



WERKEN AAN WERK

Een evaluatie van penitentiaire arbeid

Jos Kuppens
Juno van Esseveldt
Anton van Wijk

Beke *reeks*

Werken aan werk



WERKEN AAN WERK

Een evaluatie van penitentiaire arbeid

Jos Kuppens
Juno van Esseveldt
Anton van Wijk

Beke *reeks*

Colofon

In opdracht van

Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC),
ministerie van Justitie en Veiligheid

Met medewerking van

Hester de Boer, Lisa Klein Haneveld en Rebecca Rijnink

Omslag en opmaak

Marcel Grotens, Bureau Beke

Omslagfoto

Jason Conlon, Freeimages.com

Druk gebonden versie

Drukwerknodig.nl

WERKEN AAN WERK

Een evaluatie van penitentiaire arbeid

Jos Kuppens, Juno van Esseveldt en Anton van Wijk

© 2021, WODC, ministerie van Justitie en Veiligheid. Auteursrechten voorbehouden.

Voor deze publicatie is licentie verleend aan Bureau Beke.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteurs.

No part of this publication may be reproduced in any form by print, photo print or other means without written permission from the authors

ISBN

978-94-92255-43-3

Inhoud

	Voorwoord	8
	Samenvatting	10
	Summary	15
1	Inleiding	20
1.1	Wettelijke basis voor arbeid in detentie	21
1.2	Huidige en toekomstige situatie van arbeid in de detentiefasering	22
1.3	De praktijk van penitentiaire arbeid	24
1.4	Penitentiaire productiebedrijven en hun beoogde resultaten	29
1.5	Leeswijzer	30
2	Onderzoeksvragen en -activiteiten	32
2.1	Aanleiding voor het onderzoek en de onderzoeksvragen	32
2.2	Onderzoeksactiviteiten	33
3	Recidive en arbeid onder ex-gedetineerden	41
3.1	De relatie tussen delicten en werk (en vice versa)	41
3.2	Recidive-informatie uit Nederlandse longitudinale data	42
3.3	Recidivekans van ex-gedetineerden in Nederlands onderzoek	43
3.4	Recidive van ex-gedetineerden in buitenlands onderzoek	45
3.5	Resumé	47
4	Gedetineerden aan het woord over In-Made	50
4.1	Achtergrondkenmerken van de gedetineerden	50
4.2	Opleidingen en certificaten	51
4.3	Productie versus begeleiding	53
4.4	Motivatie van gedetineerden	53
4.5	Vergoedingensysteem	55
4.6	Werkomstandigheden	56
4.7	Visie op werk en recidive na detentie	57
4.8	Resumé	58

5	Werkmeesters aan het woord over In-Made	61
5.1	Achtergrondkenmerken van de werkmeesters	61
5.2	Opleidingen en certificaten	62
5.3	Productie versus begeleiding	63
5.4	Motivatie van gedetineerden	65
5.5	Vergoedingssysteem	68
5.6	Werkomstandigheden	68
5.7	Visie op werk en recidive na detentie	71
5.8	Suggesties voor de toekomst	72
5.9	Resumé	73
6	Hoofden Arbeid aan het woord over In-Made	77
6.1	Productie versus begeleiding	77
6.2	Motivatie onder gedetineerden	79
6.3	Functie-inhoud en werkwijze van werkmeesters	80
6.4	Vergoedingssysteem	81
6.5	Visie op werk en recidive na detentie	82
6.6	Resumé	82
7	Ex-Made	85
7.1	Gedetineerden over Ex-Made	85
7.2	Werkmeesters over Ex-Made	86
7.3	Hoofden Arbeid over Ex-Made	88
7.4	Casemanagers over Ex-Made	89
7.5	Bedrijven over Ex-Made en gedetineerden	89
7.6	Resumé	93
8	Analyse CBS-data gedetineerden	96
8.1	Achtergrondkenmerken van de onderzoekspopulatie	97
8.2	Recidive onder de onderzoekspopulatie	99
8.3	Werksituatie van de onderzoekspopulatie	100
8.4	De invloed van werk na detentie op recidive	101
8.5	Resumé	104
9	Beantwoording onderzoeksvragen en beschouwing	107
9.1	Beantwoording onderzoeksvragen	107
9.2	Beschouwing	116

Lijst met afkortingen	119
Geraadpleegde literatuur	120
Bijlagen	
Bijlage 1: Vergelijking jaarverslagen In-Made	126
Bijlage 2: Vragenlijst en survey	128
Bijlage 3: Verantwoording statistische analyses	142
Bijlage 4: Internationale literatuurvergelijking	144
Bijlage 5: Operationalisering van motivatie	147
Bijlage 6: Tabellen bij hoofdstuk 4	148
Bijlage 7: Tabellen bij hoofdstuk 5	154
Bijlage 8: Respondentenlijst	161
Bijlage 9: Tabellen bij hoofdstuk 8	162

Voorwoord

In de penitentiaire inrichtingen (PI's) in Nederland wordt sinds 2013 arbeid aangeboden via penitentiaire productiebedrijven, onder de naam 'In-Made' (intramurale arbeid) en 'Ex-Made' (extramurale arbeid). Het doel is om gedetineerden (werknemers)vaardigheden en eventueel vakbekwaamheid bij te brengen om zo een gunstiger toekomstperspectief voor deze groep te creëren. Daarnaast is ook het terugdringen van recidive als doel benoemd.

