aan dat er bijvoorbeeld ook cursussen 'communicatie' kunnen worden georganiseerd (voor beide actoren).

“Maar dat je ergens uw input er kunt in ingeven. Dat je die vernieuwing een beetje mee kunt sturen. Als ja, ge geeft maar eens een advies of je helpt een zekere regeling... Daar geeft dat wel voldoening, als je ziet dat je dat kunt doen. Dat je uw steentje kunt aan bijdragen.” (Respondent 13, adjudant)

“Ik ga niet zeggen dat alles uitvoerbaar is of alles moet meegenomen worden, maar luister af en toe toch eens naar de mensen op de basis... Dat kan al veel frustraties wegnemen.” (Respondent 13, adjudant)

Ook op het niveau van de **samenwerking** worden allerlei suggesties gegeven door de respondenten. De aanbeveling dat door zes verschillende respondenten wordt aangehaald, gaat over de mogelijkheid voor de penitentiair beambten om hun mening/advies te geven bij een **nieuw aanbod**. Zij geven aan dat de hulp- en dienstverleners bijvoorbeeld eens kunnen rondgaan bij het penitentiair personeel wanneer ze van plan zijn om een nieuwe activiteit/cursus aan te bieden in de gevangenis. Hierbij zou de **mening** van de beambten kunnen worden gevraagd, met de bedoeling om voldoende **draagvlak** te creëren. Volgens de respondenten zouden de penitentiair beambten meer gemotiveerd zijn wanneer zij meer betrokken worden bij het hulp- en dienstverleningsaanbod. Een andere aanbeveling betreft het organiseren van **werkgroepen** met zowel enkele leden van de hulp- en dienstverlening, als enkele leden van het penitentiair personeel. Het idee van de werkgroepen wordt aangehaald door drie respondenten en betreft het samen overleggen van bestaande of nieuwe projecten. Ook hier zou het doel zijn om de geïnteresseerde beambten een kans te geven om hun advies/mening te uiten omtrent de hulp- en dienstverlening. Ook volgens deze respondenten zou een dergelijk initiatief ervoor zorgen dat de penitentiair beambten zich meer betrokken voelen en bijgevolg zou hierdoor hun motivatie stijgen. Een gelijkaardige suggestie betreft het organiseren van **overlegmomenten** (bijvoorbeeld om de drie maand) om enkele punten te overlopen langs beide kanten wat positief of negatief verloopt en wat verbeterd zou kunnen worden in de toekomst. Op deze manier blijven beide actoren in interactie met elkaar en bestaat er regelmatig een ontmoeting. Tenslotte zou het volgens één van de respondenten momenteel nog vaak onduidelijk zijn voor welke gevallen de penitentiair beambten kunnen/mogen **doorverwijzen** naar de externe diensten. Haar aanbeveling is om hieromtrent duidelijke afspraken op te stellen (wanneer en hoe doorverwijzen naar welke diensten).

De respondenten die tewerkgesteld zijn/waren op de **annex** stellen vast dat de externe diensten van de gemeenschappen hier slechts in beperkte mate aanwezig zijn. Volgens deze respondenten zou het een meerwaarde kunnen betekenen indien de gemeenschappen hier meer zichtbaar aanwezig zijn. Deze respondenten geven mee dat er samenwerkingsverbanden kunnen worden opgesteld tussen het zorgteam en de externe

diensten. Bovendien zouden de geïnterneerden op deze manier meer gebruik kunnen maken van het hulp- en dienstverleningsaanbod.

In het kader van **extra aanbod** worden enkele concrete suggesties omschreven door de respondenten. Eén respondent haalt aan dat er vroeger op vleugel D in Sint-Gillis een ergotherapie werd aangeboden voor de zieke gedetineerden van deze vleugel (in de polyvante zaal). Volgens deze respondent zou het een meerwaarde zijn om dit opnieuw op te starten. Een andere suggestie was om opnieuw een tuinbouwproject op te stellen met serres, een vijver, planten, enz. Volgens deze respondent kunnen de gedetineerden zich hierbij bezig houden en hiernaast ook handelingen leren stellen in de tuin. Een derde suggestie die door twee respondenten wordt aangehaald is het opstarten van een cursus voor industrieel poetshulp in het CMC. Volgens hen zou dit er enerzijds voor zorgen om de gedetineerden op te leiden en dus een meerwaarde betekenen voor na detentie en anderzijds zou dit een pluspunt zijn voor het CMC zelf, aangezien dit zou bijdragen tot een meer hygiënische manier van werken door de gedetineerden. Volgens diezelfde respondenten is het belangrijk om de cursussen in de gevangenis laagdrempelig te houden en ervoor te zorgen dat deze zaken bijdragen voor de toekomst (tijdens en/of na detentie). Tenslotte wordt door één van de respondenten ook een aanbeveling geformuleerd omtrent het (her)opstarten van een project met 'primairen' (gedetineerden die voor de eerste keer in de gevangenis zitten). Deze respondent stelt dat een dergelijk project reeds bestond in het verleden, maar dat dit is weggefallen. Volgens hem werd dit erg positief onthaald bij gedetineerden en personeel.

In verband met het detentieregime werd door één van de respondenten aangehaald dat het momenteel vaak gebeurt dat de penitentiair beambten op de vleugels zeer weinig tijd hebben om een middagpauze te nemen en even op adem te komen. Volgens deze respondent gebeurt het ook regelmatig dat hulp- en dienstverleners en directieleden tijdens dit moment gedetineerden willen zien. Volgens haar zou dit bij veel collega's voor frustraties zorgen. De aanbeveling is bijgevolg om een "gel"⁸ in te lassen in de gevangenis van ongeveer 20 minuten. Op deze manier wordt voor het penitentiair personeel een moment van rust gecreëerd. Enkel voor medische doeleinden zouden een dokter of verpleger gedetineerden mogen zien tijdens deze momenten (good practice vanuit gevangenis Bergen). Volgens deze respondent is dergelijk moment van rust belangrijk voor de penitentiair beambten om even tot rust te komen. Gedetineerden die tijdens deze "gel" bijvoorbeeld terugkeren van het justitiepaleis, zouden even in de wachtzaal kunnen wachten.

Drie respondenten halen zelf aan dat zij voorstander zijn van het concept '**detentiehuisen**' (naar idee van Hans Claus). Volgens hen zou het niet mogelijk zijn om in het huidige gevangenisstelsel in te zetten in zinvolle detentietrajecten met hulp- en dienstverlening. Zij stellen dat er momenteel veel beperkingen en drempels worden ervaren binnen de gevangenis om de hulp- en dienstverlening op een volwaardige manier uit te bouwen.

⁸ Un gel = een bevroering (het bevroeren van de situatie)

Tenslotte werd tijdens de interviews gepolst wat de respondenten vinden van het idee om het penitentiair personeel op te delen in twee “soorten” penitentiair beambten (naar Nederlands model): de penitentiare inrichtingswerker en de standaard penitentiair beambte die instaat voor de veiligheid. Opvallend was dat dit idee slechts door één respondent als positief werd ervaren. Deze respondent geeft aan dat dit in de praktijk kan worden uitgevoerd door bijvoorbeeld één persoon per vleugel de rol van penitentiare inrichtingswerker te laten invullen. Volgens hem zou dit een brug kunnen bouwen tussen het penitentiair personeel enerzijds en de hulp- en dienstverlening anderzijds. Hiertegenover staat dat de meerderheid van de respondenten dit idee niet zinvol vinden, aangezien zij het goed vinden zoals het nu is. Volgens hen zou de relatie tussen beide actoren reeds bevorderd worden door enkele van bovenstaande aanbevelingen te realiseren in de praktijk.

Reflectie

Uit de literatuurstudie blijkt dat naast de opleiding, een permanente vorming en begeleiding van het penitentiair personeel in de praktijk zinvol is (Tournel & Kennes, 2011). Bijgevolg kan hieruit worden afgeleid dat het misschien niet voldoende zou zijn om enkel in te zetten op een uitgebreider aandeel ‘hulp- en dienstverlening’ tijdens de basisopleiding. Mogelijks zou dit een start kunnen zijn, maar het lijkt erop dat een permanente begeleiding van de penitentiair beambten nodig is om hen bewust te maken en te informeren omtrent de hulp- en dienstverlening binnen de gevangenis muren.

Tevens wordt in de literatuur vastgesteld dat de lokale context een invloed uitoefent op de hulp- en dienstverlening in de gevangenis. Het creëren van een draagvlak bij het penitentiair personeel zou bijgevolg een positieve impact hebben op het faciliteren van de hulp- en dienstverlening. Om de samenwerking te bevorderen zou men bijvoorbeeld het penitentiair personeel meer kunnen betrekken bij het aanbod door hen de mogelijkheid te bieden om hun mening te geven omtrent de hulp- en dienstverlening (De Koster, 2017). Bovendien is het belangrijk dat de penitentiair beambten zich betrokken voelen in de organisatie van de gevangenis en dat zij het gevoel hebben dat er rekening wordt gehouden met hun stem (Vanherk & Paterson, 2011).

5. DISCUSSIE EN CONCLUSIE

Dit luik omvat de discussie en conclusie van het onderzoek. Onder 'reflectie' bespraken we in het vorige deel reeds de belangrijkste bedenkingen en de terugkoppeling naar de literatuur. In dit onderdeel bespreken we de grote lijnen die uit de analyse naar voren komen. Vervolgens zullen de sterktes en beperkingen van het gevoerde onderzoek worden besproken. Hierna komen de aanbevelingen aan bod. Tenslotte wordt in de conclusie een antwoord geboden op de centrale onderzoeksvraag.

5.1 Discussie

Binnen de beschrijving van hun reguliere taken komt voornamelijk het garanderen van de orde en veiligheid in de gevangenis aan bod. Het uitvoeren van de bewegingen lijkt een groot onderdeel uit te maken van het werk van de penitentiair beambten. De hulp- en dienstverlening komt maar in beperkte mate aan bod bij hun taakbeschrijving. Dit ligt in lijn met het doel van de gevangenis: het controleren en bewaken van de gedetineerden (Tournel, Snacken & Jehaes, 2017). De penitentiair beambten lijken de hulp- en dienstverlening niet als prioriteit te beschouwen.

Hiernaast beschikken de meeste respondenten over een beperkte kennis/informatie omtrent de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden in de gevangenis van Brussel. Hierbij waren geen duidelijke verschillen naargelang hun functie (penitentiair beambte, kwartierchef of adjudant). Het was opvallend dat de penitentiair beambten een betere kennis hebben van het groepsaanbod (fitness, cursussen) dan het individuele aanbod (individuele gesprekken met hulp- en dienstverleners). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de penitentiair beambten meer in aanraking komen met het groepsaanbod binnen het cellulair. Hieruit kan worden afgeleid dat naarmate de penitentiair beambten meer contact hebben met het hulp- en dienstverleningsaanbod, zij hier ook meer kennis over hebben.

De meeste respondenten zouden voornamelijk in contact komen met één of twee gemeenschappen. Maar zelden werd aangegeven dat een respondent alle drie de gemeenschappen uit de Brusselse gevangenis voldoende kent. De Brusselse situatie is erg complex, aangezien drie verschillende gemeenschappen aanwezig zijn binnen deze gevangenis. Bijgevolg zorgt de versnippering van het aanbod voor heel wat onduidelijkheid bij de gedetineerden en het penitentiair personeel (Naessens, 2018).

Uit het onderzoek blijkt dat penitentiair beambten zich niet steeds betrokken en gehoord voelen bij de organisatie in de gevangenis. Nochtans toont de literatuur aan dat het belangrijk is dat penitentiair beambten zich betrokken voelen en dat zij het gevoel hebben dat er naar hen wordt geluisterd (Vanherk & Paterson, 2011). Bovendien zouden penitentiair beambten die meer betrokken worden bij de hulp- en dienstverlening, ook meer gemotiveerd zijn en betere relaties hebben met de gedetineerden (Kelly, 2013).

