

personeel en regiem

**opstelling en meningen van gevangenispersoneel
in twee inrichtingen voor middellanggestraften**

33

WODG

ministerie van justitie

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

PERSONEEL EN REGIEM

*opstelling en meningen van gevangenispersoneel
in twee inrichtingen voor middellanggestraften*

drs. B. van der Linden

Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum
Ministerie van Justitie

mei 1979

INHOUDblz.

1. Inleiding	1
2. De onderzoeksopzet	3
2.1. De onderzoeksgebieden	3
2.2. De methode van onderzoek	3
3. Taakomschrijving van de verschillende personeels- categorieën binnen de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort'	7
3.1. De personeelscategorieën binnen de P.V.I. 'Nederheide'	7
3.2. De personeelscategorieën binnen de gevangenis 'De Boschpoort'	11
3.3. Slotbeschouwing	13
4. Het regiem binnen de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort'	15
4.1. Het regiem binnen de P.V.I. 'Nederheide'	15
4.2. Het regiem binnen de gevangenis 'De Boschpoort'	20
5. De opstelling van het gevangenispersoneel tegenover de gedetineerden	24
5.1. Houding en optreden ten opzichte van de gede- tineerden	24
5.2. Het contact met gedetineerden	31
5.3. Conclusie	35
6. Door het gevangenispersoneel gesignaleerde problemen met betrekking tot gedetineerden	36
6.1. Problemen m.b.t. gedetineerden in het algemeen	36
6.2. Categorieën gedetineerden die als probleemgroep worden ervaren	38
6.3. Conclusie	42

	<u>blz.</u>
7. Regiemsperceptie en -evaluatie	43
7.1. De perceptie van het regiem	43
7.2. De waardering van de verschillende regiemsaspecten	45
7.3. Algemene tevredenheid over het gevoerde regiem	48
7.4. Conclusie	50
8. Het formeel en informeel overleg binnen beide inrichtingen	52
8.1. Het formeel en informeel overleg binnen de P.V.I. 'Nederheide'	52
8.2. Het formeel en informeel overleg binnen 'De Bosch- poort'	58
9. De personeelsverhoudingen binnen de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort'	65
9.1. De hiërarchische verhoudingen binnen 'Nederheide' en 'De Boschpoort'	65
9.2. De verhoudingen tussen de personeelscategorieën die een directe taak hebben ten aanzien van de gedetineerden	72
9.3. De onderlinge verhoudingen binnen de verschillende personeelscategorieën	77
10. Samenvatting en conclusie	82

Bijlagen 1 tot en met 13

1. INLEIDING

[Het onderzoek 'middellang-gestraften'] dat in opdracht van de Directie Gevangeniswezen van het Ministerie van Justitie wordt uitgevoerd, heeft ten doel het beleid ten aanzien van deze categorie gedetineerden te evalueren. Centraal daarbij staat de vraag welke effecten de twee bestaande inrichtingen voor volwassen middellang-gestraften¹⁾ -de Penitentiaire Vormingsinrichting 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort'- hebben op de daar verblijvende gedetineerden. Zo wordt onderzocht hoe de betrokken gedetineerden hun detentie ervaren, welke houdingsveranderingen tijdens het verblijf optreden, en hoe de gevangeniservaring na het ontslag doorwerkt in het functioneren in de 'vrije maatschappij'.] Daarnaast is een vergelijkende recidivestudie ondernomen onder ex-gedetineerden die in de jaren 1971 tot en met 1973 uit beide inrichtingen zijn ontslagen²⁾.

Indien we de resultaten van het vergelijkend onderzoek naar de effecten van beide gevangenisregiemen op gedetineerden op zinvolle wijze willen verklaren, is het noodzakelijk een duidelijk beeld te hebben van het gebeuren binnen die inrichtingen. Daarom is een aparte deelstudie van het onderzoek 'middellang-gestraften' gewijd aan het functioneren van de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort'. In deze studie is vooral aandacht geschonken aan de rol van het uitvoerend personeel, zoals bewaarders, groepsleiders en werkmeesters, omdat zij naar de gedetineerden toe als het ware de verpersoonlijking van het regiem vormen.

Het deelonderzoek, waarvan in dit rapport verslag wordt gedaan, heeft, zoals gezegd, primair ten doel informatie te verschaffen om de effecten van de twee verschillende gevangenisregiemen op gedetineerden te kunnen interpreteren. Vanwege het complementaire karakter van deze studie ten opzichte van het evaluatie-onderzoek onder de gedetineerden is terug-

-
- 1) Onder middellang-gestraften worden veroordeelden verstaan die met aftrek van de duur van de preventieve hechtenis, een straftijd hebben van één tot zes maanden.
 - 2) Dit onderzoek is door het WODC in de reeks 'Onderzoek en beleid' gepubliceerd: B. van der Linden, 'Regiem en recidive'; een onderzoek naar het effect van twee verschillende gevangenisregiemen op de recidive van middellang-gestraften; 's-Gravenhage, 1978.

houdendheid betracht bij het trekken van conclusies en het doen van aanbevelingen. Conclusies en aanbevelingen zullen hun plaats krijgen in het eindverslag van het onderzoek 'middellang-gestraften', waar de resultaten van de diverse deelstudies aan elkaar worden gerelateerd. Voorzover in het onderhavige rapport aanbevelingen worden gedaan en conclusies worden getrokken, hebben deze een voorlopig karakter en vooral betrekking op onderzoeksgebieden die in andere deelonderzoeken niet of nauwelijks meer aan de orde komen.

2. DE ONDERZOEKSOPZET

2.1. De onderzoekgebieden

In deze studie van het functioneren van de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort' is onderscheid gemaakt tussen twee onderzoekaspecten, te weten de bejegening van de gedetineerden en de betrekkingen tussen de verschillende personeelscategorieën binnen beide inrichtingen.

Voordat deze onderzoekgebieden in dit rapport aan de orde komen, volgen eerst twee inleidende hoofdstukken. In hoofdstuk 3 zal een korte beschrijving worden gegeven van de taken van de verschillende personeelscategorieën in beide inrichtingen.

Vervolgens wordt in hoofdstuk 4 ingegaan op de formele kenmerken van beide gevangenisregiems en op de uitgangspunten die daaraan ten grondslag liggen.

Wat de bejegening van de gedetineerden betreft, kan niet worden volstaan met een beschrijving van de formele kenmerken van beide gevangenisregiems, maar moet ook worden onderzocht hoe het uitvoerend personeel, zoals bewaarders, groepsleiders en werkmeesters zich feitelijk opstelt tegenover de gedetineerden. Tenslotte is het van belang te weten hoe het personeel het gevoerde regiem ervaart.

De betrekkingen tussen de personeelscategorieën in beide gevangnissen zijn vanuit twee invalshoeken bestudeerd. Zo is onderzocht hoe het formeel overleg is gestructureerd en is nagegaan in hoeverre het uitvoerend personeel ook werkelijk aan dat overleg deelneemt en welke informele communicatiekanalen daarnaast nog aanwezig zijn (hoofdstuk 8). Om het beeld te completeren zijn ook de onderlinge verhoudingen tussen de personeelscategorieën onderzocht (hoofdstuk 9).

2.2. De methode van onderzoek

Om de hierboven genoemde onderzoekgebieden te bestuderen, zijn drie onderzoekmethoden gehanteerd.

a. Bestudering van jaarverslagen, circulaires en andere beleidsstukken

Om inzicht te krijgen in de formele kenmerken en de uitgangspunten van de gevangenisregiems, alsmede in de formele organisatie- en overleg-

structuur, zijn de jaarverslagen van beide inrichtingen en anders relevante beleidsstukken bestudeerd. Voorzover deze schriftelijke informatie niet toereikend was, zijn ongestructureerde interviews gehouden met directie- en stafleden.

b. Participerende observatie

In de periode van half maart tot half juni 1977 heeft een medewerker van het WODC een participerend observatie-onderzoek verricht in achtereenvolgens de gevangenis te Breda en de P.V.I. te Doetinchem. Het doel van dit onderzoek was door middel van directe waarneming en informele interviews inzicht te verkrijgen in de feitelijke gang van zaken binnen beide inrichtingen en in de mening van zowel gedetineerden als personeel daarover. De bevindingen die deze participerende observatie heeft opgeleverd, zijn vooral verwerkt in de twee inleidende hoofdstukken over het regiem in beide inrichtingen en over de taken van de verschillende uitvoerende personeelsgroeperingen.

c. Interview-onderzoek onder het gevangenispersoneel

Het hoofdbestanddeel van dit rapport wordt gevormd door de resultaten van een interview-onderzoek dat in het najaar van 1976 en het voorjaar van 1977 is gehouden onder het personeel van de gevangenis 'De Boschpoort' en de P.V.I. 'Nederheide'.

Omdat deze gehele deelstudie vooral is gericht op het verkrijgen van informatie teneinde mogelijke effectverschillen tussen de gevangenis op gedetineerden te kunnen interpreteren, zijn alleen die personeelsleden geïnterviewd die op grond van hun functie zeer regelmatig met gedetineerden in aanraking komen: bewaarders, groepsleiders en werkmeesters¹⁾.

Verder is een aangepast interview afgenomen bij het kader van bovengenoemde personeelscategorieën.

Voorafgaand aan de feitelijke afname van de interviews werd het onderzoek door middel van groepsgesprekken bij het personeel geïntroduceerd. Tijdens deze introductiegesprekken kwam in beide inrichtingen, maar vooral in de gevangenis te Breda, een zekere bevreesdheid aan het licht voor mogelijke voor het personeel nadelige regiemveranderingen als uitvloeisel van het onderzoek.

1) Hoewel momenteel de formele functiebenaming "arbeidsmedewerker" is, wordt in dit rapport nog van "werkmeesters" gesproken.

Onder de bewaarders in Breda was deze weerstand zelfs zo groot dat aanvankelijk gesproken kan worden van een massale weigering om aan de interviews deel te nemen. Deze weerstand kon pas na diverse gesprekken, waarbij uiteindelijk ook vertegenwoordigers van de Directie Gevangeniswezen waren betrokken, worden weggenomen.

Ondanks de aanvankelijke weerstand tegen het onderzoek, kan de deelname aan het interview-onderzoek, blijkens tabel 1, gunstig worden genoemd. De laatste kolom in deze tabel geeft de definitieve samenstelling van de onderzoeksgroep weer.

Tabel 1. De deelname aan het interview-onderzoek onder het personeel

inrichting/ personeelscatego- rie 2)	totaal	weigeringen	om andere redenen af- gevallen 3)	deelnemers (de onder- zoeksgroep)
<u>Breda</u>				
bewaarders	57	5	2	50
werkmeesters	18	1	1	16
kader	10	0	0	10
totaal	85	6	3	76
<u>Doetinchem</u>				
groepsleiders	38	0	2	36
bewaarders	8	0	1	7
werkmeesters	12	3	1	8
kader	9	0	0	9
totaal	67	3	4	60
totaal	152 (100%)	9 (5,9%)	7 (4,6%)	136 (89,5%)

- 2) In Breda zijn twee visitatiemeesters tot de categorie bewaarders gerekend. Verder is één bewaarder afgevallen omdat hij, gezien zijn functie als dienstenmaker, zelden of nooit meer met gedetineerden in aanraking kwam.
In de P.V.I. zijn twee sportinstructeurs ingedeeld bij de categorie groepsleiders. Tevens zijn hier 2 bewaarders niet benaderd omdat zij, gezien hun vaste portiersfunctie, zelden met gedetineerden in contact kwamen.
- 3) Tot de categorie 'afgevallen om andere redenen' behoren personeelsleden die langdurig ziek waren, lid waren van de begeleidingscommissie van het onderzoek 'Middellang-gestraften', of korter dan 1 maand in de inrichting werkzaam waren.

Het interview zelf bestond voor het grootste gedeelte uit gestructureerde mondelinge vragen, aangevuld met enkele schriftelijke vragen. De vragen hadden betrekking op de al meermalen genoemde onderwerpen: de behandeling van de gedetineerden; de beleving van het gevoerde regiem in de inrichting; de participatie in het formeel en informeel overleg; en de onderlinge verhoudingen tussen de personeelscategorieën. In de daartoe bestemde hoofdstukken zal dieper worden ingegaan op de per onderzoekgebied gestelde vragen. Tenslotte zijn in het interview ook een aantal algemene vragen opgenomen over zaken als leeftijd, diensttijd bij het gevangeniswezen, opleidingsniveau en de reden om gevangenisfunctionaris te worden. Deze vragen waren bedoeld om een beschrijving te kunnen geven van een aantal achtergrondkenmerken van de verschillende personeelscategorieën binnen de onderzoeksgroep.

3. TAAKOMSCHRIJVING VAN DE VERSCHILLENDE PERSONEELSCATEGORIEËN BINNEN DE P.V.I. 'NEDERHEIDE' EN DE GEVANGENIS 'DE BOSCHPOORT'

Om een goed inzicht te krijgen in het functioneren van de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort' is het allereerst noodzakelijk een korte beschrijving te geven van de taken van de verschillende personeelscategorieën daarbinnen. De posities van de personeels-groeperingen binnen de organisatie van beide inrichtingen zijn weergegeven in de organisatieschema's, die zijn opgenomen in de bijlagen 1 en 2.

De hieronder gepresenteerde taakomschrijvingen zijn beknopt en vrij algemeen gehouden. Alleen bij die personeelscategorieën die in dit rapport, gezien hun deelname aan het interview-onderzoek, een centrale plaats innemen, is dieper ingegaan op de door hen te verrichten taak en op de wijze waarop deze taak wordt ingevuld. Daarbij is gebruik gemaakt van de resultaten die het participierend observatie-onderzoek in beide penitentiaire inrichtingen heeft opgeleverd.

3.1. De personeelscategorieën binnen de P.V.I. 'Nederheide'

3.1.1. De directie

De directie bestaat uit een directeur en twee adjunct-directeuren. De directeur draagt de eindverantwoordelijkheid voor alles wat binnen de inrichting plaatsvindt en is degene die de inrichting naar buiten en naar de Directie Gevangeniswezen vertegenwoordigt. Daarnaast is hij specifiek belast met de zorg voor het personeel. Tussen de beide adjunct-directeuren bestaat een duidelijke taakafbakening. Eén van hen is speciaal belast met aangelegenheden op het terrein van de bejegening; de ander is verantwoordelijk voor de materiële gang van zaken binnen de inrichting.

Een belangrijke activiteit van de directie vormt ook de deelname aan de selectie-adviescommissie die wekelijks vergadert. Deze commissie beslist over de plaatsing van gedetineerden in de gevangenis te Breda of te Doetinchem.

3.1.2. De staf

De staf bestaat uit drie geestelijk verzorgers; een bejegeningscoördinator, die als speciale opdracht heeft het begeleiden van het vormingswerk in de meest ruime zin van het woord; vier maatschappelijk werkers; een districtpsychiater; en een arts, die direct verantwoordelijk is voor de medische dienst van de inrichting¹⁾. In zijn algemeenheid heeft de staf een beleids- en behandelingsadviserende taak. Met uitzondering van de bejegeningscoördinator, hebben verder alle stafleden een specifieke taak met betrekking tot de individuele begeleiding van de gedetineerden.

3.1.3. Het arbeidspersoneel

Het arbeidspersoneel bestaat uit een hoofd en een plaatsvervangend hoofd arbeid. Hoewel er in de praktijk wel een zekere taakverdeling tussen hen bestaat, zijn zij beide belast met het coördineren van de arbeidsactiviteiten en de beleidsbepaling binnen deze sector.

Onder hen vallen een begeleider voor de binnendienst (zelf ook werkmeester) en een begeleider van de buitendienst. Zij zijn belast met de directe begeleiding van de werkmeesters van respectievelijk de binnen- en buitenobjecten.

De werkmeesters binnen de P.V.I. hebben een dubbele taak. Enerzijds zijn zij verantwoordelijk voor het produktieproces, en anderzijds hebben zij tot taak de gedetineerden in meer algemene zin te begeleiden. Vooral in een penitentiaire vormingsinrichting als 'Nederheide' zou men kunnen verwachten dat de nadruk op de laatstgenoemde taak ligt. In de praktijk echter, zo is uit gesprekken gebleken, zijn de werkmeesters van sommige arbeidsobjecten gedwongen het accent te leggen op de produktie. Vooral in die werkplaatsen waar particuliere en overheidsopdrachten worden uitgevoerd, zoals de timmerwerkplaats, de schilderwerkplaats en de montagewerkplaatsen, moet soms volgens vrij strakke tijdschema's worden gewerkt.

1) Ten tijde van het onderzoek onder het personeel was er ook een psycholoog aan de P.V.I. verbonden die zich speciaal bezighield met de begeleiding van het personeel.

3.1.4. De groepsleiding

De groepsleiders vormen de grootste personeelscategorie binnen de inrichting. Als algemene taken hebben zij de zorg voor de uitvoering van de vormingsactiviteiten en de begeleiding van de gedetineerden op de zalen. De groepsleiders zijn ingedeeld in vaste teams die aan een vaste groep gedetineerden zijn verbonden.

De groepsleiders hebben een grote mate van autonomie bij de invulling van de hierboven beschreven taken, hetgeen tot aanzienlijke verschillen tussen hen kan leiden. Deze verschillen komen blijkens de participerende observatie onder andere tot uiting in het hanteren van de geprogrammeerde vormingsactiviteiten. Sommige groepsleiders zien deze activiteiten als een middel tot vorming, waarbij niet de inhoud ervan centraal staat, maar de nadruk meer ligt op de sociale processen die zich daarbij binnen de gedetineerdengroep afspelen. Andere groepsleiders zien de vormingsactiviteiten als doel op zichzelf.

De groepsleiders worden bij de vervulling van hun taak begeleid door twee verschillende afdelingshoofden.

De afdelingshoofden-B (begeleiding) hebben tot taak de groepsleiders te begeleiden wat betreft de vormingsactiviteiten en de groepsprocessen die zich afspelen. Ieder afdelingshoofd-B heeft daarbij de verantwoordelijkheid voor 4 vaste groepen. De afdelingshoofden-O (organisatie) hebben een organiserende en regelende taak ten aanzien van groepsleiders, bewaarders en gedetineerden. Zo stellen zij o.a. dienstroosters samen en houden zij de ziekte- en verlofadministratie bij.²⁾

3.1.5. De bewaarders

De bewaarders nemen binnen de P.V.I. een geheel aparte plaats in en vormen qua functie een zeer heterogene groep. Sommige bewaarders hebben een (vaste) portiersfunctie, anderen zijn belast met de begeleiding van

2) Dat taakafbakening tussen de afdelingshoofden-O en -B is niet duidelijk geformaliseerd. Verder vormt het feit dat groepsleiders aan beiden verantwoording schuldig zijn, een logische tekortkoming in de organisatiestructuur. Inmiddels is het onderscheid tussen beide soorten afdelingshoofden opgeheven en zijn er nu 4 afdelingshoofden die allen zijn belast met de taken die voorheen door de afdelingshoofden-O en -B afzonderlijk werden verricht.

gedetineerden op de 'restzalen'. De meesten hebben een dubbele taak en kunnen zowel bij de huishoudelijke dienst als bij de begeleiding van gedetineerden op de 'restzalen' worden ingezet. Deze laatste bewaarders zijn in het eerste geval verantwoording verschuldigd aan het hoofd van de Algemene Dienst en in het tweede geval aan het afdelingshoofd Organisatie.

Uit het bovenstaande blijkt dat de bewaarders binnen de P.V.I., op een enkele uitzondering na, geen duidelijke, vaste taak hebben, hetgeen binnen de inrichting zelf ook als een probleem wordt ervaren.

3.1.6. De Bijzondere Groepsleiding

De Bijzondere Groepsleiding bestaat uit een sociaal-cultureel werker, die belast is met de zorg voor de recreatieve activiteiten en met de coördinatie van de vormingsactiviteiten van de verschillende groepen; een bibliothecaris; een (part-time) onderwijzer; en twee sportinstructeurs.

3.1.7. De overige diensten

De P.V.I. beschikt over drie 'ondersteunende' diensten, te weten de administratie, de algemene dienst en de medische dienst.

De *administratie* is onderverdeeld in een afdeling die zich bezighoudt met de algemene en personele administratie van de inrichting, en een afdeling die de administratie met betrekking tot de gedetineerdenbevolking verzorgt: de bejegeningsadministratie. Onder de *algemene dienst* ressorteren de keuken, het voedings- en huisdienstmagazijn, de garderobe, de kantine en de technische dienst. De *medische dienst* bestaat uit 2 verplegers, een arts en een tandarts. De beide laatstgenoemden zijn op part-time basis aan de inrichting verbonden.

3.2. De personeelscategorieën binnen de gevangenis 'De Boschpoort'

3.2.1. De directie

De directeur is verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken binnen de gevangenis en is degene die de inrichting naar buiten en naar de Directie Gevangeniswezen vertegenwoordigt.

Verder bestaat de directie uit twee adjunct-directeuren, waarvan er één is belast met de zorg voor het personeel en de materiële gang van zaken binnen de inrichting, en de ander met aangelegenheden op het terrein van de bejegening van de gedetineerden.

Evenals in de P.V.I. neemt een vertegenwoordiger van de directie wekelijks deel aan de vergaderingen van de selectie-adviescommissie.

3.2.2. De staf

Evenals in 'Nederheide' heeft ook hier de staf een behandelings- en beleidsadviserende taak. Tot de staf behoort een bejegeningSCOÖrdinator, die zich voor een belangrijk gedeelte bezighoudt met het uitbrengen van selectie- en overplaatsingsadviezen met betrekking tot gedetineerden; een psycholoog die een begeleidende taak heeft ten aanzien van zowel personeel als gedetineerden; drie geestelijk verzorgers; vier maatschappelijk werkers; een districtspychiater; en een arts die tevens hoofd is van de medische dienst.

Alle stafleden hebben, de een meer dan de ander, een specifieke begeleidingstaak ten aanzien van de gedetineerden.

3.2.3. Het arbeidspersoneel

Er zijn 18 werkmeesters aanwezig binnen 'De Boschpoort', verdeeld over de verschillende arbeidsobjecten. Uit het participierend observerend onderzoek is naar voren gekomen dat het accent meer ligt op de productie dan op de begeleiding van de gedetineerden.

De werkmeesters zijn verantwoording verschuldigd aan het Hoofd arbeid of diens plaatsvervanger. Deze zijn op hun beurt belast met de begeleiding van de werkmeesters, en de coördinatie en planning van de arbeidsactiviteiten.

3.2.4. Het bewarend personeel

De bewaarders vormen de grootste personeelscategorie binnen de inrichting. De bewaarders hebben als algemene taak het toezicht houden op en het begeleiden van de gedetineerden binnen de koepel. De bewaarders kunnen op verschillende posten worden ingezet, waarvan de belangrijkste zijn: ringbewaarder en bewaarder 'in los-vaste dienst'. Laatstgenoemde bekleedt transport- en portiersfuncties en is als reserve inzetbaar op de ringen. De ringbewaarder heeft een vaste positie op één van de ringen. Enkele bewaarders hebben een zeer specifieke functie, zoals de dienstmaker, die de dienstroosters voor de bewaarders opstelt, en de badmeester, die de was- en doucheruimtes beheert en de visitatie van de gedetineerden verricht. Zowel de dienstmaker als de badmeester vallen in de organisatiehiërarchie direct onder de huismeester.

De ringbewaarder en de bewaarders 'in los-vaste dienst' zijn ondergeschikt aan de hoofdbewaarders, die naast een aantal specifieke functies als algemene taak hebben het assisteren c.q. vervangen van de huismeester en het begeleiden van de bewaarders.

In tegenstelling tot bijvoorbeeld de groepsleiders in de P.V.I. hebben de bewaarders nauwelijks enige autonomie bij het vervullen van de hen toebedeelde algemene taken. Integendeel, uit de participerende waarneming is gebleken dat de meeste handelingen strak zijn gereguleerd en zijn gericht op een zo ordelijk mogelijke gang van zaken binnen de inrichting. Het optreden jegens de gedetineerden is dan ook gekenmerkt door een grote mate van uniformiteit.

