



personeel en regiem

(bijlagen)

33-a

WODG

ministerie van justitie

Ra 2713  A 

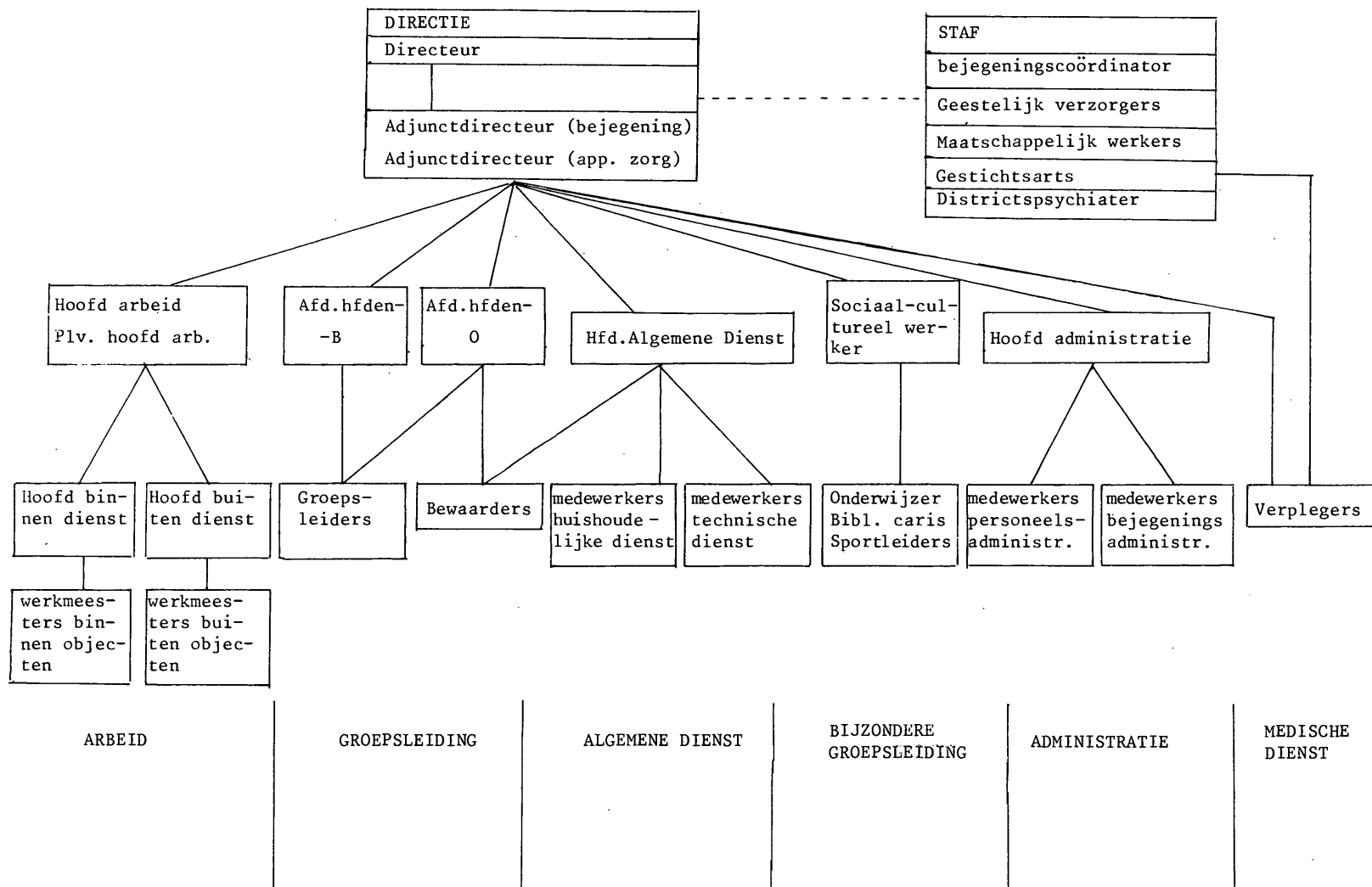
MINISTERIE VAN JUSTITIE
Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum
's-Gravenhage

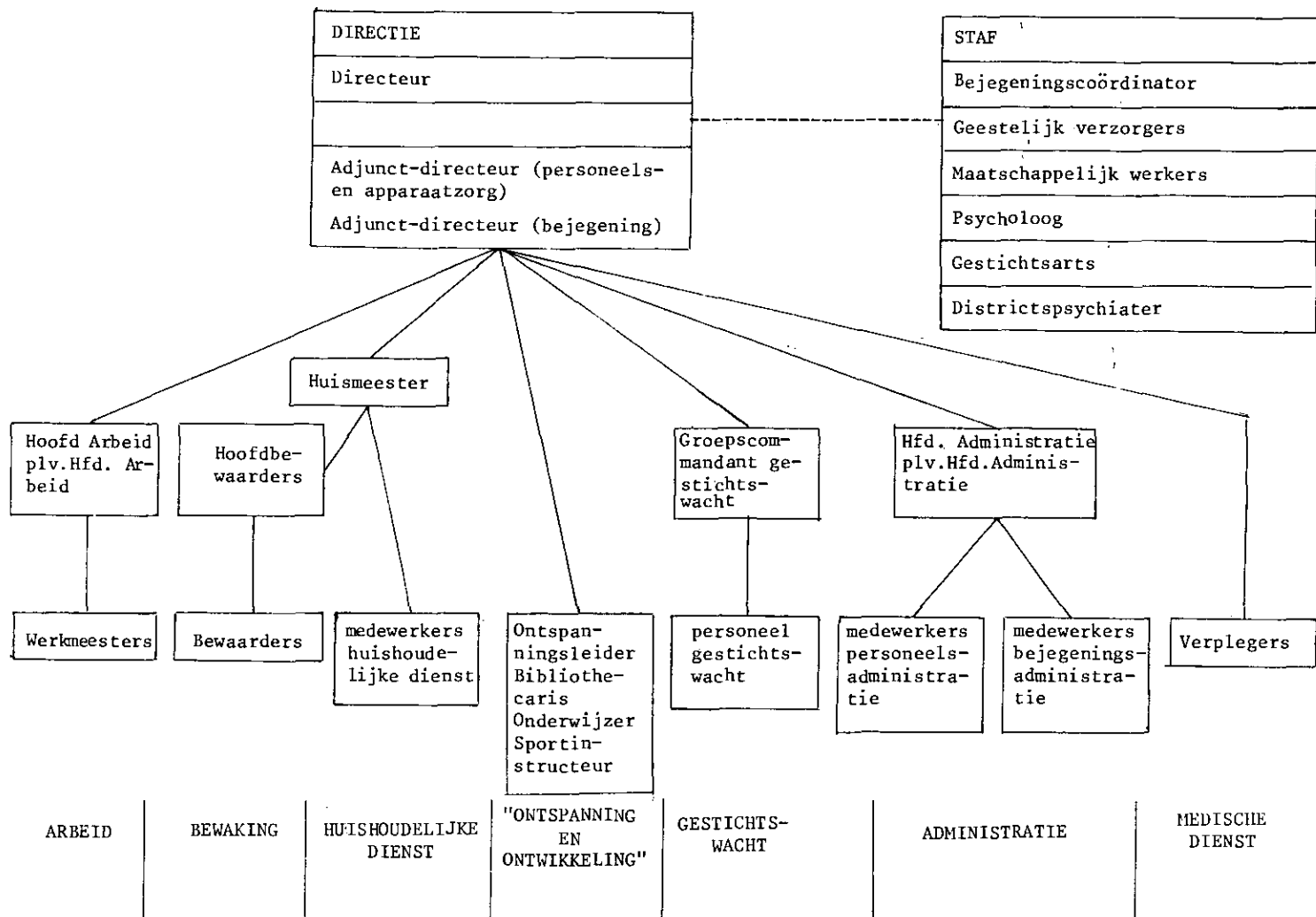
PERSONEEL EN REGIEM

BIJLAGEN

BIJLAGEN

1. Organisatieschema P.V.I. 'Nederheide'
2. Organisatieschema gevangenis 'De Boschpoort'
3. Enkele achtergrondkenmerken van bewaarders, groepsleiders, werkmeesters en kaderleden binnen de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort'
4. Opstelling van de verschillende personeelscategorieën in beide inrichtingen tegenover de gedetineerden
5. De door het gevangenispersoneel genoemde gespreksonderwerpen met gedetineerden
6. Door het gevangenispersoneel gesignaleerde problemen m.b.t. gedetineerden
7. De perceptie van het binnen de inrichting gevoerde regiem door de verschillende personeelscategorieën binnen de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort'
8. De waardering van het personeel binnen de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort' voor een aantal aspecten van het binnen de inrichting gevoerde regiem
9. Tevredenheid over de bejegening van de gedetineerden binnen de inrichting
10. Het formeel overleg binnen de P.V.I. 'Nederheide'
11. Het formeel overleg binnen de gevangenis 'De Boschpoort'
12. De cohesie van de groepsleidersteams binnen de P.V.I. 'Nederheide'
13. De arbeidssatisfactie onder het personeel binnen de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort'