Vanuit de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) van het ministerie van Justitie en Veiligheid bestaat de wens om de effecten van In- en Ex-Made te onderzoeken. Aan Bureau Beke is gevraagd om dit onderzoek, in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum, uit te voeren.

Bij het onderzoek zijn verschillende handelingen verricht die we niet hadden kunnen uitvoeren zonder de ondersteuning van diverse betrokkenen bij verschillende instanties. Zo zijn we Annelies Jorna en Eric Bouwsma van DJI veel dank verschuldigd voor de ondersteuning die zij in diverse fasen van het onderzoek hebben gegeven. Daarnaast willen we Fatima el Messlaki van het CBS en Hans Valstar van DJI hartelijk danken voor de ondersteuning die zij hebben gegeven bij het aanleveren van de data van ongeveer duizend gedetineerden. Ook zijn we erkentelijk voor de prettige ontvangst en ondersteuning die we van Pim Nijland van PI Zutphen hebben gekregen tijdens het analyseren van gedetineerdendossiers. Daarnaast willen wij natuurlijk alle gedetineerden en werkmeesters van de zeven PI's danken die hebben meegewerkt aan het onderzoek door een vragenlijst in te vullen en/of mee te werken aan een interview. Hetzelfde geldt voor de hoofden Arbeid en de casemanagers van de zeven PI's en de werkgevers die we gesproken hebben.

Ten slotte zijn we veel dank verschuldigd aan de leden van de begeleidingscommissie. Deze commissie bestaat uit de volgende leden:

Dhr. em. prof. dr. mr. L.M. Moerings (voorzitter)

Mevr. dr. A.E. Jorna – DJI

Mevr. dr. M. Turina-Tumewu – WODC

Mevr. dr. C.J.W. van den Berg - Vrije Universiteit Amsterdam

Arnhem, 2021

De onderzoekers

Samenvatting

Sinds 2013 wordt de penitentiaire arbeid in de arbeidsbedrijven van de 22 PI's aangeboden onder de merknaam In-Made. Daarvoor deed elke PI dat afzonderlijk. In-Made stelt zich ten doel bij te dragen aan de vermindering van de recidive en wil de kosten van de penitentiaire arbeid beperken. Bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) van het Ministerie van Justitie en Veiligheid bestaat de behoefte om inzicht te krijgen in de effecten van de arbeid die gedetineerden in detentie verrichten. Bureau Beke heeft in opdracht van het WODC een onderzoek uitgevoerd met de volgende probleemstelling:

Welke bijdrage levert de arbeid aan een stimulerend leef- en werkklimaat en wat zijn de effecten van de (diverse vormen van) penitentiaire arbeid voor het toekomstperspectief van (ex-)gedetineerden op het terrein van (on)betaald werk na detentie?

Onderzoeksactiviteiten

Om invulling te geven aan het onderzoek zijn diverse onderzoeksactiviteiten uitgevoerd. Om na te gaan of er wetenschappelijke evidentie bestaat voor de aanname dat penitentiaire arbeid kan bijdragen aan het versterken van de arbeidsmarktpositie van gedetineerden en daarmee een vermindering van het recidiverisico, is een literatuurstudie uitgevoerd. Deze studie is gebruikt als input voor de tweede onderzoeksactiviteit, een vragenlijst onder gedetineerden (N=424) in zeven penitentiaire inrichtingen (PI's) en onder werkmeesters (N=345) in nagenoeg alle PI's. Tijdens het invullen van de vragenlijsten door de gedetineerden zijn gesprekken met hen en met werkmeesters, hoofden Arbeid en casemanagers gevoerd. De gesprekken hadden betrekking op onder andere de motivatie om te werken, het aanbieden van opleidingen, de arbeidsomstandigheden en de visie

op de periode na detentie. Om na te gaan in welke (werk)situatie gedetineerden zich na hun detentie bevinden en om te kijken of ze hebben gerecidiveerd, zijn DJI- en CBS-data opgevraagd. Het betrof data van 935 gedetineerden die in 2017 uit detentie zijn gekomen. Het jaartal 2017 is bewust gekozen om gedetineerden minimaal twee jaar na uitstroom uit detentie te kunnen volgen. Er is dan sprake van eventuele 'terugval op de korte termijn'. Een oordeel over recidive op de (middel)lange termijn blijft in onderhavig onderzoek achterwege. Verder zijn gedetineerden met minimaal drie maanden detentie geselecteerd. Voor iedere gedetineerde met minimaal drie maanden detentieduur wordt namelijk een plan met de te behalen gedragsdoelen geformuleerd. Dit zogenaamde Detentie- en Re-integratieplan vormt de leidraad voor de invulling van de detentieperiode en -fasering richting uitstroom. Ook wordt gekeken welke activiteiten kunnen bijdragen aan een succesvolle terugkeer in de maatschappij.