3.2.5. De huismeester

Een van de belangrijkste functionarissen binnen de inrichting is de huismeester. Hij heeft een zeer veelzijdige taak. Zo is hij als hoofd van de binnendienst -de hoofdbewaarders en bewaarders- en als hoofd van de huishoudelijke dienst, verantwoordelijk voor vrijwel alles wat zich binnen de koepel zelf afspeelt. Daarnaast fungeert hij als tussenpersoon tussen staf en directie enerzijds, en de medewerkers van bovengenoemde diensten anderzijds.

3.2.6. De overige diensten

Behalve de arbeid en de bewaking kent 'De Boschpoort' nog een aantal ondersteunende diensten. De *dienst 'Ontspanning en Ontwikkeling'* is vergelijkbaar met de 'Bijzonder groepsleiding' in 'Nederheide' en bestaat uit een bibliothecaris, een onderwijzer (part-time), een sport-instructeur en een ontspanningsleider, die de recreatieve activiteiten coördineert.

De *huishoudelijke dienst* omvat het keukenpersoneel, de badmeesters en een magazijnmeester.

De *administratie* is onderverdeeld in een afdeling die zich bezighoudt met de algemene en personele administratie van de inrichting, en een afdeling die de gedetineerdenadministratie bijhoudt.

De *medische dienst* bestaat uit twee verplegers, een arts en een tandarts.

Tenslotte is er één personeelscategorie die duidelijk de nadruk weerspiegelt die in 'De Boschpoort' op de beveiliging wordt gelegd: de *Gestichtswacht*. De gestichtswachters, waarvan een gedeelte bewapend is, zijn belast met de buitenbewaking van de gevangenis en bekleden verder portiersfuncties.

3.3. Slotbeschouwing

Hierboven is een korte beschrijving gegeven van de taken van de verschillende personeelscategorieën binnen de P.V.I. te Doetinchem en de gevangenis 'De Boschpoort' te Breda. We hebben daarbij wat meer aandacht besteed aan de werkmeesters, de bewaarders en de groepsleiders, omdat zij het meest frequent contact met gedetineerden hebben³⁾.

Indien we ons tot deze drie categorieën beperken, vallen een aantal punten op. Allereerst hebben de groepsleiders in 'Nederheide' een grote mate van autonomie bij de inhoudsbepaling van hun taak, terwijl

3) Bijlage 3 geeft een beschrijving van een aantal achtergrondkenmerken van de bewaarders, groepsleiders, werkmeesters en kaderleden die aan het interview-onderzoek hebben deelgenomen. Het gaat daarbij om de volgende kenmerken: leeftijd, schoolopleiding, vorig beroep, reden om bij het gevangeniswezen in dienst te treden, en het aantal voltooide dienstjaren.

daarentegen de bewaarders in 'De Boschpoort' aan strakke richtlijnen zijn gebonden. In Doetinchem leidt dit tot grote verschillen onder de groepsleiders in de aanpak van de gedetineerden en in Breda juist tot een grote mate van uniformiteit in de taakuitoefening door de bewaarders.

Wat de werkmeesters binnen 'De Boschpoort' betreft, ligt de nadruk meer op de productie dan op de begeleiding van de gedetineerden. Hetzelfde geldt voor de werkmeesters binnen de P.V.I., die werkzaam zijn op werkplaatsen waar overheids- en particuliere opdrachten worden uitgevoerd en waar volgens soms vrij strakke tijdschema's gewerkt moet worden. De bewaarders in 'Nederheide' vormen, zoals gezegd, een geheel aparte categorie en verrichten zeer veelsoortige taken binnen de inrichting.⁴⁾

4) In het interview zijn ook een aantal vragen opgenomen om inzicht te krijgen in de arbeidssatisfactie onder het personeel in beide inrichtingen. Zie hiervoor bijlage 13.

4. HET REGIEM BINNEN DE P.V.I. 'NEDERHEIDE' EN DE GEVANGENIS 'DE BOSCHPOORT'

Hieronder zal achtereenvolgens voor de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort' een beknopte beschrijving worden gegeven van de uitgangspunten die aan het regiem ten grondslag liggen en van de wijze waarop het regiem wordt gevoerd.

Het is niet de intentie van dit hoofdstuk de beide regiems aan een uitputtende analyse te onderwerpen. Het is meer de bedoeling een algemeen achtergrondkader te verschaffen, waarbinnen in eerste instantie de resultaten van het interview-onderzoek onder het personeel en in tweede instantie die van het gedetineerdenonderzoek geplaatst kunnen worden.

4.1. Het regiem binnen de P.V.I. 'Nederheide'

4.1.1. Ontstaan en uitgangspunten van het regiem

'Nederheide' is gelegen op het 40 hectaren groot landgoed 'De Kruisberg' te Doetinchem. Sedert 1866 is de inrichting achtereenvolgens bestemd geweest als gevangenis voor jeugdigen, als rijksopvoedingsgesticht en ten slotte van 1959 tot en met 1969 als rijksasiel voor psychopaten. In 1970 kreeg de inrichting haar huidige bestemming als penitentiaire vormingsinrichting voor volwassen mannelijke gedetineerden met een straftijd van minimaal vier weken en maximaal vier maanden.

Uit het verslag van de werkgroep die in 1969 werd ingesteld om de bestemmingswijziging van 'De Kruisberg' voor te bereiden, blijkt dat vooral twee overwegingen een rol hebben gespeeld bij de beslissing om in Doetinchem een penitentiaire vormingsinrichting in het leven te roepen. In de eerste plaats bestond bij het gevangeniswezen al geruime tijd de behoefte om de detentie een meer zinvolle inhoud te geven dan mogelijk was in de destijds bestaande inrichtingen voor kortgestrafte volwassenen. Daarbij zou de P.V.I. eenzelfde functie moeten gaan vervullen voor kortgestrafte volwassenen als het P.T.K. 'De Corridor' voor kortgestrafte jeugdigen waar het vormingswerk een integraal deel uitmaakt van het gevoerde regiem.

In de tweede plaats bleek de gebouwlijke situatie niet geschikt te zijn

voor een gesloten regiem, maar leende deze zich uitstekend voor een semi open-groepsregiem.

In de beleidsstukken wordt op verschillende plaatsen gerefereerd aan doelstellingen en uitgangspunten die aan het regiem ten grondslag liggen. Zo wordt op een gegeven moment gesteld dat het vergroten van het verantwoordelijkheidsbesef, de vrijheid en de creativiteit van gedetineerden door middel van sociale leerprocessen de uitgangspunten vormen die aan het regiem in het algemeen en aan het vormingsprogramma in het bijzonder ten grondslag liggen.

Elders in de jaarverslagen wordt als hoofddoel van het regiem genoemd het verminderen van de aanwezige contactarmoede met als mogelijke subdoelen vergroting van het zelfinzicht en relativering van de bajescultuur. Hoewel onduidelijk is waar deze zes uitgangspunten aan zijn ontleend en hoe zij onderling met elkaar in verband staan, blijkt wel dat in de P.V.I. een zwaar accent wordt gelegd op het in art. 26 van de Beginselenwet vastgelegde resocialisatieprincipe. Men streeft ernaar de mogelijke schadelijke effecten van de detentie te beperken en gedetineerden weerbaarder dan voorheen in de samenleving te laten terugkeren. De beveiliging van 'Nederheide' is minimaal.

4.1.2. Het gevoerde regiem

Naast het vormingswerk is kenmerkend voor de P.V.I. dat de gedetineerden er hun detentie in volledige gemeenschap doorbrengen. De eerste vijf à zes weken gebeurt dit in zogenaamde gesloten leef-groepen van tien man, waarbij het bejegeningsklimaat meer is afgestemd op de sociale processen binnen deze groepen, dan op de individuele begeleiding van de gedetineerden. Deze groepen worden gesloten genoemd, omdat opengevallen plaatsen (tengevolge van ontslagen, overplaatsingen e.d.) niet door andere gedetineerden worden ingenomen. De confrontatie zoals die binnen de leef-groepen tussen gedetineerden onderling, en tussen gedetineerden en groepsleiders plaatsvindt, vormt een integraal onderdeel van de benadering binnen de P.V.I.

Gedurende de eerste fase van de detentie wordt iedere halve werkdag aan ge-programmeerde vormingsactiviteiten besteed en de andere halve dag aan de arbeid.

Na deze eerste periode wordt het vormingswerk beëindigd en worden de

overgebleven gedetineerden uit de oorspronkelijk groep naar een kleinere, zogenaamde restzaal overgeplaatst. De rest van de detentie wordt dan hele dagen gewerkt.

Binnen het gebouw waar de gedetineerden zijn gehuisvest, heeft men volledige bewegingsvrijheid. Daarbuiten mag men zich in principe alleen onder begeleiding of met medeweten van het personeel begeven.

In totaal heeft 'Nederheide' zes zalen voor tien en zes zalen voor vijf gedetineerden, hetgeen de capaciteit op 90 brengt. In de praktijk ligt de bezettingsgraad echter aanzienlijk lager, hetgeen een gevolg is van het verloop binnen de gedetineerdenbevolking in combinatie met het werken met gesloten groepen.

Hieronder zullen we wat dieper ingaan op achtereenvolgens het vormingswerk, de vrijetijdsbesteding en de arbeid. De laatste paragraaf zal tenslotte gewijd zijn aan de regels en sancties binnen de inrichting.

a. De vormingsactiviteiten
.....

Zoals gezegd nemen de gedetineerden de eerste vijf tot zes weken van hun detentie deel aan vormingsactiviteiten. In principe wordt het programma van vormingsactiviteiten wekelijks door de groepsleiding in samspraak met de gedetineerden vastgesteld. De vormingsactiviteiten die steeds onder leiding van één of meerdere groepsleiders plaatsvinden, zijn onder te verdelen in drie categorieën:

- informatieve activiteiten (bv. informatieve programma's over drugs, E.H.B.O. en geslachtsziekten);
- creatieve activiteiten (fotografie, handenarbeid); en
- activiteiten die zijn gericht op de vergroting van de sociale vaardigheden (bv. rollenspel en groepsdiscussies).

Naast deze activiteiten wordt zeer veel sport bedreven onder leiding van een groepsleider of een sportinstructeur.

Een belangrijk onderdeel van de vormingsactiviteiten vormen de zogenaamde buitenprojecten. Gedetineerden worden dan gedurende een periode van hun detentie enkele dagen per week betrokken bij werkzaamheden buiten de inrichting, zoals het inrichten van een kinderspeelplaats. Het belang van deze buitenprojecten is dat het isolement van de gedetineerden ten opzichte van de buitenwereld gedeeltelijk wordt doorbroken.

Een kwestie die door de gehele geschiedenis van de P.V.I. sedert 1970 heeft heengespeeld, is de vraag of de geprogrammeerde vormingsactiviteiten als doel op zichzelf moeten worden beschouwd, dan wel als middel om sociale leerprocessen in gang te zetten. De eerste jaren van het bestaan van de P.V.I. werden de activiteiten als een vaststaand gegeven beschouwd met een eigen intrinsieke vormende waarde. Naderhand is steeds meer het accent komen te liggen op de confrontatie van gedetineerden onderling en met gestichtsfunctionarissen.

b. De arbeid
.....

De P.V.I. kent de volgende arbeidsobjecten, onder te verdelen in binnen- en buitenobjecten.

a. *binnenobjecten*

- twee montagewerkplaatsen (maximaal 24 gedetineerden)
- een schilderwerkplaats (maximaal 6 gedetineerden)
- een timmerwerkplaats (maximaal 10 gedetineerden)

b. *buitenobjecten*

- een tuinderij (maximaal 10 gedetineerden)
- een boerderij (maximaal 8 gedetineerden)
- een plantsoenendienst (maximaal 8 gedetineerden)

De arbeidsactiviteiten vinden steeds plaats onder leiding van een werkmeester. Gedetineerden kunnen ook als corveeër of in de keuken te werk gesteld worden.

De eerste twee weken van de detentie wordt een groot gedeelte van de gedetineerden in één van beide montagewerkplaatsen geplaatst. Daarna worden zij zoveel mogelijk op een arbeidsobject van eigen keuze ingezet.

c. De vrijetijdsbesteding
.....

De tijd die niet aan arbeid of aan vormingsactiviteiten wordt besteed, kunnen de gedetineerden naar eigen voorkeur doorbrengen, waarbij een

groot aantal recreatieve mogelijkheden bestaat. Men kan op de zaal blijven; er is een biljart- en tafeltennisruimte; verder kan er onder leiding van een groepsleider worden gesport of handenarbeid worden verricht. Bovendien wordt regelmatig een bioscoopfilm vertoond.

Het vermelden waard is tenslotte dat regelmatig voetbalwedstrijden worden georganiseerd tussen gedetineerden uit de P.V.I. en ploegen van buiten de inrichting.

d. Regels en sancties

Het aantal algemeen geldende regels binnen de P.V.I. is gering. De belangrijkste regels zijn:

- de verplichting van iedere gedetineerde tot deelname aan het vormingsprogramma en aan de arbeid;
- het verbod zich buiten het terrein van de P.V.I. te begeven; en
- het verbod op het gebruik van alcohol en drugs.

In feite kent 'Nederheide' slechts één sanctie op overtreding van bovenstaande algemene regels: overplaatsing of terugplaatsing naar de gevangenis te Breda. Uit gesprekken met gedetineerden is gebleken dat deze maatregel als een zeer zware sanctie wordt ervaren. In het verleden is wel getracht het al dan niet toepassen van de sanctie 'overplaatsing naar Breda' te laten afhangen van allerlei factoren rond de individuele gedetineerde. Deze poging is mislukt tengevolge van de onduidelijkheid rond het sanctiesysteem die dit voor de andere gedetineerden met zich meebracht.

Naast genoemde algemeen geldende regels, zijn er de gedragsregels die binnen de gedetineerengroepen zelf worden gesteld: de groepscode. Bij overtreding van deze regels is het in de eerste plaats de groep zelf die een controlerende functie heeft en de overtreder ter verantwoording kan roepen. Indien de groep er niet in slaagt het gedrag van de overtreder te corrigeren, kan een gesprek volgen tussen deze gedetineerde en de groepsleiding -evt. inclusief het afdelingshoofd-B-. In latere instantie kan ook de directie worden ingeschakeld. In deze gevallen wordt ernaar gestreefd het deviant gedrag te corrigeren door overreding en niet door negatieve sanctionering.

4.1.3. Commentaar

Als we uitgaan van de in paragraaf 4.1.1. genoemde doelstellingen van de P.V.I. is niet geheel duidelijk hoe de verschillende onderdelen van het regiem daarbij aansluiten. Aan de ene kant zijn er doelstellingen

waarvan de uitwerking althans niet rechtstreeks is terug te vinden in het gevoerde regiem, en aan de andere kant lijken bepaalde activiteiten op andere dan genoemde uitgangspunten afgestemd te zijn.

Als voorbeeld van het laatste kunnen sommige informatieve activiteiten worden genoemd, die meer gericht zijn op het vergroten van kennis c.q. de algemene ontwikkeling van de gedetineerden dan op één van de zes genoemde doelstellingen.

Desalniettemin kan worden gesteld, dat zowel in de vormingsactiviteiten als in de geformuleerde uitgangspunten van het regiem een streven naar voren komt de detentieperiode op een zinvolle manier inhoud te geven, waarbij het accent ligt op de groepsconfrontatie.

4.2. Het regiem binnen de gevangenis 'De Boschpoort'

4.2.1. Ontstaan en uitgangspunten van het regiem

De gevangenis 'De Boschpoort' -gelegen aan de rand van het centrum van Breda- is één van de drie koepelgevangenissen in Nederland. Na de tweede wereldoorlog werd de inrichting in eerste instantie bestemd voor politieke langgestraften, die in de loop der jaren geleidelijk plaats hebben gemaakt voor 'criminele' langgestraften. De periode van 1965 tot 1972 is voor het personeel en met name de bewaarders bijzonder moeilijk geweest. Het gevoerde regiem was in die periode namelijk van dien aard rant dat de gedetineerden een machtsoverwicht over het personeel kregen dat zeer zwaar onder druk kwam te staan.

Aan deze onhoudbare situatie kwam in 1972 een einde, toen de gevangenis in het kader van de herstructurering van het gevangeniswezen als inrichting voor langgestraften werd gesloten. Begin 1973 kreeg de gevangenis een nieuwe bestemming, en wel voor kortgestraften met een maximale verblijfsduur van in eerste instantie 4 en later 6 maanden. Bij deze bestemmingswijziging werd expliciet de complementaire functie van 'De Boschpoort' ten opzichte van de P.V.I. 'Nederheide' aangegeven, in die zin dat de inrichting gedetineerden moest gaan opnemen die ongeschikt werden geacht voor het groepsregiem in 'Nederheide'.

Bij de heropening van 'De Boschpoort' zijn geen specifieke doelstellingen geformuleerd die aan het nieuwe regiem ten grondslag zouden liggen.

Dit betekent dat het regiem formeel is gebaseerd op de uitgangspunten zoals die in de Beginselenwet Gevangeniswezen zijn geformuleerd, en met name op art. 26:

"Met handhaving van het karakter van de straf of de maatregel wordt hun tenuitvoerlegging mede dienstbaar gemaakt aan de voorbereiding van de terugkeer der gedetineerden in het maatschappelijk leven."

Uit gesprekken met staf en directie van de inrichting is naar voren gekomen dat de nadruk wordt gelegd op de beveiliging en de ongestoorde tenuitvoerlegging van de gevangenisstraf, terwijl aan de resocialisatie van gedetineerden slechts in beperkte mate aandacht wordt besteed. De inrichting kan op het ogenblik 146 gedetineerden huisvesten en de feitelijke bezettingsgraad ligt daar doorgaans niet ver onder.

4.2.2. Het gevoerde regiem

'De Boschpoort' heeft een cellulair regiem, hetgeen inhoudt dat de gedetineerden het grootste deel van de tijd achter gesloten celdeuren moeten doorbrengen. Sommige activiteiten, zoals de arbeid, de sport, de recreatie en het luchten, vinden gemeenschappelijk plaats.

De eerste twee weken van de detentie kunnen worden opgevat als introductieperiode. De gedetineerden verblijven dan op de derde ring die als inkomstafdeling fungeert. Na deze periode worden zij verspreid over cellen op de twee andere ringen en op de begane grond.

a. De arbeid

Gedurende de eerste week van de detentie verrichten de gedetineerden celarbeid. Daarna worden zij op een speciale inkomstwerkplaats geplaatst, waar montage- en inpakwerk wordt verricht.²⁾ In de derde detentieweek, tenslotte, vindt de definitieve indeling plaats bij een van de verschillende arbeidsobjecten. Deze indeling geschiedt voornamelijk op basis van het gedrag op de inkomstwerkplaats.

2) Dit geldt niet voor degenen die op cel willen blijven werken of niet tot werken in staat zijn.

'De Boschpoort' kent de volgende arbeidsobjecten:

- een houtbedrijf (maximaal 18 gedetineerden)
- een textielwerkplaats (maximaal 18 gedetineerden)
- een zeilmakerij (maximaal 12 gedetineerden)
- een metaalbedrijf (maximaal 12 gedetineerden)
- een werkzaal waar licht montage- en inpakwerk wordt verricht (maximaal 25 gedetineerden)

Daarnaast bestaat de mogelijkheid van celarbeid, hetzij op eigen verzoek, of omdat elders geen plaats meer is.

In de 'huisdienst' tenslotte, kunnen 14 gedetineerden worden ingezet. De meesten hiervan zijn werkzaam als reiniger of als hulp in de keuken.

b. Andere activiteiten

.....

Zoals gezegd brengen de gedetineerden in 'De Boschpoort' een zeer groot deel van de tijd alleen op cel door. Bepaalde activiteiten echter, vinden buiten de cel plaats, zoals de arbeid, de recreatie, de sport en het luchten.

De recreatiemogelijkheden in 'De Boschpoort' zijn zeer beperkt. Slechts om de andere avond en in het weekend is er gelegenheid tot recreatie buiten de cel. Een en ander vindt dan plaats in kleine zaaltjes, waar een televisietoestel staat en enkele gezelschapsspelen aanwezig zijn. Verder worden de gedetineerden elke dag gedurende één uur 'gelucht' en kunnen zij tweemaal per week één uur deelnemen aan sport.

c. Regels en sancties

.....

Het regiem in 'De Boschpoort' is bijzonder restrictief. Er bestaan zeer veel regels waar de gedetineerden zich aan hebben te houden. Zo is het, ter illustratie, verboden zonder toestemming de ring te verlaten, op het toilet of in de doucheruimte te roken, zich met meerdere gedetineerden gelijktijdig op één cel te bevinden, etc.

Bij overtreding van deze en andere regels kunnen al naar gelang de ernst daarvan de volgende sancties worden toegepast: een waarschuwing, isolatie op de cel en isolatie in de strafcel. Hoewel hierop in de rapportage van het gedetineerdenonderzoek dieper zal worden ingegaan, be-

staat de indruk dat vooral de twee eerstgenoemde sancties veelvuldig worden toegepast.

4.2.3. Commentaar

Er zijn geen duidelijke uitgangspunten geformuleerd die aan het regiem in 'De Boschpoort' ten grondslag liggen. Teneinde de afstemming van het feitelijk gevoerde regiem op de doelstellingen die daaraan ten grondslag liggen, te optimaliseren, zou het van belang kunnen zijn dergelijke uitgangspunten die ongetwijfeld impliciet bestaan, te expliciteren.

5. DE OPSTELLING VAN HET GEVANGENISPERSONEEL TECENOVER DE GEDETINEERDEN

In het voorgaande hoofdstuk is in algemene termen een beschrijving gegeven van het regiem in respectievelijk de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort'. Afgaande op hetgeen daar is gerapporteerd, kunnen we stellen dat de regiems onderling zeer sterk verschillen, waarbij in de P.V.I. het accent meer ligt op de resocialisatie van gedetineerden en in 'De Boschpoort' meer op de beveiliging en de orderlijke tenuitvoerlegging van de gevangenisstraf.

In dit hoofdstuk zullen we onderzoeken hoe het gevangenispersoneel -groepsleiders, bewaarders, werkmeesters en kader- zich tegenover de gedetineerden opstelt. Het is duidelijk dat er een zeker verband zal bestaan tussen het gevoerde regiem en het optreden van het personeel. Zo is bijvoorbeeld aan te nemen dat in een beveiligingsgerichte gevangenis als 'De Boschpoort' meer belang wordt gehecht aan het handhaven van de orde en de rust binnen de inrichting dan in de P.V.I..

Uitgaande van de grote verschillen qua regiem, kunnen we daarom ook verschillen verwachten tussen het personeel uit 'Nederheide' en 'De Boschpoort' in de opstelling tegenover de gedetineerden.

In het interviewonderzoek onder groepsleiders, bewaarders, werkmeesters en kader is de opstelling van het personeel ten opzichte van de gedetineerden vanuit twee invalshoeken aan de orde gesteld.

In de eerste plaats is nagegaan wat de mening van de personeelsleden is over (de aanpak van) de gedetineerden en hoe zij feitelijk tegenover hen optreden. Daarnaast is onderzocht hoe vaak men contact heeft met gedetineerden en waaruit die contacten bestaan.¹⁾

5.1. Houding en optreden ten opzichte van de gedetineerden

Om houding en optreden van het gevangenispersoneel ten opzichte van de gedetineerden te peilen, zijn in het interview twee reeksen vragen opgenomen. De eerste reeks had betrekking op de houding ten aanzien van de gedetineerden en ten aanzien van de omgang met hen - zie tabel 2.

1) De vragen in het interview die betrekking hebben op de opstelling van het gevangenispersoneel t.o.v. de gedetineerden, zijn voor een belangrijk deel ontleend aan: J.J.A. ZWEZERIJNEN: "Dwang en Vertrouwen", Alphen a/d Rijn; 1972.