Hun taken in verband met de hulp- en dienstverlening, net zoals in de literatuur wordt aangegeven, zijn enerzijds het faciliteren van het aanbod en anderzijds het informeren van de gedetineerden en gepast doorverwijzen (Tournel, 2015). De penitentiair beambten uit de gevangenis van Brussel zouden eerder beperkte taken uitvoeren omtrent de hulp- en dienstverlening, in vergelijking met sommige andere gevangenissen (meer uitgebreide taken, bijvoorbeeld begeleiden van activiteiten) (Brosens, De Donder & Verté, 2013). Met betrekking tot hun tweede taak, kunnen zij vaak geen antwoord bieden op de vragen van de gedetineerden (Jehaes & Casier, 2017). In deze context zouden de meeste respondenten wat meer geïnformeerd willen zijn, om de gedetineerden meer te kunnen informeren omtrent het hulp- en dienstverleningsaanbod.

Verder hebben de penitentiair beambten zowel positieve als negatieve ervaringen met de hulp- en dienstverlening. Eén van hun positieve ervaringen is dat bepaalde activiteiten voor minder spanningen zorgen in de gevangenis. Dit wordt ook bevestigd door de literatuur (Lerman & Page, 2012). Een negatieve ervaring is dat de gedetineerden volgens hen niet steeds gemotiveerd zijn en vaak weigeren om naar een activiteit/cursus te gaan. Hieromtrent zijn de penitentiair beambten van mening dat de hulp- en dienstverlening strenger moet optreden (Boelens & Vander Beken, 2014). Hiernaast stellen zij vast dat sommige hulp- en dienstverleners weinig op de hoogte zijn in verband met procedures in de gevangenis. Beide actoren zouden meer geïnformeerd dienen te worden over elkaars werking, om zo meer op elkaar af te stemmen. Indien de penitentiair beambten een positieve impact ervaren van het aanbod, bijvoorbeeld dat dit een positieve invloed heeft op de orde en veiligheid, zouden zij positiever staan ten aanzien van de hulp- en dienstverlening (Lerman & Page, 2012).

Wanneer de externe diensten meer aanwezig zijn in het cellulair, worden de contacten tussen de penitentiair beambten en de hulp- en dienstverleners bevorderd (Beyens, Gilbert & Devresse, 2012). Ondanks deze vaststelling, worden verschillende moeilijkheden ervaren betreffende hun samenwerking. Hierbij spelen de verschillende belangen (veiligheid versus welzijn) een rol, maar ook het gebrek aan ontmoeting, communicatie en informatie vormen hierbij een invloed. Momenteel is het voor het penitentiair personeel niet duidelijk wanneer zij moeten/mogen doorverwijzen en naar welke diensten.

Wat de penitentiair beambten als zinvol beschouwen in verband met de hulp- en dienstverlening, blijkt persoonlijk en subjectief. Hierbij werden verschillende meningen vastgesteld. Echter werd wel opgemerkt dat de hulp- en dienstverlening die een bijdrage lijkt te leveren voor de re-integratie, als meer zinvol wordt beschouwd. Wanneer de penitentiair beambten bepaalde activiteiten/cursussen als tijdverdrijf of pure ontspanning ervaren, zouden zij dit minder zinvol aanschouwen. Ook wanneer zij de re-integratiekansen pessimistisch inschatten, zullen zij de hulp- en dienstverlening als minder nuttig beschouwen (Halsey & Deegan, 2016).

De perceptie van het penitentiair personeel zou gevormd worden door hun betrokkenheid en door de mate waarin zij geïnformeerd zijn omtrent de hulp- en dienstverlening (Snacken, De Ron & Tournel, 2009; Vanquekelberghe et al., 2017). Er werd opgemerkt dat respondenten die een eerder negatieve visie hebben ten aanzien van de hulp- en dienstverlening, ook aangeven dat ze onvoldoende geïnformeerd zijn omtrent het aanbod.

Het verschil tussen Sint-Gillis en Vorst ligt voornamelijk in het schaalverschil en de diverse regimes. Het is afhankelijk van persoon tot persoon hoe ze dit ervaren. Er worden echter verschillende verwachtingen opgemerkt ten aanzien van de hulp- en dienstverlening binnen een arresthuis en een strafhuis. In Vorst zou de hulp- en dienstverlening de gedetineerden moeten helpen in verband met hun re-integratie in de samenleving, terwijl in Sint-Gillis de gedetineerden op korte termijn een basis moet aangereikt worden om hun leven terug op orde te krijgen.

Tenslotte dienen penitentiair beambten verschillende rollen te combineren in de praktijk. Alhoewel de meeste respondenten geen rolconflicten lijken te ervaren, zou de werkdruk en personeelsbezetting een invloed hebben op de mate waarin zorgende taken kunnen worden opgenomen. Hierbij wordt vastgesteld dat de veiligheid steeds primeert (Tait, 2011).

5.2 Sterktes en beperkingen van het onderzoek

De grootste **beperking** binnen dit onderzoek is het aantal respondenten dat kon worden bevestigd. Er kwam beperkte respons van de penitentiair beambten op de uitnodigingsmails. Dit heeft, samen met de beperkte tijd voor het onderzoek, ervoor gezorgd dat er uiteindelijk zestien penitentiair beambten konden worden bevestigd. Door de kleinschaligheid van dit onderzoek is het bijgevolg niet mogelijk om de resultaten en conclusies te veralgemenen naar de volledige populatie binnen de gevangenis van Brussel of naar andere gevangnissen. De onderzoeksresultaten moeten enigzins voorzichtig worden geïnterpreteerd.

De beperkte bereidheid om deel te nemen aan het onderzoek was opvallend, aangezien hen de mogelijkheid werd geboden (in samenspraak met de directie) om het interview tijdens de werkuren af te nemen. Ook kon het interview voor of na hun shift plaatsvinden, mits compensatie door middel van een overuur. Mogelijke hypothesen hierrond zijn: de beperkte respons kan te maken hebben met enerzijds een hoge werklast en/of weinig toegang tot hun mail of anderzijds met het niet willen delen van hun mening (in verband met wantrouwen ten aanzien van buitenstaanders/gesloten cultuur).

Ondanks dat er steeds een evenwicht werd nagestreefd in de steekproeven, is het niet voor alle criteria gelukt om een evenwicht te bekomen bij de respondenten. Zo werden er meer interviews afgenomen met penitentiair beambten in Sint-Gillis dan in Vorst. In Vorst was er in het algemeen minder respons en ook meer penitentiair beambten hebben hier geweigerd om deel te nemen. Ook was het aantal Nederlandstalige respondenten beduidend hoger dan het

aantal Franstaligen. Hiernaast werd de vrouwenafdeling Berkendael niet meegenomen in het onderzoek. Dit had mogelijks tot andere inzichten kunnen leiden.

De verschillende respondenten die ik heb geïnterviewd, stonden in het algemeen vrij open ten aanzien van de hulp- en dienstverlening. Zij gaven echter aan dat volgens hun beleving hun collega's een stuk negatiever staan ten aanzien van de hulp- en dienstverlening binnen de gevangenis. Sommige respondenten noemen zichzelf een "uitzondering" omtrent hun eerder positieve visie. Het lijkt erop dat de resultaten van dit onderzoek bijgevolg een vertekend beeld vormen van de werkelijkheid. De respondenten die zijn ingegaan op de uitnodiging en deelnamen aan een interview, zijn misschien net de respondenten die redelijk positief en geïnteresseerd zijn met betrekking tot het thema. Hierdoor heb ik een beperkt beeld over de "niet-geïnteresseerde beambten" of de beambten die radicaal tegen de hulp- en dienstverlening zijn. Ook is het mogelijk dat de respondenten op bepaalde momenten sociaal wenselijk hebben geantwoord.

Desondanks voorgaande beperkingen, zijn er ook een aantal **sterktes** in verband met dit onderzoek. Allereerst slaagt dit onderzoek erin om een doelgroep te bevragen die slechts zelden aan bod komt in nationaal en internationaal onderzoek. Onder andere door te werken met diverse citaten van de respondenten wordt getracht om binnen dit onderzoek een stem te geven aan de penitentiair beambten.

Er werd gekozen om te werken met een willekeurige selectie van de respondenten. Hierbij was de meerwaarde dat alle penitentiair beambten evenveel kans hadden om gekozen te worden. Op deze manier is de selectie op een eerlijke en neutrale manier verlopen. Alle penitentiair beambten werden vooraf ingelicht door het inrichtingshoofd, waardoor ze ook de kans hadden om zichzelf spontaan aan te melden. Dit is dan ook tweemaal gebeurd.

Hiernaast werd bij de steekproeftrekkingen rekening gehouden met een aantal criteria. De bedoeling hierbij was om aan de hand van een heterogeniteit in de steekproef inzichten uit verschillende perspectieven te verwerven. Dit is deels gelukt, aangezien er ongeveer een balans was in het geslacht van de respondenten en de functie die ze bekleden in de gevangenis. Op deze manier kreeg ik interessante inzichten vanuit de verschillende hiërarchische niveaus binnen het bewakingskader. Ook had ik de mogelijkheid om respondenten te bevragen vanuit verschillende werkposten (verschillende vleugels, CMC, annex) en verschillende regimes (open/gesloten).

Verder kreeg ik van enkele respondenten de feedback dat zij dit een positief initiatief vonden en dat zij het appreciëren dat er eens tijd wordt genomen om naar hen te luisteren. Ik heb dankzij hen heel wat nieuwe inzichten kunnen verwerven in verband met ideeën en aanbevelingen voor de toekomst.

Tenslotte was het voor mezelf een verrijking om de gesprekken te kunnen voeren met deze doelgroep. Ikzelf had zo goed als geen ervaring met het penitentiair personeel in de gevangenis van Brussel en ik heb hierbij als student, als mens en als onderzoeker heel wat bijgeleerd.

5.3 Aanbevelingen

Binnen dit onderdeel worden een aantal aanbevelingen weergegeven voor de praktijk. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op de good practices uit de literatuurstudie en eveneens op de aanbevelingen die door de respondenten werden aangebracht tijdens de interviews. Hiernaast zullen ook enkele aanbevelingen worden aangereikt voor verder onderzoek.

5.3.1 Aanbevelingen voor de praktijk

Zoals reeds aangehaald (zie punt 2.5) werd in de gevangenis van Gent een **plan van aanpak** opgesteld om de samenwerking tussen de hulp- en dienstverleners en de penitentiair beambten te bevorderen. Na een eerste evaluatie bleek dit een positief effect te hebben. Het is daarom aan te bevelen om dergelijk plan van aanpak ook op te stellen voor de gevangenis van Brussel. Natuurlijk zijn dit twee verschillende penitentiaire inrichtingen, waardoor dergelijk plan van aanpak niet zomaar kan worden overgenomen. Wel kunnen enkele ideeën worden vertaald naar de gevangenis van Brussel, rekening houdend met haar eigen context.

Verder is het aan te bevelen om in te zetten op het **informer** van de penitentiair beambten omtrent het hulp- en dienstverleningsaanbod, aangezien uit het onderzoek bleek dat een groot deel aangaf niet voldoende geïnformeerd te zijn. Dit kan enerzijds gebeuren door hier mee op in te zetten in de basisopleiding. Ook voor mensen die reeds langere tijd in dienst zijn kan het nuttig zijn om een opleidingsdag te organiseren omtrent de hulp- en dienstverlening van de gemeenschappen.

Vervolgens zou het zinvol zijn om een **overzicht** op te stellen van het volledige hulp- en dienstverleningsaanbod (drie gemeenschappen). Dit overzicht kan zowel interessant zijn voor de gedetineerden, als voor de penitentiair beambten. Op deze manier zouden zij een beter zicht hebben op het georganiseerde aanbod binnen de gevangenis. Om ook de hulp- en dienstverleners voldoende te informeren over de werking in de gevangenis, zou voor hen een **dagschema** kunnen worden opgesteld met de belangrijkste tijdstippen in de gevangenis (wandeling, appel, etensbedeling, enzovoort). Met deze aanbeveling is het de bedoeling om beide actoren voldoende te informeren over elkaar zodat zij dit kunnen meenemen in hun samenwerking. In de praktijk zouden deze schema's/overzichten geregeld dienen bijgewerkt te worden.