Wijze van opzet van penitentiaire arbeid

In de PI's in Nederland wordt sinds 2013 arbeid aangeboden via penitentiaire productiebedrijven, onder de naam 'In-Made' (intramurale arbeid) en 'Ex-Made' (extramurale arbeid). Het doel hiervan is om gedetineerden (werknemers)vaardigheden en eventueel vakbekwaamheid bij te brengen om een gunstiger toekomstperspectief voor deze groep te creëren. Daarnaast is het terugdringen van recidive als doel benoemd.

Penitentiaire arbeid vormt een onderdeel van de persoonsgerichte aanpak bij detentie. De arbeidsbedrijven lijken zoveel mogelijk op gewone bedrijven, zodat gedetineerden leren hoe zij zelf verantwoordelijkheid zijn voor de productie en de werksfeer.

Het merendeel van de werkzaamheden bestaat uit productiewerk, zoals verpakken/ompakken en monteren/demonteren/recyclen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om specialistisch werk te doen, zoals metaal- en houtbewerking, schilderwerk en werk in de groenvoorziening.

Het is voor gedetineerden mogelijk om een opleiding of cursus te volgen en certificaten te behalen. Daarom is bij In-Made een vorm van praktijkleren ontwikkeld waarbij de gedetineerden al werkend leren. In-Made is dan ook benoemd als een erkend leerbedrijf.

Bij aantoonbaar goed gedrag kan een gedetineerde in de laatste fase van zijn detentie buiten de gevangenis werken. Dit gebeurt onder de naam Ex-Made, waarbij werkplekken gezocht worden die aansluiten bij de vaardigheden van de gedetineerden.

Belangrijkste onderzoeksbevindingen

De onderzoeksbevindingen zijn in deze samenvatting opgedeeld naar verschillende thema's.

Uitkomsten van de literatuurstudie

In enkele Nederlandse onderzoeken wordt betaald werk als een belangrijke factor voor recidivereductie gezien. Alleen is in Nederland nog geen onderzoek naar de invloed van penitentiaire arbeid op recidivereductie gedaan. Uit internationaal onderzoek blijkt dat er sprake is van versterkende en remmende factoren van penitentiaire arbeid op recidive. Als penitentiaire arbeid aansluit op werk buiten de PI en als specialistisch werk en scholing wordt aangeboden, dan kan dit een recidivereducerend effect hebben.

In Nederland zijn diverse recidivestudies verricht waaruit blijkt dat verschillende factoren recidiveverhogend, maar ook -verlagend kunnen werken. Zo wordt de recidivekans verhoogd door bepaalde persoonskenmerken (bijvoorbeeld mannelijk geslacht, jongere leeftijd), delictkenmerken (bijvoorbeeld een hoger aantal eerdere strafzaken en vermogensdelicten), een korte detentieduur (tot 6 maanden) en de situatie na detentie (bijvoorbeeld een uitkering, alleenwonend en een laag inkomen).

Daarnaast blijkt uit onderzoek dat de recidivekans vermindert door bepaalde persoonskenmerken (bijvoorbeeld vrouwelijk geslacht, ouderen of geboren in een ander Westers land), de situatie na detentie (bijvoorbeeld het hebben van werk en een partner), bepaalde beleidsmaatregelen (bijvoorbeeld de maatregel Inrichting voor Stelselmatige Daders en de samenwerking in veiligheidshuizen) en bepaalde macrofactoren (bijvoorbeeld meer technische sepots/vrijspraken en meer getroffen beveiligingsmaatregelen door burgers).

Meningen van gedetineerden en werkmeesters

De meningen van gedetineerden zijn vaak terug te voeren op het onderscheid tussen productiewerk en specialistisch werk. Gedetineerden die specialistisch werk uitvoeren werken meer uren en volgen vaker een opleiding in detentie. Bovendien zijn zij meer intrinsiek gemotiveerd. De productiewerkers moeten die stimulansen van buitenaf krijgen om het werk uit te voeren. Om die reden geven werkmeesters aan dat zij gedetineerden bij de intake graag willen uitvragen over hun motivatie en hun capaciteiten om gericht te kunnen begeleden en opleiden.

Toch verschillen beide typen gedetineerden niet altijd zo sterk van mening. Als het gaat om de visie op de eigen toekomstige ontwikkeling hebben ze een

nagenoeg gelijke mening: er ontstaan weinig verschillen tussen vak- en productiearbeiders voor wat betreft de wens om meer certificaten te halen en de wens om na detentie te gaan werken.

Zowel gedetineerden als werkmeesters staan betrekkelijk kritisch tegenover de aard van de werkzaamheden. Het werk wordt regelmatig als 'geestdodend' bestempeld, waarbij in hoofdzaak gewezen wordt op productiewerk. Werkmeesters wijzen in het algemeen op het belang van meer uitdagend werk, maar beseffen ook dat dit niet voor iedere gedetineerde is weggelegd vanwege beperktere motivatie en cognitieve vermogens.