Tabel 2. De houding van het gevangenispersoneel t.o.v. de gedetineerden en de omgang met hen²⁾

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

Tabel 3. Het feitelijk gedrag van het gevangenispersoneel ten opzichte van de gedetineerden³⁾

var.nr.	uitspraak	gemiddelde score per uitspraak	
		Breda	Doetinchem
V170	Erop lettén hoe de gedetineerden zich voelen.	2,1	2,1
V171	Overtredingen van de regels rapporteren.	3,0	3,1
V172	Persoonlijke belangstelling tonen voor de gedetineerden.	2,2	1,8
V173	De gedetineerden in de gaten houden.	1,4	2,6
V174	Zodra daartoe gelegenheid is een praatje maken met gedetineerden	2,3	1,7
V175	Erop toezien dat de gedetineerden zich aan de regels houden.	1,4	2,3
V176	Met gedetineerden hun persoonlijke problemen bespreken.	2,4	2,1

2) De uitspraken in de tabel werden aan de geïnterviewde voorgelegd met het verzoek schriftelijk aan te geven in hoeverre bij 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. Overigens bevat BIJLAGE 4 een overzicht van de gemiddelde score per uitspraak van de verschillende personeelscategorieën in beide inrichtingen.

3) 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 de praktijk. De items van deze tabel zijn niet aan het kader voorgelegd, omdat ze onvoldoende aansloten op hun dagelijkse werksituatie. BIJLAGE 4 bevat een overzicht van de gemiddelde scores per handelwijze van de verschillende personeelscategorieën in beide inrichtingen.

In de tweede reeks waren vragen over het feitelijk gedrag tegenover de gedetineerden opgenomen - zie tabel 3.

Beide reeksen bevatten vragen die betrekking hebben op drie onderwerpen.

a. 'Ordegerichtheid'

Uitgaande van de hierboven al geopperde veronderstelling dat in een beveiligingsgerichte gevangenis als Breda meer aandacht gericht zal zijn op het handhaven van orde en rust binnen de inrichting dan in een gevangenis als 'Nederheide', zijn een aantal vragen hierover opgenomen in het interview: V134, V138, V140, V145, V173 en V175.

De gemiddelde scores van het personeel uit 'Nederheide' liggen, met uitzondering van de variabelen V145 en V171, aanzienlijk hoger dan die van het personeel uit 'De Boschpoort', zodat we kunnen concluderen: *Zowel in houding als in optreden tegenover de gedetineerden hecht het personeel in 'De Boschpoort' een grotere waarde aan handhaving van orde en rust dan het personeel in 'Nederheide'.*

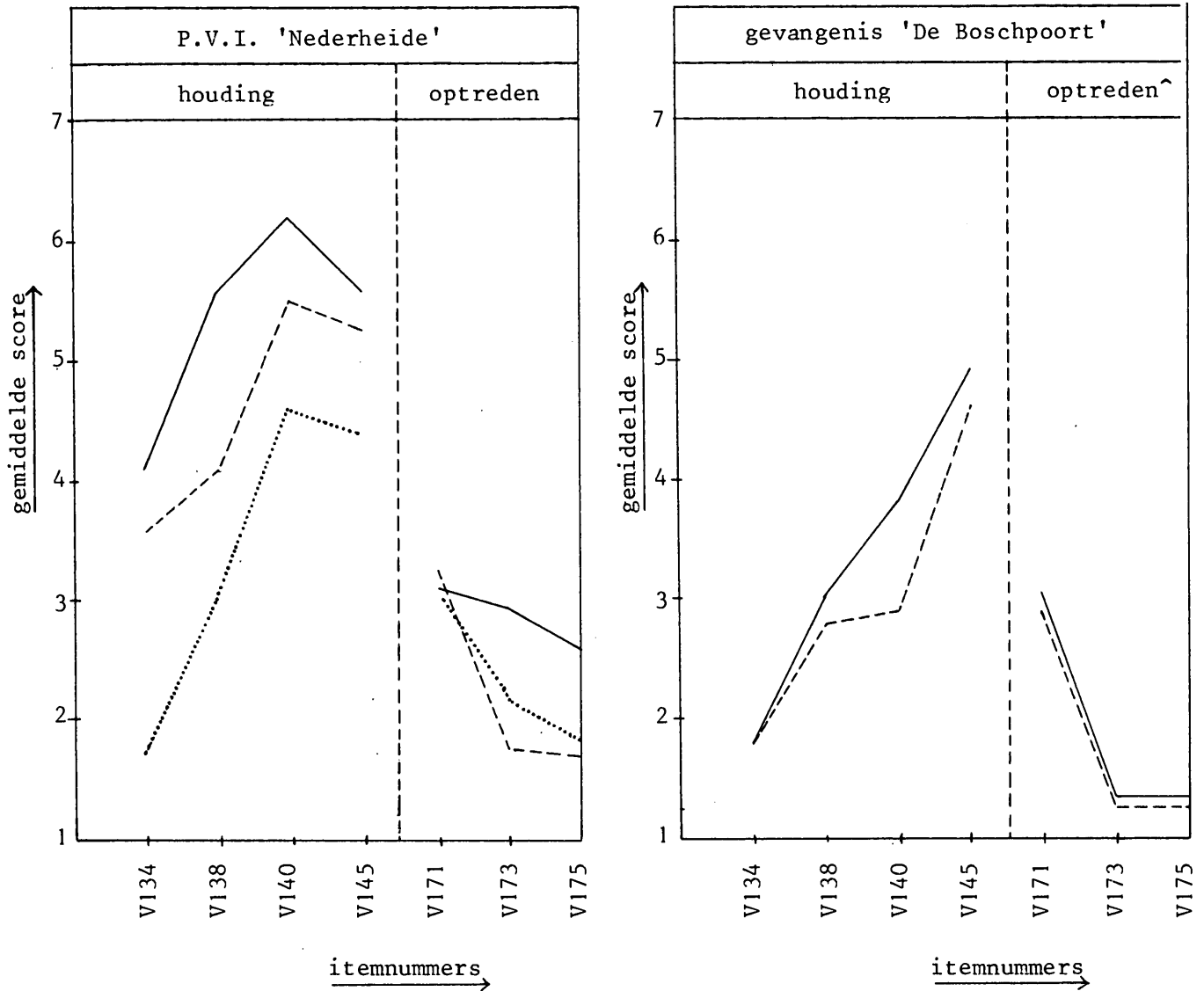
In schema 1 zijn de gemiddelde scores van de verschillende personeels-categorieën door middel van profielen weergegeven.

Wat de P.V.I. betreft, zien we duidelijke profielverschillen tussen bewaarders, werkmeesters en groepsleiders:

- met uitzondering van V171 hebben de groepsleiders op alle variabelen een hogere gemiddelde score dan bewaarders en werkmeesters, hetgeen wijst op een duidelijk minder grote 'ordegerichtheid' in houding en optreden t.o.v. de gedetineerden;
- de bewaarders binnen de P.V.I. zijn duidelijk meer georiënteerd op de toepassing van de voorschriften en het handhaven van de orde dan de werkmeesters waar het de houding t.o.v. de gedetineerden betreft. In het feitelijk optreden zien we geen consistente verschillen tussen beide categorieën.

In de gevangenis 'De Boschpoort' zijn niet zulke opvallende verschillen aanwezig als in de P.V.I. Weliswaar hebben de werkmeesters op vrijwel alle variabelen een lagere gemiddelde score, hetgeen op een grotere ordegerichtheid wijst, maar -met uitzondering van V140- zijn deze verschillen bijzonder klein.

Schema 1. De gemiddelde scores van de verschillende personeelscategorieën binnen 'Nederheide' en 'De Boschpoort' op de vragen m.b.t. 'ordegerichtheid', weergegeven door middel van profielen 4)



4) Ad P.V.I.: de ononderbroken lijn geeft het profiel weer van de groepsleiders, de gestreepte lijn die van de werkmeesters, en de gestippelde lijn die van de bewaarders.

Ad 'De Boschpoort': de ononderbroken lijn geeft het profiel van de bewaarders en de gestreepte lijn die van de werkmeesters weer.

b. 'Gedetineerdengerichtheid'

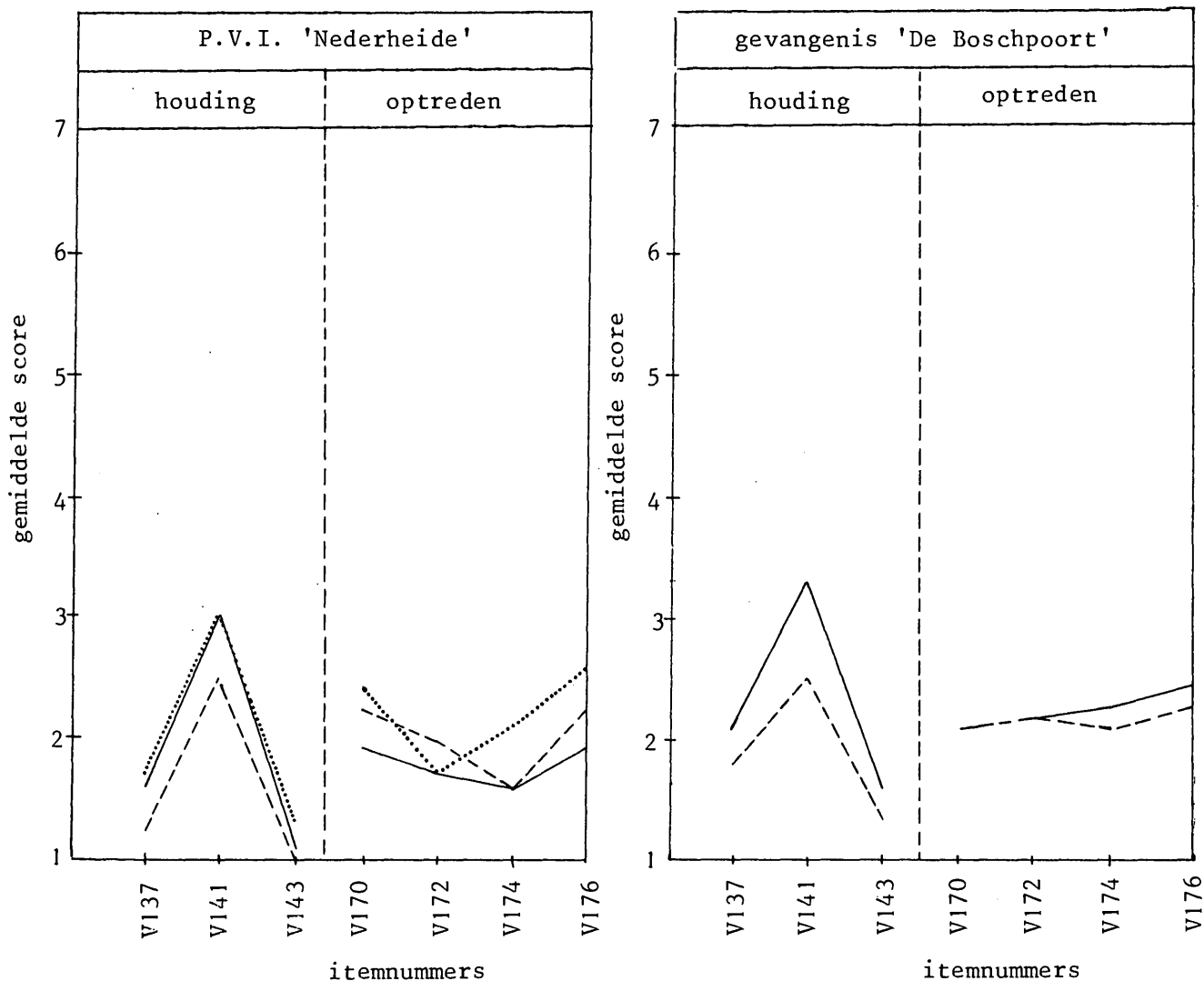
Zoals we hierboven hebben verondersteld, dat in een beveiligingsgerichte gevangenis als 'De Boschpoort' de aandacht meer gericht zal zijn op het handhaven van orde en rust, zo kunnen we aannemen dat in een resocialisatiegerichte gevangenis als 'Nederheide' het handelen van het personeel meer is afgestemd op de gedetineerden en hun behoeften.

Over deze 'gedetineerdengerichtheid' zijn in het interview zeven items opgenomen: V137, V141, V143, V170, V172, V174 en V176. Als we de tabellen 2 en 3 inspecteren, blijkt dat de gemiddelde scores van het personeel uit beide inrichtingen op 5 variabelen lichte verschillen en op V170 helemaal geen verschil vertonen. Wel moet gezegd worden dat het personeel uit Doetinchem op al die 5 variabelen gemiddeld lager scoort, zodat we kunnen concluderen:

Het personeel in de P.V.I. richt haar handelen iets meer dan het personeel in 'De Boschpoort' op de behoeften en problemen van de gedetineerden.

Teneinde verschillen in 'gedetineerdengerichtheid' tussen de verschillende personeelscategorieën in beide gevangenissen zichtbaar te maken, zijn in schema 2 wederom de gemiddelde scores van deze categorieën op de betreffende variabelen door middel van profielen weergegeven. In de P.V.I. constateren we, wat de houding t.a.v. de gedetineerden betreft, geringe verschillen tussen de personeelscategorieën. Wel blijkt dat de werkmeesters in vergelijking met bewaarders en groepsleiders een iets meer op de gedetineerden gerichte houding hebben. De groepsleiders oriënteren zich in hun feitelijk optreden iets meer dan de werkmeesters en bewaarders op de problemen en behoeften van de gedetineerden, hoewel ook hier de verschillen zeer gering zijn. De werkmeesters in 'De Boschpoort' richten zich, met name wat hun houding betreft, iets meer dan de bewaarders op de gedetineerden.

Schema 2. De gemiddelde scores van de verschillende personeelscategorieën binnen 'Nederheide' en 'De Boschpoort' op de vragen m.b.t. 'gedetineerdengerichtheid', weergegeven d.m.v. profielen



c. Vertrouwensrelatie met gedetineerden

Als we willen weten hoe het personeel uit beide inrichtingen zich opstelt tegenover de gedetineerden, zullen we ook in moeten gaan op de kwestie in hoeverre het personeel de gedetineerden vertrouwt. De verwachting is dat binnen de P.V.I. dit vertrouwen groter is dan in 'De Boschpoort', mede gezien het feit dat het vormingswerk nu eenmaal een bepaalde vertrouwensrelatie vereist tussen personeel en gedetineerden.

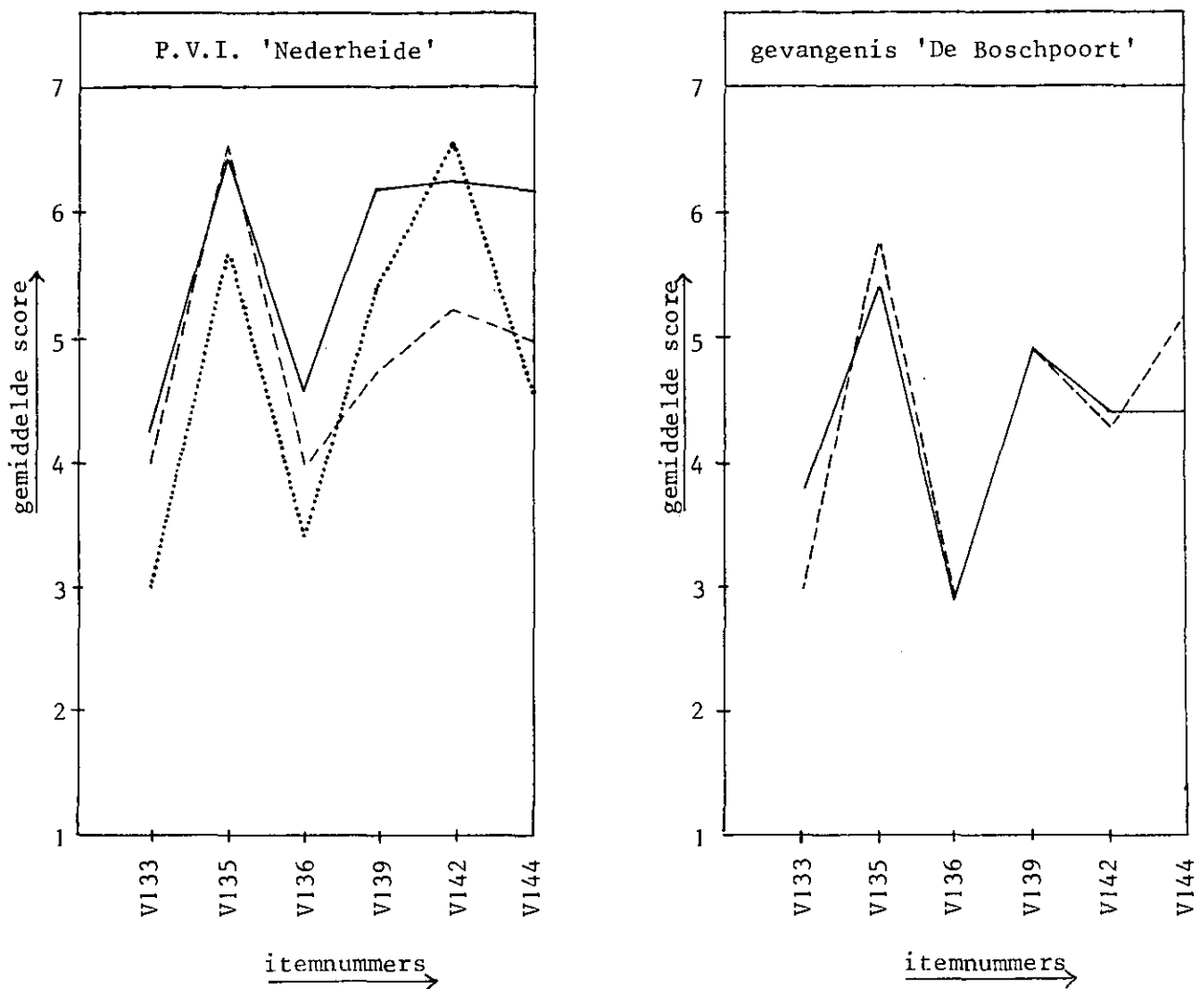
Zes vragen hebben op het vertrouwen t.o.v. de gedetineerden betrekking:

V133, V135, V136, V139, V142 en V144.

Als we de gemiddelde scores van het personeel uit Breda en Doetinchem op deze vijf variabelen vergelijken, kan worden gesteld:

Het personeel in Breda koestert een minder groot vertrouwen jegens de gedetineerden dan het personeel in Doetinchem.

Schema 3. De gemiddelde scores van de verschillende personeelscategorieën binnen de P.V.I. en 'De Boschpoort' op de vragen m.b.t. het jegens de gedetineerden gekoesterde vertrouwen, weergegeven d.m.v. profielen 5)



5) Om een duidelijker beeld te krijgen van het vertrouwen van het personeel jegens de gedetineerden, zijn de gemiddelde scores op de twee 'positief' geformuleerde vragen: V133 en V142 gespiegeld. Voor alle vragen geldt nu: hoe hoger de gemiddelde score, des te groter is het jegens de gedetineerden gekoesterde vertrouwen.

Uit schema 3 blijkt dat de groepsleiders binnen de P.V.I. over het algemeen een groter vertrouwen koesteren jegens de gedetineerden dan de werkmeesters of bewaarders, ook al zijn de verschillen bij sommige variabelen zeer gering. De verschillen tussen werkmeesters en bewaarders vertonen geen consistent beeld.

Wat 'De Boschpoort' betreft is er geen sprake van consistente verschillen tussen bewaarders en werkmeesters in het jegens de gedetineerden gekoesterde vertrouwen.

5.2. Het contact met gedetineerden

Om een indruk te krijgen van de mate waarin het uitvoerend personeel in Breda en Doetinchem contact met gedetineerden heeft en zoekt, zijn in het interview twee vragen opgenomen. De eerste vraag luidde:

"Hoe vaak komt het voor dat u een tamelijk uitgebreid gesprek (langer dan een kwartier) heeft met een gedetineerde?"

Tabel 4 geeft een overzicht van de antwoorden van de ondervraagde personeelsleden op deze vraag.

Uit de tabel blijkt dat het geïnterviewde personeel in de P.V.I. gemiddeld vaker een tamelijk uitgebreid gesprek met gedetineerden voert dan het personeel in 'De Boschpoort'. Als we de verschillen in gemiddelde contactfrequentie tussen de personeelscategorieën in beide inrichtingen bezien, vallen verder de volgende punten op:

- Het kader in Breda heeft vaker een wat uitgebreider contact met gedetineerden dan zowel werkmeesters als bewaarders.
- 32% van de bewaarders en 25% van de werkmeesters in Breda voert slechts zelden (minder dan eenmaal per week) een gesprek met gedetineerden.
- In de P.V.I. hebben kaderleden en groepsleiders het meest frequent een uitgebreid gesprek met gedetineerden. Bij de bewaarders in 'Nederheide' is dit aanzienlijk minder vaak het geval.⁶⁾

Concluderend kunnen we stellen:

Het personeel in 'Nederheide' (met name de groepsleiders en kaderleden) heeft gemiddeld vaker een uitgebreid gesprek met gedetineerden dan het ondervraagde personeel in 'De Boschpoort'.

6) De verklaring hiervoor is waarschijnlijk dat een groot aantal van de bewaarders in Doetinchem een functie vervult, waarin zij minder vaak met gedetineerden in aanraking komen.

Tabel 4. Frequentie van het contact met gedetineerden

frequentie van het contact	score	Breda				Doetinchem				
		bewaarders	werkmeesters	kader	totaal	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	kader	totaal
meerdere malen per dag	1	2 (4%)	2	-	4 (5,2%)	9 (25 %)	-	-	2	11 (18,3%)
eens per dag	2	3 (6%)	1	2	6 (7,9%)	5 (13,9%)	-	3	1	9 (15 %)
meerdere malen per week	3	18 (36%)	7	6	31 (40,8%)	14 (38,9%)	4	3	5	26 (43,3%)
eens per week	4	11 (22%)	2	1	14 (18,4%)	6 (16,7%)	1	-	1	8 (13,3%)
minder dan eenmaal per week	5	16 (32%)	4	1	21 (27,6%)	1 (2,8%)	2	2	-	5 (8,3%)
onbekend	9	-	-	-	-	1 (2,8%)	-	-	-	1 (1,7%)
totaal		50 (100%)	16	10	76 (100 %)	36 (100 %)	7	8	9	60 (100 %)
gemiddelde score		3,7	3,3	3,1	3,6	2,6	3,7	3,1	2,6	2,8

In aansluiting op de vraag naar de frequentie waarmee gesprekken met gedetineerden worden gevoerd, is in het interview ook ingegaan op de inhoud daarvan.

In BIJLAGE 5 zijn de gespreksonderwerpen gecategoriseerd en zijn de frequenties vermeld waarmee deze onderwerpen door de verschillende personeelscategorieën worden genoemd. Wat dan direct blijkt, is dat -met uitzondering van het kader in de P.V.I.- door alle personeelscategorieën het meest wordt gesproken over problemen die gedetineerden hebben met betrekking tot sociale relaties buiten de inrichting.

Het meest frequent worden dan huiselijke, gezins- of huwelijksproblemen genoemd. Hierbij moet worden opgemerkt dat het personeel in Breda bij het bespreken van die problemen de gedetineerde meestal verwijst naar een sociaal ambtenaar, terwijl m.n. de groepsleiders in Doetinchem samen met de gedetineerde trachten daarvoor een oplossing te vinden.

Andere veelvuldig genoemde gespreksonderwerpen zijn:

- de detentiesituatie en het gevangenisregiem⁷⁾;
- zakelijke problemen van de gedetineerden buiten de inrichting, zoals het vinden van werk en huisvesting; en
- problemen rond de terugkeer in de samenleving.