BIJLAGE 3: ENKELE ACHTERGRONDKENMERKEN VAN BEWAARDERS, GROEPSLEIDERS, WERKMEESTERS EN KADERLEDEN BINNEN DE P.V.I. 'NEDERHEIDE' EN DE GEVANGENIS 'DE BOSCHPOORT'

1. Leeftijd

leeftijd	Breda				Doetinchem				
	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal
30 jaar of jonger	12 (24%)	4	0	16 (21,1%)	3 (8,3%)	0	0	0	3 (5 %)
31 - 40 jaar	21 (42%)	4	0	25 (32,9%)	25 (69,4%)	3	4	0	32 (53,3%)
41 - 50 jaar	12 (24%)	4	5	21 (27,6%)	7 (19,4%)	4	3	7	21 (35 %)
51 jaar en ouder	5 (10%)	3	5	13 (17,1%)	1 (2,8%)	0	1	2	4 (6,7%)
onbekend	0 (0%)	1	0	1 (1,3%)	-	-	-	-	-
totaal	50 (100%)	16	10	76 (100 %)	36 (100 %)	7	8	9	60 (100 %)
gemiddelde leeftijd in jaren	38,3	40,8	49,7	40,3	36,4	41	41,5	47,3	39,3

- Kanttekeningen:**
- Als we de gehele onderzoeksgroep in respectievelijk Breda en Doetinchem vergelijken, valt op dat de gemiddelde leeftijd, 40,3 tegenover 39,3 jaar, niet sterk verschilt.
 - Wel verschilt de leeftijdsopbouw onder het personeel in beide inrichtingen. Zo is er in Breda sprake van een gelijkmatiger verdeling over de vier leeftijdscategorieën dan in Doetinchem. In de P.V.I. zijn met name de categorieën 'jonger dan 31 jaar' (5%) en 'ouder dan 50 jaar' (6,7%) sterk ondervertegenwoordigd.
 - Het kader in beide inrichtingen is aanzienlijk ouder dan het overige personeel. Dit is een indirect gevolg van de doorslaggevende rol die het anciënniteitsbeginsel bij de carrièremogelijkheden binnen het gevangeniswezen speelt.
 - In de P.V.I. vormen de groepsleiders een gemiddeld jongere groep dan werkmeesters en bewaarders. In Breda daarentegen is het leeftijdsverschil tussen bewaarders en werkmeesters zeer gering.
 - Het meest opvallend in bovenstaande tabel is wel de gemiddeld hoge leeftijd van het gevangenispersoneel in beide inrichtingen. Een verklaring hiervoor vormt wellicht het feit dat vrijwel alle personeelsleden voor hun intrede bij het gevangeniswezen reeds een ander beroep hadden uitgeoefend.

BIJLAGE 3: vervolg

2. Schoolopleiding

voltooide schoolopleiding	Breda				Doetinchem				
	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal
LO	10 (20%)	-	3	13 (17,1%)	5 (13,9%)	4	1	1	11 (18,3%)
LD* (7 klassen)	3 (6%)	-	-	3 (3,9%)	-	1	-	-	1 (1,7%)
LTS/LEAO/LOHS/LMD/LAO/ULO/Handelsdag-school	37 (74%)	16	4	57 (75 %)	21 (58,3%)	1	4	3	29 (48,3%)
MAVO	-	-	-	-	4 (11,1%)	-	-	1	5 (8,3%)
MTS/MEAD/MHDS/MMO, bv. MBO-IW	-	-	1	1 (1,3%)	2 (5,6%)	1	2	2	7 (11,7%)
HAVO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VWO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sociale academie/Sportacademie	-	-	-	-	1 (2,8%)	-	-	-	1 (1,7%)
Anders	-	-	2	2 (2,6%)	3 (8,3%)	-	1	2	6 (10 %)
totaal	50 (100%)	16	10	76 (100 %)	36 (100 %)	7	8	9	60 (100 %)

- Kanttekeningen:
- De meeste personeelsleden in beide inrichtingen hebben een schoolopleiding op het niveau van Lager Beroepsonderwijs. In Breda gaat het daarbij om liefst 75% van alle personeelsleden.
 - Een aanzienlijk gedeelte van het personeel in zowel Breda als Doetinchem (ongeveer 1/5) heeft alleen een lagere schoolopleiding.
 - De P.V.I. onderscheidt zich van 'De Boschpoort' in die zin dat er een vrij grote groep is -ca.20%- met een hoger opleidingsniveau: m.n. MAVO of Middelbaar Beroepsonderwijs.
 - In de P.V.I. valt verder het lage gemiddeld opleidingsniveau van de bewaarders op in vergelijking met de overige personeelscategorieën.
 - Als we bovenstaande cijfers vergelijken met die welke het in 1970 en 1971 gehouden survey-onderzoek van Blokland onder bewaarders heeft opgeleverd, valt een aanzienlijke stijging van het opleidingsniveau te constateren. Blokland vond dat 66,3% van alle bewaarders en 78,3% van alle kaderleden niet of nauwelijks meer dan lager onderwijs had genoten.¹⁾ In onze onderzoeksgroep bedraagt dit percentage over beide inrichtingen en alle personeelscategorieën tezamen slechts 20,6%!

1) Zie Blokland, L.J., 'Werken achter tralies', Arendonk, 1974, blz. 63-64.

BIJLAGE 3: vervolg

3. Vorig beroep²⁾

vorig beroep	Breda				Doetinchem				
	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal
geen vorig beroep	1 (2%)	-	-	1 (1,3%)	2 (5,6%)	1	-	1	4 (6,7%)
ongeschoolde arbeid	2 (4%)	-	3	5 (6,6%)	2 (5,6%)	3	1	-	6 (10 %)
geschoolde arbeid	24 (48%)	12	4	40 (52,6%)	12 (33,3%)	1	3	2	18 (30 %)
zee- en binnenvaart	3 (6%)	-	-	3 (3,9%)	-	-	-	-	-
landbouw, veeteelt	2 (4%)	-	2	4 (5,3%)	-	-	4	2	6 (10 %)
kantoorfunctie	3 (6%)	-	-	3 (3,9%)	3 (8,3%)	-	-	1	4 (6,7%)
creatieve functie	2 (4%)	-	-	2 (2,6%)	-	-	-	-	-
verzorgende functie	1 (2%)	-	-	1 (1,3%)	3 (8,3%)	-	-	1	4 (6,7%)
horeca	-	-	-	-	2 (5,6%)	-	-	-	2 (3,3%)
handel, winkelbedrijf	5 (10%)	3	1	9 (11,8%)	4 (11,1%)	1	-	1	6 (10 %)
geüniformeerde functie	3 (6%)	1	-	4 (5,3%)	3 (8,3%)	1	-	-	4 (6,7%)
onderwijsfunctie	1 (2%)	-	-	1 (1,3%)	-	-	-	-	-
anders/onbekend	3 (6%)	-	-	3 (3,9%)	5 (13,9%)	-	-	1	6 (10 %)
totaal	50 (100%)	16	10	76 (100 %)	36 (100 %)	7	8	9	60 (100 %)