Het toekomstperspectief van gedetineerden na penitentiaire arbeid

Hoewel hier in de internationale literatuur voorzichtige aanwijzingen voor zijn, leveren de onderzoeksbevindingen vooralsnog geen basis om aan te nemen dat penitentiaire arbeid gunstig uitwerkt op het arbeidsperspectief van gedetineerden na detentie. Uit het onderzoek blijkt juist dat in de onderzoekspopulatie sprake is van een afname in werkenden/studerenden als de periode voor detentie wordt vergeleken met de periode daarna: 46 procent werkt/studeert voor detentie tegenover 32 procent na detentie.

Ook blijkt dat de gedetineerden een betrekkelijk lage verwachting hebben van de invloed van penitentiaire arbeid op het vinden van werk na detentie. Onder gedetineerden heerst vooral de mening dat het strafblad bepalender is voor de toekomst dan het werkaanbod in detentie.

Recidive na penitentiaire arbeid

Om een vergelijking in recidive te maken, is getracht een vergelijking te maken tussen de onderzoekspopulatie en de gehele gedetineerdenpopulatie. In dit onderzoek zijn analyses uitgevoerd op een gedetineerdenpopulatie met een minimale detentieduur van drie maanden omdat deze groep een Detentie & Re-integratieplan krijgt aangeboden en penitentiaire arbeid voor hen verplicht is. Uit onderzoek is bekend dat juist kortverblijvenden (tot zes maanden detentie) een hogere recidivekans hebben. Daarnaast blijkt de groep kortverblijvenden ook sterk oververtegenwoordigd in de gehele gedetineerdenpopulatie. Daardoor is de proportie gedetineerden die na bepaalde tijd recidiveert slecht vergelijkbaar tussen de onderzoekspopulatie en de gehele gedetineerdenpopulatie. Bijgevolg is het niet mogelijk om betrouwbare uitspraken te doen over het effect van de inzet van In- en Ex-Made op het recidiverisico na uitstroom.

Bijdrage van penitentiaire arbeid aan een stimulerend leef- en werkklimaat

Met name voor specialistisch werk is sprake van een stimulerend leef- en werkklimaat, zo blijkt uit de literatuur en deels ook uit andere onderzoeksbevindingen. Het blijkt dat ongeveer de helft van de gedetineerden in de onderzoekspopulatie een opleiding heeft gevolgd of een certificaat heeft behaald; gedetineerden die specialistisch werk verrichten vaker dan 'productiewerkers'.

'Specialisten' blijken ook vaker intrinsiek gemotiveerd en hebben meer plezier in het werk dan productiewerkers. Daarnaast zijn specialisten vaker van mening dat het werk hen helpt bij het vinden van werk na detentie. Er zit toch een grens aan het effect van specialistisch werk. Deze groep heeft geen grotere behoefte om meer opgeleid te worden en heeft geen sterker voornemen om na detentie te gaan werken dan de groep 'productiewerkers'.

Een duidelijke boodschap die gedetineerden naar voren brengen, is dat de financiële vergoeding die ze voor het werk krijgen voor hen het belangrijkste motief is.

Penitentiaire arbeid in de toekomst

Via de nog in te voeren Wet straffen en beschermen zal penitentiaire arbeid niet meer verplicht zijn, maar nog wel aangeboden worden. Daarnaast zal extramurale arbeid op meer plekken in Nederland aangeboden worden. Deze ontwikkelingen bieden de kans om meer maatwerk aan te bieden aan gedetineerden die a) de capaciteiten hebben om specialistisch werk te verrichten en b) hiervoor gemotiveerd zijn. Ook krijgen gedetineerden hierdoor meer de mogelijkheid om in de buurt te werken van waar ze na detentie wonen, hetgeen de kans op werkbehoud vergroot. Het voeren van intakegesprekken bij aanvang van de detentie lijkt het geëigende middel om op voorhand te selecteren op gedetineerden met veel arbeidsmogelijkheden na detentie. Op grond van de onderzoeksbevindingen lijkt een aantal aanvullende kenmerken relevant om mee te nemen in de intake. Het gaat dan bijvoorbeeld om de aard en omvang van de eerder gepleegde misdrijven, de detentieduur en de, bij voorkeur, stabiele thuissituatie.

Wel zal voor een substantieel deel van de gedetineerden productiewerk de enige optie zijn. Van dit soort werk mag niet verwacht worden dat dit bijdraagt aan werkkansen na detentie of aan een recidivereducerend effect.

Summary

Since 2013, prison labour has been offered at the labour companies of the 22 prisons under the brand name In-Made. Previously, this was organised by each prison separately. In-Made aims to contribute to the reduction of recidivism and to minimise the costs of prison labour. After operating within these frameworks for a number of years, the Custodial Institutions Agency (Dienst Justitiële Inrichtingen, DJI) of the Ministry of Justice and Security wanted to gain insights into the effects of work performed by prisoners while incarcerated. The WODC (Research and Documentation Centre) commissioned Bureau Beke to carry out a study, focusing in particular on the following question:

What role does work play in creating a stimulating living and working environment and what are the effects of the (various forms of) prison labour on the future prospects of prisoners and ex-prisoners with regard to paid and unpaid work after their release?