Op enkele detailverschillen na, kan worden gesteld dat de onderwerpen van gesprek in beide inrichtingen min of meer hetzelfde zijn. Alleen 'problemen rond de terugkeer in de samenleving' wordt door het personeel in de P.V.I. vaker als gespreksonderwerp genoemd (11,9%) dan in Breda (4,2%).

Tot zover de frequentie en de aard van de gesprekken die het gevangenispersoneel heeft met gedetineerden. Een tweede vraag in het interview had betrekking op het aangaan van contacten met gedetineerden. Deze vraag, die alleen aan bewaarders in Breda en groepsleiders in Doetinchem kon worden gesteld, luidde:

"Stelt u zich voor dat het avond is en dat u met een aantal gedetineerden op zaal/in een recreatiezaal zit; wat doet u dan meestal? Wat doet

7) In Breda wordt dan meestal gesproken over de gang van zaken binnen de inrichting. In de P.V.I. wordt meestal, m.n. door de groepsleiders, met de gedetineerde van gedachten gewisseld over diens functioneren binnen de groep en binnen de inrichting.

u daarna het meest?"

De geïnterviewde had bij het beantwoorden van deze vraag de beschikking over vier alternatieven, waarvan er twee betrekking hadden op contact met gedetineerden en twee niet. Op basis van de gegeven antwoordalternatieven is een index geconstrueerd die aangeeft in hoeverre men in de beschreven situatie contact legt met gedetineerden⁸⁾: zie tabel 5.

Tabel 5. Het aangaan van contacten met gedetineerden onder bewaarders in Breda en groepsleiders in de P.V.I. in een situatie waarin ook andere alternatieven mogelijk zijn

score op de INDEX-A	bewaarders in Breda	groepsleiders in Doetinchem
2	13 (27,1%)	2 (5,9%)
3	30 (62,5%)	3 (8,9%)
4	4 (8,3%)	4 (11,8%)
5	1 (2,1%)	25 (73,5%)
totaal	48 (100 %)	34 (100 %)
gemiddelde score	2,85	4,59

Uit tabel 5 blijkt dat de gemiddelde score van de groepsleiders veel hoger is dan die van de bewaarders, zodat we kunnen concluderen:

In een situatie waarin verschillende gedragsalternatieven aanwezig zijn, vertonen groepsleiders uit de P.V.I. een grotere bereidheid contact te onderhouden met gedetineerden dan bewaarders in Breda.

8) De antwoordalternatieven waren:

- t.v. kijken of iets lezen;
- een praatje maken met een collega;
- een praatje maken met een gedetineerde;
- een spelletje doen met een gedetineerde.

De index (INDEX-A) is als volgt geconstrueerd. Noemt men in eerste of twee instantie één van de twee eerstgenoemde alternatieven, dan levert dit een score op van 1. Noemt men één van de twee laatstgenoemde categorieën, dan levert dit in eerste instantie een score van 3 en in tweede instantie van 2 op. Vervolgens worden de scores per respondent opgeteld. Hoe hoger de score op de index, des te meer zal men in de omschreven situatie contact met gedetineerden aangaan.

5.3. Conclusie

Op basis van de in hoofdstuk 4 gegeven beschrijving van de uitgangspunten die aan de regiems in de gevangenissen te Breda en te Doetinchem ten grondslag liggen, kon worden geconcludeerd dat in de P.V.I. de nadruk ligt op de resocialisatie van gedetineerden en in 'De Boschpoort' op de beveiliging en de ordelijke tenuitvoerlegging van de gevangenisstraf.

In theorie behoeven de formele uitgangspunten van een regiem zich niet te manifesteren in de opstelling van het gevangenispersoneel ten opzichte van de gedetineerden. Het is echter waarschijnlijker dat dit wel het geval is, hetgeen ook blijkt uit de in dit hoofdstuk gepresenteerde onderzoeksresultaten. Samengevat komen deze resultaten hierop neer dat het gevangenispersoneel in de gevangenis te Breda een grotere nadruk legt op discipline en strikte toepassing van de voorschriften, terwijl het personeel binnen de P.V.I. iets meer is georiënteerd op de gedetineerden met hun problemen en behoeften. Verder koestert het personeel in 'Nederheide' een groter vertrouwen jegens de gedetineerden en heeft men vaker contact met hen. In situaties waarin verschillende gedragsalternatieven aanwezig zijn, tenslotte, vertonen de bewaarders in Breda een minder grote bereidheid contacten aan te gaan met gedetineerden dan de groepsleiders in de P.V.I.

Kortom, de grotere 'ordegerichtheid' onder het personeel in Breda gaat samen met een groter wantrouwen jegens de gedetineerden en een minder grote bereidheid contact met gedetineerden te onderhouden. Omgekeerd gaat de grotere 'gedetineerdengerichtheid' onder het personeel in de P.V.I. samen met een groter vertrouwen jegens de gedetineerden en een grotere bereidheid contact met hen te onderhouden.

6. DOOR HET GEVANGENISPERSONEEL GESIGNALEERDE PROBLEMEN MET BETREKKING TOT GEDETINEERDEN

Om een goed beeld te krijgen van het functioneren van het personeel in de gevangenissen te Breda en te Doetinchem, is het van belang na te gaan welke problemen men met betrekking tot gedetineerden in het algemeen signaleert en welke speciale categorieën gedetineerden als probleemgroep worden aangemerkt.

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

Uit de reacties op de vraag wat de belangrijkste problemen waren met betrekking tot de gedetineerden binnen de inrichting, bleek dat 71,1% van het personeel in 'De Boschpoort' en liefst 90% van het personeel binnen de P.V.I. dergelijke problemen inderdaad ervaarde.

De antwoorden op deze vraag zijn om twee redenen relevant. In de eerste plaats is het van belang te weten welke concrete problemen men in beide gevangenissen noemt. In de tweede plaats is het mogelijk om -los van deze concrete problemen- na te gaan vanuit welke optiek men de gedetineerden benadert. Vanwege dit laatste zijn de genoemde problemen in de volgende drie categorieën ondergebracht:

- problemen van de gedetineerden zelf (het gaat hier om door het personeel gesignaleerde problemen, zoals die in hun ogen door de gedetineerden worden ervaren);
- problemen vanuit een hulpverleningsperspectief (deze problemen worden door het personeel ervaren bij de hulpverlening -in zeer ruime zin aan de gedetineerden); en
- problemen vanuit een ordeperspectief (het betreft hier problemen die gedetineerden opleveren voor een ordelijke en efficiënte taakuitoefening van het personeel).

Als we tabel 6 bezien, blijkt dat 52,5% van de personeelsleden in Breda en 35,8% van hun collega's in de P.V.I. problemen van de gedetineerden zelf hebben genoemd. Wat de problemen vanuit een hulpverleningsperspectief betreft, bedragen de percentages respectievelijk 23% en 35,8%. Uit deze percentuele verschillen kunnen we de volgende conclusie trekken:
Wat de opstelling van het personeel ten opzichte van de gedetineerden

betreft, werkt men verhoudingsgewijze in Breda meer vanuit een probleemsig-
nalerende en in Doetinchem meer vanuit een probleemoplossende
optiek.

Er is een gering verschil tussen Breda en Doetinchem in de mate waar-
in men problemen rond de handhaving van orde en rust noemt.¹⁾

Tabel 6. Door het gevangenispersoneel gesignaleerde problemen m.b.t.
gedetineerden in het algemeen

probleemcategorie	personeel Breda	personeel Doetinchem
problemen van gedetineerden zelf	32 (52,5%)	24 (35,8%)
problemen vanuit hulpverleningspers- pectief	14 (23 %)	24 (35,8%)
problemen vanuit ordeperspectief	11 (18 %)	15 (22,4%)
anders/onbekend	4 (6,5%)	4 (6 %)
totaal aantal genoemde problemen	61 (100 %)	67 (100 %)

De inhoud van de genoemde problemen vormt het tweede onderwerp van
onderzoek.

a. Problemen van de gedetineerden zelf

In beide inrichtingen hebben verreweg de meeste genoemde problemen bin-
nen deze categorie betrekking op omstandigheden buiten de inrichting,
zoals huwelijksmoeilijkheden, problemen rond het vinden van werk en
onzekerheid t.a.v. de terugkeer in de samenleving. Verder werden pro-
blemen genoemd die rechtstreeks op de detentiesituatie betrekking heb-
ben. In Breda werd in dit verband vooral gesproken over onvoldoende
recreatie- en bezoekfaciliteiten en over de problemen die het cellulair

1) Bijlage 6 bevat een overzicht van de door de verschillende perso-
neelscategorieën in beide gevangenissen genoemde problemen m.b.t.
de gedetineerden in het algemeen en de door hen gesignaleerde spe-
ciale probleemgroepen.

verblijf voor de gedetineerden met zich meebrengt ('tuchten'). In Doetinchem werd vooral de spanning genoemd die de relatief grote vrijheid binnen de inrichting voor sommige, m.n. autoriteitsgevoelige, gedetineerden oplevert.

b. Problemen vanuit een hulpverleningsperspectief

In de meeste gevallen hadden de door het personeel in 'De Boschpoort' genoemde problemen hier betrekking op het gebrek aan tijd om aandacht te besteden aan (de problemen van) de gedetineerden.

In de P.V.I. werd als probleem het meest frequent genoemd de aansluiting van het gebeuren binnen de P.V.I. op de situatie na het ontslag (bv. "Je kan niet afmaken waar je hier mee bezig bent; buiten kun je hem niet verder helpen", en "Je bereikt wel wat, maar de tijd is te kort om de problemen te kunnen oplossen").

c. Problemen vanuit een ordeperspectief

In Breda werden verschillende problemen genoemd die betrekking hadden op het ordeperspectief, variërend van "De meeste gedetineerden hier zijn brutaal" tot "Als gedetineerden thuis problemen hebben, stellen ze zich hier wat moeilijker op". Een duidelijke lijn was in de genoemde problemen niet te ontdekken. In Doetinchem werd met name de samenstelling van de gedetineerdengroepen als probleem gezien (bv. "Gedetineerden die een individuele aanpak behoeven, verstoren het groepswerk"; "Bij de selectie wordt te weinig rekening gehouden met de samenstelling van de groep. Daardoor te veel uitersten in één groep, zodat er niet mee valt te werken").

6.2. Categorieën gedetineerden die als probleemgroep worden ervaren

Hieronder zullen we aangeven welke soorten gedetineerden door het personeel in Breda en Doetinchem als probleemgroep worden ervaren, en waaruit die problemen voornamelijk bestaan.

a. Druggebruikers

65,8% van de ondervraagde personeelsleden in 'De Boschpoort' en 63,3% van hun collega's in de P.V.I. ervoeren druggebruikers als een pro-

bleemgroep (zie bijlage 6.2.).

In de gevangenis te Breda werden vooral problemen vanuit een ordeperspectief genoemd (52,3% van alle genoemde problemen). Het betrof hier in de meeste gevallen negatieve effecten van het afkicken, zoals agressiviteit, wantrouwen, rusteloosheid en afwezigheid, die door het personeel als hinderlijk werden ervaren. 35,3% van de problemen rond druggebruikers lag op het terrein van de hulpverlening. Deze problemen kunnen worden samengevat als een gebrek aan deskundigheid en opleiding bij het personeel om 'verslaafde' gedetineerden adequaat te begeleiden: "We weten niet wat we met ze moeten doen; hoe we ze moeten behandelen. Het is een heel andere wereld waar je niets van weet".

In 'Nederheide' lagen de meeste genoemde problemen rond druggebruikers op het terrein van de hulpverlening (47,1%). Ook hier komen de problemen neer op een gebrek aan deskundigheid om deze categorie gedetineerden te begeleiden. Verder werd wel gesteld dat druggebruikers een individuele behandeling behoeven, en daarom ongeschikt zijn voor het groepsregiem binnen de P.V.I. In Doetinchem werden ook problemen vanuit een ordeperspectief genoemd (39,2%).

Met name zouden druggebruikers zich afzijdig houden in de groep en zouden binnen de gedetineerdengroepen spanningen optreden tussen gebruikers en niet-gebruikers, waardoor het groepswerk wordt verstoord. Overigens zijn vrijwel alle ondervraagden in beide inrichtingen van mening dat druggebruikers niet in een gevangenis als 'De Boschpoort' of 'Nederheide' thuishoren, omdat daar een geschikt inrichtingsklimaat voor deze categorie gedetineerden ontbreekt.

De conclusie moet dan ook luiden:

Druggebruikers worden door het merendeel van de ondervraagde gestichtsfunctionarissen in beide inrichtingen als een probleemgroep ervaren en ongeschikt geacht voor een detentie in een gevangenis zonder een speciaal op deze categorie afgestemd inrichtingsklimaat.

b. Buitenlandse gedetineerden

Buitenlandse middellang-gestraften worden in principe uitsluitend in de gevangenis te Breda geplaatst, zodat de vraag of deze categorie problemen oplevert alleen aan de daar werkzame gestichtsfunctionarissen is voorgelegd.

Liefst 78,9% van het ondervraagde personeel in Breda zag de buitenlandse gedetineerden als een probleemgroep. 52,7% van de genoemde problemen had betrekking op taal- en cultuurverschillen en 39,2% op de handhaving van orde en rust binnen de inrichting (zie bijlage 6.3.). Wat het laatste betreft werden vooral genoemd de grotere agressiviteit van bepaalde categorieën buitenlanders, de groepsvorming die tussen landgenoten optreedt en het misbruik maken van de taalbarrière ("Als ze er belang bij hebben, verstaan ze je en anders niet").²⁾

Als conclusie kunnen we stellen:

Buitenlandse gedetineerden vormen een duidelijke probleemgroep binnen 'De Boschpoort', waarbij taal- en cultuurverschillen de belangrijkste rol spelen, gevolgd door problemen op het terrein van orde en rust binnen de inrichting.

c. Problemen met betrekking tot andere categorieën gedetineerden

In tabel 7 zijn een aantal andere door het personeel gesignaleerde probleemgroepen binnen de gedetineerdenbevolking opgenomen. Opvallend is de belangrijke plaats die hier de uit Suriname afkomstige gedetineerden in beide inrichtingen innemen. De problemen rond deze gedetineerden hebben zowel in de P.V.I. als in 'De Boschpoort' vooral betrekking op de ordelijke gang van zaken binnen de inrichting. In Breda worden als problemen genoemd: cliquevorming, agressiviteit, luiheid en een laag werktempo. In de P.V.I. werden genoemd: subgroepvorming, apathie, laag arbeidstempo en frequente betrokkenheid bij handel in en gebruik van drugs.

2) Hoewel hier taal- en cultuurverschillen en problemen rond de handhaving van orde en rust als aparte categorieën zijn onderscheiden, werd door vele personeelsleden aangegeven dat deze onderling nauw samenhangen. Bijvoorbeeld: "Door de taalbarrière begrijpen ze je niet en worden ze agressief".

Tabel 7. Overige genoemde probleemgroepen binnen de gedetineerdenbevolking per inrichting 3)

Breda		Doetinchem	
probleemgroep	% van het personeel dat betreffende groep noemt	probleemgroep	% van het personeel dat betreffende groep noemt
Surinamers	27,6%	Surinamers	40 %
(ex)TBR-gevallen	13,2%	alcoholisten	16,7%
woonwagenebewoners	10,2%	zwakbegaafden	13,3%
		recidivisten	13,3%
		(ex)TBR-gevallen	11,7%

In Breda werden naast Surinamers nog twee andere probleemgroepen genoemd:

- (Ex-)TBR-gevallen: zij zouden een deskundige individuele begeleiding moeten krijgen, hetgeen in 'De Boschpoort' onmogelijk is;
- Woonwagenebewoners: zij worden als agressief, slordig en wantrouwig ervaren.

In de P.V.I. werden nog vier andere categorieën gedetineerden vrij frequent als probleemgroep genoemd. Alcoholisten, zwakbegaafden en (ex-)TBR-gevallen leverden vooral problemen op in de sfeer van de hulpverlening. De deskundigheid voor een adequate begeleiding van deze gedetineerden ontbreekt bij het personeel, terwijl zij bovendien een individuele benadering behoeven en daarom ongeschikt zijn voor het groeps-
werk.

Wat de recidivisten betreft werd o.a. opgemerkt dat ze minder gemotiveerd zijn tot deelname aan vormingsactiviteiten en minder geschikt voor een resocialisatie-georiënteerde inrichting als de P.V.I.

3) Slechts de probleemgroepen die door meer dan 10% van de personeelsleden per inrichting werden genoemd, zijn in de tabel opgenomen.

6.3. Conclusie

Uit de in dit hoofdstuk gepresenteerde onderzoeksresultaten blijkt dat een groot gedeelte van het ondervraagde personeel in de gevangenissen te Breda en te Doetinchem problemen ervaart m.b.t. de gedetineerden: resp. 71,1% en 90%. Op basis van de aard van de gesignaleerde problemen kon worden geconcludeerd dat men de gedetineerden verhoudingsgewijze in 'De Boschpoort' meer vanuit een probleemsignalerende en in de P.V.I. meer vanuit een probleemoplossende optiek benadert.

In hoofdstuk 5 constateerden we dat het personeel in 'Nederheide' weliswaar een grotere 'gedetineerdengerichtheid' ten toon spreidt dan de bewaarders en werkmeesters in 'De Boschpoort', maar dat het verschil vrij gering was. Een verklaring voor dit geringe verschil is wellicht gelegen in de aard van de 'gedetineerdengerichtheid'; in Breda zou dan een signalerende en verwijzende opstelling prevaleren en in Doetinchem een meer actieve, probleemoplossende opstelling.

Duidelijke probleemgroepen binnen de beide inrichtingen zijn druggebruikers, buitenlandse gedetineerden en Surinamers.

Wat de druggebruikers betreft signaleert het personeel in 'De Boschpoort' vooral problemen vanuit een ordeperspectief en het personeel in 'Nederheide' vooral problemen op het terrein van de hulpverlening.

De problemen die de buitenlandse gedetineerden in Breda opleveren, hebben vooral betrekking op taal- en cultuurverschillen.

Tenslotte is het opvallend dat door het personeel in beide inrichtingen Surinamers als een belangrijke probleemgroep worden genoemd, waarbij de aard van de problemen vooral op het gebied van de orde ligt.

7. REGIEMSPERCEPTIE EN -EVALUATIE

In hoofdstuk 4 is een vrij algemene beschrijving gegeven van de uitgangspunten die aan de regiems binnen de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort' ten grondslag liggen en van de wijze waarop het regiem daar feitelijk wordt gevoerd.

Het is in het kader van deze deelstudie waarin het functioneren van het uitvoerend personeel in beide gevangenissen zo'n centrale plaats inneemt, van groot belang na te gaan hoe het personeel het gevoerde regiem ervaart. We kunnen daarbij onderscheid maken tussen de wijze waarop het regiem in de ogen van het personeel feitelijk wordt gevoerd en de tevredenheid over (onderdelen van) dat regiem.

7.1. De perceptie van het gevoerde regiem

Teneinde na te gaan welk beeld de personeelsleden in de gevangenissen te Breda en te Doetinchem hebben van het binnen de inrichting gevoerde regiem, zijn hen een aantal uitspraken voorgelegd die alle betrekking hebben op bepaalde regiemsaspecten. Bij die uitspraken kon men vervolgens aangeven in hoeverre binnen de inrichting aan die aspecten aandacht wordt besteed. De uitspraken hebben deels betrekking op kenmerken die in oriënterende gesprekken door verschillende gestichtsfunctionarissen herhaaldelijk karakteristiek werden genoemd voor het regiem binnen de inrichting. Verder is, met name wat betreft de P.V.I., bij het formuleren van de uitspraken uitgegaan van de doelstellingen die aan het regiem ten grondslag liggen.

Bijlage 7 geeft een overzicht van de reacties van de verschillende personeelscategorieën in beide gevangenissen. Hieronder zullen we die uitspraken, c.q. regiemsaspecten, vermelden die specifiek van toepassing zijn op het regiem in 'De Boschpoort' of in de P.V.I. 'Nederheide'¹⁾.

In de P.V.I. wordt meer dan in de gevangenis te Breda aandacht besteed aan:

- een klimaat van wederzijds vertrouwen tussen personeel en gedetineer-

1) Alleen die regiemsaspecten zijn vermeld waar volgens alle personeelscategorieën in de ene inrichting meer aandacht aan wordt besteed dan volgens elk van de personeelscategorieën in de andere inrichting.

den scheppen;

- de creativiteit van de gedetineerden bevorderen;
- het verantwoordelijkheidsbesef onder de gedetineerden aanmoedigen;
- de zelfstandigheid onder de gedetineerden aanmoedigen;
- ervoor zorgen dat de gedetineerden beter in staat zijn om de problemen die ze bij terugkeer in de vrije maatschappij kunnen krijgen, op te lossen; en
- een soepele aanpak van de gedetineerden mogelijk maken, waarbij de regels niet altijd even strikt worden toegepast.

In 'De Boschpoort' wordt daarentegen meer dan in de P.V.I. te Doetinchem aandacht besteed aan:

- de gedetineerden leren zich aan de regels te houden;
- ervoor zorgen dat de gedetineerden rustig hun straf kunnen uitzitten, zonder allerlei 'poespas' aan hun hoofd;
- ervoor zorgen dat gedetineerden niet kunnen ontsnappen; en
- ernaar streven dat iedere gedetineerde duidelijk weet, waar hij binnen de inrichting aan toe is.

Het beeld dat met het bovenstaande wordt opgeroepen van de regiems binnen resp. de gevangenis te Breda en de P.V.I. te Doetinchem, komt overeen met hetgeen in de vorige hoofdstukken is gerapporteerd.

Zo is 'De Boschpoort' -ook in de ogen van het personeel- een gevangenis waar een relatief zwaar accent wordt gelegd op de beveiliging en de ordelijke tenuitvoerlegging van de gevangenisstraf, waarbij conformering aan de regels een belangrijke rol speelt. Door de strakkere reglementering van het gevangenisleven wordt naar de gedetineerden toe wel een grotere duidelijkheid geschapen volgens het ondervraagde personeel. In de P.V.I. wordt volgens het personeel meer aandacht besteed aan de 'resocialisatie' van de gedetineerden in een inrichtingsklimaat waarbinnen zij een grotere mate van zelfstandigheid hebben en waarbinnen aan het naleven van de regels niet altijd een absolute waarde wordt toegekend. De afstand tussen gedetineerden en personeel zou hier bovendien kleiner zijn dan in de gevangenis te Breda.

7.2. De waardering van de verschillende regiemsaspecten

Minstens even belangrijk als de perceptie van het regiem is de vraag hoe het personeel het regiem in zijn verschillende facetten waardeert. Daartoe zijn de bovengenoemde 13 uitspraken nogmaals voorgelegd met het verzoek om aan te geven of men de betreffende regiemsaspecten al dan niet belangrijk vindt.

Door de antwoorden omtrent de belangrijkheid van een bepaald regiemsaspect te combineren met de antwoorden in termen van de aandacht die daar binnen de inrichting aan wordt geschonken, is het mogelijk na te gaan in hoeverre men vindt dat aan dat aspect voldoende, te weinig of te veel aandacht wordt besteed²⁾.

Bijlage 8 geeft aan hoeveel procent van het personeel in Breda en Doetinchem vindt dat aan de 13 regiemsaspecten binnen de inrichting voldoende, te veel of te weinig aandacht wordt besteed. Hoewel, op twee uitzonderingen na, een grote meerderheid van het personeel in beide inrichtingen van mening is dat aan de genoemde regiemsaspecten voldoende aandacht wordt besteed, is het interessant om na te gaan in welke gevallen een vrij aanzienlijk gedeelte van het gestichtspersoneel vindt dat deze aandacht onvoldoende is.

Hieronder staan dan ook die regiemsaspecten vermeld waaraan volgens een belangrijk deel van het personeel binnen de inrichting te weinig aandacht wordt geschonken.