- Kanttekeningen:
- Slechts 1,3% en 6,7% van de ondervraagde personeelsleden in respectievelijk Breda en Doetinchem, heeft geen ander beroep uitgeoefend voor de indiensttreding bij het gevangeniswezen. Dit betekent dat vrijwel alle gestichtsfunctionarissen binnen de onderzoeksgroep een eerdere betrekking buiten het gevangeniswezen hebben gehad.
 - Als we nagaan uit welke beroepen het ondervraagde personeel afkomstig is, vormt 'geschoolde arbeid' de grootste categorie. In Breda is liefst 52,6% hieruit afkomstig en in de P.V.I. 30%.
 - Met uitzondering van de werkmeesters kan worden gesteld dat er vrijwel geen verwantschap bestaat tussen het vorige beroep en de functie bij het gevangeniswezen.
 - Als we de tabel vergelijken met cijfers die het eerder genoemde onderzoek van Blokland heeft opgeleverd, valt op dat in 1970/1971 nog 24,7% van de bewaarders en 21,6% van het kader uit de categorie 'ongeschoolde arbeid' afkomstig was, terwijl in onze totale onderzoeksgroep dit percentage 8% draagt.³⁾

2) De beroepsklassenindeling is ontleend aan Blokland, op.cit., blz. 60

3) Zie Blokland, op.cit., blz. 61

BIJLAGE 3: vervolg

4. Reden om bewaarder, groepsleider etc. te worden⁴⁾

als reden genoemd	Breda				Doetinchem				totaal
	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	kader	
sociale zekerheid	38 (76%)	11	5	54 (71,1%)	20 (55,5%)	5	4	5	34 (56,7%)
het met mensen werken	15 (30%)	5	1	21 (27,7%)	17 (47,2%)	1	3	2	23 (47,2%)
negatief (onwil of onvermogen om het vorig beroep uit te oefenen)	8 (16%)	3	3	14 (18,4%)	4 (11,1%)	1	1	2	8 (13,3%)
anders	2 (4%)	0	2	4 (5,2%)	3 (8,3%)	0	1	2	6 (10 %)

- Kanttekeningen:
- De meeste bewaarders, groepsleiders, werkmeesters en kaderleden binnen de P.V.I. hebben 'sociale zekerheid' genoemd als belangrijkste reden om een betrekking bij het gevangeniswezen te aanvaarden. Dit argument werd door 71,1% van de ondervraagde personeelsleden in Breda naar voren gebracht en door 56,7% in Doetinchem.
 - Relatief meer ondervraagden in Doetinchem dan in Breda noemden als reden: 'het met mensen willen omgaan'. In Breda bedroeg het percentage 27,7% en in de P.V.I. 47,2%. Een aanzienlijk verschil.

5. Aantal dienstjaren bij het gevangeniswezen

aantal dienstjaren	Breda				Doetinchem				totaal
	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	kader	
4 jaar of korter	19 (38%)	2	0	21 (27,6%)	1 (2,8%)	1	0	0	2 (3,3%)
5- 8 jaar	18 (36%)	7	0	25 (32,9%)	21 (58,3%)	0	4	1	26 (43,3%)
9-12 jaar	7 (14%)	3	0	10 (13,2%)	7 (19,4%)	4	2	3	16 (26,7%)
13-16 jaar	3 (6%)	2	1	6 (7,9%)	4 (11,1%)	0	0	0	4 (6,7%)
17 jaar of langer	3 (6%)	2	9	14 (18,4%)	3 (8,3%)	2	2	5	12 (20 %)
totaal	50 (100%)	16	10	76 (100 %)	36 (100 %)	7	8	9	60 (100 %)
gemiddeld aantal dienstjaren	6,4	10,1	23,6	9,4	9,3	12,4	10,8	17,7	11,1

- Kanttekeningen:
- Over het algemeen zijn de ondervraagde personeelsleden in 'Nederheide' iets langer in dienst bij het gevangeniswezen dan hun collega's in 'De Boschpoort'.
 - In Breda zijn de verschillen tussen de personeelscategorieën wat het aantal voltooide dienstjaren bij het gevangeniswezen betreft vrij groot.
De bewaarders hebben gemiddeld het minst aantal dienstjaren achter de rug: 6,4 jaar. Hierbij kan nog worden opgemerkt dat liefst 22% van hen pas 1 jaar of korter bij het gevangeniswezen werkt.
De kaderleden hebben gemiddeld het grootst aantal dienstjaren voltooid: 23,6 jaar. De reden hiervoor is gelegen in het feit dat bij de promotie tot een kaderfunctie de anciënniteit een doorslaggevende rol speelt.
 - In 'Nederheide' zijn de verschillen in het gemiddeld aantal dienstjaren tussen de onderscheiden personeelsgroeperingen veel minder groot dan in Breda. Ook hier is het kader, relatief gezien, het langst in dienst bij het gevangeniswezen.

4) De cijfers en percentages in de kolommen geven aan door hoeveel leden van de verschillende personeelscategorieën de betreffende reden is genoemd. Omdat sommige geïnterviewden meerdere redenen opgaven, kunnen de percentages niet worden gesommeerd tot 100%.

BIJLAGE 3: vervolg

6. Aantal dienstjaren in huidige functie binnen de inrichting

aantal dienstjaren	Breda				Doetinchem				
	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal
4 jaar of korter	27 (54%)	6	4	37 (48,7%)	26 (72,2%)	6	1	3	36 (60 %)
5- 8 jaar	14 (28%)	5	3	22 (28,9%)	10 (27,8%)	1	4	5	20 (33,3%)
9-12 jaar	6 (12%)	2	1	9 (11,8%)	0	0	2	0	2 (3,3%)
13-16 jaar	2 (4%)	1	0	3 (3,9%)	0	0	0	1	1 (1,7%)
17 jaar of langer	1 (2%)	2	2	5 (6,6%)	0	0	1	0	1 (1,7%)
totaal	50 (100%)	16	10	76 (100 %)	36 (100 %)	7	8	9	60 (100 %)
gemiddeld aantal dienstjaren	4,8	8,1	7,4	5,8	3,5	3,7	8,0	5,7	4,4

Kanttekeningen: a. Het merendeel van het personeel in Breda en Doetinchem is pas korte tijd in de huidige functie binnen de inrichting werkzaam.

Dit beeld is, althans wat de P.V.I. betreft, sterk vertekend doordat de functie van groepsleider pas in 1971 -met de oprichting van 'Nederheide'- is ontstaan, zodat het geen verbazing wekt dat liefst 72,2% van de groepsleiders korter dan 5 jaar in de P.V.I. actief is.

b. Opvallend is verder dat liefst 30% van de bewaarders in Breda korter dan 1 jaar in die functie werkzaam is.

c. Tenslotte is het vermeldenswaard dat in beide inrichtingen de werkmeesters de categorie vormen die relatief gezien gemiddeld het langst als zodanig actief is: ca. 8 jaar. Groepsleiders en bewaarders zijn gemiddeld het kortst in hun huidige functie werkzaam binnen de inrichtingen.

BIJLAGE 4: OPSTELLING VAN DE VERSCHILLENDE PERSONEELSCATEGORIEËN IN BEIDE INRICHTINGEN TEGENOVER DE GEDETINEERDEN

1. Houding ten aanzien van de gedetineerden en de omgang met hen

var.nr.	uitspraak	gemiddelde score per uitspraak ¹⁾						
		Breda			Doetinchem			
		bewaarders	werkmeesters	kader	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	kader
V133	De gedetineerden zijn hier best te vertrouwen.	4,2	5	5,1	3,7	5	4	2,9
V134	Het behoort tot één van de belangrijkste taken van het personeel erop toe te zien dat de gedetineerden zich strikt aan de regels houden.	1,8	1,8	2,1	4,1	1,7	3,6	3,3
V135	Het lijkt wel alsof de gedetineerden er alleen maar op uit zijn om je het leven zo zuur mogelijk te maken.	5,4	5,75	5,5	6,4	5,7	6,5	6,6
V136	Het is vaak beter wat afstand te bewaren tot de gedetineerden.	2,9	2,9	2,7	4,6	3,4	4,0	3,9
V137	Het helpen van gedetineerden om zichzelf beter te leren begrijpen dient een belangrijke taak te zijn van het gevangenispersoneel.	2,1	1,8	2,0	1,6	1,7	1,2	1,6
V138	Voor de bestraffing van overtredingen binnen de inrichting dient de regel te gelden: "Gelijke monniken, gelijke kappen".	3,0	2,8	4,1	5,6	3	4,1	6,1
V139	Als gedetineerden vriendelijk tegen je zijn, dan zit er meestal iets achter.	4,9	4,9	4,6	6,2	5,4	4,75	6,1
V140	Een strenge behandeling van gedetineerden is uiteindelijk het beste.	3,8	2,9	2,6	6,2	4,6	5,5	6,1
V141	Het gevangenispersoneel dient zoveel mogelijk rekening te houden met de behoeften van de gedetineerden.	3,3	2,5	2,7	3,0	3,0	2,5	3,0
V142	Gedetineerden en personeel kunnen binnen deze inrichting vrijuit tegen elkaar zeggen wat ze van elkaar denken.	3,6	3,7	4	1,75	1,4	2,75	2,6
V143	Gedetineerden dienen ten allen tijde de mogelijkheid te hebben om hun problemen met het personeel te bespreken.	1,6	1,3	1,4	1,1	1,3	1,0	2,4
V144	Als het gevangenispersoneel redelijk probeert te zijn tegenover gedetineerden, dan wordt daar misbruik van gemaakt.	4,4	5,2	4,8	6,2	4,6	5,0	6,3
V145	De gedetineerden hier zien er te slordig uit.	4,9	4,6	4,6	5,6	4,4	5,25	5,4