Aangezien tijdens het onderzoek regelmatig werd aangegeven dat de penitentiair beambten geen contact hebben met alle gemeenschappen en vaak de mensen van de externe diensten niet kennen, zou het zinvol zijn om meer in te zetten op kennismaking en ontmoeting. Dit kan bijvoorbeeld door één of meerdere “**verbindingspersonen**” aan te duiden (vrijwilligers) die een brug vormen tussen de penitentiair beambten en de hulp- en dienstverleners. Deze personen vormen een aanspreekpunt voor hun collega’s en zouden op deze manier de communicatie kunnen bevorderen.

Om het **draagvlak** van de hulp- en dienstverlening te vergroten bij het penitentiair personeel, kan worden aanbevolen om hun betrokkenheid te vergroten door bijvoorbeeld **inspraak** te verlenen bij het organiseren van een nieuw aanbod. Op deze manier hebben zij het gevoel meer betrokken te zijn bij belangrijke beslissingen. In de praktijk kan dit bijvoorbeeld gebeuren door de “verbindingspersoon” die rondgaat op de vleugels en informatie (mening en adviezen) verzamelt bij zijn collega’s. De verbindingspersoon kan deze informatie op zijn beurt dan overbrengen bij de hulp- en dienstverleners.

Een volgende aanbeveling heeft betrekking op de good practice uit Nederland. Wanneer de penitentiair beambten werden bevroegd omtrent het idee van de “twee soorten” penitentiair beambten (penitentiaire inrichtingswerkers en beambten voor veiligheid), was de meerderheid niet enthousiast over dit idee. Rekening houdend met deze vaststelling, kan er misschien worden geopteerd om één **penitentiaire inrichtingswerker** per vleugel in te zetten. Verder is het belangrijk om meer in te zetten (voor alle penitentiair beambten) op communicatie. Aangezien uit dit onderzoek bleek dat de **communicatie** een werkpunt is binnen de gevangenis, zouden hieromtrent ook meer handvaten moeten worden aangereikt tijdens de opleiding. Er zou meer gefocust dienen te worden op communicatie en sociale vaardigheden (zorgende aspecten van job), naast veiligheid en controle. Naast de kennis en vaardigheden, zou een verhoogde aandacht tijdens de opleiding ook kunnen zorgen voor een bewustmaking in verband met het belang van communicatie in de gevangenis.

Tenslotte is het belangrijk dat er een oplossing wordt gezocht voor het **absenteïsme** en het **personeelstekort**. Bovenstaande aanbevelingen zullen in de praktijk namelijk deels afhankelijk zijn van de personeelsbezetting. Wanneer de penitentiair beambten steeds met een tekort aan personeel dienen te werken, zullen dergelijke initiatieven niet haalbaar zijn. Bovendien zullen de penitentiair beambten niet gemotiveerd zijn om zich in te zetten wanneer zij reeds onvoldoende tijd hebben om hun taken uit te voeren.

5.3.2 Aanbevelingen voor verder onderzoek

Aangezien er slechts in beperkte mate onderzoek werd gevoerd naar de beleving van penitentiair beambten, is het belangrijk om hier in de toekomst verder op in te zetten. Dit onderzoek is zeer kleinschalig en de situatie en context per gevangenis is erg verschillend. Daarom is het interessant om in verschillende gevangenissen onderzoek te voeren naar de relatie van de penitentiair beambten met de hulp- en dienstverlening. Achteraf kunnen deze resultaten worden vergeleken met elkaar om bijvoorbeeld good practices van elkaar over te nemen in de praktijk. Hiernaast zouden gelijkaardige onderzoeken een meerwaarde kunnen bieden voor de onderzoekswereld, aangezien hieromtrent nog een leemte bestaat. Bijgevolg kunnen nieuwe inzichten worden vergeleken met bestaand onderzoek en kan er worden nagegaan of resultaten overeenstemmen of verschillen van elkaar.

In het kader van dit onderzoek werden enkel penitentiair beambten bevroegd vanuit de penitentiaire inrichtingen Sint-Gillis en Vorst. Het kan interessant zijn om ook een vrouwenafdeling (zoals Berkendael) mee op te nemen in het onderzoek om na te gaan of hier andere zaken worden vastgesteld.

Bovendien is het zinvol om meer penitentiair beambten te bevragen, zodat de resultaten veralgemeend kunnen worden naar de onderzoekspopulatie. Hiernaast is het interessant om een evenwicht na te streven onder de respondenten (met betrekking tot geslacht, functie en taal). Op deze manier zullen inzichten worden verworven vanuit verschillende perspectieven.

Om de kans op een verhoogde respons te doen stijgen, is het zinvol om de penitentiair beambten niet enkel uit te nodigen via mail. Tijdens dit onderzoek is gebleken dat deze methode niet steeds geschikt was. In de praktijk werd vastgesteld dat niet alle penitentiair beambten de mogelijkheid hebben om regelmatig hun mails te lezen. Hierdoor wordt aanbevolen om de respondenten ook uit te nodigen door zelf langs te gaan op de vleugels of om de respondenten uit te nodigen aan de hand van een brief of telefoongesprek.

Tenslotte kan het ook interessant zijn om onderzoek te voeren naar de relatie van de hulp- en dienstverleners met het penitentiair personeel in de gevangenis. Op deze manier wordt de relatie tussen beide actoren bekeken vanuit de beleving en ervaring van de hulp- en dienstverleners. Dit kan dan weer leiden tot nieuwe inzichten omtrent de relatie tussen het penitentiair personeel en de hulp- en dienstverlening.

5.4 Conclusie: een antwoord op de onderzoeksvraag

De hulp- en dienstverlening die wordt aangeboden binnen de gevangenis is afhankelijk van een aantal aspecten. Zo wordt het hulp- en dienstverleningsaanbod bepaald door onder andere de infrastructurele mogelijkheden, de visie van de directie, de noden van de gedetineerden en de medewerking van het penitentiair personeel. Het draagvlak van de penitentiair beambten betreffende de hulp- en dienstverlening is belangrijk, aangezien zij een sleutelfiguur vormen binnen de gevangenis. Zij staan namelijk het dichtst bij de gedetineerden en zijn voor hen vaak een eerste aanspreekpunt. Ondanks het belang van de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden, kan het aanbod in de praktijk niet steeds worden gegarandeerd.

Tot op heden zijn penitentiair beambten weinig het onderwerp van wetenschappelijk onderzoek. Hiernaast voelen penitentiair beambten zich vaak ondergewaardeerd, zowel door gedetineerden en directie in de gevangenis, als door burgers en academici in de vrije samenleving. Bijgevolg werd getracht om binnen dit onderzoek een stem te geven aan deze doelgroep, door hen te bevragen omtrent hun ervaringen en visie met betrekking tot de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden.

De centrale onderzoeksvraag binnen dit onderzoek is de volgende: “***Wat is de relatie van de penitentiair beambten met de hulp- en dienstverlening in de gevangenis van Brussel?***”. Aan de hand van een literatuuronderzoek en zestien kwalitatieve diepte-interviews met penitentiair beambten in de gevangenis van Brussel (inrichting Sint-Gillis en Vorst), werd getracht om een antwoord te bieden op bovenstaande onderzoeksvraag. De interviews werden afgenomen in de gevangenis zelf, tijdens de maanden maart en april van 2019.

De penitentiair beambten vervullen zeer diverse taken, zij staan onder andere in voor de bewegingen en de orde en veiligheid binnen de gevangenis. Afhankelijk van hun functie en werkpost vervullen zij andere taken. Ook binnen een open/gesloten regime kunnen hun taken gedeeltelijk van elkaar verschillen. Binnen hun takenpakket wordt de hulp- en dienstverlening niet als prioriteit beschouwd door de penitentiair beambten.

Verschillende aspecten met betrekking tot de organisatiecultuur hebben mogelijks een invloed op de relatie tussen het penitentiair personeel en de hulp- en dienstverlening. Ten eerste komt de hulp- en dienstverlening slechts in beperkte mate aan bod tijdens hun opleiding. Vervolgens voelen de penitentiair beambten zich niet steeds gehoord en gesteund binnen de gevangenis. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat er weinig overleg plaatsvindt. Binnen de gevangenis heerst er een wij-versus-zij cultuur, waarbij wantrouwen centraal staat. Verder wordt het penitentiair personeel gekenmerkt door een gesloten cultuur ten aanzien van buitenstaanders.

Het verschil tussen de penitentiaire inrichting van Sint-Gillis en Vorst is voornamelijk het grote schaalverschil en het verschil in regimes. De ervaring van de penitentiair beambten hieromtrent is erg persoonlijk. Sint-Gillis wordt gekenmerkt door een grote gedetineerdenpopulatie met veel spanningen. Verder wordt hier een groot verloop aan gedetineerden en penitentiair beambten vastgesteld. Vorst daarentegen, wordt gekenmerkt door zijn kleinere gedetineerdenpopulatie en open regime. De verwachtingen van de penitentiair beambten met betrekking tot de hulp- en dienstverlening zijn bijgevolg erg verschillend. In de strafinrichting van Vorst verwachten de penitentiair beambten dat er meer wordt ingezet op de re-integratie van de gedetineerden. In Sint-Gillis pleiten de penitentiair beambten voor meer kortlopende projecten, waar de gedetineerden een basis moet worden aangeboden, om hun leven terug op orde te krijgen en een terugkeer naar de gevangenis te vermijden.

De kennis omtrent de hulp- en dienstverlening is bij het merendeel van de penitentiair beambten eerder beperkt. Zij beschikken over weinig informatie over de inhoud van het aanbod en de werking van de externe diensten. Afhankelijk van hun werkpost en de mate waarin zij in aanraking komen met de hulp- en dienstverlening tijdens hun taken, beschikken zij over meer/minder informatie. Wel wordt vastgesteld dat penitentiair beambten een betere kennis hebben over het groepsaanbod, in vergelijking met het individuele aanbod. Het versnipperde aanbod in de gevangenis van Brussel zorgt voor onduidelijkheid bij de penitentiair beambten. Hierdoor hebben zij vaak contacten met maar één van de drie gemeenschappen.

De taken van de penitentiair beambten in het kader van de hulp- en dienstverlening zijn tweeledig. Enerzijds staan zij in om het aanbod van de gemeenschappen te faciliteren binnen de gevangenis. Een drempel die zij hieromtrent ervaren is het hoge absentisme bij het personeel, wat regelmatig zorgt voor een personeelstekort. Op bepaalde momenten is het niet haalbaar om het aanbod te kunnen garanderen, waardoor bepaalde activiteiten moeten worden afgeschaft. Anderzijds hebben zij de taak om de gedetineerden te informeren omtrent het aanbod en indien nodig door te verwijzen. Hierbij wordt als drempel ervaren dat zij vaak zelf onvoldoende informatie hebben omtrent het aanbod en bijgevolg niet in staat zijn om de gedetineerden te informeren. Verder zouden zij vaak over weinig tijd beschikken om de gedetineerden verder te helpen en een specifieke dienst te contacteren.

Doorheen het onderzoek worden zowel positieve als negatieve ervaringen aangehaald van de penitentiair beambten met de hulp- en dienstverlening. Eén van de negatieve ervaringen is de beperkte motivatie bij de gedetineerden. Hiernaast maakt het verloop van gedetineerden in Sint-Gillis dat de gedetineerden vaak niet het volledige traject kunnen doorlopen. Verder zijn bepaalde activiteiten en/of cursussen niet steeds goed afgestemd op andere bewegingen. Vervolgens zouden sommige hulp- en dienstverleners niet voldoende rekening houden met de werking en het gevangenisregime. Een positieve ervaring is dat bepaalde activiteiten voor minder spanningen en frustraties zorgen binnen de gevangenis.