2) De categorieën voldoende aandacht, te veel aandacht en te weinig aandacht zijn als volgt gecreëerd:
voldoende aandacht: (zeer) veel aandacht aan besteed + belangrijk, of
(zeer) weinig of helemaal geen aandacht aan besteed + onbelangrijk
te veel aandacht : (zeer) veel aandacht aan besteed + onbelangrijk
te weinig aandacht: (zeer) weinig of helemaal geen aandacht aan besteed + belangrijk.

Tabel 8. Regiëmsaspecten waaraan volgens 15% of meer van het personeel in de P.V.I. te weinig aandacht wordt besteed binnen de inrichting

Regiëmsaspect	%
De gedetineerden leren zich aan de regels te houden	26,8
Ervoor zorgen dat gedetineerden niet kunnen ontsnappen	21,1
Ernaar streven dat iedere gedetineerde duidelijk weet, waar hij binnen de inrichting aan toe is	15,8

Wat direct opvalt in tabel 8 is dat de 3 genoemde uitspraken alle betrekking op regiëmsaspecten hebben, die -relatief gezien- kenmerkend zijn voor 'De Boschpoort' (zie blz. 44). De conclusie moet dan ook luiden:

Hoewel de grote meerderheid van het ondervraagde personeel in de P.V.I. van oordeel is dat aan de verschillende regiëmsaspecten voldoende aandacht wordt besteed, is er een niet te verwaarlozen minderheid die van mening is dat het aan de beveiliging, de naleving van de regels en de duidelijkheid binnen de inrichting schort.

Aan de hand van Bijlage 8 is na te gaan of onder degenen die van mening zijn dat aan de 3 genoemde regiëmsaspecten te weinig aandacht wordt besteed, bepaalde personeelscategorieën systematisch onder- of oververtegenwoordigd zijn:

- proportioneel blijken meer werkmeesters dan bewaarders van oordeel te zijn dat te weinig aandacht wordt besteed aan alle genoemde punten;
- bewaarders en kaderleden vertonen dergelijke consistente verschillen met de andere personeelscategorieën niet;
- opvallend is dat de meerderheid van de kaderleden (5 van de 8) vindt dat te weinig aandacht wordt besteed aan de naleving van de regels.

Tabel 9. Regiemsaspecten waaraan volgens 15% of meer van het personeel in 'De Boschpoort' te weinig aandacht wordt besteed binnen de inrichting

Regiemsaspect	%
De creativiteit van de gedetineerden bevorderen	65,2
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	48,6
De zelfstandigheid onder de gedetineerden aanmoedigen	32,9
Gedetineerden verbeteren	31,3
Een soepele aanpak van de gedetineerden mogelijk maken, waarbij de regels niet altijd even strikt worden toegepast	25,4
Een klimaat van wederzijds vertrouwen tussen personeel en gedetineerden scheppen	25,3
Het verantwoordelijkheidsbesef onder de gedetineerden aanmoedigen	16,7

In tabel 9 valt op dat een meerderheid van 65,2% van het personeel vindt dat te weinig aandacht wordt besteed aan 'het bevorderen van de creativiteit van de gedetineerden' ³⁾.

Verder kunnen we constateren dat de in de tabel vermelde regiemsaspecten alle, relatief gezien, karakteristiek zijn voor het binnen de P.V.I. gevoerde regiem (blz. 43 en 44).

Hoewel het personeel in 'De Boschpoort' over het algemeen van oordeel is dat de verschillende regiemsaspecten voldoende tot hun recht komen, vindt een belangrijk gedeelte dat er binnen de inrichting te weinig

3) Hoewel het begrip 'creativiteit' voor meerderlei uitleg vatbaar is, moet m.i. hier gedacht worden aan zowel recreatieve activiteiten als mogelijkheden tot huisvlucht etc.

wordt besteed aan de resocialisatie van gedetineerden, en aan het bevorderen van de zelfstandigheid, het verantwoordelijkheidsbesef en de creativiteit van de gedetineerden. Bovendien zou volgens sommigen een soepeler toepassing van de regels mogelijk moeten zijn en zou het vertrouwensklimaat tussen personeel en gedetineerden voor verbetering vatbaar zijn.

Uit Bijlage 8.2. blijkt dat de werkmeesters in 'De Boschpoort' wat alle in tabel 9 genoemde regiemsaspecten -op één uitzondering na- betreft oververtegenwoordigd zijn onder degenen die vinden dat daar binnen de inrichting te weinig aandacht aan wordt besteed.

Tussen bewaarders en kader ontbreken dergelijke consistente verschillen.

7.3. Algemene tevredenheid over het gevoerde regiem

In de voorafgaande paragraaf is onderzocht in hoeverre het personeel in de P.V.I. en 'De Boschpoort' van mening is, dat bepaalde regiemsaspecten tot hun recht komen binnen de inrichting. Iets geheel anders is de kwestie hoe de inrichtingsfunctionarissen het regiem in zijn totaliteit beoordelen. Immers, bij een dergelijk algemeen oordeel is sprake van een afweging van het belang dat aan bepaalde onderdelen van het regiem wordt toegekend.

In tabel 10 zijn de reacties van het personeel in de beide gevangenis-
sen samengevat op de vraag hoe tevreden of ontevreden men is over de
aanpak van de gedetineerden binnen de inrichting. Uit deze tabel
blijkt:

Hoewel het personeel in beide inrichtingen in meerderheid tevreden is over de algemene aanpak van de gedetineerden, is deze tevredenheid onder het personeel in 'De Boschpoort' groter dan het geval is in de P.V.I.

Dit lijkt in strijd met de in tabel 8 en 9 vermelde resultaten, waaruit men kan afleiden dat in de gevangenis te Breda onder het personeel een grotere ontevredenheid bestaat over meer onderdelen van het regiem dan in de P.V.I.

Tabel 10. De tevredenheid onder het personeel over de aanpak van de gedetineerden binnen de inrichting 4)

	Breda		Doetinchem	
	abs.	%	abs.	%
zeer tevreden	25	32,9	4	6,7
tevreden	44	57,9	44	73,3
niet zo erg tevreden	5	6,6	12	20
zeer ontevreden	1	1,3	-	-
onbekend	1	1,3	-	-
totaal	76	100 %	60	100 %
gemiddelde ⁵⁾	1,76		2,13	

Deze schijnbare tegenstrijdigheid heeft vermoedelijk als oorzaak dat het personeel in Breda, in vergelijking met het personeel binnen de P.V.I., een veel grotere waarde toekent aan die regiemsonderdelen waaraan voldoende aandacht wordt besteed, dan aan facetten van het regiem waaraan volgens een gedeelte van het personeel te weinig aandacht wordt besteed. Met name zou het wel eens zo kunnen zijn dat het verschil in tevredenheid over het gevoerde regiem tussen het personeel in de P.V.I. en 'De Boschpoort' een gevolg is van de mate waarin het regiem een duidelijke structurering aanbrengt in het optreden ten opzichte van de gedetineerden. Zo vertonen de doelstellingen van de P.V.I. te weinig.

4) Voor een meer uitgebreide tabel waarin ook de tevredenheid onder de verschillende personeelscategorieën per inrichting is aangegeven, wordt verwezen naar Bijlage 9.

5) Hoe lager de gemiddelde score, des te groter de gemiddelde tevredenheid onder het personeel.

coherentie om daaruit concrete aanknopingspunten af te leiden voor de aanpak van de gedetineerden. Gegeven dit feit alsmede het tolerante inrichtingsklimaat, is het niet verwonderlijk dat een niet te verwaarlozen minderheid van het ondervraagde personeel binnen de P.V.I. van mening is dat het aan de duidelijkheid en de naleving van de regels binnen de inrichting schort. Binnen 'De Boschpoort' is het optreden van m.n. de bewaarders ten opzichte van de gedetineerden strak gereglementeerd. Hoewel in deze inrichting regiemsdoelstellingen ontbreken, verschaffen de voorschriften een grote mate van duidelijkheid in het optreden van het personeel jegens de gedetineerden.

Wat de verschillen in tevredenheid over de aanpak van de gedetineerden tussen de verschillende personeelscategorieën betreft, blijkt uit Bijlage 9 dat de werkmeesters te Breda gemiddeld minder tevreden zijn dan bewaarders en kader. In de P.V.I. is het kader relatief gezien het minst tevreden, gevolgd door de werkmeesters.

7.4. Conclusie

In de eerste paragraaf hebben we geconstateerd dat het beeld dat het personeel heeft van het in 'De Boschpoort' en in 'Nederheide' gevoerde regiem, voor een belangrijk deel overeenkomt met hetgeen in vorige hoofdstukken is gerapporteerd. Zo ziet men 'De Boschpoort' als een gevangenis waar naar verhouding een zwaar accent wordt gelegd op beveliging en conformering aan de voorschriften. Door de strakke reglementering van het gevangenisleven ontstaat volgens het personeel wel een grotere duidelijkheid naar de gedetineerden toe.

In de P.V.I. wordt volgens het ondervraagde personeel meer aandacht besteed aan de 'resocialisatie' van de gedetineerden. Binnen de inrichting zelf zouden de gedetineerden een grotere mate van zelfstandigheid hebben en wordt aan het toepassen van de voorschriften geen absolute waarde toegekend. De afstand tussen personeel en gedetineerden zou hier bovendien geringer zijn dan in 'De Boschpoort'.

Over het algemeen is men in beide inrichtingen wel tevreden over het gevoerde regiem in zijn totaliteit, zij het dat deze tevredenheid onder het personeel in Breda groter is dan onder het personeel in de P.V.I.

Indien we echter nagaan in hoeverre de ondervraagde gestichsfunctionarissen vinden dat aan bepaalde regiemaspecten te weinig aandacht wordt besteed binnen de inrichting, blijkt dat meer personeelsleden binnen 'De Boschpoort' dan binnen de P.V.I. van oordeel zijn dat aan bepaalde regiemaspecten te weinig aandacht wordt besteed. Deze aspecten hebben betrekking op de resocialisatie van de gedetineerden en het bevorderen van de zelfstandigheid, het verantwoordelijkheidsbesef en de creativiteit van de gedetineerden binnen de inrichting. Verder zou volgens sommigen een soepeler toepassing van de regels mogelijk moeten zijn en zou meer aandacht moeten worden besteed aan het bevorderen van het vertrouwensklimaat tussen personeel en gedetineerden binnen 'De Boschpoort'. Binnen de P.V.I. wordt volgens een deel van het personeel te weinig aandacht besteed aan de discipline, de beveiliging en de duidelijkheid. Als we nagaan hoe de verschillende ondervraagde personeelscategorieën het regiem evalueren, valt de geringere tevredenheid over het gevoerde regiem bij de werkmeesters in 'De Boschpoort' en bij het kader en de werkmeesters in de P.V.I. op. De werkmeesters te Breda en te Doetinchem blijken proportioneel gezien ook vaker van oordeel te zijn dat aan bepaalde regiemaspecten te weinig aandacht wordt besteed.

8. HET FORMEEL EN INFORMEEL OVERLEG BINNEN DE BEIDE INRICHTINGEN

Nu we in de vorige hoofdstukken een beeld hebben geschetst van het regiem en de behandeling van de gedetineerden binnen de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort', kunnen we overgaan tot het tweede in de onderzoeksopzet genoemde onderwerp van bestudering: de betrekkingen tussen de personeelscategorieën in beide inrichtingen. In hoofdstuk 9 komen de onderlinge verhoudingen tussen en binnen de verschillende personeelsgroeperingen aan de orde.

In dit hoofdstuk zullen we ingaan op het formeel en informeel overleg binnen de gevangenissen te Breda en te Doetinchem, waarbij de nadruk wordt gelegd op overleg omtrent de aanpak van de gedetineerden.

8.1. Het formeel en informeel overleg binnen de P.V.I. 'Nederheide'

8.1.1. Het formeel overleg

Bijlage 10 bevat een overzicht van de belangrijkste besprekingen binnen de P.V.I. Bij iedere bespreking staan vermeld: het doel, de frequentie en de deelnemers.

Vier besprekingen hebben vrijwel uitsluitend betrekking op de begeleiding en de aanpak van de gedetineerden: de teambespreking, de werkbespreking, de eindevaluatie en de dienstoverdracht bij de groepsleiders. Bij de werkverdelingsbespreking die tweemaal daags onder het arbeidspersoneel wordt gehouden, komt de begeleiding van de gedetineerden ook ter sprake. Daarnaast zijn nog zeven andere overleginstanties binnen de P.V.I. het vermelden waard¹⁾: het ochtendrapport, de diensthoofdenbespreking, de begeleidersbespreking, de stafbespreking, de directiebespreking, de directie-stafbespreking en de gedetineerdencontactcommissie. Middels laatstgenoemde bespreking zijn ook de gedetineerden bij

¹⁾ De zeven genoemde besprekingen zijn vermeld, omdat ze betrekking hebben op het algemene beleid binnen de inrichting en/of omdat de personeelscategorieën die regelmatig met gedetineerden worden geconfronteerd er direct of indirect in zijn vertegenwoordigd.

het overleg binnen de P.V.I. betrokken.

Een aantal van de genoemde besprekingen brengen niet alleen leden van eenzelfde personeelscategorie met elkaar in contact, maar voorzien ook in communicatiemogelijkheden tussen verschillende personeelsgroeperingen. Een van de meest sprekende voorbeelden hiervan is de teambespreking, waarbij ernaar wordt gestreefd allen die met bepaalde gedetineerden in aanraking komen bij het overleg over hun begeleiding te betrekken.

Aan de hand van Bijlage 10 is tabel 11 geconstrueerd, waarin een schematisch overzicht wordt gegeven van de deelnemers aan de verschillende besprekingen binnen de P.V.I. Uit deze tabel is af te lezen in hoeverre de personeelscategorieën die in dit rapport centraal staan -bewaarders, groepsleiders en werkmeesters- onderling en met andere gestichtsfunctionarissen middels het formeel overleg communiceren.

Hierbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen directe en indirecte communicatielijnen. Van directe communicatie is sprake als beide partijen aan hetzelfde overleg deelnemen. In ons geval spreken we van indirecte communicatie als tussen een personeelscategorie, bv. de groepsleiders, een directe communicatielijn bestaat met een sleutelfiguur, bv. het afdelingshoofd-B, die op zijn beurt weer direct is betrokken bij formeel overleg met anderen, bv. de sociaal-cultureel werker. Er bestaat dan een indirecte communicatielijn tussen groepsleiders en sociaal-cultureel werker.

Uit tabel 11 blijkt dat de groepsleiders middels het formeel overleg directe contacten hebben met de directie, het maatschappelijk werk, het afdelingshoofd-B en het arbeidskader. Gezien de geringe frequentie van de 'eindevaluatie' is het direct contact met de bejegeningscoördinator zeer beperkt. Daarnaast bestaan indirecte communicatielijnen met de bejegeningscoördinator, het hoofd van de administratie, het hoofd van de algemene dienst, de sociaal-cultureel werker, de polikliniek, de afdelingshoofden-0 en de werkmeesters. Deze lijnen verlopen doorgaans via het afdelingshoofd-B en in het laatste geval via het arbeidskader.

De werkmeesters hebben slechts direct contact met het arbeidskader middels de werkverdelingsbesprekingen. Via dit kader bestaan wel indirecte communicatielijnen tussen hen en de directie, de bejegeningscoördinator,

Tabel 11. Schematisch overzicht van de deelnemers aan de verschillende besprekingen binnen de P.V.I. 'Nederheide' 2)

deelnemers	besprekingen m.b.t. de begeleiding van de gedetineerden					overige belangrijke besprekingen						
	teambespreking	werkbepreking	eindevaluatie	dienstoverdracht groepsleiders	dienstoverdracht werkmeesters	ochtendrapport	dienshoofdenbespreking	begeleidersbespreking	stafbespreking	directiebespreking	directie-stafbespreking	gedetineerdencontactcommissie
directeur						X	X			X	X	
adj. directeur bejegening	X					X	X			X	X	
adj. directeur apparaatzorg	X					X	X			X	X	
bejegening-coördinator			X			X		X	X		X	
maatsch. werker(s)	X					X			X		X	
geestelijk verzorgers									X		X	
psychiater									X		X	
arts									X		X	
kader arbeid	X				X	X	X	X				
afdelingshoofd(en)-B	X	X	X	X		X	X	X				
afdelingshoofd(en)-O						X	X	X				
hoofd administratie						X	X					
hoofd algemene dienst						X	X					
sociaal-cultureel werker						X	X	X				X
polikliniek (verpleger)						X						
groepsleiders	X	X	X	X								
bewaarders												
werkmeesters	(X)				X							
sportinstructeurs	X											
gedetineerden												X

2) Een 'X' duidt op regelmatige deelname, een '(X)' op incidentele deelname.

het maatschappelijk werk, het hoofd administratie, het hoofd algemene dienst, de sociaal-cultureel werker, de polikliniek, de afdelingshoofden-O en -B en de groepsleiders.

De bewaarders tenslotte participeren in het geheel niet in de formele overlegstructuur.

Concluderend kunnen we opmerken:

Werkmeesters en groepsleiders hebben middels het formeel overleg contact met een zeer groot aantal andere gestichtsfunctionarissen. Wat de groepsleiders betreft gaat het hier voor een belangrijk gedeelte om directe contacten, terwijl de communicatielijnen tussen de werkmeesters en andere gestichtsfunctionarissen vrijwel uitsluitend indirect verlopen, via het arbeidskader. De bewaarders hebben geen directe of indirecte contacten met anderen binnen de P.V.I., omdat zij in het geheel niet aan het formeel overleg deelnemen.

8.1.2. Het informeel overleg

Om een volledig inzicht te verkrijgen in de communicatiestructuur binnen een organisatie, is het niet voldoende het formeel overleg te beschrijven, maar moet ook worden onderzocht welke informele communicatielijnen aanwezig zijn. Een goed functionerend netwerk van informele contacten kan hiaten in de formele overlegstructuur aanvullen.

Om deze reden is in het interview-onderzoek onder het personeel in de gevangenissen te Breda en te Doetinchem de vraag gesteld hoe vaak men andere personeelsleden raadpleegt over de aanpak van de gedetineerden en welke gestichtsfunctionarissen het in die gevallen betreft.

Uit tabel 12 blijkt dat binnen de P.V.I. groepsleiders gemiddeld frequenter anderen raadplegen over de aanpak van de gedetineerden dan werkmeesters en bewaarders. Hetzelfde geldt voor het aantal geraadpleegden. Wat de contacten buiten het eigen dienstvak betreft, valt op dat verhoudingsgewijze meer groepsleiders dan bewaarders of werkmeesters leden van de directie, de bejegeningencoördinator, maatschappelijk werkers en andere stafleden raadplegen.

Wat het informeel overleg tussen bewaarders, groepsleiders en werkmeesters betreft, zijn de volgende punten het vermelden waard:

- bewaarders plegen nauwelijks onderling overleg;

Tabel 12. Gestichtsfunctionarissen waarmee bewaarders, groepsleiders en werkmeesters binnen de P.V.I. informeel overleg plegen over de aanpak van de gedetineerden en de frequentie van dat overleg

raadpleger geraadpleegde	bewaarders N = 7	groepsleiders N = 36	werkmeesters N = 8
directie	-	9	-
bejegeningscoördinator	1	10	1
maatschappelijk werk	1	6	1
overige stafleden	-	3	-
kader arbeid	-	-	3
afdelingshoofd-B	2	24	3
afdelingshoofd-0	2	6	1
hoofd administratie	-	-	-
hoofd algemene dienst	-	-	-
sociaal-cultureel werker	-	-	-
polikliniek	-	-	-
groepsleiders	7	34	5
bewaarders	1	1	-
werkmeesters	-	11	4
totaal aantal geraadpleegden	14	104	18
totaal aantal geraadpleegden N	3) 2,0	2,9	2,25
gemiddelde frequentie van het informeel overleg	4) 3,29	1,97	3,12

3) Om het totaal aantal geraadpleegden per personeelscategorie onderling te kunnen vergelijken, is het noodzakelijk te corrigeren voor het aantal leden waaruit die categorie bestaat.

4) De antwoordcategorieën bij de vraag hoe vaak men overleg pleegt met anderen over de aanpak van de gedetineerden, waren:

- dagelijks : score 1
- meermalen per week : score 2
- eenmaal per week : score 3
- meermalen per maand : score 4
- minder dan eenmaal per maand: score 5
- nooit : score 6

Hoe lager de gemiddelde score in de tabel, des te hoger is de overlegfrequentie.

- bewaarders plegen geen overleg met werkmeesters en omgekeerd;
- alle bewaarders plegen overleg met groepsleiders, terwijl slechts één groepsleider het omgekeerde doet;
- er vindt zeer veel onderling overleg plaats tussen groepsleiders over de aanpak van de gedetineerden;
- er is een beperkte mate van overleg tussen werkmeesters en groepsleiders en werkmeesters onderling.

8.1.3. Conclusie

Uit bovenstaande twee paragrafen blijkt duidelijk dat de groepsleiders in vergelijking met werkmeesters en bewaarders in ruime mate participeren in het formeel en informeel overleg binnen de P.V.I. over de aanpak van de gedetineerden.

De formele contacten van de werkmeesters met andere functionarissen en personeelsgroeperingen verlopen vrijwel uitsluitend indirect, via het arbeidskader. Wat het informeel overleg betreft vindt er in beperkte mate overleg plaats met de afdelingshoofden-B, het arbeidskader en de groepsleiders.

De bewaarders nemen niet deel aan het formeel overleg binnen de P.V.I. Dit wordt slechts zeer gedeeltelijk ondervangen door bestaande informele contacten met andere personeelsleden. Dit informeel contact bestaat in beperkte mate met de afdelingshoofden-O en -B, en in ruime mate met de groepsleiders, zij het dat het initiatief tot deze contacten blijkens tabel 12 vrijwel altijd uitgaat van de bewaarders en niet van de groepsleiders of afdelingshoofden.

Overigens wordt de geringe en vrijwel afwezige deelname van respectievelijk werkmeesters en bewaarders aan het overleg binnen de inrichting ook door henzelf als een gemis ervaren. Uit tabel 13 blijkt nl. dat de helft van de werkmeesters en meer dan de helft van de bewaarders behoefte heeft aan meer overleg.

Tabel 13. Reacties van groepsleiders, bewaarders en werkmeesters binnen de P.V.I. op de vraag: "Vindt u het overleg voldoende of heeft u behoefte aan meer dan wel minder overleg?"

	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters
ik heb behoefte aan meer overleg	11	4	4
ik vindt het overleg, zoals dat nu plaatsvindt, voldoende	24	3	4
ik heb behoefte aan minder overleg	1	0	0
totaal	36	7	8

8.2. Het formeel en informeel overleg binnen 'De Boschpoort'

8.2.1. Het formeel overleg

In Bijlage 11 zijn de belangrijkste vaste besprekingen binnen 'De Boschpoort' opgenomen. Hoewel er geen overleg plaatsvindt dat uitsluitend op de begeleiding van de gedetineerden is gericht, zijn er wel een drietal besprekingen waar dit aspect mede aan de orde kan komen: de indelingscommissie, de stafbespreking en de dienstoverdracht onder de bewaarders.

Daarnaast zijn nog zes andere besprekingen binnen de gevangenis te Breda het vermelden waard, hetzij omdat zij betrekking hebben op de algemene gang van zaken binnen de inrichting (gestichtsradaad, ochtendrapport, kaderbespreking en directie-overleg), hetzij omdat bewaarders of werkmeesters eraan deelnemen (de besprekingen onder het bewarend en arbeidspersoneel o.l.v. de psycholoog).

In tegenstelling tot de P.V.I. kent 'De Boschpoort' geen overleg waar ook de gedetineerden bij zijn betrokken.

Aan de hand van Bijlage 11 is tabel 14 opgesteld die een schematisch

overzicht geeft van de deelnemers aan de verschillende berekeningen binnen 'De Boschpoort'. Deze tabel biedt de mogelijkheid na te gaan welke (in)directe communicatielijnen er bestaan tussen bewaarders, werkmeesters en andere gestichtsfunctionarissen.