Research activities

Various research activities were carried out as part of this study. A literature review was carried out to assess whether there is any scientific evidence to support the assumption that prison labour can help improve prisoners' labour market position and thereby reduce the risk of recidivism. This review was used as input for the second research activity, a questionnaire conducted among prisoners (N=424) at seven prisons and among work supervisors (N=345) at almost all prisons. While conducting the questionnaires among prisoners, interviews were also held with them and with work supervisors, heads of labour and case managers. The interviews covered topics such as motivation to work, the provision of training, working conditions and perspectives on life after release. In order

to assess the (employment) situation of prisoners after their release and to see whether they had reoffended, data was requested from the DJI and CBS. This data concerned 935 prisoners who were released from prison in 2017. The year 2017 was selected intentionally, in order to be able to monitor prisoners for at least two years after their release from prison. This then concerns any cases of recidivism in the short term. This study does not address recidivism in the medium or long-term. Furthermore, individuals serving at least three months in prison were selected. This is because for all prisoners with at least a three-month sentence, a plan is drawn up outlining a number of behavioural goals. This so-called Detention and Reintegration Plan therefore serves as a guideline for the structure and organisation of the imprisonment period as well as for the detention stages leading up to release. Consideration is also given to the type of activities that may contribute towards a successful return to society.

The organisation of prison labour

Since 2013, work has been offered at Dutch prisons through prison production companies, under the name 'In-Made' (intramural work) and 'Ex-Made' (extramural work). The objective is to teach prisoners (work-related) skills and possibly professional competences in order to improve their future prospects. Reducing recidivism has also been specified as an additional objective.

Prison labour forms part of the individualised approach to detention. The labour companies are set up and operate as similar as possible to ordinary companies, so that prisoners learn how to take on responsibility for production and the working atmosphere themselves.

The majority of the activities concern production work, such as packing, repacking, assembling, disassembling and recycling. Prisoners also have the opportunity to do more specialist work, such as metal and woodwork, painting and landscaping, and to follow a training programme or a course and obtain certificates. Accordingly, In-Made has developed a form of practical learning whereby prisoners learn on the job. In-Made is, therefore, designated as a recognised training company.

Subject to demonstrable good behaviour, a prisoner may work outside the prison during the final phase of their sentence. This is organised through the Ex-Made scheme, whereby workplaces are sought that match the prisoner's skill set.

Main research findings

In this summary, the research findings are divided into several themes.

Findings from the literature review

In a number of Dutch studies, paid work is regarded as a significant factor for reducing recidivism; however, no research has as yet been carried out in the Netherlands into the impact of prison labour on recidivism. International research shows that prison labour can have both a positive and negative effect on recidivism. If prison labour is connected to work outside the prison and if specialist work and training are offered, it can help to reduce recidivism.

In the Netherlands, several recidivism studies have revealed that various factors can increase, but also reduce recidivism. For example, certain factors increase the risk of recidivism, such as: certain personal characteristics (e.g. male, younger age), the nature of the offence (e.g. a higher number of previous criminal offences/convictions and property offences), a short period of imprisonment (up to six months) and the situation after release (e.g. benefit payments, living alone and a low income).

Research has also shown that certain factors decrease the risk of recidivism, such as: certain personal characteristics (e.g. female, elderly or born in another Western country), the situation after release (e.g. having a job and a partner), certain policy measures (e.g. the ISD measure (Institution for Habitual Offenders) and the cooperation in safety houses) and certain macro factors (e.g. a higher number of dismissals by reason of unlikelihood / acquittals and increased security measures taken by citizens).

Opinions of prisoners and work supervisors

Prison labour is divided into production work and specialist work, and the opinions of prisoners tend to be divided along these lines. Prisoners who do specialist work tend to work more hours and are more likely to follow a training course while in prison. Moreover, they also tend to be more intrinsically motivated. Production workers need external stimuli to perform their tasks. Consequently, work supervisors indicated that they would like to ask prisoners about their level of motivation and their abilities during the intake, so that they can provide more targeted support and training.

However, the two groups of prisoners do not always have widely differing opinions. As far as their perspective on their own future development is concerned, they more or less agree: there are few differences between specialist and

production workers in terms of their desire to obtain more certificates and to work after release from prison.

Both prisoners and work supervisors are rather critical of the nature of the work; they regularly describe it as “mind-numbing”, referring primarily to production work. In general, work supervisors emphasise the importance of more challenging work, but they also appreciate that this is not always feasible for all prisoners due to insufficient motivation and a lack of cognitive ability.

The future prospects of prisoners after prison labour

Despite tentative indications in international literature, the research findings do not as yet provide any basis for assuming that work in prisons has a favourable impact on the employment prospects of prisoners after release. In fact, for the population studied as part of this research, there was a reduction in the percentage of those in work or studying after their release compared to before their imprisonment: 46% worked or studied before imprisonment versus 32% after release.