1) De uitspraken in de tabel werden aan de geïnterviewde voorgelegd met het verzoek schriftelijk aan te geven in hoeverre hij het daarmee eens of oneens is. Daarbij kon gekozen worden uit 7 antwoordmogelijkheden:

helemaal mee eens : score 1
mee eens : score 2
een beetje mee eens : score 3
noch mee eens, noch mee oneens : score 4
een beetje mee oneens : score 5
mee oneens : score 6
helemaal mee oneens : score 7

Hoe hoger dus de (gemiddelde) score, des te meer is men het (gemiddeld genomen) oneens met de betreffende uitspraak.

BIJLAGE 4: vervolg

2. Het feitelijk gedrag van het gevangenis personeel ten opzichte van de gedetineerden

var.nr. uitspraak	gemiddelde score per uitspraak ²⁾					
	Breda		Doetinchem			
	bewaarders	werkmeesters	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	
V170	Erop letten hoe de gedetineerden zich voelen.	2,1	2,1	1,9	2,4	2,25
V171	Overtredingen van de regels rapporteren.	3,0	2,9	3,1	3,0	3,25
V172	Persoonlijke belangstelling tonen voor de gedetineerden.	2,2	2,2	1,7	1,7	2,0
V173	De gedetineerden in de gaten houden.	1,4	1,3	2,9	2,1	1,75
V174	Zodra daartoe gelegenheid is een praatje maken met gedetineerden.	2,3	2,1	1,6	2,1	1,6
V175	Erop toezien dat de gedetineerden zich aan de regels houden.	1,4	1,3	2,6	1,7	1,75
V176	Met gedetineerden hun persoonlijke problemen bespreken.	2,5	2,3	1,9	2,6	2,25

2) Bij elk van de in de tabel opgenomen handelwijzen konden de geïnterviewden aangeven in hoeverre ze deze ook werkelijk in de praktijk brachten door één van de volgende vijf antwoordmogelijkheden te kiezen:

- altijd : score 1
- vaak : score 2
- soms wel/soms niet : score 3
- zelden : score 4
- nooit : score 5

Hoe lager de (gemiddelde) score, des te vaker brengt men (gemiddeld) de genoemde handelwijze in praktijk. De items van deze tabel zijn niet aan het kader voorgelegd, omdat ze onvoldoende aansloten op hun dagelijkse werksituatie.

BIJLAGE 5: DE DOOR HET GEVANGENISPERSONEEL GENOEMDE GESPREKSONDERWERPEN MET GEDETINEERDEN

genoemd als gespreksonderwerp	Breda				Doetinchem				
	bewaarders	werk- meesters	kader	totaal	groeps- leiders	bewaarders	werk- meesters	kader	totaal
persoonlijke problemen van de gedetineerde; zonder nadere toelichting	2 (2,1%)	0	1 (5,3%)	3 (2,1%)	10 (14,3%)	2 (14,3%)	1 (5,9%)	2 (11,8%)	15 (12,7%)
detentiesituatie/ gevangenisregiem	17 (17,9%)	5 (16,7%)	4 (21,1%)	26 (18,1%)	14 (20 %)	1 (7,1%)	2 (11,8%)	9 (52,9%)	26 (22 %)
problemen rond de (tenuitvoerlegging van de) straf	4 (4,2%)	2 (6,7%)	0	6 (4,2%)	2 (2,9%)	0	2 (11,8%)	0	4 (3,4%)
problemen van de gedetineerde m.b.t. de terugkeer in de samenleving	3 (3,2%)	3 (10 %)	0	6 (4,2%)	6 (8,6%)	3 (21,4%)	4 (23,6%)	1 (5,9%)	14 (11,9%)
problemen v.d. ge- detineerde m.b.t. sociale relaties buiten de inrich- ting; m.n. proble- men m.b.t. gezin en huwelijk	41 (43,2%)	13 (43,3%)	9 (47,4%)	63 (43,7%)	20 (28,6%)	3 (21,4%)	5 (29,4%)	3 (17,6%)	31 (26,3%)
zakelijke proble- men van de gedeti- neerde buiten; m.n. het vinden van werk en huisvesting	13 (13,7%)	2 (6,7%)	3 (15,8%)	18 (12,5%)	12 (17,1%)	3 (21,4%)	3 (17,6%)	1 (5,9%)	19 (16,1%)
algemeen maat- schappelijke aan- gelegenheden	4 (4,2%)	1 (3,3%)	0	5 (3,5%)	0	1 (1,7%)	0	0	1 (0,8%)
anders; m.n. ac- tuele zaken/koe- tjes en kalfjes	11 (11,6%)	4 (13,3%)	2 (10,5%)	17 (11,8%)	6 (8,6%)	1 (7,1%)	0	1 (5,9%)	8 (6,8%)
totaal aantal ge- noemde gespreks- onderwerpen	95 (100 %)	30 (100 %)	19 (100 %)	144 (100 %)	70 (100 %)	14 (100 %)	17 (100 %)	17 (100 %)	118 (100 %)

BIJLAGE 6: DOOR HET GEVANGENISPERSONEEL GESIGNALEERDE PROBLEMEN M.B.T. GEDETINEERDEN

1. Problemen m.b.t. gedetineerden in het algemeen

probleemcategorie	Breda				Doetinchem				
	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal
problemen van de gedetineerden zelf	21 (50 %)	9	2	32 (52,5%)	13 (30,2%)	3	4	4	24 (35,8%)
problemen vanuit een hulpverleningsperspectief	11 (26,2%)	2	1	14 (23 %)	16 (37,2%)	1	2	5	24 (35,8%)
problemen vanuit een ordeperspectief	8 (19 %)	3	0	11 (18 %)	11 (25,6%)	3	1	0	15 (22,4%)
anders/onbekend	2 (4,8%)	0	2	4 (6,5%)	3 (7 %)	0	0	1	4 (6 %)
totaal aantal genoemde problemen	42 (100 %)	14	5	61 (100 %)	43 (100 %)	7	7	10	67 (100 %)

2. Problemen rond druggebruikers

probleemcategorie	Breda				Doetinchem				
	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal
problemen van de gedetineerden zelf	4 (10 %)	2	1	7 (10,8%)	4 (10,5%)	-	1	1	6 (11,8%)
problemen vanuit een hulpverleningsperspectief	15 (37,5%)	5	3	23 (35,4%)	20 (52,6%)	1	-	3	24 (47,1%)
problemen vanuit een ordeperspectief	20 (50 %)	9	5	34 (52,3%)	14 (36,8%)	1	2	3	20 (39,2%)
anders/onbekend	1 (2,5%)	-	-	1 (1,5%)	-	1	-	-	1 (2,0%)
totaal aantal genoemde problemen	40 (100 %)	16	9	65 (100 %)	38 (100 %)	3	3	7	51 (100 %)

BIJLAGE 6: vervolg

3. Problemen m.b.t. buitenlandse gedetineerden

probleemcategorie	Breda			
	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal
problemen van de gedetineerden zelf	3 (6 %)	1	-	4 (5,4%)
problemen vanuit een hulpverleningsperspectief	2 (4 %)	-	-	2 (2,7%)
problemen vanuit een ordeperspectief	20 (40 %)	2	7	29 (39,2%)
problemen rond taal- en cultuurverschillen	25 (50 %)	9	5	39 (52,7%)
totaal aantal genoemde problemen	50 (100 %)	12	12	74 (100 %)

4. Problemen m.b.t. andere categorieën gedetineerden¹⁾

als probleemcategorie genoemd	Breda				Doetinchem				
	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal
Surinamers/Rijksgenoten	14 (28 %)	3	4	21 (27,6%)	15 (41,7%)	2	3	4	24 (40 %)
(ex-)TBR-gevallen	6 (12 %)	2	2	10 (13,2%)	7 (19,4%)	-	-	-	7 (11,7%)
alcoholisten	2 (4 %)	-	-	2 (2,6%)	6 (16,7%)	2	-	2	10 (16,7%)
zwakbegaafden	2 (4 %)	1	-	3 (3,9%)	3 (8,3%)	-	1	4	8 (13,3%)
woonwagenbewoners	5 (10 %)	1	2	8 (10,6%)	3 (8,3%)	-	-	-	3 (5 %)
recidivisten	1 (2 %)	1	-	2 (2,6%)	3 (8,3%)	1	2	2	8 (13,3%)

1) De in de tabel vermelde percentages geven aan door hoeveel van het totaal aantal leden van het personeel of een personeelsgroepering de betreffende probleemcategorie is genoemd. Verder zijn in de tabel alleen die probleemgroepen opgenomen die door minstens 10% van het personeel in hetzij Breda hetzij Doetinchem als zodanig zijn genoemd.