De mate van communicatie en samenwerking tussen het penitentiair personeel en de hulp- en dienstverlening varieert naargelang de functie van de beambten. Adjudanten zouden geregeld hun advies kunnen geven, maar de penitentiair beambten en de kwartiercheffen ervaren over het algemeen weinig mogelijkheden tot inspraak. Verder wordt doorheen het onderzoek vastgesteld dat de meeste penitentiair beambten onvoldoende geïnformeerd zijn omtrent het aanbod. Naargelang hun werkpost varieert dit, op de annex ervaren de beambten bijvoorbeeld zeer beperkte contacten met de gemeenschappen.

Ondanks het feit dat de penitentiair beambten een goede communicatie belangrijk vinden binnen de gevangenis, blijken er in de praktijk verschillende werkpunten. Er wordt voornamelijk een wederzijds gebrek aan communicatie en kennis omtrent elkaars werking ervaren. Dit gebrek aan communicatie wordt eveneens vastgesteld binnen het penitentiair personeel zelf. Niet elke penitentiair beambte is voorstander om meer betrokken te worden bij de hulp- en dienstverlening, maar het merendeel zou op zijn minst wel meer geïnformeerd willen worden.

Verder zijn de visies omtrent het nut van de hulp- en dienstverlening verschillend per persoon. Algemeen genomen worden activiteiten of cursussen die een meerwaarde bieden voor de re-integratie sneller als zinvol beschouwd dan ontspannende activiteiten. Een gebrek aan motivatie bij de gedetineerden of een pessimistische inschatting van de re-integratiekansen, zouden bij het penitentiair personeel leiden tot minder motivatie om het aanbod te faciliteren.

Omtrent de betrokkenheid en verantwoordelijkheid met betrekking tot de hulp- en dienstverlening, zijn de meningen verdeeld. Een deel van de beambten ziet zichzelf als tussenpersoon en zal doorverwijzen en motiveren waar mogelijk. Het andere gedeelte van het penitentiair personeel beschouwt de hulp- en dienstverlening niet als hun taak en zouden hierbij dan ook niet extra betrokken willen worden. Ondanks deze vaststelling blijkt dat het meer betrekken van de beambten zou zorgen voor een stijgende motivatie en een gevoel van voldoening.

Binnen de gevangenis vervullen de penitentiair beambten diverse rollen (educatieve rol, adviserende rol, enz.). In de praktijk vormt het meestal geen probleem om hun zorgende en controlerende rollen te combineren. Aangezien de veiligheid steeds voorrang krijgt binnen hun job, zijn de zorgende taken vaak afhankelijk van hun beschikbare tijd en de personeelsbezetting.

Volgens de ervaring van de penitentiair beambten zou hun relatie met de hulp- en dienstverlening bevorderd kunnen worden door enerzijds meer geïnformeerd te worden omtrent het aanbod (en omgekeerd de hulp- en dienstverleners over het gevangenisregime). En anderzijds door de contacten en samenwerking te verbeteren door het penitentiair personeel bijvoorbeeld de kans te bieden om hun mening of advies te geven bij een nieuw aanbod.

Bibliografie

Regelgeving, richtlijnen en aanbevelingen

Basiswet 12 januari 2005 betreffende het gevangeniswezen en de rechtspositie van de gedetineerden, *BS* 1 februari 2005.

Decreet 8 maart 2013 betreffende de organisatie van hulp- en dienstverlening aan gedetineerden, *BS* 11 april 2013.

Koninklijk Besluit van 12 november 2009 betreffende de vaststelling van de administratieve en geldelijke bepalingen van de loopbaan van verschillende personeelsleden van de FOD Justitie die deel uitmaken van de bewaking, techniek en logistiek, *BS* 24 november 2009.

Samenwerkingsakkoord 28 februari 1994 tussen het Ministerie van Justitie en het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap inzake de sociale hulpverlening aan gedetineerden met het oog op hun sociale re-integratie

Samenwerkingsakkoord van 8 juli 2014 tussen de federale Staat en de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest inzake de sociale hulpverlening aan gedetineerden met het oog op hun sociale re-integratie.

Wet 17 mei 2006 betreffende de externe rechtspositie van veroordeelden tot een vrijheidsstraf en aan de slachtoffers toegekende rechten in het raam van de strafuitvoeringsmodaliteiten, *BS* 15 juni 2006.

Literatuur

Actieplan Brusselse gevangenen juli 2018 - juli 2019. Geraadpleegd via https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/documenten/Actieplan%202018-2019_brussel.pdf

Arnold, H. (2016). The prison officer. In Y. Jewkes, J. Bennett, & B. Crewe (Eds.), *Handbook on prisons* (pp. 265-283). London and NY: Routledge.

Arnold, H., Liebling, A., & Tait, S. (2007). Prison officers and prison culture. In Y. Jewkes (Ed.), *Handbook on prisons* (pp. 471-495). Cullompton: Willan.

Baarda, B., de Goede, M. & Van der Meer-Middelburg, J. (2007). *Basisboek interviewen: handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.

Beijersbergen, K.A., Dirkzwager, A.J.E., Molleman, T., van der Laan, P.H. & Nieuwbeerta, P. (2013). Procedural Justice in Prison: The importance of Staff Characteristics. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminologie*, 1-22.

Bennett, J. (2016). Prison managerialism. Global change and local cultures in the working lives of prison managers. In Y. Jewkes, J. Bennett, & B. Crewe (Eds.), *Handbook on prisons* (pp. 131-146). London and NY: Routledge.

Bergeron, J. (2017). *Verslag over penitentiaire systemen en de omstandigheden in de gevangenis (2015/2062 (INI))* Europees Parlement.

Beyens, K. (2015). PrisonCloud. Een ICT platform voor Belgische gevangenen. *Panopticon*, 36(2), 122-126.

Beyens, K., & Boone, M., m.m.v. Liefwaard, T., Kox, M., Vanhouche A.-S., & Van der Poel, S. (2013). 'Zeg maar Henk tegen de chef'. *Ervaringen met het Belgische detentieregime in de PI Tilburg*. Boom: Lemma Uitgevers. Geraadpleegd via https://www.ccsprctrq.be/sites/default/files/2_zeg_maar_henk_tegen_de_chef_2.pdf

Beyens, K., & Maes, E. (2017). Gevangenis capaciteit, gevangenisbevolking en gevangenis personeel: kwantitatieve evoluties. In K. Beyens & S. Snacken (Eds.), *Straffen. Een penologische perspectief* (pp. 253-293). Antwerpen: Maklu.

Beyens, K., Dirkzwager, A., & Korf, D. (2014). Detentie en gevolgen van detentie. *Tijdschrift voor Criminologie*, 56(2). Geraadpleegd via https://www.researchgate.net/profile/Anja_Dirkzwager/publication/276463148_Detetie_en_gevolgen_van_detentie/links/5592770c08ae15962d8e6eeb.pdf

Beyens, K., Gilbert, E., & Devresse, M. S. (2012). Architecturale behoeften van gevangenisbewoners en-gebruikers. *Fatik*, (133), 5-16.

Beyens, K., Kennes, P., & Tournel, H. (2016). Mijnwerkers of ontdekkingsreizigers? Het kwalitatieve interview. In T. Decorte & D. Zaitch (Eds.), *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. (pp 187-222). Leuven/Den Haag: Acco.

Beyens, K., Kennes, P., Snacken, S., & Tournel, H. (2015). The craft of doing qualitative research in prisons. *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 4(1), 66-78.

Beyens, K. & Vanhouche, A.-S. (2017). De transnationale gedetineerde. In K. Beyens & S. Snacken (Eds.), *Straffen. Een penologische perspectief*. (pp. 529-542). Antwerpen: Maklu.

Billiet, J. (2013). De selectie van de eenheden: steekproeven. In J. Billiet & H. Waege (Eds.), *Een samenleving onderzocht: Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek*. (pp. 181-222). Berchem: Uitgeverij De Boeck nv.

Boelens, L., & Vander Beken, T. (2014). Back to basics: Penitentiair bewakingsassistenten over de implementatie van de Basiswet interne rechtspositie gedetineerden. *Fatik*, (141), 15-24.

Boxstaens, J., (2017). Hulpverlening in Belgische gevangenissen. Een radicale koerswijziging is nodig. *Sociaal.Net*. Geraadpleegd via https://sociaal.net/ opinie/hulpverlening-in-belgische-gevangenissen/?_sf_s=hulp+-en+dienstverlening+gedetineerden

Brosens, D., De Donder, L., & Verté, D. (2013). Hulp-en dienstverlening gevangenis Antwerpen: een onderzoek naar de behoeften van gedetineerden. Brussel: Vrij Universiteit Brussel. Geraadpleegd via <http://klasbak.net/doc/Behoefteonderzoek%20Antwerpen.pdf>

Brosens, D., Croux, F., Vandeveld, S., Claes, B., & De Donder, L. (2017). Participatie van niet-Belgische gedetineerden in Vlaamse en Brusselse gevangenissen: een helikopteroverzicht van acties en projecten. *Fatik*, 34(156), 4-15.

Bruhn, A., Nylander, P. Å., & Johnsen, B. (2016). *From prison guards to... what? Occupational development of prison officers in Sweden and Norway*. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 18(1), 68–83.

Bruhn, A., Lindberg, O., & Nylander, P. Å. (2012). A harsher prison climate and a cultural heritage working against it: subcultural divisions among Swedish prison officers. *Penal Exceptionalism? Nordic Prison Policy and Practice*, 215-232.

Cambré, B., & Waege, H. (2013). Kwalitatief onderzoek en dataverzameling door open interviews. In J. Billiet & H. Waege (Eds.), *Een samenleving onderzocht: Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek*. (pp. 315-342). Berchem: Uitgeverij De Boeck nv.

Caulfield, L., & Hill, J. (2014). *Criminological Research for Beginners: A Student's Guide*. Londen & New York: Routledge.

Centrale Toezichtsraad voor het gevangeniswezen (2016). *Jaarverslag 2011-2014*. Geraadpleegd via https://www.ctrq-ccsp.be/nl/system/files/jv_ctrq_nl-sans_chiffres.pdf

Christiaensen, S. (2011). Justitiële domeinen naar de gemeenschappen. *Panopticon*, 32(2), 1-14.

Claes, B. & Brosens, D. (2015). Verdiepingen en verschuivingen in het hulp- en dienstverleningslandschap aan gedetineerden. Reflecties bij het nieuwe strategisch plan 2015-2020. *Panopticon*, 36(6), 519-534.

Claus, H. (2015). De re-integratiegerichte gevangenisdirecteur. Een wedervaren. *Fatik*, 32(147), 24-30.

Coyle, A. (2005). *Understanding Prisons: Key Issues In Policy And Practice: Key Issues in Policy and Practice*. McGraw-Hill Education (UK).

Crawley, E. (2008). *Doing Prison Work: the public and private lives of prison officers*. Cullompton: Willan Publishing.

Crawley, E., & Crawley, P. (2008). Understanding prison officers: Culture, cohesion and conflict. In J. Bennett, B. Crewe & A. Wahidin (Eds.), *Understanding prison staff* (pp. 134-152). Willian Publishing.

Crewe, B. (2011). Soft power in prison: Implications for staff – prisoner relationships, liberty and legitimacy. *European journal of Criminology*, 8(6), 455-468.

Crewe, B., Liebling, A., & Hulley, S. (2011). Staff culture, use of authority and prisoner quality of life in public and private sector prisons. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 44(1), 94-115.

Daems, T. (2009). *Achter tralies in België*. Gent: Academia Press.

Dantinne, M. (2011). De «SOSS» in de gevangnissen: een uitweg uit de pasteling bij sociale conflicten?. *Fatik*, 29(130), 18-26.

Davies, J. T., & Peters, E. (2014). Relationships Between Gatekeepers and Researchers: The Experience of Conducting Evaluations into Parenting Programmes in Community and Penal Settings. In K. Lumsden and A. Winter (Eds.). *Reflexivity in Criminological Research* (pp. 35-46). Londen: Palgrave Macmillan.