The study also revealed that prisoners have a relatively low expectation of the effect of prison labour on finding work after release; the prevailing opinion among prisoners is that their future is more likely to be determined by their criminal record than the work they can do while they are in prison.

Recidivism after prison labour

In order to make a comparison regarding recidivism, an attempt has been made to compare the study population with the entire prison population. In this study, analyses were carried out on a prisoner population with a minimum sentence of three months, because this group is offered a so-called Detention & Reintegration Plan and prison labour is mandatory for them. However, research has shown that prisoners who serve short sentences (up to six months) are in fact at a higher risk of reoffending. Furthermore, short-term prisoners are strongly over-represented in the general prison population. As a result, the percentage of prisoners who reoffend after a certain period of time is difficult to compare between the study population and the general prison population. By extension, it is not possible to draw any reliable conclusions about the effect of In-Made and Ex-Made on the risk of recidivism after release.

The role of prison labour in creating a stimulating living and working environment

The literature and other research findings have shown that specialist work in particular contributes to a stimulating living and working environment. It also appears that approximately half of the prisoners in the study population have followed a training course or obtained a certificate; prisoners who perform specialist work are more likely than production workers to do so.

Specialists are also more likely to be intrinsically motivated and to enjoy their work more than production workers. In addition, specialists are more inclined to think that the work will help them to find work after release from prison. But there is a limit to the impact of specialist work; this group does not feel a greater need to follow more training courses and is not more determined to work after release than the group of production workers.

The message from prisoners is clear: the financial compensation they receive for their work is the primary motive for them.

Prison labour in the future

As a result of the new law on punishment and protection (Wet straffen en beschermen), work in prisons will no longer be compulsory, but will still be offered. Extramural work will also be offered at more locations throughout the Netherlands. These developments present an opportunity to offer more tailor-made work to prisoners who a) have the abilities to do specialist work and b) are motivated to do so. Prisoners will also have more opportunities to work in the area where they will live once they are out of prison, which will increase the likelihood of them being able to keep their jobs. Conducting intake interviews at the start of the sentence seems to be an appropriate tool for identifying in advance those prisoners who have significant job prospects after release from prison. Based on the research findings, a number of additional characteristics may also be relevant to consider during the intake, for example the nature and extent of previously committed crimes, the duration of the sentence and a (preferably) stable home situation.

For the majority of prisoners, however, production work will be the only option. Such work cannot be expected to contribute to employment opportunities after release or to a reduction in recidivism.

1

Inleiding

Binnen het strafrecht zijn verschillende hoofdstraffen te onderscheiden. Dit zijn detentie (gevangenisstraf), de taakstraf en de geldboete. Beoogde strafdoelen achter deze hoofdstraffen zijn genoegdoening, vergelding, preventie en resocialisatie. Het doel van vergelding kan in het verlengde van genoegdoening worden gezien. De achterliggende gedachte van vergelding is dat het slachtoffer en/of de samenleving worden gecompenseerd voor het leed dat de dader heeft veroorzaakt.

Het preventiedoel bestaat uit twee elementen: generale en specifieke preventie. Generale preventie verwijst naar het algemene afschrikwekkende effect van het strafrecht. Dit heeft tot doel om mensen te weerhouden om (herhaaldelijk) criminaliteit te plegen. Daarnaast wordt vanuit specifieke preventie eveneens beoogd dat de dader in de toekomst niet meer recidiveert. Penitentiaire arbeid kan bij detentie een mogelijk relevant instrument voor specifieke preventie zijn. De aanname hierbij is dat de werkervaring de kans op arbeid na detentie verhoogt en in het verlengde daarvan de kans op recidive verlaagt. Met andere woorden: penitentiaire arbeid zou detentieschade¹ kunnen beperken en mogelijk kunnen bijdragen aan het gehele maatschappelijke perspectief van ex-gedeteneerden.

Ten slotte wordt met het strafdoel resocialisatie beoogd om de tenuitvoerlegging van vrijheidsstraf zoveel mogelijk in dienst te stellen van de voorbereiding op de terugkeer in de samenleving. Penitentiaire arbeid is daarmee te beschouwen als een gedeeltelijke invulling van deze voorbereiding.

In dit hoofdstuk starten wij met een eerste blik op de wettelijke basis voor arbeid in detentie. Vervolgens beschrijven wij de wijze waarop penitentiaire arbeid in de detentiefasering is opgenomen. Daarna is de arbeid beschreven zoals deze in de praktijk bij de penitentiaire inrichtingen functioneert. Het hoofdstuk sluit af met een beschrijving van de beoogde resultaten van de penitentiaire productiebedrijven.