BIJLAGE 7: DE PERCEPTIE VAN HET BINNEN DE INRICHTING GEVOERDE REGIEM DOOR DE VERSCHILLENDE PERSONEELSCATEGORIEËN BINNEN DE P.V.I. 'NEDERHEIDE' EN DE GEVANGENIS 'DE BOSCHPOORT' 1)

regiemsaspecten	Breda				Doetinchem				
	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal
Een klimaat van wederzijds vertrouwen tussen personeel en gedetineerden scheppen	2,1	2,6	2,3	2,3	1,9	1,7	1,6	1,4	1,8
De creativiteit van de gedetineerden bevorderen	3,1	3,4	3,0	3,1	1,6	1,9	1,5	1,8	1,6
De gedetineerden leren zich aan de regels te houden	1,6	1,7	1,5	1,6	2,1	2,1	2,3	2,8	2,3
Ervoor zorgen dat de gedetineerden rustig hun straf kunnen uitzitten, zonder allerlei 'poespas' aan hun hoofd	1,7	2,0	2,1	1,8	3,5	2,3	3,5	3,7	3,4
Gedetineerden helpen problemen die zij met hun detentie hebben, op te lossen	1,8	2,2	1,4	1,8	1,6	1,4	1,6	1,9	1,7
Ervoor zorgen dat gedetineerden niet kunnen ontsnappen	1,3	1,4	1,3	1,4	2,8	2,3	3,3	3,1	2,8
Gedetineerden als gewone mensen behandelen	1,5	2,1	1,7	1,7	1,5	1,4	1,5	1,6	1,5
Het verantwoordelijkheidsbesef onder de gedetineerden aanmoedigen	2,0	2,3	1,9	2,0	1,5	1,6	1,6	1,8	1,6
gedetineerden verbeteren	2,1	2,7	2,7	2,3	1,8	2,0	2,3	2,0	1,9
De zelfstandigheid onder de gedetineerden aanmoedigen	2,3	2,6	2,1	2,3	1,7	1,4	2,0	1,7	1,7
Ervoor zorgen dat de gedetineerden beter in staat zijn om de problemen die ze bij terugkeer in de vrije samenleving kunnen krijgen, op te lossen	2,4	2,8	2,4	2,5	1,8	1,9	1,9	1,9	1,8
Ernaar streven dat iedere gedetineerde duidelijk weet, waar hij binnen de inrichting aan toe is	1,3	1,3	1,2	1,2	1,9	1,6	2,1	2,6	2,0
Een soepele aanpak van de gedetineerden mogelijk maken, waarbij de regels niet altijd even strikt worden toegepast	2,7	3,1	3,4	2,8	2,2	1,7	2,3	2,3	2,2

1) De perceptie van het regiem door het ondervraagde personeel is gepeild door hen de in de eerste kolom vermelde uitspraken voor te leggen met de vraag aan te geven hoeveel aandacht binnen de inrichting aan de genoemde regiemsaspecten wordt besteed. Daarbij kon worden gekozen uit de volgende antwoordcategorieën:

- wordt zeer veel aandacht aan besteed : score 1;
- wordt veel aandacht aan besteed : score 2;
- wordt weinig aandacht aan besteed : score 3;
- wordt zeer weinig aandacht aan besteed: score 4;
- wordt geheel geen aandacht aan besteed: score 5.

In de tabel zijn de gemiddelde scores per personeelscategorie vermeld. Hoe lager deze gemiddelde score, des te meer aandacht wordt volgens de betreffende personeelscategorie binnen de inrichting aan het regiemsaspect besteed.

1. De P.V.I. 'Nederheide'

regiemaspecten	groepsleiders			bewaarders			werkmeesters			kader			totaal			
	vol- doende aan- dacht	te veel aan- dacht	te weinig aan- dacht	vol- doende aan- dacht	te veel aan- dacht	te weinig aan- dacht	vol- doende aan- dacht	te veel aan- dacht	te weinig aan- dacht	vol- doende aan- dacht	te veel aan- dacht	te weinig aan- dacht	vol- doende aan- dacht	te veel aan- dacht	te weinig aan- dacht	ontbre- kende geval- len
Een klimaat van wederzijds vertrouwen tussen personeel en gedetineerden scheppen	33	-	3	7	-	-	7	-	1	9	-	-	56 (93,3%)	-	4 (6,7%)	0
De creativiteit van de gedetineerden bevorderen	33	3	-	7	-	-	8	-	-	9	-	-	57 (95%)	3 (5%)	-	0
De gedetineerden leren zich aan de regels te houden	25	2	6	5	-	2	6	-	2	2	1	5	38 (67,9%)	3 (5,4%)	15 (26,8%)	4
Ervoor zorgen dat de gedetineerden rustig hun straf kunnen uitzitten, zonder allerlei 'poespas' aan hun hoofd	30	2	-	6	-	1	4	-	4	6	2	1	46 (82,1%)	4 (7,1%)	6 (10,7%)	4
Gedetineerden helpen problemen die zij met hun detentie hebben, op te lossen	35	1	-	7	-	-	8	-	-	9	-	-	59 (98,3%)	1 (1,7%)	-	0
Ervoor zorgen dat gedetineerden niet kunnen ontsnappen	21	3	7	6	-	1	5	-	2	6	-	1	38 (73,1%)	3 (9,7%)	11 (21,1%)	8
Gedetineerden als gewone mensen behandelen	32	-	3	7	-	-	7	1	-	9	-	-	55 (93,2%)	1 (1,7%)	3 (5,1%)	1
Het verantwoordelijkheidsbesef onder de gedetineerden aanmoedigen	34	-	1	7	-	-	8	-	-	9	-	-	58 (98,3%)	-	1 (1,7%)	1
Gedetineerden verbeteren	27	-	-	5	-	-	6	-	2	7	-	1	45 (93,8%)	-	3 (6,2%)	12
De zelfstandigheid onder gedetineerden aanmoedigen	36	-	-	7	-	-	6	-	2	9	-	-	58 (96,7%)	-	2 (3,3%)	0
Ervoor zorgen dat de gedetineerden beter in staat zijn om de problemen die ze bij terugkeer in de vrije samenleving kunnen krijgen, op te lossen	32	-	4	6	-	1	6	-	2	8	-	1	52 (86,7%)	-	8 (13,3%)	0
Ernaar streven dat iedere gedetineerde duidelijk weet, waar hij binnen de inrichting aan toe is	28	2	5	7	-	-	6	-	2	4	1	2	45 (78,9%)	3 (5,3%)	9 (15,8%)	3
Een soepele aanpak van de gedetineerden mogelijk maken, waarbij de regels niet altijd even strikt worden toegepast	25	4	3	5	-	1	4	-	2	6	-	1	40 (78,4%)	4 (7,8%)	7 (13,8%)	9