De Koster, K. (2017). Hulp- en dienstverlening aan gedetineerden. In K. Beyens & S. Snacken (Eds.), *Straffen. Een penologische perspectief*. (pp. 619-645). Antwerpen: Maklu.

De Roo, A., Naert, I. & Rombaut, K. (2014). De (basis)opleiding voor Penitentiaire Bewakingsassistenten: integraal? In K. Van Geystelen, E. De Pauw & W. Bruggeman (Eds.), *Opleiden in veiligheid* (pp. 113-129). Antwerpen: Maklu.

Decorte, T. & Zaitch, D. (2016). Inleiding. In T. Decorte & D. Zaitch (Eds.) *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. (pp. 24-31). Leuven: Acco.

Decorte, T. (2016). Kwalitatieve data-analyse. In T. Decorte & D. Zaitch (Eds.), *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. (pp 463-512). Leuven/Den Haag: Acco.

Directoraat-generaal Penitentiare Inrichtingen. (2016). *Jaarverslag 2015*. Brussel: FOD Justitie. Geraadpleegd via https://justitie.belgium.be/sites/default/files/2016-06_epi_jaarverslag_2015_nl_0.pdf

Directoraat-generaal Penitentiare Inrichtingen. (2017). *Jaarverslag 2016*. Brussel: FOD Justitie. Geraadpleegd via https://justitie.belgium.be/sites/default/files/bat_ra_2016_nl_light_1.pdf

Directoraat-generaal Penitentiare Inrichtingen. (2019). *Jaarverslag 2017*. Brussel: FOD Justitie. Geraadpleegd via https://justitie.belgium.be/sites/default/files/jaarverslag_dg_epi_2017.pdf

Federale overheidsdienst Justitie (2016). Geraadpleegd via https://justitie.belgium.be/nl/nieuws/persberichten_24

Ferdik, F. V., & Hills, P. (2017). Analyzing Further Predictors of Correctional Officer Professional Orientations: The Role of Turnover Intentions. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 62(6), 1668–1693.

Flick, U. (2014). *An Introduction to qualitative research (5th ed)*. Londen: Sage.

Geens, K. (2015). Het Justitieplan: een efficiëntere justitie voor meer rechtvaardigheid. Geraadpleegd via https://cdn.nimbu.io/s/1jn2gqe/assets/Plan_justitie_18maart_NL.pdf

Gemengde Commissie Hulp- en dienstverlening aan gedetineerden (2015). Hulp- en dienstverlening aan gedetineerden: Strategisch Plan 2015-2020. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Geraadpleegd via https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/documenten/strap_gedetineerden_2015_2020_definitief.pdf

Halsey, M., & Deegan, S. (2016). In Search of Generativity in Prison Officer Work. *The Prison Journal*, 97(1), 52–78.

Hellemans, A., Aertsen, I. & Goethals, J. (2008). Externe evaluatie strategisch plan hulp- en dienstverlening aan gedetineerden: eindrapport. Katholieke Universiteit Leuven. Geraadpleegd via

[https://www.law.kuleuven.be/linc/onderzoek/Externe_evaluatie_HDV_gedetineerden -
_Eindrapport_18_juli_2008.pdf](https://www.law.kuleuven.be/linc/onderzoek/Externe_evaluatie_HDV_gedetineerden_-_Eindrapport_18_juli_2008.pdf)

Interdepartementale Commissie Hulp- en dienstverlening aan gedetineerden (2000). Hulp- en dienstverlening aan gedetineerden. Strategisch plan van de Vlaamse Gemeenschap. Missie, klachtlijnen, ambities, strategieën en kritische succesfactoren. Brussel: ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Geraadpleegd via <http://wvg.vlaanderen.be/welzijnjustitie/gedetineerden/strategischplanhulpdienstverleningaangedetineerden.pdf>

Jehaes, E. & Casier, I. (2017). Actor achter tralies. De beleving van agency door gedetineerden in interactie met penitentiair bewakingsassistenten. *Panopticon*, 38(2), 83-101.

Johnsen, B., Granheim, P. K., & Helgesen, J. (2011). Exceptional prison conditions and the quality of prison life: Prison size and prison culture in Norwegian closed prisons. *European Journal of Criminology*, 8(6), 515-529.

Johnsen, B., Rokkan, T., Liebling, A., Beyens, K., Boone, M., Kox, M., Shmidt, B., Vanhouche, A.-S. & Mjaland, K. (2017) *Climate survey: PI Norgerhaven, annex of Ullersmo fengsel*. Report published by KRUS (Online available at: <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2497200>)

Kelly, D. (2013). Punish or Reform? Predicting Prison Staff Punitiveness. *The Howard Journal of Criminal Justice*, 53(1), 49–68.

Kennes, P. (2017). Gevangenismanagement en de rol van de gevangenisdirecteur. In K. Beyens & S. Snacken (Eds.), *Straffen. Een penologische perspectief*. (pp. 543-559). Antwerpen: Maklu.

Klofas, J., & Toch, H. (1983). The guard subculture myth. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 19(2); 238-254.

Knight, V. (2015). Some observations on the digital landscape of prisons today. *Prison Service Journal*, (220), 3-9.

Lambert, E. G., Griffin, M. L., Hogan, N. L., & Kelley, T. (2015). The Ties That Bind. *The Prison Journal*, 95(1), 135–156.

Lerman, A. E., & Page, J. (2012). The state of the job: An embedded work role perspective on prison officer attitudes. *Punishment & Society*, 14(5), 503–529.

Liebling, A. (2011). Distinctions and distinctiveness in the work of prison officers: Legitimacy and authority revisited. *European Journal of Criminology*, 8(6), 484-499.

Liebling, A., Hulley, S., & Crewe, B. (2011). Conceptualising and measuring the quality of prison life. In D. Gadd, S. Karstedt & S.F. Messner (Eds.), *The SAGE Handbook of Criminological Research Methods*. (pp. 358-372). Londen: Sage Publications.

Liebling, A., Price, D., & Shefer, G. (2011). *The prison officer*. New York: Willan Publishing.

Loyens, K. (2004). Resocialisatie van (ex-) gedetineerden: Vlaanderen versus Nederland. *Fatik*, (104), 7-11.

Machiels, R. (2013). Getting Personal. Reflections on the "I" of a Researcher. In: K. Beyens et al. (Eds.). *The Pains of Doing Criminological Research*. (pp. 125-140). Brussel: VUBPress.

Maesschalck, J. (2016). Methodologische kwaliteit in het kwalitatief onderzoek. In T. Decorte & D. Zaitch (Eds.) *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. (pp. 131-160). Leuven/Den Haag: Acco.

Molleman, T., & Leeuw, F. L. (2012). The influence of prison staff on inmate conditions: A multilevel approach to staff and inmate surveys. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 18(2), 217-233.

Mortelmans, D. (2016). Het kwalitatief onderzoeksdesign. In T. Decorte & D. Zaitch (Eds.) *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. (pp. 81-130). Leuven: Acco.

Naessens, L., De Koster, K., & Segaert, F. (2017). Naar een nieuwe Brusselse gevangenis Gedetineerden denken mee. Geraadpleegd via https://praktijkgerichtonderzoek.odisee.be/sites/default/files/mediabestanden/rapport_gevangenis_van_de_toekomst_finale_versie.pdf

Naessens, L., De Koster, K., & Segaert, F. (2018). Wij blijven mensen! Gedetineerden over de gevangenis van de toekomst. *Sociaal.Net*. Geraadpleegd via https://sociaal.net/analyse-xl/gedetineerden-gevangenis-toekomst/?sf_s=penitentiair+beambten

Naessens, L. (2018). Justitieel welzijnswerk in de Brusselse gevangenissen: een puzzel met veel stukjes. *Brussels studies*. Vol. 130. Geraadpleegd via <https://journals.openedition.org/brussels/2085>

Noaks, L. & Wincup, E. (2004). *Criminological research: Understanding qualitative methods*. Londen: Sage Publications.

Nuytiens, A. & Scheirs, V. (2011). Etnografisch onderzoek en emoties: Over de (on)verenigbaarheid van mens en wetenschap. *Panopticon*, 32(1), 21-38.

Nuytiens, A. & Verwee, I. (2009). Interviewen intra muros: een muur te doorbreken? *Fatik*, 27(121), 5-12.

Paterson, N. (2017). Besparen heeft ook een kost. *Fatik*, 34(153), 3-4.

Polfliet, K. (2009). De Vlaamse hulp- en dienstverlening aan gedetineerden of hoe de nieuwe wegen vaste vorm krijgen.... In T. Daems (Eds.). *Achter tralies in België* (205-219). Gent: Academia Press.

Polfliet, K. (2015). De Vlaamse hulp- en dienstverlening en de federale Basiswet: twee handen op één buik?! In T. Daems et al. (Eds.) *Quo Vadis? Tien jaar basiswet gevangeniswezen en rechtspositie gedetineerden*. Antwerpen: Maklu.

Polfliet, K. (2016). Actieplan hulp- en dienstverlening aan gedetineerden: gevangenis Gent. Geraadpleegd via https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/documenten/actieplan_hd_gent_2016-2018_ondertekend.pdf

Polfliet, K. (2018). Actieplan hulp- en dienstverlening aan gedetineerden: gevangenis Gent. Geraadpleegd via https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/documenten/actieplan_hd_2018-2020_gevangenisgent%20%28002%29.pdf

Pratt, J. (2008). Scandinavian exceptionalism in an are of penal excess. *British Journal of Criminology*, 48, 119-137.

Ricciardelli, R., & Perry, K. (2016). *Responsivity in Practice*. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 32(4), 401-425.

Robert, L. (2011). Belgische straffen, Nederlandse tralies. *Fatik* sprak met Frank Schoeters, directeur van Penitentiaire Inrichting van Tilburg. *Fatik*, 29(129), 15-22.

Scheirs, V. & Nuytiens, A. (2013). Ethnography and Emotions. The Myth of the Cold and Objective Scientist. In: K. Beyens et al. (Eds.). *The Pains of Doing Criminological Research*. (pp. 141-160). Brussel: VUBPress.

Schulenberg, J. L. (2016). *The dynamics of criminological research*. Oxford University Press.

Snacken, S. (2005). Forms of violence and regimes in prison: report of research in Belgian prisons. In A. Liebling & S. Maruna (Eds.), *The effects of imprisonment*. (pp. 306-339). Cullompton: Willan Publishing.

Snacken, S. (2010). Het leven in de gevangenis: individuele beleving en collectief gebeuren. *Fatik*, 28(127), 17-22.

Snacken, S. (2015). Tien jaar Basiswet–'Back to Basics'. In T. Daems, C. Hermans, F. Janssens, J. Millen, L. Robert & V. Scheirs (Eds.), *Quo vadis?: Tien jaar basiswet gevangeniswezen en rechtspositie van gedetineerden*. (pp. 179-203). Antwerpen: Maklu.

Snacken, S. , De Ron, A., & Tournel, H. (2009). *Aanbevelingen voor het optimaliseren van vorming, opleiding en arbeidstoeleiding binnen de gevangenissen in Vlaanderen: Eindrapport 2009*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.

Snacken, S. & Kennes, P. (2017). De interne rechtspositie van gedetineerden. In K. Beyens & S. Snacken (Eds.), *Straffen. Een penologische perspectief*. (pp. 425-473). Antwerpen: Maklu.

Snacken, S. & Tournel, H. (2012). Gijzelingen van penitentiair personeel. Kante veel veiligheid onveilig worden? *Panopticon*, 53(4), 301-304.

Tait, S. (2011). *A typology of prison officer approaches to care*. *European Journal of Criminology*, 8(6), 440–454.

Tewksbury, R., & Mustaine, E. E. (2008). *Correctional Orientations of Prison Staff*. *The Prison Journal*, 88(2), 207–233.

Tournel, H. (2015). *De gevangenisbewaarder. Het professioneel leven in beeld*. Antwerpen/Apeldoorn: Maklu.