De bewaarders hebben middels het formeel overleg direct contact met hoofdbewaarders en de psycholoog. Indirecte communicatielijnen bestaan er -en daarbij speelt vooral de psycholoog binnen de inrichting een sleutelrol- met vrijwel alle andere gestichtsfunctionarissen.

Voor de werkmeesters geldt hetzelfde. Zij plegen direct overleg met het hoofd arbeid en de psycholoog, terwijl er vooral via laatstgenoemde indirecte communicatiekanalen bestaan met de andere gestichtsfunctionarissen.

Een aparte plaats in de formele overlegstructuur nemen de bewaarders en werkmeesters van resp. de inkomstring en inkomstwerkplaats in. Door hun deelname aan de indelingscommissie bestaat er een directe communicatielijn tussen hen en de directie, de bejegeningescoördinator, de psycholoog, het hoofd arbeid en hoofdbewaarders.

Samengevat kan worden gesteld dat, afgezien van degenen die op de inkomstafdelingen werkzaam zijn, bewaarders en werkmeesters middels het formeel overleg alleen direct contact hebben met hun kader en de psycholoog. De communicatie met anderen binnen de inrichting verloopt indirect.

Tabel 14. Schematisch overzicht van de deelnemers aan de verschillende besprekingen binnen de gevangenis 'De Boschpoort'

deelnemers	besprekingen die (mede) de gedetineerdenbegeleiding tot onderwerp hebben			overige belangrijke besprekingen					
	indelings- commissie	stafbespreking	dienstoverdracht bewaarders	gesichtsraad	ochtendrapport	kader- bespreking	besprekingen in het kader van 'Rapport Beek'	besprekingen psycholoog - arbeidspersoneel	directie- overleg
directeur				X	X				X
adjunct-directeur bejegening	X			X	X	X			X
adjunct-directeur apparaatzorg				X	X				X
bejegeningescoördinator	X	X		X	X				
maatschappelijk werkers		X		X	X				
geestelijk verzorgers		X		X					
psychiater		X		X					
arts		X		X					
psycholoog	X	X		X	X		X	X	
hoofd arbeid	X			X	X			X	
werkmeesters	X ⁵⁾			(X) ⁶⁾				X	
huismeester				X	X	X			
hoofdbewaarders	X			X		X	X		
bewaarders	X ⁵⁾		X	(X) ⁶⁾			X		
hoofd administratie				X	X				
gewa-commandant				X	X				
medische dienst (verpleger)				X	X				
'O en O' (bibliothecharis)				X					

5) Alleen werkmeesters en bewaarders van de inkomstwerkplaats of -ring nemen deel.

6) Slechts een kleine, wisselende, vertegenwoordiging van zowel bewarend als arbeidspersoneel neemt deel aan de Gestichtsraad.

8.2.2. Het informeel overleg

Tabel 15 geeft aan met welke personeelscategorieën en gestichtsfunctionarissen bewaarders en werkmeesters binnen de gevangenis te Breda informeel overleg plegen over aanpak van de gedetineerden.

Uit de tabel valt het volgende af te lezen:

- bewaarders raadplegen gemiddeld vaker anderen over de aanpak van gedetineerden dan werkmeesters;
- het aantal geraadpleegden per werkmeester is daarentegen iets groter dan per bewaarders het geval is;
- verhoudingsgewijze plegen meer werkmeesters dan bewaarders informeel overleg met maatschappelijk werkers en 'overige stafleden';
- wat het overleg met het kader van het eigen dienstvak betreft, liggen de verhoudingen ongeveer gelijk: 24 van de 50 bewaarders raadplegen hoofdbewaarders en 7 van de 16 werkmeesters doen dit bij het (plv.) hoofd arbeid;
- bewaarders plegen vrijwel allen onderling overleg. De werkmeesters doen dit in mindere mate;
- opvallend is het geringe informeel overleg tussen werkmeesters en bewaarders over de aanpak van de gedetineerden. Voorzover dit overleg plaatsvindt, gaat het initiatief relatief gezien vaker uit van de werkmeesters dan van de bewaarders.

8.2.3. Conclusie

Wat de participatie in het formeel overleg betreft, zijn er vrijwel geen verschillen te constateren tussen de werkmeesters en de bewaarders in 'De Boschpoort'. Beide categorieën nemen eigenlijk alleen regelmatig deel aan de besprekingen o.l.v. de psycholoog. Via de psycholoog en de hoofdbewaarders, respectievelijk het hoofd arbeid, bestaan er indirecte communicatielijnen tussen bewaarders en werkmeesters enerzijds en andere personeelscategorieën en gestichtsfunctionarissen anderzijds. Omdat steeds een wisselende vertegenwoordiging van het bewaarders- en werkmeesterskorps aan de besprekingen o.l.v. de psycholoog deelneemt, kunnen deze indirecte communicatielijnen echter geen optimale informatiekanalen vormen. Dit zou wel het geval zijn indien bijvoorbeeld regelma-

Tabel 15. Gestichtsfunctionarissen waarmee bewaarders en werkmeesters binnen 'De Boschpoort' informeel overleg plegen over de aanpak van de gedetineerden en de frequentie van dat overleg

raadpleger geraadpleegde	bewaarders N = 50	werkmeesters N = 16
directie	6	1
bejegeningscoördinator	2	1
maatschappelijk werk	6	4
overige stafleden	9	8
kader arbeid	3	7
huismeester	4	-
hoofdbewaarders	24	1
commandant gewa	-	-
hoofd administratie	-	-
polikliniek	-	-
bewaarders	46	5
werkmeesters	5	11
niemand	1	1
totaal aantal geraadpleegden	105	38
totaal aantal geraadpleegden N	2,1	2,4
gemiddelde frequentie van het informeel overleg	2,4	3,25

7) zie noot 3, pagina 56

8) zie noot 4, pagina 56

tig overleg zou plaatsvinden tussen vaste teams bewaarders en werkmeesters, en hun kader.

De bewaarders en werkmeesters die op de inkomstafdelingen werkzaam zijn, hebben door hun deelname aan de indelingscommissie direct contact met meer gestichtsfunctionarissen dan de overige bewaarders en werkmeesters.

Tussen werkmeesters en bewaarders bestaan slechts geringe verschillen in de mate waarin zij anderen informeel raadplegen over de aanpak van de gedetineerden. Een van de verschillen is dat verhoudingsgewijze meer werkmeesters informeel overleg plegen met maatschappelijk werkers en 'overige stafleden'⁹⁾. Daar staat tegenover dat de bewaarders vrijwel allen onderling overleg plegen, terwijl de werkmeesters dat minder doen. Tenslotte werd vastgesteld dat er weinig informele contacten bestaan tussen bewaarders en werkmeesters binnen 'De Boschpoort'.

Ondanks de geringe participatie van bewaarders en werkmeesters in de overlegstructuur binnen de inrichting, heeft de meerderheid van hen geen behoefte aan meer overleg: zie tabel 16.

Tabel 16. Reacties van bewaarders en werkmeesters binnen 'De Boschpoort' op de vraag: "Vindt u het overleg voldoende of heeft u behoefte aan meer dan wel minder overleg?"

	bewaarders	werkmeesters
Ik heb behoefte aan meer overleg	18	6
Ik vind het overleg zoals dat nu plaatsvindt, voldoende	31	10
Ik heb behoefte aan minder overleg	-	-
onbekend	1	-
totaal	50	16

9) Het feit dat werkmeesters vaker dan bewaarders informeel overleg plegen met maatschappelijk werkers en 'overige stafleden' wekt geen verwondering. Immers, laatstgenoemde functionarissen zijn vrijwel alleen overdag in de inrichting aanwezig. Indien gedetineerden contact met hen zoeken, zullen zij dit dan ook overdag doen. Omdat het merendeel van de gedetineerden overdag buiten de cel werkt, zullen zij hiervoor doorgaans de bemiddeling van de werkmeesters inroepen.

Deze situatie wijkt duidelijk af van die in de P.V.I., waar bij de categorieën die in geringe mate participeren in de communicatiestructuur -bewaarders en werkmeesters-, wel een duidelijke behoefte aan meer overleg bestaat.

De verklaring hiervoor en tevens voor het feit dat in 'De Boschpoort' in vergelijking met de P.V.I. weinig formeel overleg plaatsvindt over de aanpak van de gedetineerden, moet waarschijnlijk worden gezocht in de regiemscontext.

Het regiem in 'De Boschpoort' is gekenmerkt door een strakke reglementering van de aanpak van de gedetineerden en daaruit voortvloeiend een grote mate van uniformiteit in het optreden van het personeel.

Binnen de P.V.I. spelen voorschriften een minder grote rol en heeft het personeel een grotere vrijheid van handelen ten aanzien van de gedetineerden. Omwille van de consistentie in de bejegening, is overleg daarom binnen de P.V.I. grotere noodzaak dan in 'De Boschpoort', waar deze consistentie voor een belangrijk gedeelte door de voorschriften wordt gewaarborgd.

9. DE PERSONEELSVERHOUDINGEN BINNEN DE P.V.I. 'NEDERHEIDE' EN DE GEVANGENIS 'DE BOSCHPOORT'

In de vorige hoofdstukken die waren gewijd aan de resultaten van het interviewonderzoek onder het personeel in de P.V.I. en 'De Boschpoort', is vooral ingegaan op de algemene verschillen tussen beide penitentiaire inrichtingen. Verschillen en overeenkomsten tussen de binnen beide gevangenissen aanwezige personeelscategorieën kregen slechts zijdelings aandacht. In dit hoofdstuk staan de verhoudingen tussen en binnen de afzonderlijke personeelsgroeperingen centraal.

9.1. De hiërarchische verhoudingen binnen 'Nederheide' en 'De Boschpoort',¹⁾

9.1.1. De verhouding tussen uitvoerend personeel en kader

In het interview onder het personeel zijn zes vragen opgenomen die betrekking hebben op de relatie tussen uitvoerend personeel -groepsleiders, bewaarders en werkmeesters- en kader. Deze vragen, alsmede de gemiddelde antwoordscores per personeelscategorie zijn opgenomen in tabel 17.

Teneinde op basis van deze gemiddelde antwoordscores een oordeel te kunnen vellen over de verhouding tussen de betreffende personeelsgroeperingen en hun kader, zijn de volgende stappen ondernomen:

1. Per vraag is de neutrale antwoordscore in de tabel opgenomen. Deze score komt overeen met antwoorden als 'soms' en 'gaat wel'.
2. Lagere antwoordscores dan de neutrale score worden negatief genoemd ('zelden', 'nooit' etc.) en hogere scores positief ('altijd', 'vaak' etc.)
3. Achter elke in de tabel opgenomen gemiddelde antwoordscore is vermeld of deze positief dan wel negatief beoordeeld moet worden:
(+) = positief; (-) = negatief; (±) = neutraal.

1) De vragen aangaande de hiërarchische personeelsverhoudingen zijn alleen aan het uitvoerend personeel gesteld, hetgeen een zekere eenzijdigheid met zich meebrengt. Wat echter in het kader van deze deelstudie vooral van belang is, is het beeld dat het uitvoerend personeel heeft van de hiërarchische verhoudingen.

Tabel 17. De gemiddelde scores van bewaarders, werkmeesters en groepsleiders binnen de P.V.I. 'Nederheide en de gevangenis 'De Boschpoort' op de vragen omtrent de verhouding met het kader

var.nr.	vraag	neutrale score	'De Boschpoort'		'Nederheide'		
			bewaarders	werkmeesters	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters
V275	Vraagt één van uw directe superieuren u wel eens om advies als er problemen zijn met een bepaalde gedetineerde? (1= nooit; 4= vaak)	3	2,7 (-)	3,0 (+)	3,3 (+)	2,3 (-)	2,25 (-)
V277	Stellen uw directe superieuren zich duidelijk op achter het personeel als er moeilijkheden zijn, of niet? (1 = nooit; 5 = altijd)	3	3,5 (+)	3,5 (+)	4,1 (+)	4,3 (+)	4,25 (+)
V279	Hoe vaak wordt door uw directe superieuren met het oordeel van het personeel rekening gehouden als er iets beslist moet worden over de gedetineerden? (1 = nooit; 5 = altijd)	3	3,8 (+)	4,1 (+)	4,4 (+)	4,0 (+)	4,1 (+)
V305	Hoeveel waardering tonen uw directe superieuren voor uw werk? (1= zeer weinig; 5 = zeer veel)	3	3,7 (+)	3,75 (+)	4,2 (+)	3,8 (+)	3,9 (+)
V308	Geven uw directe superieuren wel eens adviezen hoe bepaalde gedetineerden behandeld moeten worden? (1= nooit; 5 = zeer vaak)	3	3,0 (+)	2,4 (-)	3,3 (+)	2,0 (-)	3,1 (+)
V309	Zo ja, vindt u deze adviezen in het algemeen nuttig of niet? (1 = nooit; 5 = zeer vaak)	3	4,0 (+)	3,8 (+)	3,9 (+)	4,0 (+)	3,9 (+)

Als we tabel 17 inspecteren, kan worden geconstateerd dat over het algemeen de relatie tussen de verschillende personeelscategorieën en hun kader in beide inrichtingen positief moet worden beoordeeld. Zo blijkt dat het kader zich over het algemeen opstelt achter het personeel (V277), rekening houdt met het oordeel van het personeel (V279), waardering toont (V305) en adviezen geeft die nuttig worden gevonden (V308). Minder gunstig ligt de situatie als we letten op de mate waarin het kader advies vraagt en geeft aan het personeel (V275 en V308). Zo wordt aan bewaarders in Breda en aan bewaarders en werkmeesters in Doetinchem slechts soms tot zelden advies gevraagd. Verder ontvangen werkmeesters in Breda soms tot zelden en bewaarders in Doetinchem zelden adviezen van het kader over de behandeling van de gedetineerden, terwijl deze adviezen, wanneer ze worden gegeven, wel als nuttig worden ervaren.

9.1.2. De verhouding tussen uitvoerend personeel en kader enerzijds en de directie anderzijds

Tabel 18 bevat de vragen die zijn gesteld over de relatie tussen bewaarders, groepsleiders, werkmeesters en kader enerzijds en de directie anderzijds. Ook hier zijn per vraag de gemiddelde antwoordscores vermeld.

Uit de tabel blijkt dat de relatie tussen bovenstaande personeelsgroeperingen en de directie in beide inrichtingen goed genoemd kan worden: de directie stelt zich over het algemeen op achter het personeel (V276), houdt rekening met het oordeel van het personeel (V278), toont waardering (V280) en houdt het personeel voldoende op de hoogte van beleidsveranderingen (V306).

Daar staat echter tegenover dat de directie in Breda slechts soms tot zelden advies vraagt aan bewaarders en werkmeesters en de directie in de P.V.I. dit zelden doet m.b.t. werkmeesters en bewaarders.

Tot slot kan worden opgemerkt dat de relatie tussen directie en kader in beide inrichtingen positiever moet worden beoordeeld dan die tussen directie en uitvoerend personeel.

Tabel 18. De gemiddelde scores van bewaarders, werkmeesters, groepsleiders en kader binnen de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort' op de vragen omtrent de verhouding met de directie

var. nr.	vraag	neutrale score	'De Boschpoort'			'Nederheide'			
			bewaarders	werkmeesters	kader	groepsleiders	bewaarders	werkmeesters	kader
V274	Vraagt een directielid u wel eens om advies, als er problemen zijn met een bepaalde gedetineerde? (1 = nooit; 4 = vaak)	3	2,3 (-)	2,2 (-)	3,2 (+)	3,0 (+)	1,6 (-)	1,75 (-)	3,45 (+)
V276	Als er moeilijkheden zijn met een gedetineerde, stelt de directie zich dan duidelijk op achter het personeel of niet? (1 = nooit; 5 = altijd)	3	4,4 (+)	3,9 (+)	4,8 (+)	4,1 (+)	4,3 (+)	4,1 (+)	4,3 (+)
V278	Als er iets over de gedetineerden wordt beslist door de directie, hoe vaak wordt dan ook met het oordeel van het personeel rekening gehouden? (1 = nooit; 5 = altijd)	3	3,5 (+)	3,5 (+)	3,8 (+)	4,3 (+)	3,7 (+)	3,5 (+)	4,3 (+)
V280	Hoeveel waardering toont de directie voor uw werk? (1 = zeer weinig; 5 = zeer veel)	3	3,7 (+)	3,3 (+)	4,1 (+)	4,2 (+)	3,5 (+)	3,4 (+)	4,4 (+)
V306	Wordt u voldoende op de hoogte gehouden van veranderingen in het beleid ten aanzien van de gedetineerden door de directie? (1 = sterk onvoldoende; 5 = ruim voldoende)	2,5	3,3 (+)	3,1 (+)	3,7 (+)	3,4 (+)	3,4 (+)	2,9 (+)	3,6 (+)

9.1.3. De mate van vrijheid van handelen t.a.v. de gedetineerden

Eén aspect van de hiërarchische verhoudingen binnen beide inrichtingen is in het bovenstaande nog niet aan de orde gekomen, nl. de mate waarin kader en directie beslissingsbevoegdheden delegeren naar het uitvoerend personeel. Hierover is de volgende vraag in het interview opgenomen:

"Bent u van mening dat u voldoende vrijheid van handelen hebt t.o.v. de gedetineerden, of vindt u dat u te vaak de toestemming van uw superieuren moet hebben om bepaalde beslissingen te kunnen nemen?"

Uit de tabel blijkt dat 84,9% van het personeel in 'De Boschpoort' en 92,1% van het personeel in de P.V.I. (ruim) voldoende vrijheid van handelen heeft.

Tabel 19. Reacties op de vraag: "Bent u van mening dat u voldoende vrijheid van handelen hebt t.a.v. de gedetineerden of vindt u dat u te vaak de toestemming van uw superieuren moet hebben om bepaalde beslissingen te kunnen nemen?"

	'De Boschpoort'			'Nederheide'			
	be- waar- ders	werk- mees- ters	totaal	gr.- lei- ders	be- waar- ders	werk- mees- ters	totaal
ruim voldoende vrijheid van han- delen (score = 1)	15	3	18 (27,3%)	19	2	1	22 (43,1%)
voldoende vrijheid van handelen (sco- re = 2)	28	10	38 (57,6%)	15	4	6	25 (49 %)
te vaak toestem- ming van superieu- ren vereist (score = 3)	6	3	9 (13,6%)	2	1	1	4 (7,8%)
veel te vaak toe- stemming van supe- rieuren vereist (score = 4)	1	-	1 (1,5%)	-	-	-	-
totaal	50	16	66 (100 %)	36	7	8	51 (100 %)
gemiddelde score	1,9	2,0	1,9	1,5	1,9	2,0	1,6

Wat de verschillen in vrijheid van handelen tussen de personeelscategorieën betreft, valt het volgende uit de tabel af te lezen:

- er bestaat binnen 'De Boschpoort' vrijwel geen verschil tussen de bewaarders en de werkmeesters;
- de groepsleiders binnen 'Nederheide' hebben minder vaak de toestemming van superieuren nodig dan bewaarders of werkmeesters.

9.1.4. De houding t.a.v. de Directie Gevangeniswezen

Behalve met de directie van de eigen inrichting heeft het personeel in de P.V.I. en in 'De Boschpoort' ook -zij het indirect- te maken met de Directie Gevangeniswezen. Om inzicht te krijgen in het beeld dat men binnen beide inrichtingen heeft over deze directie, is de vraag gesteld: "Denkt u dat de Directie Gevangeniswezen te Den Haag de problemen binnen deze inrichting juist aanvoelt?". De reacties op deze vraag zijn opgenomen in tabel 20.

Tabel 20. Reacties van het personeel binnen 'Nederheide' en 'De Boschpoort' op de vraag: "Denkt u dat de Directie Gevangeniswezen te Den Haag de problemen binnen deze inrichting goed aanvoelt?"

	'De Boschpoort'				'Nederheide'				
	be- waar- ders	werk- mees- ters	kader	totaal	gr.- lei- ders	be- waar- ders	werk- mees- ters	kader	totaal
ja	20	6	5	31 (40,8%)	2	1	-	1	4 (6,7%)
neen	8	5	3	16 (21,1%)	29	3	6	6	44 (73,3%)
onbe- kend	22	5	2	29 (38,2%)	5	3	2	2	12 (20 %)
totaal	50	16	10	76 (100 %)	36	7	8	9	60 (100 %)

Het personeel in 'De Boschpoort' heeft over het algemeen (40,8%) een positief beeld van de Directie Gevangeniswezen. Daar staat tegenover dat liefst 73,3% van het ondervraagde personeel binnen de P.V.I. van mening is dat de

Directie Gevangeniswezen de problemen binnen de inrichting niet juist aanvoelt. Afgaande op uitlatingen van diverse personeelsleden moet de verklaring hiervoor waarschijnlijk worden gezocht in het feit dat in de ogen van het personeel de Directie Gevangeniswezen te weinig rekening houdt met het afwijkende en unieke karakter van het regiem in de P.V.I.

9.1.5. Conclusie

Over het algemeen kunnen de verhoudingen tussen personeel en kader en directie in beide inrichtingen goed worden genoemd. Zo blijkt dat zowel in de P.V.I. als in 'De Boschpoort':

- kader en directie zich achter het personeel opstellen;
- kader en directie rekening houden met het oordeel van het personeel;
- kader en directie waardering tonen voor het werk van het personeel;
- de directie het personeel voldoende op de hoogte houdt van beleidsveranderingen;
- het kader adviezen geeft die als nuttig worden ervaren.

Daar staat tegenover dat de directie en/of het kader in beide inrichtingen slechts soms tot zelden om advies vraagt aan bewaarders en werkmeesters, terwijl het kader in Breda soms tot zelden adviezen geeft aan werkmeesters en het kader in de P.V.I. dat zelden doet m.b.t. de bewaarders.

In beide gevangenissen is het personeel in al zijn geledingen van mening dat er voldoende vrijheid van handelen bestaat t.a.v. de gedetineerden en dat niet steeds de toestemming van superieuren nodig is om bepaalde beslissingen te kunnen nemen.

We moeten hierbij natuurlijk niet vergeten dat de vrijheid van handelen t.a.v. de gedetineerden ook door de toepassing van de voorschriften wordt bepaald. Zoals we al eerder hebben vastgesteld is om deze reden de vrijheid van handelen t.a.v. de gedetineerden m.n. bij de bewaarders in Breda veel beperkter dan die van bijvoorbeeld de groepsleiders in de P.V.I.

Opvallend is, tenslotte, de overwegend negatieve houding van het personeel in al zijn geledingen binnen de P.V.I. t.a.v. de Directie Gevangeniswezen. De verklaring hiervoor moet waarschijnlijk worden gezocht in het feit dat in de ogen van het personeel deze directie te weinig

rekening houdt met het afwijkende en unieke karakter van het regiem binnen 'Nederheide'. Het personeel te Breda is overwegend van mening dat de Directie Gevangeniswezen wel oog heeft voor de problemen binnen 'De Boschpoort'.

9.2. De verhoudingen tussen de personeelscategorieën die een directe taak hebben ten aanzien van de gedetineerden

In het interview onder het personeel zijn de verhoudingen tussen de personeelscategorieën die een directe taak hebben t.a.v. de gedetineerden vanuit twee invalshoeken aan de orde gesteld. In de eerste plaats is geïnformeerd of er verschillen bestaan in de wijze van benadering van de gedetineerden tussen de eigen categorie en andere personeelsgroeperingen. In de tweede plaats is het personeel gevraagd aan te geven hoeveel waardering men heeft voor de wijze waarop de andere personeelscategorieën de gedetineerden benaderen.

9.2.1. Gepercipieerde verschillen in benadering van de gedetineerden

Aan het personeel in beide inrichtingen is gevraagd een vergelijking te trekken tussen de wijze waarop zij zelf de gedetineerden benaderen en de wijze waarop andere personeelsgroeperingen dat doen. Men kon daarbij aangeven of er sprake was van een zeer groot, een groot, een klein of vrijwel geen verschil.