2. De gevangenis 'De Boschpoort'

regiemsaspecten	bewaarders			werkmeesters			kader			totaal			
	voldoen- de aandacht	te veel aandacht	te weinig aandacht	voldoen- de aandacht	te veel aandacht	te weinig aandacht	voldoen- de aandacht	te veel aandacht	te weinig aandacht	voldoen- de aandacht	te veel aandacht	te weinig aandacht	ontbre- kende gevallen
Een klimaat van wederzijds vertrouwen tussen personeel en gedetineerden scheppen	39	-	7	6	-	9	8	-	2	53 (74,7%)	-	18 (25,3%)	5
De creativiteit van de gedetineerden bevorderen	14	1	29	3	-	13	6	-	3	23 (32,4%)	1 (1,5%)	45 (65,2%)	7
De gedetineerden leren zich aan de regels te houden	47	-	1	15	-	1	10	-	-	72 (97,3%)	-	2 (2,7%)	2
Ervoor zorgen dat de gedetineerden rustig hun straf kunnen uitzitten, zonder allerlei 'poespas' aan hun hoofd	43	2	-	8	-	1	13	-	2	64 (92,7%)	2 (2,9%)	3 (4,4%)	7
Gedetineerden helpen problemen die zij met hun detentie hebben, op te lossen	45	-	3	11	-	5	10	-	-	66 (89,2%)	-	8 (10,8%)	2
Ervoor zorgen dat gedetineerden niet kunnen ont-snappen	47	-	-	16	-	-	9	-	-	72 (100%)	-	-	4
Gedetineerden als gewone mensen behandelen	46	-	2	11	-	4	9	-	1	66 (90,4%)	-	7 (9,6%)	3
Het verantwoordelijkheidsbesef onder de gedetineerden aanmoedigen	40	1	5	10	-	6	9	-	1	59 (81,9%)	1 (1,4%)	12 (16,7%)	4
Gedetineerden verbeteren	34	1	9	6	-	7	5	-	5	45 (67,2%)	1 (1,5%)	21 (31,3%)	9
De zelfstandigheid onder de gedetineerden aanmoedigen	31	-	13	9	-	7	5	2	3	45 (64,3%)	2 (2,9%)	23 (32,9%)	6
Ervoor zorgen dat de gedetineerden beter in staat zijn om de problemen die ze bij terugkeer in de samenleving kunnen krijgen, op te lossen	24	-	22	6	-	8	6	-	4	36 (51,4%)	-	34 (48,6%)	6
Ernaar streven dat iedere gedetineerde duidelijk weet, waar hij binnen de inrichting aan toe is	48	-	-	16	-	-	10	-	-	74 (100%)	-	-	2
Een soepele aanpak van de gedetineerden mogelijk maken, waarbij de regels niet altijd even strikt worden toegepast	28	-	13	11	1	3	7	-	-	46 (73%)	1 (1,6%)	16 (25,4%)	13

BIJLAGE 9: TEVREDENHEID OVER DE BEJEGENING VAN DE GEDETINEERDEN BINNEN DE INRICHTING

	Breda				Doetinchem				
	bewaarders	werk- meesters	kader	totaal	groeps- leiders	bewaarders	werk- meesters	kader	totaal
zeer tevreden	21 (42 %)	-	4	25 (32,9%)	3 (8,3%)	1	-	-	4 (6,7%)
tevreden	25 (50 %)	13	6	44 (57,9%)	28 (77,8%)	5	6	5	44 (73,3%)
niet zo erg te- vreden	3 (6 %)	2	-	5 (6,6%)	5 (13,9%)	1	2	4	12 (20 %)
zeer ontevreden	1 (2 %)	-	-	1 (1,3%)	-	-	-	-	-
onbekend	-	1	-	1 (1,3%)	-	-	-	-	-
totaal	50 (100 %)	16	10	76 (100 %)	36 (100 %)	7	8	9	60 (100 %)
gemiddelde ¹⁾	1,68	2,13	1,60	1,76	2,06	2,00	2,25	2,44	2,13

N.B. Als we de gemiddelde tevredenheid van de verschillende personeelscategorieën per inrichting onderling vergelijken, valt de relatief minder grote tevredenheid van de werkmeesters in Breda, maar vooral ook de grotere ontevredenheid bij het kader in Doetinchem op. Van het kader in Doetinchem zijn 4 van de 9 ondervraagde kaderleden niet zo erg tevreden over de aanpak van de gedetineerden.

1) Hoe lager het gemiddelde, des te groter is de gemiddelde tevredenheid.

BIJLAGE 10. HET FORMEEL OVERLEG BINNEN DE P.V.I. 'NEDERHEIDE'

1. Besprekingen omtrent de begeleiding van gedetineerden

a. Teambespreking

De teambespreking vormt één van de belangrijkste besprekingen binnen de P.V.I. Het doel ervan is informatie uit te wisselen over de individuele leden van een gedetineerdengroep teneinde de begeleiding te optimaliseren.

Deelnemers¹⁾: adjunct-directeur; afdelingshoofd-B; alle groepsleiders van de betreffende gedetineerdengroep; vertegenwoordiging van de arbeid²⁾; sportinstructeur(s); de aan de betreffende groep toegewezen maatschappelijk werker; belangstellenden en genodigden.

Frequentie : wekelijks voor iedere gedetineerdengroep.

b. Werkbespreking

Het doel van de werkbespreking is het wekelijks evalueren van het aangeboden vormingsprogramma en van het functioneren van de gedetineerdengroep. Verder komt hier de planning van toekomstige activiteiten aan de orde.

Deelnemers : afdelingshoofd-B; alle groepsleiders van de betrokken gedetineerdengroep.

Frequentie : wekelijks voor iedere gedetineerdengroep.

c. Eindevaluatie ('rode dagen')

De eindevaluatie kan worden opgevat als een uitgebreide werkbespreking en vindt plaats nadat een gedetineerdengroep het vormingsprogramma van

1) Hoewel bewaarders, voorzover zij betrokken zijn bij de begeleiding van de gedetineerden op de restzalen, in principe kunnen deelnemen aan teambesprekingen, blijkt in de praktijk geen der ondervraagde bewaarders deze besprekingen bij te wonen.

2) De vertegenwoordiging van de arbeid bestaat doorgaans uit het plv. hoofd arbeid of het hoofd van de buitendienst. In incidentele gevallen neemt een werkmeester deel aan dit overleg.

BIJLAGE 10: vervolg 1

5 à 6 weken heeft beëindigd. De evaluatie richt zich op het functioneren van de gedetineerdengroep en van het team groepsleiders, en op de gevolgde aanpak van de gedetineerden in de afgelopen periode. Bovendien wordt het vormingsprogramma voor de nieuwe groep gedetineerden voorbereid.

Deelnemers : bejegeningencoördinator; afdelingshoofd-B; alle groepsleiders uit het betreffende team; belangstellenden en genodigden.

Frequentie : om de 5 à 6 weken voor iedere gedetineerdengroep.³⁾

d. Dienstoverdrachten

Dagelijks vinden binnen de P.V.I. verschillende dienstoverdrachten en werkverdelingsbesprekingen plaats, waarvan er twee, althans voor een gedeelte, betrekking hebben op de begeleiding van de gedetineerden. Per team groepsleiders wisselen de groepsleiders van de vroege en de late dienst, onder leiding van het afdelingshoofd-B, bijzonderheden uit met betrekking tot individuele gedetineerden en de gedetineerdengroep als geheel. Dit om de continuïteit van het groepsgebeuren te waarborgen. Bij de arbeid vindt 2 maal daags een werkverdelingsbespreking plaats, waar naast technische informatie ook informatie wordt doorgegeven m.b.t. de begeleiding van gedetineerden. Aan deze besprekingen neemt het volledige arbeidspersoneel, incl. het kader, deel.

2. Overige belangrijke besprekingen

a. Het ochtendrapport

Het ochtendrapport is een dagelijks weerkerende informatieve bespreking waar bijzonderheden van de afgelopen dag worden doorgegeven, zoals ziekten, transporten, ontslagen, bezoeken voor gedetineerden, etc. Wellicht het belangrijkste aspect van het ochtendrapport is de verslaglegging en de verspreiding over de diverse personeelscategorieën, zodat alle perso-

3) De eindevaluatie vond ten tijde van het personeelonderzoek slechts sporadisch plaats.

BIJLAGE 10: vervolg 2

neelsleden binnen de inrichting op de hoogte zijn van hetgeen besproken en afgesproken is.

Deelnemers : directieleden; alle hoofden van dienst; stafleden; de verpleger en overige belangstellende personeelsleden.

Frequentie : dagelijks

b. Diensthoofdenbespreking

Bij de diensthoofdenbespreking komt de uitvoering van beleidsbeslissingen ter sprake. Verder wordt van gedachten gewisseld over knelpunten binnen de organisatie en de afstemming op elkaar van de taken van de verschillende dienstvakken.