1.1 Wettelijke basis voor arbeid in detentie

In de Penitentiaire beginselenwet (Pbw) is bepaald dat een gedetineerde naast recht op deelname aan arbeid ook een arbeidsplicht heeft in een penitentiaire inrichting (PI). De Commissie van Toezicht, een bij wet ingesteld gremium dat toezicht houdt op het reilen en zeilen binnen een justitiële inrichting, is positief over de arbeidsplicht. Deze arbeidsverplichting kan volgens de commissie bijdragen aan een succesvolle re-integratie van gedetineerden. Arbeid geeft hen namelijk dagritme en structuur. Voor levenslanggestraften is arbeid niet verplicht, mede vanwege de duur van hun straf en de verminderde kans dat zij terugkeren in de maatschappij. Om dezelfde redenen zijn ook tot een Tbs-maatregel veroordeelde personen niet verplicht arbeid te verrichten.

In februari 2014 is er een regelingswijziging op de Pbw doorgevoerd, waardoor het gevangeniswezen een gemeenschapsregime is geworden. Kenmerkend voor deze wijziging is dat gedetineerden vrijheden en bijzondere activiteiten kunnen verdienen met 'goed gedrag' in de vorm van een plusprogramma (zie: paragraaf 1.2). Dit houdt in dat een gedetineerde bij ongewenst gedrag de verworven vrijheden en bijzondere activiteiten weer kan verliezen. Boone en Van Hattum (2014) stellen dat dit programma van 'promoveren en degraderen' strijdig is met het resocialisatiebeginsel. Immers, terugkeer van de gedetineerde in de vrije samenleving is een recht en geen gunst. Dit zou dan ook voor activiteiten moeten gelden die aan een succesvolle resocialisatie kunnen bijdragen.

In 2018 presenteerde het ministerie van Justitie en Veiligheid een nieuwe visie op het voorkomen van recidive onder ex-gedetineerden. In het rapport 'Recht doen, kansen bieden' komen drie focuspunten in het gevangeniswezen aan bod: (1) straf is straf, (2) gedrag telt en (3) werken aan terugkeer.² Met andere woorden: gevangenisstraffen moeten genoegdoening bieden aan de samenleving en de slachtoffers, de gedetineerden zijn zelf verantwoordelijk voor het verloop van detentie en de gevangenisstraf moet bijdragen aan een veilige terugkeer van ex-gedetineerden in de samenleving. Om deze punten te realiseren, is de inzet op arbeid in detentie van belang, zodat gedetineerden de kans krijgen om te werken aan een beter leven na detentie. Het ontwikkelen van vaardigheden via arbeid vergroot de kansen van ex-gedetineerden op de arbeidsmarkt en vermindert uitkeringsafhankelijkheid. Alleen blijft gedrag bepalend. Als de gedetineerde ongewenst gedrag vertoont, kan tijdelijke of permanente uitsluiting van deelname aan arbeid volgen.

Ten tijde van het onderzoek heeft de Tweede Kamer de zogenaamde Wet straffen en beschermen aangenomen. Als gevolg daarvan zijn wijzigingen doorgevoerd in de Pbw.³ In artikel 47 van die wet wordt gesteld dat het recht op arbeid

en de arbeidsplicht worden afgeschaft, maar dat iedere gedetineerde wel arbeid aangeboden moet krijgen. Op deze manier zouden minder gemotiveerde gedetineerden, die wel in staat zijn maar niet bereid zijn zich in te zetten en een prestatie te leveren, voor korte of lange tijd worden uitgesloten van arbeid. De achterliggende gedachte is dat zij daardoor het productieproces niet kunnen verstoren. Ook in de toelichting bij de wet wordt nader ingegaan op de mogelijke positieve gevolgen van penitentiaire arbeid: *‘arbeid tijdens detentie draagt bij aan een zinvolle dagbesteding en vergroot de kans op een succesvolle terugkeer in de maatschappij en is daarom van belang voor het terugdringen van de recidive’*.

In onderhavig onderzoek is nog uitgegaan van de situatie die ten tijde van het onderzoek actueel was en ook nu nog de praktijk vormt. In de volgende paragraaf wordt ook kort vooruitgeblikt op de nieuwe situatie.

1.2 Huidige en toekomstige situatie van arbeid in de detentiefasering⁴

De vrijheidsstraf heeft in de eerste plaats als doel om het strafbare feit te vergelden, de rechtsorde te herstellen en recht te doen aan de belangen van de samenleving en de slachtoffers. In de tweede plaats wordt tijdens de vrijheidsstraf gewerkt aan terugkeer in de samenleving en het verminderen van de kans op recidive. Deze uitgangspunten leiden tot een detentieverloop, waarbij de gedetineerden geleidelijk in aanmerking kunnen komen voor meer vrijheden (via het zogenaamde ‘faseren’).

In de detentiefasering is een huidige situatie en een toekomstige situatie te onderscheiden. De nieuwe situatie heeft betrekking op de invoering van de Wet straffen en beschermen, die waarschijnlijk in mei 2021 zal plaatsvinden. Hieronder wordt zowel op de huidige als op de toekomstige situatie ingegaan.