Uit tabel 21 blijkt dat in het algemeen de meerderheid van de groepsleiders, bewaarders en werkmeesters binnen de P.V.I. kleine of vrijwel ontbrekende verschillen in benadering van de gedetineerden signaleert tussen de eigen categorie en de andere personeelsgroeperingen.

Hierop zijn twee uitzonderingen: 5 van de 8 werkmeesters en 3 van de 6 bewaarders zien een (zeer) groot verschil in benadering in vergelijking met de groepsleiders.

Vooraf het feit dat de meerderheid van de werkmeesters grote tot zeer grote verschillen in benadering constateert met de groepsleiders, verdient een nadere toelichting. Uit commentaren van werkmeesters tijdens het interview en uit gesprekken met hen in de loop van het participerend observerend onderzoek is gebleken, dat bij sommige werkmeesters een

zekere onvrede bestaat over het optreden van de groepsleiders en over de vormingsactiviteiten. In de eerste plaats bestaat er twijfel over het nut van de vormingsactiviteiten ("het is net een kleuterschool"). Verder vinden sommige werkmeesters dat de groepsleiders zich te weinig aan de binnen de inrichting geldende regels houden.

Tabel 21. De verschillen in benadering van de gedetineerden tussen groepsleiders, bewaarders en werkmeesters binnen de P.V.I. 'Nederheide' 2)

	verschil met groepsleiders		verschil met bewaarders		verschil met werkmeesters	
	groot	klein	groot	klein	groot	klein
groepsleiders	6	30	8	26	12	24
bewaarders	3	3	-	7	1	5
werkmeesters	5	3	1	3	2	6

Tabel 22 laat zien dat in 'De Boschpoort' de meerderheid van de bewaarders en werkmeesters kleine of vrijwel geen verschillen in de benadering van de gedetineerden waarneemt. Dit neemt niet weg dat toch grote delen van de bewaarders en van de werkmeesters de verschillen in benadering groot of zeer groot noemt. De belangrijkste verschillen zijn dat volgens sommige bewaarders de werkmeesters meer vrijheid van handelen hebben t.a.v. de gedetineerden en eerder geneigd zijn iets door de vingers te zien. Omgekeerd zijn sommige werkmeesters van mening dat de bewaarders minder aandacht hebben voor de gedetineerden en te weinig contact met hen hebben.

2) De antwoordcategorieën 'zeer groot verschil' en 'groot verschil' zijn in de tabel samengevoegd onder 'groot'; de categorieën 'klein verschil' en 'vrijwel geen verschil' zijn onder 'klein' gerubriceerd.

Tabel 22. De verschillen in benadering van de gedetineerden tussen bewaarders en werkmeesters binnen de gevangenis 'De Boschpoort'

	verschil met bewaarders		verschil met werkmeesters	
	groot	klein	groot	klein
bewaarders	2	45	20	27
werkmeesters	5	8	3	12

9.2.2. De mate van waardering voor de aanpak van de gedetineerden

Aan de geïnterviewde personeelsleden in beide inrichtingen is gevraagd door middel van schoolcijfers (1 = zeer slecht tot 10 = uitmuntend) aan te geven hoeveel waardering zij hebben voor de wijze waarop andere personeelscategorieën hun specifieke taak ten aanzien van de gedetineerden verrichten.

De gemiddeld toegekende schoolcijfers zijn wat de P.V.I. betreft opgenomen in tabel 23 en voor 'De Boschpoort' in tabel 24.

De laatste kolom van deze tabellen geeft de gemiddelde waardering aan van groepsleiders, bewaarders, werkmeesters en kader over alle beoordeelde categorieën tesamen.

Tabel 23 laat zien dat binnen de P.V.I. geen van de beoordeelde categorieën een 'onvoldoende' krijgt, hetgeen duidt op een algemene waardering voor de wijze waarop groepsleiders, bewaarders, werkmeesters, maatschappelijk werkers en overige stafleden zich van hun taak t.a.v. de gedetineerden kwijten.

Tabel 23. Gemiddelde waardering voor de wijze waarop groepsleiders, bewaarders, werkmeesters, maatschappelijk werkers en overige stafleden binnen de P.V.I. 'Nederheide' hun taak t.a.v. de gedetineerden vervullen, uitgedrukt in een 'schoolcijfer'

beoordeelde categorie \ beoor- delende categorie	groeps- leiders	bewaar- ders	werk- meesters	maat- schap- pelijk werkers	overige staf- leden	totaal
groepsleiders	7,6	7,5	7,7	7,4	7,3	7,5
bewaarders	7,2	7,5	7,5	7,5	7,5	7,4
werkmeesters	6,9	6,8	7,75	7,9	6,8	7,2
kader	7,4	7,1	7,5	7,8	7,0	7,4

Wat 'De Boschpoort' betreft, laat tabel 24 zien dat er waardering bestaat voor de taakvervulling van bewaarders, werkmeesters, maatschappelijk werkers en overige stafleden t.a.v. de gedetineerden.

Tabel 24. Gemiddelde waardering voor de wijze waarop bewaarders, werkmeesters, maatschappelijk werkers en overige stafleden binnen 'De Boschpoort' hun taak t.a.v. de gedetineerden vervullen, uitgedrukt in een 'schoolcijfer'.

beoordeelde categorie \ beoordelende categorie	bewaar- ders	werk- meesters	maat- schap- pelijk werkers	overige staf- leden	totaal
bewaarders	7,7	7,7	7,5	7,7	7,65
werkmeesters	7,8	7,6	7,5	7,5	7,6
kader	8,4	8,4	8,1	8,3	8,3

9.2.3. Conclusie

Indien we de onderlinge verhoudingen willen bestuderen tussen de personeelsgroeperingen die een directe taak hebben ten aanzien van de gedetineerden, moet in de eerste plaats worden gekeken naar de contacten die tussen die categorieën bestaan. Dit is reeds in het vorige hoofdstuk gebeurd. In deze paragraaf zijn twee andere aspecten van de verhoudingen tussen de personeelscategorieën aan de orde gekomen.

Allereerst is nagegaan in hoeverre de groepleiders, de bewaarders en de werkmeesters binnen de P.V.I. en de bewaarders en de werkmeesters binnen 'De Boschpoort' verschillen constateren tussen de wijze waarop zij zelf de gedetineerden benaderen en wijze waarop anderen dat doen.

Gebleken is dat in beide inrichtingen de waargenomen verschillen over het algemeen klein zijn of vrijwel ontbreken. Hierbij moeten echter wel een paar kanttekeningen worden geplaatst:

- het merendeel van de werkmeesters binnen de P.V.I. signaleert een (zeer) groot verschil in benadering tussen henzelf en de groepsleiders. Uit andere bronnen is naar voren gekomen dat er een zekere onvrede bij de werkmeesters bestaat over de aanpak van de groepsleiders.
- een aanzienlijk deel van de bewaarders en van de werkmeesters binnen 'De Boschpoort' noemt de onderlinge verschillen groot of zeer groot. Gebleken is dat volgens sommige bewaarders de werkmeesters meer vrijheid van handelen hebben en eerder geneigd zijn iets door de vingers te zien. Omgekeerd vonden sommige werkmeesters dat de bewaarders minder aandacht hebben voor de gedetineerden.

In de tweede plaats is onderzocht welke mate van waardering de verschillende personeelscategorieën hebben voor de wijze waarop anderen binnen de inrichting de gedetineerden benaderen. In beide inrichtingen bleek een algemene waardering te bestaan voor de taakvervulling van de andere personeelsgroeperingen en gestichtsfunctionarissen.

9.3. De onderlinge verhoudingen binnen de verschillende personeelscategorieën

9.3.1. Onderlinge verschillen in de benadering van de gedetineerden

Uit de tabellen 21 en 22 blijkt dat het overgrote deel van de groepsleiders, bewaarders en werkmeesters binnen de P.V.I. en van de bewaarders en werkmeesters binnen 'De Boschpoort' kleine tot zeer kleine onderlinge verschillen signaleert in het optreden t.a.v. de gedetineerden binnen de eigen categorie.

Dit wordt duidelijk gemaakt in onderstaande tabel, waarin voor iedere personeelscategorie het percentage is vermeld dat grote tot zeer grote onderlinge verschillen in benadering constateert.

Tabel 25. Het percentage groepsleiders, bewaarders en werkmeesters binnen de P.V.I., en bewaarders en werkmeesters binnen 'De Boschpoort' dat (zeer) grote onderlinge verschillen in benadering van de gedetineerden signaleert

P.V.I.	groepsleiders	16,7%
	bewaarders	0 %
	werkmeesters	25 %
'De Boschpoort'	bewaarders	4,3%
	werkmeesters	20 %

Uit deze tabel valt af te lezen dat geen van de bewaarders binnen de P.V.I. en slechts 4,3% van de bewaarders te Breda grote onderlinge verschillen constateert in de aanpak van de gedetineerden. Wat de bewaarders in 'De Boschpoort' betreft, is dit consistent met de opmerking in hoofdstuk 3 dat ten gevolge een strakkere reglementering binnen de gevangenis te Breda onder de bewaarders een grote mate van uniformiteit bestaat in het optreden jegens de gedetineerden.

Opvallend is verder dat relatief gezien veel werkmeesters in beide richtingen grote onderlinge verschillen in benadering waarnemen. Blijkens tijdens het interview gegeven commentaren komen deze verschillen

hierop neer dan sommige werkmeesters meer de nadruk leggen op de productie en de discipline, terwijl anderen meer belang hechten aan het contact met en de begeleiding van de gedetineerden. Een en ander is een direct gevolg van de dubbele taak van de werkmeesters, waarbij geen duidelijkheid bestaat op welk aspect de nadruk dient te liggen.

Van de groepsleiders binnen de P.V.I. spreekt 16,7% van grote onderlinge verschillen in de aanpak van de gedetineerden. Uit tijdens het interview geplaatste opmerkingen kon worden afgeleid dat het hier niet zozeer gaat om verschillen tussen individuele groepsleiders, maar meer om verschillen tussen teams groepsleiders. De verschillen zouden daarbij vooral gelegen zijn in de mate van arbeidsmotivatie, de mate waarin afstand tot de gedetineerden wordt bewaard en de mate waarin de vormingsactiviteiten sec dan wel de sociale processen binnen de gedetineerdengroepen de nadruk krijgen.

9.3.2. De onderlinge waardering voor de aanpak van de gedetineerden

In de tabellen 23 en 24 is niet alleen aangegeven hoeveel waardering er tussen de verschillende personeelscategorieën in beide inrichtingen bestaat voor de wijze waarop de gedetineerden worden benaderd, maar tevens hoe groot de onderlinge waardering binnen de verschillende personeelsgroeperingen is.

Met uitzondering van de groepsleiders in de P.V.I. en de bewaarders in 'De Boschpoort', blijkt de waardering voor de directe collega's groter te zijn dan of gelijk aan de waardering voor elk van de andere personeelscategorieën.

9.3.3. Consistentie in de aanpak van de gedetineerden

Hierboven is nagegaan in hoeverre tussen directe collega's verschillen in de aanpak van de gedetineerden worden gesignaleerd. Indien dergelijke verschillen aanwezig zijn, behoeft dit niet noodzakelijk te leiden tot inconsequent optreden jegens de gedetineerden. Om de mate van consistentie in de benadering van de gedetineerden te peilen, is daarom een aparte vraag in het interview opgenomen: zie tabel 26.

Uit de tabel blijkt dat de consistentie in de aanpak van de gedetineerden onder de bewaarders en m.n. de werkmeesters in Breda groter is dan onder de groepsleiders, de werkmeesters en de bewaarders in de P.V.I. Overigens is er volgens de meerderheid van alle personeelscategorieën

in beide inrichtingen -met uitzondering van de bewaarders in de P.V.I.- zelden of nooit sprake van tegenstrijdig optreden tegenover de gedetineerden.

Tabel 26. Reacties op de vraag "Gebeurt het wel eens dat een directe collega iets aan een gedetineerde verbiedt, terwijl een andere directe collega het hem daarna toestaat?"

	'De Boschpoort'		'Nederheide'		
	bewaar- ders	werk- meesters	groeps- leiders	bewaar- ders	werk- meesters
vaak (score = 1)	1	-	-	-	-
soms (score = 2)	9	2	11	6	3
zelden (score = 3)	30	7	21	1	3
nooit (score = 4)	9	7	4	-	2
onbekend	1	-	-	-	-
totaal	50	16	36	7	8
gemiddelde score	3,0	3,3	2,8	2,1	2,9

9.3.4. De collegialiteit onder de directe collega's en de cohesie van de groepsleidersteams binnen de P.V.I.

Een ander aspect van de houding die men ten aanzien van de directe collega's heeft, heeft betrekking op de collegialiteit binnen de eigen personeelscategorie. In ons geval is getracht de mate van collegialiteit vast te stellen aan de hand van de vraag: "Als u wegens omstandigheden direct naar huis moet, hoeveel moeite moet u dan doen om een collega te vinden die uw dienst wil overnemen?".

De reacties op deze vraag zijn opgenomen in tabel 27. Uit deze tabel blijkt dat de collegialiteit onder alle personeelscategorieën in beide

inrichtingen groot is. Verder zijn er geen grote verschillen in gemiddelde scores tussen de afzonderlijke personeelsgroeperingen.

Tabel 27. Reacties op de vraag: "Als u wegens omstandigheden direct naar huis moet, hoeveel moeite moet u dan doen om een collega te vinden die uw dienst wil overnemen?"

	'De Boschpoort'			'Nederheide'			
	be- waar- ders	werk- mees- ters	kader	groeps- lei- ders	be- waar- ders	werk- mees- ters	kader
zeer veel moeite (score = 1)	-	-	-	-	-	-	-
veel moeite (score = 2)	1	-	-	-	-	-	-
weinig moeite (score = 3)	14	3	2	11	3	1	3
vrijwel geen moeite (score = 4)	35	12	8	24	4	7	5
onbekend	-	1	-	1	-	-	1
totaal	50	16	10	36	7	8	9
gemiddelde score	3,7	3,8	3,8	3,7	3,6	3,9	3,6

Tot slot is speciaal voor de groepsleiders binnen de P.V.I. nagegaan hoe het staat met de cohesie van de zes vaste teams groepsleiders. De groepscohesie kan worden omschreven als de verbondenheid van de groep.

In Bijlage 12 is uiteengezet hoe een maat voor de groepscohesie is geconstrueerd. Tabel 28 geeft de cohesiescore weer van de afzonderlijke teams groepsleiders.

Tabel 28. De groepscohesie van de teams groepsleiders binnen de P.V.I. 'Nederheide'

	zaal 3	zaal 4	zaal 7	zaal 8	zaal 11	zaal 12
cohesiescore	2,0	1,2	3,2	3,2	1,8	1,5

Hoewel het niet mogelijk is de cohesie van de teams in absolute zin te bepalen, kunnen wel verschillen in cohesie tussen de teams worden gesignaleerd. Met name de twee teams van de middenetage (team 7 en team 8) blijken een veel sterkere cohesie te bezitten dan de andere teams groepsleiders. Een verklaring voor deze grote verschillen kan op basis van de gegevens van dit onderzoek niet worden gegeven.

9.3.5. Conclusie

Over het algemeen zijn de onderlinge verhoudingen binnen de verschillende personeelscategorieën in beide inrichtingen goed te noemen. Zo signaleert de meerderheid van elke categorie kleine tot zeer kleine onderlinge verschillen in de aanpak van de gedetineerden; bestaat er waardering voor de wijze waarop de directe collega's tegenover de gedetineerden optreden; is er sprake van een grote mate van onderlinge collegialiteit; en komen tegenstrijdigheden in het optreden tegenover de gedetineerden over het algemeen zelden of nooit voor. Wel zijn er grote verschillen in de cohesie van de verschillende teams groepsleiders binnen de P.V.I.

10. SAMENVATTING EN CONCLUSIE

Het onderzoek 'middellang-gestraften' waarvan de hier gerapporteerde deelstudie een onderdeel vormt, heeft ten doel de effecten van de twee bestaande inrichtingen voor volwassen middellang-gestraften -de Penitentiare Vormingsinrichting 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort'- op de daar verblijvende gedetineerden te evalueren. De in dit verslag gerapporteerde deelstudie is gewijd aan het functioneren van deze beide inrichtingen en met name aan de rol van het uitvoerend personeel daarbinnen, zoals bewaarders, groepsleiders en werkmeesters.

Om inzicht te verkrijgen in het functioneren van de gevangenis te Breda en te Doetinchem zijn drie onderzoeksmethoden gehanteerd. Allereerst zijn jaarverslagen, circulaires en andere beleidsstukken bestudeerd. Verder is in beide inrichtingen een participierend observerend onderzoek verricht. Het hoofdbestanddeel van het rapport wordt echter gevormd door de resultaten van een interviewonderzoek onder die personeelsleden die op grond van hun functie zeer regelmatig met gedetineerden in aanraking komen: groepsleiders, bewaarders en werkmeesters in de P.V.I. en bewaarders en werkmeesters in 'De Boschpoort'. Het kader van bovengenoemde personeelscategorieën is een aangepast interview afgenomen. In totaal heeft 89,5% van het personeel in beide inrichtingen aan het interview deelgenomen, hetgeen zeer gunstig genoemd kan worden.

De uitgangspunten die aan beide gevangenisregiems ten grondslag liggen, blijken sterk uiteen te lopen. Hoewel onduidelijkheid bestaat over de oorsprong van en de samenhang tussen de in de jaarverslagen geformuleerde doelstellingen van het regiem binnen de P.V.I., kan worden gesteld dat er in deze inrichting naar wordt gestreefd de detentie een zinvolle inhoud te geven en de gedetineerden voor te bereiden op de terugkeer in de samenleving. In 'De Boschpoort' daarentegen ligt de nadruk op de ordelijke tenuitvoerlegging van de gevangenisstraf. Niet alleen qua uitgangspunten, maar ook qua vormgeving van het regiem bestaan er grote verschillen. In de P.V.I. brengen de gedetineerden hun detentie in groepsverband door, en wordt de eerste 5 à 6 weken van de detentie iedere halve werkdag aan vormingsactiviteiten besteed. De

andere halve werkdagen en de gehele periode na beëindiging van het vormingsprogramma wordt gewerkt. Het inrichtingsklimaat is tolerant: de gedetineerden genieten zeer veel vrijheid binnen de inrichting en er bestaan slechts weinig beperkende voorschriften.

In 'De Boschpoort' brengen de gedetineerden het grootste deel van de tijd achter gesloten celdeuren door. Alleen voor bepaalde activiteiten, waarvan de arbeid de belangrijkste is, wordt de cel verlaten. Het inrichtingsklimaat is bovendien minder tolerant dan binnen de P.V.I. Zo bestaan er vele voorschriften waaraan de gedetineerden zich hebben te houden en hebben zij binnen de inrichting slechts een zeer beperkte bewegingsvrijheid.

In theorie behoeven de formele uitgangspunten van het regiem zich niet te manifesteren in de opstelling van het gevangenispersoneel ten opzichte van de gedetineerden. Het is echter waarschijnlijker dat dit wel het geval is, hetgeen ook blijkt uit de onderzoeksresultaten. Samengevat komen deze resultaten hierop neer dat het gevangenispersoneel in de gevangenis te Breda een grotere nadruk legt op discipline en strikte toepassing van de voorschriften, terwijl het personeel binnen de P.V.I. iets meer georiënteerd is op de gedetineerden met hun problemen en behoeften. Verder koestert het personeel in 'Nederheide' een groter vertrouwen jegens de gedetineerden en heeft men vaker contact met hen. In situaties waarin verschillende gedragsalternatieven aanwezig zijn, ten slotte, vertonen de bewaarders in Breda een minder grote bereidheid contacten aan te gaan met gedetineerden dan de groepsleiders in de P.V.I.

Kortom, de grotere 'ordegerichtheid' onder het personeel in Breda gaat samen met een groter wantrouwen jegens de gedetineerden en een minder grote bereidheid contact met gedetineerden te onderhouden. Omgekeerd gaat de grotere 'gedetineerdengerichtheid' onder het personeel in de P.V.I. samen met een groter vertrouwen jegens de gedetineerden en een grotere bereidheid contact met hen te onderhouden.

Om een goed beeld te krijgen van het functioneren van het personeel in de gevangenissen te Breda en te Doetinchem, is ook nagegaan welke problemen men met betrekking tot de gedetineerden in het algemeen signaleert en welke speciale categorieën gedetineerden als probleemgroep

worden aangemerkt. 71,1% van het personeel in Breda en liefst 90% van het personeel in de P.V.I. bleek problemen te ervaren m.b.t. de gedetineerden. Uitgaande van de aard van de gesignaleerde problemen kon worden geconcludeerd dat men verhoudingsgewijze in 'De Boschpoort' meer vanuit een probleemsigalerende en in 'Nederheide' meer vanuit een probleemoplossende optiek te werk gaat.

Duidelijke probleemgroepen binnen de beide inrichtingen zijn druggebruikers, buitenlandse gedetineerden en Surinamers. Wat de druggebruikers betreft signaleert het personeel in 'De Boschpoort' vooral problemen vanuit een ordeperspectief en het personeel in 'Nederheide' vooral problemen op het terrein van de hulpverlening. De problemen die de buitenlandse gedetineerden in Breda opleveren, hebben vooral betrekking op taal- en cultuurverschillen.

Tenslotte is het opvallend dat door het personeel in beide inrichtingen Surinamers als een belangrijke probleemgroep worden genoemd, waarbij de aard van de problemen vooral op het gebied van de orde liggen.

In het kader van deze deelstudie is ook nagegaan welk beeld het personeel in beide inrichtingen heeft van het gevoerde regiem en hoe men het regiem beoordeelt. Het beeld dat men in beide inrichtingen heeft van het gevoerde regiem komt overeen met hetgeen hierboven is geschreven over de uitgangspunten en de vormgeving van de regiems. Zo ziet men 'De Boschpoort' als een gevangenis waar naar verhouding een zwaar accent wordt gelegd op beveiliging en conformering aan de voorschriften. Door de strakke reglementering van het gevangenisleven ontstaat volgens het personeel wel een grotere duidelijkheid naar de gedetineerden toe.

In de P.V.I. wordt volgens het ondervraagde personeel meer aandacht besteed aan de 'resocialisatie' van de gedetineerden. Binnen de inrichting zelf zouden de gedetineerden een grotere mate van zelfstandigheid hebben en wordt aan het toepassen van de voorschriften geen absolute waarde toegekend. De afstand tussen personeel en gedetineerden zou hier bovendien geringer zijn dan in 'De Boschpoort'.

Over het algemeen is men in beide inrichtingen wel tevreden over het gevoerde regiem in zijn totaliteit, zij het dat deze tevredenheid onder het personeel in Breda groter is dan onder het personeel in de P.V.I. Indien we echter nagaan in hoeverre de ondervraagde gestichtsfunctio-

narissen vinden dat aan bepaalde regiemsaspecten te weinig aandacht wordt besteed binnen de inrichting, blijkt dat meer personeelsleden binnen 'De Boschpoort' dan binnen de P.V.I. van oordeel zijn dat aan bepaalde regiemsaspecten te weinig aandacht wordt besteed. Deze aspecten hebben betrekking op de resocialisatie van de gedetineerden en het bevorderen van de zelfstandigheid, het verantwoordelijkheidsbesef en de creativiteit van de gedetineerden binnen de inrichting. Verder zou volgens sommigen een soepeler toepassing van de regels mogelijk moeten zijn en zou meer aandacht moeten worden besteed aan het bevorderen van het vertrouwensklimaat tussen personeel en gedetineerden binnen 'De Boschpoort'. Binnen de P.V.I. wordt volgens een deel van het personeel te weinig aandacht besteed aan de discipline, de beveiliging en de duidelijkheid.

Als we nagaan hoe de verschillende ondervraagde personeelscategorieën het regiem evalueren, valt de geringere tevredenheid over het gevoerde regiem bij de werkmeesters in 'De Boschpoort' en bij het kader en de werkmeesters in de P.V.I. op. De werkmeesters te Breda en te Doetinchem blijken proportioneel gezien ook vaker van oordeel te zijn dat aan bepaalde regiemsaspecten te weinig aandacht wordt besteed.