Deelnemers : hoofd en plv. hoofd arbeid; hoofd algemene dienst; sociaal-cultureel werker; hoofd administratie; alle afdelingshoofden; vertegenwoordiging van de directie.

Frequentie : maandelijks.

c. Begeleidersbespreking

De begeleidersbespreking is een evaluatief gericht overlegorgaan met als belangrijkste thema's: de methode van werken binnen de P.V.I. en het ontwikkelen van plannen en beleidsvoorstellen m.b.t. de begeleiding van gedetineerden in algemene zin.

Deelnemers : bejegeningescoördinator; afdelingshoofden-B; sociaal-cultureel werker; kader arbeid; dienstdoend afdelingshoofd-O.

Frequentie : wekelijks⁴⁾.

4) Na afloop van de begeleidersbespreking brengt de bejegeningescoördinator verslag uit aan de directie. De reacties van de directie worden dan de volgende vergadering ter tafel gebracht. Dit is een vrij omslachtige procedure, waarbij communicatielijnen onnodig worden verlengd. Beter ware het geweest als de directie zelf bij de begeleidersbespreking aanwezig zou zijn. Overigens is dit overleg inmiddels opgeheven en vervangen door een afdelingshoofdenbespreking waaraan alle afdelingshoofden en directieleden deelnemen.

BIJLAGE 10: vervolg 3

d. Stafbespreking

De stafbespreking fungeert als adviesorgaan waarin beleidsadviezen aan de directie worden opgesteld.

Deelnemers : alle stafleden.

Frequentie : onregelmatig, maar in principe om de 14 dagen.

e. Directiebespreking

Tijdens de directievergadering worden beslissingen genomen ten aanzien van het binnen de inrichting te voeren beleid in het algemeen.

Deelnemers : alle leden van de directie.

Frequentie : wekelijks.

f. Directie-stafbespreking

In de directie-stafbespreking vindt overleg plaats omtrent algemene beleidsaangelegenheden. Dit geschiedt onder meer naar aanleiding van de adviezen en voorstellen die in de stafbespreking zijn voorbereid.

Deelnemers : alle directie- en stafleden.

Frequentie : maandelijks.

g. Gedetineerdencontactcommissie

Ook de gedetineerden zijn in de overlegstructuur binnen de inrichting betrokken. In de gedetineerdencontactcommissie hebben vertegenwoordigers zitting van alle gedetineerdengroepen, terwijl het voorzitterschap berust bij de sociaal-cultureel werker. Binnen deze commissie, die wekelijks vergadert, worden klachten en voorstellen van de kant van de gedetineerden besproken.⁵⁾

5) Het zou aanbeveling verdienen de contactcommissie te doen voorzitten door een directielid, om een directe reactie van het beleid op klachten en voorstellen van gedetineerden mogelijk te maken. De situatie is nu zo dat de sociaal-cultureel werker in sommige gevallen eerst na ruggespraak met de directie kan reageren.

BIJLAGE 11. HET FORMEEL OVERLEG BINNEN DE GEVANGENIS 'DE BOSCHPOORT'

1. Besprekingen die (mede) de begeleiding van de gedetineerden tot
onderwerp hebben¹⁾

a. Indelingscommissie

De indelingscommissie heeft tot taak de gedetineerden die kort tevoren de inrichting zijn binnengekomen, in te delen in de verschillende arbeidsprojecten. Verder heeft zij een adviserende taak ten aanzien van overplaatsingen naar de P.V.I. te Doetinchem. In beide gevallen spelen de observaties van de gedetineerden door bewaarder(s) en werkmeester(s) van de inkomstafdeling een belangrijke rol:

Deelnemers : adjunct-directeur (bejegening); hoofd arbeid; hoofdbe-
waarder(s); bewaarder(s) en werkmeester(s) van de
inkomstafdeling; bejegeningsscoördinator; psycholoog.

Frequentie : wekelijks.

b. Stafbespreking

Hoewel het tot de taak van de staf behoort beleidsadviezen op te stellen voor de directie, komt in het stafoverleg ook de individuele begeleiding van de gedetineerden aan de orde.

Deelnemers : alle stafleden

Frequentie : wekelijks.

c. Dienstoverdracht bewaarders

Tijdens de dienstoverdracht tussen bewaarders uit de vroege en late dienst wordt informatie uitgewisseld over bijzonderheden m.b.t. gedetineerden. Meestal gaat het om administratieve aangelegenheden, zoals ziektemeldingen, transporten, etc.

Deelnemers : de ring- of vlakbewaarders uit de vroege en late dienst.

Frequentie : dagelijks.

1) In feite hebben de drie genoemde besprekingen niet specifiek de begeleiding van de gedetineerden tot onderwerp. Wel is het zo dat deze begeleiding daar mede of zijdelings aan de orde komt of kan komen.

BIJLAGE 11: vervolg 1

2. Overige belangrijke besprekingen

a. Het ochtendrapport

Op het ochtendrapport komen veelal de volgende agendapunten voor: behandeling van de binnengekomen post, ontslag, inkomst en transport van gedetineerden, en bijzonderheden van de afgelopen dag. Evenals in de P.V.I. het geval is, worden de ochtendrapporten genotuleerd en worden de verslagen dezelfde dag zodanig verspreid dat alle personeelsleden er kennis van kunnen nemen.

Deelnemers : één of meerdere directieleden; vertegenwoordigers van de staf; alle hoofden van dienst; de huismeester of één der hoofdbewaarders; de verpleger.

Frequentie : dagelijks.

b. De gestichtsradaad²⁾

In de gestichtsradaad worden voorstellen besproken omtrent V.I.-stellingen en plaatsingen in een open inrichting van gedetineerden. Verder komen allerlei aspecten van het gevoerde regiem en diverse algemene onderwerpen aan de orde.

Deelnemers : de directieleden; stafleden; de hoofden van dienst; de verpleger; de bibliothecaris; het hoofd van de gestichtswacht; vertegenwoordigers van het bewarend en arbeidspersoneel; belangstellenden en genodigden.

Frequentie : maandelijks.

c. Kaderbespreking

Tijdens de kaderbespreking wordt gesproken over de algemene gang van zaken binnen de inrichting, waarbij de nadruk ligt op huishoudelijke en technische aangelegenheden.

2) De gestichtsradaad heet tegenwoordig 'Raad van Overleg'.

BIJLAGE 11: vervolg 2

Deelnemers : adjunct-directeur (bejegening); huismeester; hoofdbewaarders.

Frequentie : eenmaal per drie maanden.

d. Besprekingen in het kader van het 'Rapport Beek'

Het zgn. 'Rapport Beek' heeft ertoe geleid dat m.i.v. november 1975 overleg moest gaan plaatsvinden tussen hoofdbewaarders en bewaarders-teams. Tijdens het personeelsonderzoek vond dit overleg nog maar nauwelijks plaats. Nu worden deze besprekingen met een grotere regelmaat gehouden.

Onderwerpen van gesprek zijn: problemen bij de dagelijkse taakuitoefening; informatie zoals die uit andere besprekingen naar voren is gekomen; en aangelegenheden die indirect van belang zijn voor het functioneren van de bewaarders.

Deelnemers : wisselende groepen bewaarders; een hoofdbewaarder; de psycholoog; genodigden.

Frequentie : wekelijks.

e. Besprekingen tussen psycholoog en arbeidspersoneel

Deze besprekingen zijn volledig vergelijkbaar met de besprekingen in het kader van het 'Rapport Beek'. Het enige verschil is dat dit overleg tijdens het personeelsonderzoek reeds wel met een zekere regelmaat werd gehouden.

Deelnemers : wisselende groepen werkmeesters; het hoofd arbeid; de psycholoog.

Frequentie : onregelmatig

f. Directie-overleg

In het directieoverleg komen alle algemene beleidsaangelegenheden binnen de inrichting aan de orde.

Deelnemers : alle directieleden.

Frequentie : onregelmatig.

BIJLAGE 12. DE COHESIE VAN DE GROEPSLEIDERSTEAMS BINNEN DE P.V.I.
'NEDERHEIDE'

De groepscohesie kan worden opgevat als de resultante van de krachten die de leden aan de groep binden. Om de cohesie van de groepsleiders-teams te bepalen is voor ieder lid afzonderlijk zijn binding met het team vastgesteld en is vervolgens de gemiddelde groepsbinding per team berekend.