Tournel, H. (2014). Routines versus onvoorspelbaarheid: de complexiteit van gevangeniswerk. *Fatik*, 31(144), 16-23.

Tournel, H., & Kennes, P. (2011). De dilemma's van dynamische veiligheid voor bewaarders. *Panopticon*, 32(3), 21-36.

Tournel, H., Snacken, S., Jehaes, E. (2017). De penitentiair bewakingsassistenten. In K. Beyens & S. Snacken (Eds.), *Straffen. Een penologisch perspectief* (pp. 561-582). Antwerpen: Maklu.

Tournel, H. & Snacken, S. (2009). *Vorming, opleiding en arbeidstoeleiding in zeven Vlaamse gevangenissen*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.

Ugelvik, T. (2016). Prisons as Welfare Institutions? Punishment and the Nordic Model. In Y. Jewkes, J. Bennett & B. Crewe (Eds.), *Handbook on prisons* (pp. 388-402). London and NY: Routledge.

van Bergeijk, G. A., Deinema, C. H. A., Duintjer-Kleyn, M. R., Hooft, C., & Houwink, R. H. (1975). *Opleiding en begeleiding van inrichtingspersoneel*. WODC.

Van Poecke, J. (2009). Binnen de gevangenis muren. In T. Daems (Eds.), *Achter de tralies in België (193-203)*. Gent: Academia Press.

Van Poecke, J. (2016). *Creatie gevangenis Brussel: stand van zaken 31/07/2016*.

Van Tomme, N., Voets, J., & Verhoest, K. (2011). De netwerken hulp-en dienstverlening aan gedetineerden vanuit een netwerkmanagementperspectief. *SWVG-werknota's*. Geraadpleegd via https://steunpuntwvg.be/images/swvg-1-publicaties/2011_13-w12-netwerken-hulpverlening-gedetineerden

Vander Laenen, F. & O'Gorman, A. (2016). Ethische aspecten van het kwalitatief onderzoek. In T. Decorte & D. Zaitch (Eds.), *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. (pp 556-586). Leuven/Den Haag: Acco.

Vanherk, G. & Paterson, N. (2011). Hulp- en dienstverlening aan gedetineerden strategisch plannen – wat valt er te vieren, maar vooral: wat ligt er voor ons? *Fatik*, 29(132), 20-26.

Vanquekelberghe, C., Robberechts, J., Scheirs, V., Breuls, L., Casier, I. & Van Houche, A. (2017). Roepen met schorre stem?. *Panopticon*, 38(1), 1-8.

Viotti, S. (2016). Work-related stress among correctional officers: A qualitative study. *Work*, 53(4), 871-884.

Warr, J. (2008). Personal reflections on prison staff. In J. Bennett, B. Crewe & A. Wahidin (Eds.), *Understanding Prison Staff* (pp. 17-29). Willan Publishing.

Walker, E. J., Egan, H. H., Jackson, C. A., & Tonkin, M. (2018). *Work–Life and Well-Being in U.K. Therapeutic Prison Officers: A Thematic Analysis*. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 1-17.

Williams, B. (2008). The changing face of probation in prisons. In J. Bennett, B. Crewe & A. Wahidin (Eds.). *Understanding Prison Staff* (pp. 297-315). Willan Publishing.

Wincup, E. (2017). *Criminological research: Understanding qualitative methods*. Londen: Sage.

Bijlagen

- 1) Good practice literatuurstudie: Plan van aanpak gevangenis Gent
- 2) Mail Jurgen Van Poecke
- 3) Topiclijst interview
- 4) Interviewschema
- 5) Uitnodigingsmail respondenten
- 6) Attest van deelname

Plan van aanpak – samenwerking versterken tussen hulp- en dienstverleners en penitentiair personeel – vs. 28/07/2017

1) Nieuwe medewerkers aan de hulp- en dienstverlening doorlopen een snuffeltraject

Doel: nieuwe medewerkers leren op korte termijn het werk van de pba's kennen, pba's leren op korte termijn nieuwe medewerkers kennen. Daarnaast is er een kennismaking met de gevangenisdirectie en afhankelijk van de functie ook met andere diensten van de gevangenis. Door het interpersoonlijk contact kan de onderlinge verstandhouding beter worden wat tot wederzijds begrip en een betere samenwerking kan leiden.

Wie: alle nieuwe medewerkers aan de hulp- en dienstverlening die een structurele opdracht opnemen in de gevangenis.

Verplicht voor organisatieondersteuners, trajectbegeleiders, onderwijscoördinator, sportfunctionaris, cultuurfunctionaris, bemiddelaar werk, consulent bibliotheek, begeleiders OBRA|BAKEN, begeleiders CGG Eclips en toekomstige functies die een structurele en permanente rol vervullen.

Voor andere functies (leraars, sportmonitoren, vormingswerkers, vrijwilligers, ...) wordt dit aangeboden. Er wordt bekeken of dit ook een halve dag kan zijn.

Wat:

Voor elke structurele medewerker:

- een dag meelopen op verschillende posten van de gevangenis (sectie, centrum, rapport, ...) (CORT PA organiseert)
- een korte voorstelling door de beleidscoördinator tijdens een voorrapport (beleidscoördinator organiseert)

Afhankelijk van de functie van de medewerker kan een kennismaking met andere diensten georganiseerd worden. Het zal voornamelijk gaan om

- een korte voorstelling op een PSD-vergadering (PSD-coördinator organiseert)
- een korte voorstelling op een zorgoverleg (ZT-coördinator organiseert)

Het snuffeltraject is een onderdeel van de introductieprocedure die elke nieuwe hulp- en dienstverlener doorloopt (medewerkersdossier, in orde brengen van de faciliteiten, introductiegesprek met de CORT-contactpersoon, opvolgggesprek met de CORT-contactpersoon).

Wanneer: binnen de eerste 3 weken van de start van de opdracht.

Hoe organiseren: bij het ticket om een medewerkersdossier aan te maken wordt een item toegevoegd dat aangeeft of er een snuffeltraject opgestart moet worden. De CORT PA krijgt deze info en organiseert het traject. Afhankelijk van de functie neemt de beleidscoördinator contact op met de directie, PSD, ZT, ... voor een korte kennismaking tijdens een teamvergadering.

Hoe meten:

- *Doel bereikt:* evaluatie na een jaar bij penitentiair personeel en medewerkers door de werkgroep.
- *Cijfers:* overzicht van aantal en profiel medewerkers dat een snuffeltraject doorlopen heeft en van het aantal en profiel pba's dat hiervoor instond, door de werkgroep. Dit wordt bijgehouden door de beleidscoördinator.
- *Tevredenheid:* (informele) evaluatie bij de nieuwe medewerker en het betrokken personeel kort na het snuffeltraject. CORT-contactpersoon bevroegt de medewerker, CORT PA bevroegt de betrokken penitentiair bewakingsassistenten.

2) Medewerkers aan de hulp- en dienstverlening kunnen een dienst van de gevangenis beter leren kennen

Doel: Medewerkers aan de hulp- en dienstverlening leren de werking van een post/dienst in de gevangenis beter kennen. Medewerkers aan de hulp- en dienstverlening leren via informeel contact personeelsleden van justitie beter kennen in functie van een goede samenwerking.

Wie: medewerkers die al meer dan een jaar in dienst zijn

Wat: voor medewerker die het wenst:

- Een dagdeel meelopen op post van hun voorkeur (bv. veilige inkom, sectie, centrum, werkhuis, keuken)

Wanneer: dit kan op elk moment georganiseerd worden.

Hoe organiseren:

1 à 2 keer per jaar gebeurt een oproep via mail door de beleidscoördinator. De beleidscoördinator geeft de namen van de geïnteresseerde medewerkers en de dienst die ze willen leren kennen door aan de CORT PA. De CORT PA organiseert de kennismaking.

Hoe meten:

- *Doel bereikt:* evaluatie na een jaar bij penitentiair personeel van betrokken diensten en medewerkers door de werkgroep.
- *Cijfers:* overzicht van aantal en profiel medewerkers die hier op ingegaan is en overzicht van de diensten en van het aantal en profiel pba's dat hiervoor instond, door de werkgroep.
- *Tevredenheid:* (informele) evaluatie bij de medewerker en het betrokken personeel kort na het meelopen. CORT-contactpersoon bevroegt de medewerker, CORT PA bevroegt de betrokken penitentiair bewakingsassistenten.

3) Personeelsleden van de gevangenis kunnen een dienst van de Vlaamse Gemeenschap of een hulp- en dienstverleningsactiviteit beter leren kennen

3.1. Nieuwe pba's leren de hulp- en dienstverlening van de gevangenis Gent kennen via een verkenningsgesprek met een CORT-medewerker.

Doel: nieuwe pba's worden kort na hun indiensttreding geïnformeerd over de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden zodat deze de gedetineerden kunnen bijstaan in de toeleiding naar en opvolging van het aanbod en zodat de samenwerking met de Vlaamse Gemeenschap (i.c. het CORT) bevorderd wordt.

Wie: pba's die recent in dienst zijn gekomen. Ook andere personeelsleden kunnen hiervoor in aanmerking komen (bv. PSD).

Wat: nieuwe pba's krijgen van een CORT-lid (niet de CORT-pba) in een persoonlijk gesprek uitleg over de inhoud (individueel en groepsaanbod) en werking van de hulp- en dienstverlening van de Gentse gevangenis.

Wanneer: tijdens de inlooperperiode (\pm 14 dagen).

Hoe organiseren: de CORT PA organiseert het gesprek. In het werkschema (tijdens de inlooperperiode van het nieuwe personeelslid) wordt standaard een moment voorzien dat een CORT-medewerker een gesprek voert met het nieuwe personeelslid.

Hoe meten:

- *Doel bereikt:* evaluatie na één jaar bij de nieuwe medewerkers door de werkgroep.
- *Cijfers:* noteren van het aantal nieuwe pba's dat een gesprek heeft gehad door de CORT PA.
- *Tevredenheid:* (informele) evaluatie door de CORT PA bij het nieuwe personeelslid dat het verkenningsgesprek heeft gehad. Evaluatie bij de CORT-medewerkers die de gesprekken hebben gevoerd door de beleidscoördinator.

3.2. Pba's kunnen een aspect van de hulp- en dienstverlening beter leren kennen.

Doel: Pba's leren een dienst en/of hulp- en dienstverleningsactiviteit (en hierdoor ook de medewerker(s)) van de Vlaamse Gemeenschap beter kennen. Hierdoor wordt de communicatie tussen de diensten bevorderd en krijgt men inzicht (en waardering) in de werkwijze van de betrokken dienst(en).

Wie: pba's die al meer dan een jaar werkzaam zijn in de gevangenis Gent.

Wat: een pba neemt deel aan een hulp- en dienstverleningsactiviteit of leert een dienst beter kennen.

Wanneer: gekoppeld aan de evaluatiecyclus van het personeel.

Hoe organiseren: De Vlaamse Gemeenschap maakt een lijst op van activiteiten die kunnen bijgewoond worden en van diensten die men mag contacteren. Deze lijst wordt bezorgd aan het personeel via de CORT PA. De functionele chefs worden op de hoogte gebracht van de mogelijkheid. Functionele chef en pba bekijken of ze hierop willen inzetten. De lijst vermeldt ook contactgegevens. De pba die dit als doelstelling heeft binnen zijn evaluatiecyclus neemt gedurende het jaar contact op met de betrokken dienst. De rapportage gebeurt aan de functionele chef.

Hoe meten:

- *Doel bereikt:* evaluatie na één jaar door de werkgroep.
- *Cijfers:* noteren van het aantal pba's die dit hebben uitgevoerd en welke diensten/activiteiten die er bezocht werden door de CORT PA.
- *Tevredenheid:* (informele) evaluatie bij de pba's door de functionele chef. Evaluatie bij de betrokken diensten door de beleidscoördinator.