In deze studie is niet alleen aandacht geschonken aan het regiem en de bejegening van de gedetineerden in beide gevangenissen, maar ook aan de communicatiestructuur en de personeelsverhoudingen daarbinnen.

Als we de formele overlegstructuur binnen de P.V.I. vergelijken met die binnen 'De Boschpoort', valt op dat in de eerstgenoemde inrichting veel meer overleg plaatsvindt over de aanpak van de gedetineerden dan in de gevangenis te Breda. De verklaring hiervoor moet waarschijnlijk worden gezocht in de regiemscontext. Het regiem in 'De Boschpoort' is gekenmerkt door een strakke reglementering van de aanpak van de gedetineerden en daaruit voortvloeiend een grote mate van uniformiteit in het optreden van het personeel. Binnen de P.V.I. spelen voorschriften een minder grote rol en heeft het personeel een grotere vrijheid van handelen ten aanzien van de gedetineerden. Omwille van de consistentie in de bejegening, is overleg daarom binnen de P.V.I. grotere noodzaak dan in 'De Boschpoort', waar deze consistentie voor een belangrijk gedeelte door de voorschriften wordt gewaarborgd.

Dit alles neemt niet weg dat voor een optimale begeleiding van de gedetineerden ook binnen 'De Boschpoort' uitwisseling van informatie noodzakelijk is tussen degenen die regelmatig met hen omgaan, zoals bewaarders, werkmeesters, maatschappelijk werkers en sommige stafleden. Om dit te bewerkstelligen is het niet meteen noodzakelijk een overleginstantie te creëren waar al deze functionarissen direct aan deelnemen. Zo valt bijvoorbeeld te denken aan regelmatig overleg van vaste teams bewaarders en werkmeesters met hun kader, gekoppeld aan een overlegorgaan waaraan het kader van het arbeidspersoneel en van het bewaarderskorps, het maatschappelijk werk en eventueel overige stafleden deelnemen.

Als we nagaan in hoeverre de verschillende personeelscategorieën in beide inrichtingen participeren in de overlegstructuur, kunnen we wat 'De Boschpoort' betreft constateren, dat er in dit opzicht vrijwel geen verschillen bestaan tussen bewaarders en werkmeesters. Beide categorieën nemen slechts in zeer beperkte mate deel aan het formeel en informeel overleg binnen de inrichting. Opvallend is dat desondanks het merendeel van de bewaarders en werkmeesters geen behoefte heeft aan meer overleg.

Wat de deelname aan het (in)formeel overleg van de verschillende personeelscategorieën in de P.V.I. betreft, blijkt duidelijk dat de groepsleiders in vergelijking met werkmeesters en bewaarders in ruime mate participeren in het formeel en informeel overleg binnen de P.V.I. over de aanpak van de gedetineerden. De formele contacten van de werkmeesters met andere functionarissen en personeelsgroeperingen verlopen vrijwel uitsluitend indirect, via het arbeidskader. Wat het informeel overleg betreft vindt er in beperkte mate overleg plaats met het kader en de groepsleiders. De bewaarders nemen geen deel aan het formeel overleg binnen de P.V.I. Dit wordt slechts zeer gedeeltelijk ondervangen door bestaande informele contacten met andere personeelsleden. Dit informeel contact bestaat in beperkte mate met het kader en in ruime mate met de groepsleiders, zij het dat het initiatief tot deze contacten vrijwel altijd uitgaan van de bewaarders en niet van de groepsleiders en het kader. Overigens wordt de geringe en vrijwel afwezige deelname van respectievelijk werkmeesters en bewaarders aan het overleg binnen de inrichting ook door henzelf als een gemis ervaren.

Omdat binnen de P.V.I. het vormingswerk zo'n belangrijke plaats inneemt, is het begrijpelijk dat de groepsleiders, die hiermee het meest direct zijn belast, sterk zijn betrokken in de formele en informele communicatiestructuur binnen de inrichting. Dit neemt niet weg dat de individuele begeleiding van de gedetineerden ook een taak is van werkmeesters en bewaarders, voorzover deze laatsten een functie op de restzalen vervullen. Wat de werkmeesters betreft, verdient het daarom aanbeveling dat zij deel gaan nemen aan het overleg terzake van de individuele gedetineerdenbegeleiding, te weten de teambespreking. In het verleden is wel getracht de werkmeesters actief te betrekken bij de teambesprekingen. Gezien de beperkte formatie van de werkmeesters bleek dit echter problemen op te leveren voor de bemanning van de werkobjecten. Voor een adequate voortzetting van de begeleiding van de gedetineerden die na afloop van het vormingsprogramma worden overgeplaatst naar een restzaal, zouden de bewaarders die op de restzalen zijn gestationeerd in ieder geval moeten deelnemen aan de laatste teambespreking(en) over de betreffende gedetineerdengroep. Verder kan gedacht worden aan een variant van de teambespreking waarin de individuele begeleiding van de gedetineerden op de restzalen aan de orde komt. Hieraan zouden dan bewaarders, maatschappelijk werkers, werkmeesters en eventueel groepsleiders deel moeten nemen.

Het laatste onderwerp van studie vormen de personeelsverhoudingen binnen beide inrichtingen. In de eerste plaats zijn hier de verhoudingen tussen personeel en kader en directie in beide inrichtingen onderzocht. Zowel in de P.V.I. als in 'De Boschpoort' kunnen deze verhoudingen goed genoemd worden. Zo blijkt dat in beide inrichtingen:

- kader en directie zich achter het personeel opstellen;
- kader en directie rekening houden met het oordeel van het personeel;
- kader en directie waardering tonen voor het werk van het personeel;
- de directie het personeel voldoende op de hoogte houdt van beleidsveranderingen; en
- het kader adviezen geeft die als nuttig worden ervaren.

Daar staat tegenover dat de directie en/of het kader in beide inrichtingen slechts soms tot zelden om advies vraagt aan bewaarders en werkmeesters, terwijl het kader in Breda soms tot zelden adviezen geeft aan werkmeesters en het kader in de P.V.I. dat zelden doet m.b.t. de bewaarders.

In beide gevangenissen blijkt het personeel in al zijn geledingen van mening te zijn, dat er voldoende vrijheid van handelen bestaat t.a.v. de gedetineerden en dat niet steeds de toestemming van superieuren nodig is om bepaalde beslissingen te kunnen nemen. We moeten hierbij natuurlijk niet vergeten dat de vrijheid van handelen t.a.v. de gedetineerden ook door de toepassing van de voorschriften wordt bepaald. Zoals we al eerder hebben vastgesteld, is om deze reden de vrijheid van handelen t.a.v. de gedetineerden m.n. bij de bewaarders in Breda veel beperkter dan die van bijvoorbeeld de groepsleiders in de P.V.I.

De verhoudingen tussen de verschillende uitvoerende personeelscategorieën zijn vanuit twee invalshoeken bestudeerd. Allereerst is nagegaan in hoeverre de groepsleiders, de bewaarders en de werkmeesters binnen de P.V.I. en de bewaarders en de werkmeesters binnen 'De Boschpoort' verschillen constateren tussen de wijze waarop zijzelf de gedetineerden benaderen en de wijze waarop anderen dat doen.

Gebleden is dat in beide inrichtingen de waargenomen verschillen over het algemeen klein zijn of vrijwel ontbreken. Hierbij moeten echter wel een paar kanttekeningen worden geplaatst:

- het merendeel van de werkmeesters binnen de P.V.I. signaleert een (zeer) groot verschil in benadering tussen henzelf en de groepsleiders. Uit andere bronnen is in dit verband naar voren gekomen dat er een zekere onvrede bij de werkmeesters bestaat over de aanpak van de groepsleiders.
- een groot deel van de bewaarders en van de werkmeesters binnen 'De Boschpoort' noemt de onderlinge verschillen groot of zeer groot. Gebleden is dat volgens sommige bewaarders de werkmeesters meer vrijheid van handelen hebben en eerder geneigd zijn iets door de vingers te zien. Omgekeerd vonden sommige werkmeesters dat de bewaarders minder aandacht hebben voor de gedetineerden.

In de tweede plaats is onderzocht welke mate van waardering de verschillende personeelscategorieën hebben voor de wijze waarop anderen binnen de inrichting de gedetineerden benaderen. In beide inrichtingen bleek een algemene waardering te bestaan voor de taakvervulling van de andere personeelsgroeperingen en gestichtsfunctionarissen.

De onderlinge verhoudingen binnen de verschillende personeelscategorieën in beide inrichtingen zijn over het algemeen goed te noemen. Zo signaleert de meerderheid van elke categorie kleine tot zeer kleine onderlinge verschillen in de aanpak van de gedetineerden; bestaat er waardering voor de wijze waarop de directe collega's tegenover de gedetineerden opteden; is er sprake van een grote mate van onderlinge collegialiteit; en komen tegenstrijdigheden in het optreden tegenover de gedetineerden over het algemeen zelden of nooit voor.

Nu we de resultaten van het deelonderzoek naar het functioneren van de P.V.I. 'Nederheide' en de gevangenis 'De Boschpoort' hebben samengevat, zullen we trachten deze in een wat ruimer kader te plaatsen.

Na de tweede wereldoorlog is in Nederland een kentering ontstaan in het denken over de functie en de zin van de gevangenisstraf. Werd voorheen de nadruk gelegd op het straffende karakter van de detentie, nu ontstond steeds meer de opvatting dat de gevangenisstraf een behandelings- of resocialiserend karakter zou moeten dragen. Heel duidelijk komt deze veranderde visie ten aanzien van de gevangenisstraf tot uitdrukking in artikel 26 van de Beginselenwet gevangeniswezen van 1951:

"Met handhaving van het karakter van de straf of de maatregel wordt hun tenuitvoerlegging mede dienstbaar gemaakt aan de voorbereiding van de terugkeer der gedetineerden in het maatschappelijk leven".

Hoewel de formulering van bovengenoemd artikel wel aangeeft dat de gevangenisstraf (mede) een resocialiserende functie dient te hebben, bevat het teveel onduidelijkheden om als een hanteerbare leidraad te kunnen fungeren voor de beleidsvorming ten aanzien van het gevangeniswezen in het algemeen en voor het opstellen van uitgangspunten die aan een gevangenisregiem ten grondslag dienen te liggen. Zo heeft art. 26 in de eerste plaats een dualistisch karakter: "handhaving van het karakter van straf" vs. "voorbereiding van de terugkeer der gedetineerden in het maatschappelijk leven". Op welk van deze twee aspecten de nadruk moet liggen, is niet duidelijk. Verder rijst de vraag of het bevorderen van de resocialisatie niet ten koste gaat van het streven het karakter van de straf te handhaven, en omgekeerd.

Tevens is onduidelijk wat verstaan dient te worden onder de zinsnede "voorbereiding van de terugkeer der gedetineerden in het maatschappelijk

leven". Betekent dit dat schadelijke effecten van de detentie zoveel mogelijk moeten worden beperkt, dat het "totale institutie"-karakter van de gevangenis moet worden doorbroken, of dat gedetineerden een intensief behandelingsprogramma moeten ondergaan met als doel houdingsveranderingen teweeg te brengen die tot een betere integratie in de samenleving leiden?

Uit de Nota beleidsvraagstukken gevangeniswezen van 1976 blijkt dat men ook binnen de Directie Gevangeniswezen moeite heeft met het 'vertalen' van artikel 26 van de Beginselenwet:

"De moeilijkheid is hoe met behoud van het karakter van de vrijheidsstraf, deze resocialisatie het beste kan plaatsvinden. Voor dit dilemma dat de wetgever in 1951 in artikel 26 van de Beginselenwet gevangeniswezen heeft neergelegd, is nog steeds geen bevredigende oplossing gevonden"¹⁾

Een van de pogingen om concreet gestalte te geven aan de resocialisatiegedachte is de oprichting van de P.V.I. 'Nederheide' in 1971 geweest. Gezien de hierboven beschreven problemen die de interpretatie van het resocialisatiebegrip oplevert, is het niet verwonderlijk dat de uitgangspunten die aan het binnen de P.V.I. gevoerde regiem ten grondslag liggen, geen logisch samenhangend geheel vormen en gekenmerkt zijn door een zekere vaagheid.

De gevangenis te Breda is, om met Zwezerijnen te spreken, een "traditionele beveiligingsgerichte" inrichting²⁾, waar de resocialisatiegedachte nauwelijks enige betekenis heeft en de ordelijke tenuitvoerlegging van de gevangenisstraf centraal staat. Doelstellingen die aan het regiem ten grondslag liggen, zijn hier niet geformuleerd.

Concluderend kunnen we stellen dat de regiems binnen de P.V.I. en 'De Boschpoort' geen duidelijke uitgangsbasis hebben. Voor een gedeelte is dit waarschijnlijk toe te schrijven aan de dualistische opdracht die artikel 26 van de Beginselenwet aan het gevangeniswezen heeft verstrekt. Desondanks lijkt het toch dringend gewenst tot een duidelijker stellingname te komen ten aanzien van de functie van de gevangenisstraf in het

1) Nota beleidsvraagstukken gevangeniswezen, 1976, blz. 10

2) J.J.A. ZWEZERIJNEN, "Dwang en vertrouwen", Alphen aan den Rijn, 1972, blz. 6-9

algemeen en ten aanzien van de uitgangspunten die aan het regiem ten grondslag behoren te liggen in het bijzonder. Dit is daarom zo belangrijk omdat het zonder duidelijke uitgangspunten niet mogelijk is de verschillende onderdelen van het feitelijk gevoerde regiem op hun functionaliteit te kunnen beoordelen.

Hoewel er onduidelijkheid bestaat over de uitgangspunten van de regiems binnen de P.V.I. en 'De Boschpoort', zijn er wel opvallend grote verschillen in de benadering van de gedetineerden tussen beide inrichtingen. 'De Boschpoort' komt overeen met wat Cressey een "custodially oriented institution" noemt, en 'Nederheide' met een "treatment-oriented institution". De verschillen tussen beide typen penitentiaire inrichtingen komen volgens Cressey voornamelijk op het volgende neer:

- a. "custodially oriented institutions" zijn gekenmerkt door:
 - beperkte beslissingsbevoegdheden van het personeel t.a.v. de gedetineerden, omdat de relaties tussen personeel en gedetineerden door de voorschriften sterk zijn gereguleerd;
 - nadruk op het handhaven van de discipline binnen de inrichting;
 - geringe informele contacten tussen personeel en gedetineerden;
 - minimale vrijheid van de gedetineerden binnen de inrichting.
- b. "treatment-oriented institutions" hebben de volgende kenmerken:
 - grote mate van autonomie van het personeel in hun optreden jegens de gedetineerden;
 - tolerant inrichtingsklimaat;
 - frequent informeel contact tussen personeel en gedetineerden;
 - grote mate van vrijheid van de gedetineerden binnen de inrichting;
 - een actieve opstelling van het personeel ten opzichte van de behoeften en problemen van de gedetineerden.³⁾

De verschillen tussen de door Cressey onderscheiden typen gevangenis komen sterk overeen met de in dit rapport gesignaleerde verschillen tussen 'Nederheide' en 'De Boschpoort'. In plaats van het hanteren van Cressey's terminologie, welke verwijst naar de uitgangspunten die aan een

3) DONALD R. CRESSEY: "Achievement of an unstated organizational goal", In: Prison within Society, L.E. Hazelrigg (ed.), New York, 1968, blz. 50-67

gevangenisregiem ten grondslag liggen -beveiliging vs. behandeling- verdient het aanbeveling te spreken van een "gedetineerdengericht gevangenisregiem" en een "organisatie- of ordegericht gevangenisregiem". Dit begrippenpaar sluit meer aan bij de belangen die in beide typen gevangenisfeiten feitelijk de relaties tussen personeel en gedetineerden domineren.

In het eerste type gevangenis staan de belangen van de gedetineerden voorop en in een ordegericht gevangenisregiem de belangen van de organisaties.

Uit de onderzoeksresultaten is naar voren gekomen dat er een discrepantie kan bestaan tussen de wijze waarop een gevangenisregiem feitelijk wordt gevoerd en hetgeen het personeel wenselijk acht. Zo vindt een deel van het personeel binnen de P.V.I. dat te weinig aandacht wordt besteed aan de discipline, de duidelijkheid en de beveiliging: aspecten die kenmerkend zijn voor een ordegerichte gevangenis.

Omgekeerd acht een gedeelte van het personeel binnen 'De Boschpoort' het wenselijk dat meer aandacht wordt besteed aan de resocialisatie, aan het scheppen van een toleranter inrichtingsklimaat en aan het bevorderen van de creativiteit, de zelfstandigheid en het verantwoordelijkheidsbesef van de gedetineerden. Deze elementen zijn karakteristiek voor een gedetineerdengericht gevangenisregiem.

Hieronder zullen we trachten enkele consequenties aan te geven van een gedetineerden- en een ordegericht gevangenisregiem voor het gevangenispersoneel en hun relatie met de gedetineerden.

In een gedetineerdengericht gevangenisregiem staan, zoals gezegd, de belangen van de gedetineerden voorop. Gezien de steeds wisselende behoeften en problemen van de gedetineerden(groepen) is een flexibele opstelling van het personeel vereist. Het principe "gelijke monniken, gelijke kappen" gaat hier niet op. De vereiste flexibele opstelling van het personeel kan tot gevolg hebben dat grote verschillen ontstaan in de benadering van de gedetineerden tussen de diverse gestichtsfunctionarissen, hetgeen een zekere mate van onduidelijkheid rond het optreden tegenover de gedetineerden met zich meebrengt.

In een organisatiegerichte gevangenis als 'De Boschpoort' bestaat ten gevolge van de strikte toepassing van de voorschriften een grote mate van duidelijkheid voor het personeel wat de aanpak van de gedetineerden betreft. Hier is sprake van een grote mate van uniformiteit en voorspelbaarheid in het optreden jegens de gedetineerdenbevolking.

De conclusie moet dan ook luiden dat in een gedetineerdengerichte gevangenis een grotere onduidelijkheid bestaat in de relatie tussen personeel en gedetineerden dan in een organisatiegerichte gevangenis.

De grotere onduidelijkheid die een gedetineerdengericht regiem met zich meebrengt, betekent voor het personeel een aanzienlijke taakverzwaring.

Om aan dit probleem het hoofd te bieden zal in ieder geval aan de volgende voorwaarden moeten worden voldaan:

1. Er dient een efficiënt functionerende communicatiestructuur aanwezig te zijn, waarin alle personeelsgeledingen die regelmatig met gedetineerden worden geconfronteerd, participeren. Dit is noodzakelijk om de manieren waarop de verschillende personeelsleden en -groeperingen de gedetineerdenbevolking in het algemeen en individuele gedetineerden in het bijzonder benaderen, goed op elkaar te kunnen afstemmen.
2. Gezien de taakverzwaring voor het uitvoerend personeel in een gedetineerdengerichte gevangenis, is een optimale begeleiding van het personeel door kader en directie vereist.

Wat beide voorwaarden betreft kunnen voor de P.V.I. op basis van de onderzoeksresultaten enkele aanbevelingen worden gedaan:

ad 1. In hoofdstuk 8 en met name in de conclusie op blz. 57 is geconstateerd dat de werkmeesters en bewaarders binnen de inrichting in tegenstelling tot de groepsleiders slechts in geringe mate participeren in de overlegstructuur binnen de inrichting.

Omdat binnen de P.V.I. het vormingswerk zo'n belangrijke plaats inneemt is het begrijpelijk dat de groepsleiders, die hiermee het meest direct zijn belast, sterk zijn betrokken in de formele en informele communicatiestructuur binnen de inrichting. Dit neemt niet weg, dat de individuele begeleiding van de gedetineerden, ook een taak is van werkmeesters en bewaarders, voorzover deze laatsten een functie op de restzalen vervullen.

Wat de werkmeesters betreft, verdient het daarom aanbeveling dat zij deel gaan nemen aan het overleg terzake van de individuele gedetineerdenbegeleiding, te weten de teambespreking. Een probleem hierbij vormt wel het feit dat de werkobjecten niet onbemand kunnen blijven.

Voor een adequate voortzetting van de begeleiding van de gedetineerden die na afloop van het vormingsprogramma worden overgeplaatst naar een restzaal zouden de bewaarders die op de restzalen zijn gestationeerd in ieder geval moeten deelnemen aan de laatste teambespreking(en) over de betreffende gedetineerdengroep. Verder kan gedacht worden aan een variant van de teambespreking waarin de individuele begeleiding van de gedetineerden op de restzalen aan de orde komt. Hieraan zouden dan bewaarders, maatschappelijk werkers, werkmeesters en eventueel groepsleiders deel moeten nemen.

ad 2. Op blz. 71 van het rapport wordt geconstateerd dat de verhoudingen tussen personeel en kader en directie binnen de P.V.I. weliswaar goed genoemd kunnen worden, maar dat de directie en/of het kader slechts soms tot zelden om advies vraagt aan bewaarders en werkmeesters en dat het kader in de P.V.I. slechts zelden adviezen geeft aan de bewaarders.

Voor een optimale begeleiding van werkmeesters en met name bewaarders binnen de P.V.I. zullen kader en directie binnen deze inrichting vaker dan in de ogen van deze personeelscategorieën tot nu toe het geval is geweest, werkmeesters en bewaarders moeten adviseren en om advies moeten vragen.

De situatie in een organisatiegerichte inrichting als 'De Boschpoort' ligt geheel anders. Door de strakke reglementering van de relaties tussen personeel en gedetineerden bestaat hier voor het personeel en met name voor de bewaarders een grote mate van duidelijkheid rond het optreden jegens de gedetineerden. Toch hebben ook binnen deze inrichting de verschillende uitvoerende personeelscategorieën een -zij het soms beperkte- begeleidende taak ten aanzien van de gedetineerden. Voor een adequate begeleiding van de gedetineerden is uitwisseling van informatie noodzakelijk tussen diegenen die regelmatig met hen omgaan, zoals bewaarders, werkmeesters, maatschappelijk werkers en sommige andere stafleden. Dat deze informatie-uitwisseling momenteel niet optimaal functioneert, moge blijken uit hetgeen op blz. 61 van dit rapport in paragraaf 8.2.3. is gesteld.

Om deze informatie-uitwisseling te verbeteren is het niet meteen noodzakelijk een overleginstantie te creëren waar al de betrokken gestichtsfunctionarissen direct aan deelnemen. Zo valt bijvoorbeeld te denken aan regelmatig overleg van vaste teams bewaarders en werkmeesters met hun kader, gekoppeld aan een overlegorgaan waaraan het kader van het arbeidspersoneel en van het bewaarderskorps, het maatschappelijk werk en eventueel overige stafleden deelnemen.

Een dergelijke overlegstructuur wordt ook in het zogenaamde "rapport Beek" aanbevolen. Als voordeel van een dergelijke structuur wordt in dit rapport onder meer het volgende genoemd:

"De bewaarder kan dan meer dan thans geïnformeerd worden over en be-

trokken worden bij de achtergronden van bepaalde gedetineerden,
....." 4)

Hierboven hebben we de resultaten van dit deelonderzoek in een wat ruimer kader geplaatst en enkele knelpunten aangegeven waarmee met name een gedetineerdengerichte inrichting als de P.V.I. te kampen heeft. Daarvan uitgaande zijn een aantal aanbevelingen gedaan die voornamelijk betrekking hebben op het overleg binnen de beide inrichtingen en op de begeleiding van het personeel. Andere conclusies, die meer op het terrein van de regiemvoering en de opstelling van het personeel jegens de gedetineerden liggen, zullen in het eindrapport worden getrokken, wanneer ook de resultaten van andere deelstudies van het onderzoek 'Middellang-gestraften' bekend zijn.

4) "rapport betreffende de structuur en taakstelling van het kader van het dienstvak algemene dienst en het korps gestichtswacht, alsmede enige gedachten over de kaderopleiding", blz. 8