De groepsbinding van de individuele teamleden is vastgesteld aan de hand van de volgende zes vragen:

- V322 - Bent u tevreden met het team waarin u werkt?
 V323 - Bestaat er eensgezindheid tussen de groepsleiders van het team waartoe u behoort wat het optreden t.o.v. de gedetineerden betreft?
 V324 - Als u de keuze zou hebben, zou u dan liever deel uitmaken van een ander team dan van het team waarvan u nu deel uitmaakt?
 V325 - Kunt u goed opschieten met uw collega-teamgenoten?
 V326 - Vormt het team waarvan u deel uitmaakt, een hechte eenheid?
 V327 - Hoe verloopt de samenwerking binnen uw team?

De product-momentcorrelaties tussen deze 6 items zijn vermeld in onderstaande correlatiematrix.

product-momentcorrelaties tussen de items V322 t/m V327

V322	-					
V323	.39	-				
V324	-.05	-.53	-			
V325	.16	.58	-.62	-		
V326	.35	.50	-.35	.44	-	
V327	.38	.55	-.41	.68	.69	-
	V322	V323	V324	V325	V326	V327

Volgens een speciale procedure, waarop hier verder niet zal worden ingegaan, is op basis van de intercorrelaties tussen de items gezocht naar dat cluster items dat de hoogst mogelijke betrouwbaarheidscoëf-

BIJLAGE 12: vervolg 1

ficient opleverde.¹⁾

Het cluster met de hoogst bereikbare betrouwbaarheidscoëfficiënt bestond uit de vragen V323 t/m V327 : $R_{kk} = .85$. Toevoeging van V322 aan dit cluster leverde een lagere betrouwbaarheidscoëfficiënt op (.83), zodat dit item uit het cluster is gelaten.

Op basis van de gedichotomiseerde items V323 t/m V327 is vervolgens een somschaal geconstrueerd, die "groepsbinding" is genoemd. Hoe hoger de score van een groepsleider op deze schaal, des te groter is zijn binding met het team. In onderstaande tabel staan de scores op de groepsbindings-schaal voor de groepsleiders van de verschillende teams aangegeven. In deze tabel is ook de gemiddelde groepsbinding per team - d.i. de groepscohesie - opgenomen.

scores van de groepsleiders uit de verschillende teams op de schaal 'groepsbinding'

score op de schaal groepsbinding	zaal 3	zaal 4	zaal 7	zaal 8	zaal 11	zaal 12
0	-	1	-	-	-	1
1	3	3	-	2	2	3
2	1	2	2	-	3	1
3	1	-	1	-	1	-
4	1	-	1	1	-	1
5	-	-	1	2	-	-
totaal	6	6	5	5	6	6
cohesiescore	2,0	1,2	3,2	3,2	1,8	1,5

-
- 1) De betrouwbaarheid werd berekend volgens de formule $R_{kk} = \frac{k\bar{r}_{ij}}{1 + (k-1)\bar{r}_{ij}}$
- R_{kk} = betrouwbaarheidscoëfficiënt
- \bar{r}_{ij} = het gemiddelde van de intercorrelaties tussen de items in het cluster,
- k = het aantal items in het cluster

BIJLAGE 13. DE ARBEIDSSATISFACTIE ONDER HET PERSONEEL BINNEN DE P.V.I.
'NEDERHEIDE' EN DE GEVANGENIS 'DE BOSCHPOORT'

In het interview onder het personeel zijn vier vragen opgenomen om de arbeidssatisfactie te peilen.

V328 : Als u een betrekking buiten het gevangeniswezen zoudt kunnen krijgen met hetzelfde salaris en dezelfde zekerheden (vaste aanstelling, pensioen, etc.) als thans, zoudt u die mogelijkheid dan in overweging nemen?

- dat zou ik zeker doen (score 1)
- dat zou ik waarschijnlijk wel doen (score 2)
- dat zou ik waarschijnlijk niet doen (score 3)
- dat zou ik zeker niet doen (score 4)

V329 : Hoe doet u in het algemeen uw werk?

- met veel plezier (score 1)
- met plezier (score 2)
- met plezier noch tegenzin (score 3)
- met tegenzin (score 4)
- met veel tegenzin (score 5)

V330 : Heeft u wel eens van die dagen dat de tijd maar nauwelijks lijkt op te schieten?

- vaak (score 1)
- soms (score 2)
- zelden (score 3)
- nooit (score 4)

V331 : Stel, een goede kennis van u heeft belangstelling voor een betrekking als bewaarder/groepsleider, werkmeester en vraagt u om advies. Zoudt u hem dan positief of negatief adviseren?

- ik zal hem beslist positief adviseren (score 1)
- ik zal hem waarschijnlijk wel positief adviseren (score 2)
- ik zal hem waarschijnlijk negatief adviseren (score 3)
- ik zal hem beslist negatief adviseren (score 4)

BIJLAGE 13: vervolg 1

Volgens dezelfde procedure als die welke in BIJLAGE 12 is beschreven met betrekking tot het bepalen van de groepscohesie, is hier getracht op grond van de product-momentcorrelatie tussen de vier vragen een betrouwbare schaal te construeren.

De product-momentcorrelaties tussen de items V328 t/m V331

V328	-			
V329	-.31	-		
V330	.22	-.25	-	
V331	-.30	.19	-.13	-
	V328	V329	V330	V331

Het bleek niet mogelijk te zijn een cluster van items te vinden met een voldoende hoge betrouwbaarheidscoëfficiënt.

De hoogste betrouwbaarheidscoëfficiënt werd bereikt door alle items in het cluster op te nemen: $R_{kk} = .54$.

Toch is het zinvol de reacties op de vragen die waren bedoeld om de arbeidssatisfactie te bepalen, afzonderlijk te bekijken. Daartoe is in onderstaande tabel per vraag voor ieder van de personeelscategorieën in beide inrichtingen berekend hoeveel procent een 'positief' antwoord heeft gegeven. 'Positief' betekent hier een antwoord dat duidt op een hoge arbeidssatisfactie.

BIJLAGE 13: vervolg 2

De percentages 'positieve' reacties op de vragen V328 t/m V329

vraag	pos. antw. cate- go- rieën	'De Boschpoort'				'Nederheide'				
		totaal	be- waar- ders	werk- mees- terd	kader	totaal	gr.- lei- ders	be- waar- ders	werk- mees- ters	kader
V328	3,4	50,7	54,2	43,75	44,4	51,6	55,6	42,9	62,5	33,3
V329	1,2	90,8	92,0	87,5	90,0	91,7	100,0	71,4	75,0	88,9
V330	3,4	76,3	76,0	62,5	100,0	65,0	63,9	28,6	75,0	88,9
V331	1,2	94,4	93,6	93,3	100,0	98,3	100,0	85,7	100,0	100,0

De belangrijkste conclusies die uit de tabel getrokken kunnen worden, zijn:

1. De overgrote meerderheid van alle personeelscategorieën in beide inrichtingen heeft plezier in het werk (V329).
 2. De overgrote meerderheid van alle personeelscategorieën in beide inrichtingen zou een belangstellende kennis waarschijnlijk of zeker positief adviseren (V331).
 3. Met uitzondering van de bewaarders binnen de P.V.I. heeft de meerderheid van alle andere personeelsgroeperingen zelden of nooit dagen dat de tijd maar nauwelijks lijkt op te schieten (V330).
- Al deze conclusies wijzen op een redelijk tot zeer hoge mate van arbeidssatisfactie onder het personeel in beide gevangenissen, echter:
4. De meerderheid van de werkmeesters en het kader te Breda, en van de bewaarders en het kader in de P.V.I., alsmede een grote minderheid van de overige categorieën, zou een betrekking buiten het gevangeniswezen waarschijnlijk of zeker in overweging nemen.

Dit laatste geeft toch aanleiding tot een zekere bezorgdheid.

Wat de verschillen in arbeidssatisfactie tussen de personeelscategorieën betreft, kan worden gesteld dat:

1. de werkmeesters binnen 'De Boschpoort' gezien hun reacties op alle vier vragen een minder grote arbeidssatisfactie hebben dan het kader of de bewaarders; en
2. de bewaarders binnen de P.V.I. een beduidend lagere arbeidstevredenheid hebben dan de overige groeperingen binnen deze inrichting.