4) Elk team pba's heeft een CORT-aanspreekpunt

Doel: Met een CORT-aanspreekpunt willen we het draagvlak voor de hulp- en dienstverlening en het CORT vergroten, het CORT-netwerk verbreden en een antennepunt creëren op de werkvloer met het oog op een goede samenwerking met het penitentiair personeel.

Wie: een CORT-aanspreekpunt is een penitentiair bewakings-assistent die de visie over hulp- en dienstverlening aan gedetineerden mee uitdraagt en zich engageert om de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden en personeel positief te duiden.

Wat: een CORT-aanspreekpunt is een aanspreekpunt voor zijn collega-pba's en voor de gedetineerden over het hulp- en dienstverleningsaanbod van de Vlaamse Gemeenschap en de werking van het CORT.

CORT-aanspreekpunten zijn als het ware CORT-supporters (positief uitdragen en ondersteunen) van het CORT en het aanbod. Zij kunnen bv. een bijdrage leveren door:

- het aanbod hulp- en dienstverlening helpen bekend te maken bij personeel en gedetineerden
- informatie te geven over de CORT-werking aan het personeel en gedetineerden
- het CORT te informeren over de penitentiaire werking
- het CORT te adviseren over de afstemming tussen het hulp- en dienstverleningsaanbod en de penitentiaire werking
- signalen over het CORT / hulp- en dienstverlening / noden en behoeften gedetineerden door te geven

Het CORT ondersteunt de CORT-aanspreekpunten. We bekijken hoe we een peter/meterschap organiseren voor de CORT-aanspreekpunten. De CORT-aanspreekpunten kunnen ook deelnemen aan initiatieven die uitgaan van het CORT. De CORT-aanspreekpunten nemen om beurt deel aan een CORT-vergadering via het estafettesysteem (de pba kiest de volgende pba die aan de vergadering deelneemt).

Wanneer: tegen eind 2017 zijn de CORT-aanspreekpunten gekend.

Hoe organiseren: er zijn verschillende opties om op te starten

- We lanceren een oproep via de nieuwsbrief van de gevangenis of via de all.gent. Men kan zich kandidaat stellen.
- We organiseren een infomoment voor geïnteresseerden
- We vragen aan de teamleiders om geïnteresseerde pba's door te geven
- We organiseren een actie tijdens de ploegenwissel (cfr. 7)
- Elke CORT-contactpersoon heeft één of meer CORT-aanspreekpunten voor wie hij contactpunt is en die hij ondersteunt.
- We vormen een mail-groep voor de CORT-aanspreekpunten
- Wanneer een CORT-aanspreekpunt een team verlaat of wanneer hij de functie niet meer wil opnemen wordt een andere kandidaat gezocht
- We maken een foto-organogram van de CORT-contactpersonen en plaatsen die in de nieuwsbrief, op het intranet en op de valven.

Hoe meten:

- *Doel bereikt:* de werkgroep evalueert na één jaar of de CORT-aanspreekpunten bijdragen tot een betere samenwerking met het personeel
- *Cijfers:* het aantal CORT-aanspreekpunten, hun deelname aan CORT-initiatieven en CORT-vergaderingen
- *Tevredenheid:* we bevragen de CORT-aanspreekpunten, de penitentiair beambten, de CORT-contactpersonen en de hulp- en dienstverleners

5) We organiseren jaarlijks een themadag voor de pba's

Doel: We sensibiliseren de pba's over een onderwerp dat gelinkt is aan de hulp- en dienstverlening. Door hen inzicht te geven in het onderwerp willen we de waardering voor de hulp- en dienstverlening vergroten.

Wie: Alle personeelsleden

Wat: enkele jaren geleden werden ongeveer 60 personeelsleden bereikt voor een vergelijkbaar initiatief over 'autisme'.

Bv. 'waarom hulp- en dienstverlening', 'inspraak en participatie', 'het geheim van de hersenchip' om zich te kunnen inleven in de wereld van iemand met een psychose.

Wanneer: Jaarlijks gedurende één of meerdere dagen

Hoe organiseren: in één of meer leslokalen wordt het onderwerp 'tentoongesteld'. Een bezoeker moet op 10 minuten tijd de essentie van het onderwerp vatten. Op een attractieve manier inrichten. Er is steeds iemand aanwezig om indien nodig uitleg te geven, vragen te beantwoorden of zelf vragen te stellen.

Een goede bekendmaking is belangrijk.

Hoe meten:

- *Doel bereikt:* evaluatie bij de deelnemers aan de themadag. Evaluatie bij de organisatoren van de themadag.
- *Cijfers:* aanwezigheden noteren van deelnemers (wie + profiel).
- *Tevredenheid:* navragen bij deelnemers en organisatoren.

6) We organiseren bewustwordingsacties tijdens de ploegenwissel om bij de penitentiair beampten aandacht te vragen voor hulp- en dienstverleningsthema's

Doel: Aandacht vestigen op specifieke aspecten van de hulp- en dienstverlening zodat pba's meer bewust zijn van de hulp- en dienstverlening.

Wie: pba's tijdens de ploegenwissel.

Wat: snelle sensibiliseringsactie op een welbepaald moment (bv. stellingen, nieuwsfeit, waarderingsactie, korte quiz, wedstrijdje, ...). Moet kort, eenvoudig en aantrekkelijk zijn en aanzetten tot nadenken.

Wanneer: zestal keer per jaar op moment van de ploegenwissel.

Hoe organiseren: tijdens de ploegenwissel met aantal medewerkers aanwezig zijn en de actie uitvoeren. Voorbereiding door steeds ander groepje hulp- en dienstverleners (breed te bevragen bij de diverse hulp- en dienstverleners).

Hoe meten:

- *Doel bereikt:* evaluatie door de werkgroep na 1 jaar.
- *Cijfers:* aantal keer dat er een sensibiliseringsactie heeft plaatsgevonden en het aantal personeelsleden dat per keer bereikt wordt. Afhankelijk van de actie kan er ander cijfermateriaal verzameld worden.
- *Tevredenheid:* evaluatiebriefje meegeven aan de pba's met vraag om deze in de evaluatie-box te gooien (bv. aan bureau Vlaamse Gemeenschap – ze moeten daar toch passeren)

7) We maken gebruik van de informatiekanaalen van de Gentse gevangenis om het penitentiair personeel te informeren en te betrekken op de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden.

Doel: personeelsleden van de gevangenis informeren over de hulp- en dienstverlening en waar mogelijk met het te interageren met oog op meer bewustzijn, waardering en een verbeterde samenwerking.

Wie: penitentiair personeel

Wat:

- *Nieuwsbrief:* tijdens elke CORT-vergadering bekijken we welk onderwerp in de nieuwsbrief komt
- *Intranet, TRANS:* we zorgen voor een aantrekkelijke en actuele pagina op deze shares.
- *Teamleidersvergaderingen:* we nemen deel aan elke teamleidersvergadering om de teamleiders in te lichten over (de ontwikkeling van) ons aanbod en onze werking
- *Teamopleidingsdagen:* wanneer deze worden georganiseerd engageren we ons om een bijdrage te leveren over een thema van de hulp- en dienstverlening
- *Opendeurdagen:* wanneer deze worden georganiseerd engageren we ons om de hulp- en dienstverlening op een duidelijke en aantrekkelijke manier voor te stellen.

Wanneer: afhankelijk van het informatiekanaal

Hoe organiseren: afhankelijk van het informatiekanaal

Hoe meten:

- *Doel bereikt:* de werkgroep evalueert na één jaar werken of de informatiekanaalen bijdragen tot meer bewustzijn, waardering en samenwerking.
- *Cijfers:* aantal keer een bepaald informatiekanaal is gebruikt
- *Tevredenheid:* afhankelijk van het informatiekanaal (teamleiders, ...)

Bijlage 2: mail Jurgen Van Poecke

Onderzoek beambten VUB

Binnenkort start de Vrije Universiteit Brussel een onderzoek in de Gevangenis van Brussel naar de relatie tussen penitentiair personeel en de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden. Dit onderzoek maakt deel uit van een masterproef Criminologie, uitgevoerd door mevrouw Camille Demol, onder begeleiding van promotor Prof. Dr. Katrien De Koster. Binnen dit onderzoek zal het penitentiair personeel bevestigd worden over hun rol, ervaringen en expertise met betrekking tot de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden. Het onderzoek verloopt extern en onafhankelijk van de diensten binnen de gevangenis en de bevestiging is vrijblijvend en anoniem.

Doelstelling:

De concrete doelstelling van dit onderzoek is om te peilen naar de beleving van penitentiair beambten ten aanzien van de hulp- en dienstverlening binnen de gevangenis (sites Sint-Gillis en Vorst). De onderzoekers vertrekken vanuit de vaststelling dat ondanks het feit dat penitentiair beambten een sleutelfiguur zijn binnen de gevangenis, veel wetenschappelijk onderzoek zich enkel richt op gedetineerden. Daarom werd bewust gekozen om penitentiair beambten hier zelf aan het woord te laten. De kennis en ervaringen die beambten dagelijks opdoen in de praktijk helpt de onderzoekers om interessante inzichten te verwerven. Tijdens de bevestiging zullen positieve en/of negatieve ervaringen in kaart worden gebracht en nieuwe ideeën geformuleerd worden voor de toekomst.

Selectie en deelname:

Deelnemen aan het onderzoek is vrijwillig en de antwoorden tijdens de interviews zullen volledig anoniem worden verwerkt.

Voor de selectie van respondenten wordt willekeurig te werk gegaan door namen te loten uit de personeelslijst. Indien u bent geselecteerd, zal u vanaf midden februari verder gecontacteerd worden voor praktische informatie door de onderzoekster. De bevestiging duurt één uur.

U kan deelnemen op twee manieren:

- Tijdens de diensturen in overleg met uw ploeg chef;
- Voor of na de diensturen en hiervoor wordt een overuur toegekend.

De onderzoeksperiode loopt van 25 februari 2019 tot 31 maart 2019.

Bedankt voor uw medewerking. Indien u vragen of opmerkingen heeft, kan u contact opnemen met camille.demol@vub.be.

Recherche auprès des agents pénitentiaires VUB

La Vrije Universiteit Brussel va prochainement mener une recherche sur les liens entre le personnel pénitentiaire et l'offre d'aide proposée aux détenus de la prison bruxelloise. Cette recherche sera menée par Madame Camille Demol dans le cadre de son travail de fin d'Etudes du Master en Criminologie, sous la supervision du professeur Dr. Katrien De Koster qui en sera le promoteur. Le but de cette recherche est de questionner le personnel pénitentiaire sur son rôle et son expertise en matière d'aide aux détenus. La recherche est externe et indépendante des services qui entrent en prison; la participation est volontaire et anonyme.

Objectif:

L'objectif concret de cette recherche est d'évaluer, grâce à l'expérience du personnel pénitentiaire, l'offre d'aide aux détenus à l'intérieur de la prison bruxelloise (Sites Saint-Gilles et Forest). En effet, les chercheurs ont constaté que la majorité des recherches scientifiques se concentre sur les détenus alors que le personnel pénitentiaire représente un personnage clé dans la prison, la parole lui est donc donnée. Le savoir et l'expérience de la pratique de tous les jours permettra aux chercheurs de récolter des informations intéressantes. Les expériences négatives et/ou positives pourront être cartographiées et de nouvelles idées pourront être formulées pour l'avenir.

Sélection et participation :

La participation à la recherche est volontaire et les réponses récoltées lors des interviews resteront complètement anonymes.

La sélection des candidats se fera de manière arbitraire sur base de la liste des membres du personnel. Si vous êtes sélectionné, vous serez contacté mi-février par la chercheuse qui vous informera des détails pratiques de la recherche. L'interview dure plus ou moins une heure.

Vous pouvez participer de deux manières :

- Pendant vos heures de travail, en accord avec votre chef d'équipe,
- Avant ou après vos heures de service, dans ce cas une heure supplémentaire vous sera attribuée.

La recherche aura lieu du 25 février 2019 au 31 mars 2019.

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration. Si vous avez des questions ou remarques, vous pouvez contacter la chercheuse: camille.demol@vub.be.

Bijlage 3: topiclijst interview

❖ Persoonlijke vragen

❖ Taken

❖ Hulp- en dienstverlening

- Praktisch:

- Taken en ervaringen (praktijk op de werkvloer)
 - > voor- en nadelen, drempels
 - > suggesties/ideeën
- Communicatie
 - > informatie-doorstroming
 - > inspraak
- Samenwerking (met HDV, directie,...)
 - > contact
 - > voor-en nadelen

- Inhoudelijke visie

- Zinvol (hulp- en dienstverlening)?
 - > waarom wel/niet?
- Rol van penitentiair beambte?
 - > betrokkenheid
 - > verantwoordelijkheid

(i.v.m. hulp- en dienstverlening + gedetineerden algemeen)

❖ Organisatiecultuur

- Opleiding
- Cultuur gevangenis
 - > regime, sfeer, collega's, gedetineerden
 - > hulp- en dienstverlening
 - > hiaten

❖ Reflectie: aanbevelingen

- > samenvatten/overlopen
- > prioriteit?

Focus interview:

- HDV
- Situatie nu
- Ideeën toekomst

Bijlage 4: interviewschema

Inleiding

Allereerst, bedankt om deel te nemen aan mijn interview.

Ik ben Camille Demol, masterstudente criminologie aan de Vrije Universiteit van Brussel. Voor mijn thesis doe ik een onderzoek naar de relatie van penitentiair beampten met de hulp- en dienstverlening in de gevangenis van Brussel (Sint-Gillis en Vorst). Het onderzoek wordt gevoerd vanuit de VUB en is niet verbonden aan de diensten binnen de gevangenis (justitie of gemeenschappen).

Concreet probeer ik via de interviews de ideeën van penitentiair beampten op de georganiseerde hulp- en dienstverlening binnen de gevangenis in kaart te brengen. Ik zal dit proberen door een aantal vragen te stellen tijdens deze interviews (gesprek). Het gaat om jullie ideeën en er zijn dus geen 'foute' antwoorden. Het is de bedoeling om de penitentiair beampten aan het woord te laten aangezien jullie veel expertise en ervaring hebben binnen de dagelijkse praktijk van de gevangenissen.

U bent willekeurig verkozen uit de personeelslijst. De interviews zijn vrijwillig en zullen volledig anoniem worden verwerkt. Ook persoonlijke gegevens (zoals naam, leeftijd,...) zullen niet worden bekend gemaakt. Aangezien deelname aan dit onderzoek volledig vrijwillig is, heeft u het recht om op elk moment het interview te beëindigen.

Er is weinig wetenschappelijk onderzoek dat wordt gevoerd vanuit de penitentiair beampten zelf. Daarom vonden wij het interessant om bij dit onderzoek ervoor te kiezen om penitentiair beampten te interviewen. Na de inzichten en ervaringen uit de interviews zal ik ideeën formuleren voor de toekomst. Ik wil hierbij geen valse verwachtingen creëren. Als onderzoeker heb ik geen invloed op wat er in de toekomst met deze ideeën zal gebeuren.

Mijn werkwijze is als volgt: indien u hiermee toestemt zal ik het interview opnemen. Dit om achteraf het interview te kunnen uittypen en de informatie te analyseren en verwerken. Na het uittypen worden deze opnames verder niet meer gebruikt. De antwoorden zullen steeds vertrouwelijk worden gebruikt en de anonimiteit wordt gegarandeerd. Hebt u genoeg informatie verkregen over het onderzoek en bent u akkoord dat ik het opneem en de gegevens achteraf verwerk in mijn masterproef?

→ mondeling informed consent

Indien u nog vragen heeft, mag u die mij gerust stellen.

Vragen

Tijdens het interview wordt op een flexibele wijze gewerkt met de topiclijst. Onderstaande vragenlijst bevat mogelijke voorbeeldvragen maar zullen niet letterlijk worden gesteld.

Persoonlijke vragen

- Geslacht?
- Aantal jaren dienst? Andere gevangenschappen?
- Leeftijd?
- Functie? (rang)

Taken (penitentiair beambte zijn)

- Wat zijn uw voornaamste taken binnen de gevangenis?
- Wat vindt u daarin het belangrijkste? Wat doet u daarvan het liefst?

Hulp- en dienstverlening

Start: omschrijving hulp- en dienstverlening: externe diensten, aanbod (kader)

- Weet u daar iets van?
- Hoe komt u hiermee in contact?

PRAKTISCH

Taken en ervaringen

- Welke taken voert u uit in het kader van de hulp- en dienstverlening?
- Omschrijf welke taken volgens uw visie belangrijk zijn in deze context.
- Hoe verloopt het faciliteren van het hulp- en dienstverleningsaanbod? (drempels?)
- Wat zijn uw ervaringen met de hulp- en dienstverlening? Goede en minder goede voorbeelden vanuit de praktijk?
- Heeft u ideeën voor de toekomst?

(zorg en controle)

- Is er momenteel een onderscheid tussen zorgende en controlerende taken? Zo ja, hoe verloopt dit in de praktijk? Zo nee, lijkt u dit gepast/interessant?

Communicatie (informatiedoorstroom en inspraak -> directie, collega's, externe diensten,...)

- Op welke manier worden penitentiair beambten betrokken bij het hulp- en dienstverleningsaanbod binnen de gevangenis?
- Op welke manier worden penitentiair beambten op de hoogte gehouden van dit hulp- en dienstverleningsaanbod? Wat is goed of wat kan beter?
- Heeft u als penitentiair beambte inspraak in dit georganiseerde aanbod?

Samenwerking

- Hoe verloopt de samenwerking met hulp- en dienstverleners?
- Hoe zou u het contact met de hulpverleners omschrijven?
- Wat zijn positieve of negatieve punten in deze samenwerking?

INHOUDELIJKE VISIE

Zinvol?

- Wat is uw visie op de hulp- en dienstverlening binnen de gevangenis?
- Wat is volgens u het nut van dit aanbod? Of wat is volgens u belangrijk?

Rol penitentiaire beambte (betrokkenheid, verantwoordelijkheid)

- Kan u uw rol als penitentiaire beambte omschrijven?
- Voelt u zich betrokken/verantwoordelijk bij de hulp- en dienstverlening? En bij de gedetineerden in het algemeen?
- Vindt u als penitentiair beambte dat u een taak heeft om gedetineerden te veranderen of 'te verbeteren'?

Organisatiecultuur

Opleiding

- Was er tijdens de opleiding aandacht voor de hulp- en dienstverlening in de gevangenis?
- Zijn er zaken die u miste tijdens de opleiding?
- Hebt u suggesties voor de opleiding?

Organisatiecultuur binnen gevangenis (regime, sfeer, collega's, gedetineerden, HDV, hiaten)

- Zou u de sfeer binnen de gevangenis kunnen omschrijven?
- Hoe verloopt de relatie met collega's?
- Hoe ervaart u de werking binnen het detentieregime (open/gesloten)?
- Zou u de contacten/relatie met gedetineerden kunnen omschrijven?
- Wat verloopt goed? Wat verloopt minder goed?

Hiaten tussen hulp- en dienstverlening en werking gevangenisregime (penitentiair beambten)

- Is de organisatie van de hulp- en dienstverlening volgens u (voldoende) afgestemd op de praktijk van de gevangenis? Waarom wel of niet?
- Wat verloopt goed? Wat kan beter? Heeft u suggesties?

Reflectie: aanbevelingen (ideeën voor de toekomst)
--

Reflectievragen

- Welke taken/rol zouden penitentiair beambten kunnen opnemen in verband met de hulp- en dienstverlening?
- Omschrijf hoe voor u een ideale communicatie/samenwerking met de hulp- en dienstverleningsactoren/diensten eruit zou zien.

Aanbevelingen

- Zou het een meerwaarde kunnen bieden om penitentiair beambten meer/minder te betrekken bij de hulp- en dienstverlening in de gevangenis? ->Waarom wel of niet?
- Zo ja, op welke manier zou dit in de praktijk gerealiseerd kunnen worden?
- Heeft u ideeën of suggesties ivm de samenwerking tussen penitentiair beambten en de hulp- en dienstverlening?

Slot

- Zijn er nog aanvullingen die u wenst te maken? (Zaken die niet aan bod zijn gekomen maar toch belangrijk zijn volgens jou)
- Feedback op het interview? Opmerkingen? (Hoe hebt u het interview ervaren?)
- Hebt u nog ideeën of voorstellen die ik kan meenemen in mijn onderzoek?

Tenslotte wil ik u nog eens bedanken voor de tijd en moeite die u hebt genomen om deel te nemen aan mijn interview.

Zou u graag op de hoogte worden gehouden van de resultaten van mijn onderzoek?
(eind mei of juni) → e-mail adres

Bijlage 5: uitnodigingsmail respondenten

Beste mijnheer/mevrouw,

In navolging van onderstaand bericht van Inrichtingshoofd mijnheer Jurgen Van Poecke, contacteer ik u met de vraag om deel te nemen aan een onderzoek.

Ik ben Camille Demol, masterstudente criminologie aan de Vrije Universiteit van Brussel (VUB). Ik voer een onderzoek naar de relatie tussen penitentiair beambten en de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden in de gevangenis van Brussel (Sint-Gillis en Vorst). Het onderzoek wordt georganiseerd vanuit de VUB en verloopt onafhankelijk van de diensten binnen de gevangenis.

U bent willekeurig geselecteerd uit de personeelslijst. **Hierbij nodig ik u uit om deel te nemen aan een interview voor mijn onderzoek.** Ik ben erg geïnteresseerd om tijdens dit gesprek naar uw mening, ervaringen, ideeën te luisteren over de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden binnen de gevangenis. Zowel positieve als negatieve ervaringen zijn mogelijk. Er is weinig onderzoek over hoe de penitentiair beambten denken over deze praktijk en daarom is het interessant om u aan het woord te laten. Na de interviews zal ik de ervaringen verwerken en ideeën formuleren voor de toekomst.

De interviews zijn vrijwillig en volledig anoniem. Persoonlijke gegevens worden niet bekend gemaakt. Het interview wordt opgenomen om het achteraf te kunnen uittypen en de gegevens te verwerken. De opnames worden hierna gewist.

Het interview kan plaatsvinden tijdens of na de werkuren. De gevangenisdirectie geeft toestemming om jullie ofwel (1) vrij te stellen van jullie dienst voor ongeveer één uur in overleg met uw ploegchef, ofwel (2) voor of na uw shift deel te nemen aan het interview en hiervoor wordt een overuur toegerekend via mevrouw Verhavert.

Ik hoop op uw medewerking te kunnen rekenen. **Bedankt om mij uw medewerking te bevestigen door een antwoord te sturen op deze mail en datum en uur voor te stellen die voor u passen.** Ik kom dan naar de gevangenis en het gesprek kan plaatsvinden in een lokaal in de buurt van uw werkpost of in een vergaderzaal.

Ook bij vragen mag u mij steeds contacteren via mail: camille.demol@vub.be.

Alvast bedankt.

Met vriendelijke groeten,

Camille Demol

Masterstudente criminologie – Vrije Universiteit Brussel

Promotor: Prof. Dr. Katrien De Koster – Vrije Universiteit Brussel

Bijlage 6: attest van deelname



Vorst, 16/03/2019

BETREFT | Attest van deelname

Geachte,

Met dit attest bevestig ik, Camille Demol, dat op (datum + tijdstip) heeft deelgenomen aan het onderzoek (zie hieronder) betreffende de relatie van het penitentiair personeel met de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden in de gevangenis van Brussel (Sint-Gillis en Vorst).

Deelname aan het interview nam één uur in beslag (voor / na de diensturen).

Met vriendelijke groeten,

Camille Demol, masterstudente Criminologie – Vrije Universiteit Brussel

Promotor: Prof. Dr. Katrien De Koster – Vrije Universiteit Brussel

Naam en handtekening onderzoekster

Naam en handtekening respondent