De huidige situatie

Voor iedere gedetineerde, behalve de kortverblijvenden, wordt vier weken na binnenkomst een persoonlijk Detentie- en Re-integratieplan (D&R-plan) opgesteld. Dit plan wordt voor iedere gedetineerde met minimaal drie maanden detentieduur opgesteld en in het DJI-registratiesysteem Tulp ingevoerd. Het D&R-plan is onderdeel van de persoonsgerichte aanpak, waarbij wordt gekeken welke gedragsdoelen de gedetineerde moet behalen en welke activiteiten kunnen bijdragen aan een succesvolle terugkeer in de maatschappij. Het D&R-plan vormt dan ook de leidraad voor de invulling van de detentieperiode en -fasering. In het gevangeniswezen wordt onderscheid gemaakt tussen een basisprogramma en

een plusprogramma. Elke gedetineerde start in het basisprogramma, dat gericht is op het verkrijgen van zelfinzicht, motivatie en het aanleren van algemene vaardigheden. Het basisprogramma bevat 42,5 uur aan activiteiten, waarbij de omvangrijkste de penitentiaire arbeid betreft (20 uur per week).⁵

Wanneer gedetineerden in een PI zes weken aaneengesloten goed gedrag hebben vertoond, kunnen zij promoveren naar een plusprogramma.⁶ De enige uitzondering hierop vormen de zogeheten zelfmelders. Zij starten bij aanvang in het plusprogramma, omdat zij er blijk van hebben gegeven verantwoordelijkheid voor hun detentie te nemen door zich vrijwillig te melden voor hun vrijheidsstraf.⁷ Het plusprogramma bevat meer uren buiten de cel en de gedetineerde kan zijn activiteiten, zoals deelnemen aan re-integratietrainingen, gericht invullen. Ook kan de aangeboden arbeid interessanter en uitdagender zijn. Denk hierbij aan specialistisch werk en vakonderwijs. Ook kan een gedetineerde binnen het plusprogramma in aanmerking komen voor re-integratieverlof en kan hij worden overgeplaatst naar een (Zeer) Beperkt Beveiligde Inrichting (BBI/ZBBI). Dit is meestal het geval voor degenen aan wie extramurale arbeid is toegekend, waarbij gedetineerden overdag buiten de inrichting werken en 's nachts in de inrichting verblijven.

Tot slot kunnen gedetineerden met een straf van 6 maanden of meer in aanmerking voor deelname aan een penitentiaal programma (PP). Dit programma bestaat uit een samenstelling van activiteiten van minimaal 26 uur per week die zijn gericht op het aanleren van sociale vaardigheden en het vergroten van de kans op arbeid na invrijheidstelling. Arbeid is over het algemeen de hoofdactiviteit binnen een PP, maar dit programma bevat bijvoorbeeld ook volgen van onderwijs en deelname aan een zorgtraject. De maximale duur van een PP is een zesde deel van de opgelegde straf.

De toekomstige situatie

In 2018 is door het ministerie van Justitie en Veiligheid aangegeven te willen starten met een pilot Beperkt Beveiligde Afdeling (BBA). Momenteel zijn er voor gedetineerden aan wie re-integratieverlof voor extramurale arbeid is toegekend namelijk maar een aantal BBI's en ZBBI's in het land beschikbaar. Het kabinet wil een dekkend netwerk van meerdere BBA's opzetten. Het doel van de BBA is om gedetineerden via werk succesvol en veilig te laten re-integreren in de samenleving met als ambitie een betaalde baan na hun detentie.

De BBA's zullen verbonden zijn aan de penitentiaire inrichtingen, waarbij gedetineerden aan het einde van de detentie met steeds meer vrijheden oefenen. Een voordeel van een BBA in vergelijking tot een BBI of ZBBI is dat een gede-

tineerde bij plaatsing in een BBA niet hoeft te worden overgeplaatst naar een inrichting die buiten de regio ligt waar hij uiteindelijk zal terugkeren. Een verplichting tot arbeid, die momenteel nog wel geldt, zal er dan niet meer zijn. Het is de bedoeling dat gedetineerden op een BBA extramurale arbeid verrichten. Ze krijgen re-integratieverlof voor het verrichten van extramurale arbeid.

Om op de BBA te komen, moeten gedetineerden voldoen aan bepaalde criteria. Zo moeten zij bijvoorbeeld in het plusprogramma zitten. Ook wordt gekeken naar hun gedrag in de gevangenis, of er risico's zijn bij het verlaten van de gevangenis en naar de belangen van slachtoffers.

In het voorjaar van 2020 was DJI van plan met een pilot BBA op vijf locaties te starten: PI Almelo, PI Alphen, PI Arnhem, PI Middelburg en PI Zuid-Oost (locatie Roermond). Door de corona-uitbraak is dit vertraagd. Uiteindelijk worden de BBA's op basis van de ervaringen in de pilot ingericht en zijn ze waarschijnlijk vanaf 2021, met de nieuwe Wet straffen en beschermen als kader, operationeel.

1.3 De huidige praktijk van penitentiaire arbeid

Sinds 2013 wordt in Nederland in de arbeidsbedrijven van de 22 PI's penitentiaire arbeid aangeboden onder de merknaam 'In-Made'. In-Made profileert zich als een gewoon bedrijf met bijzondere werknemers.⁸ Het merendeel van de werkzaamheden bestaat uit verpakken/ompakken en monteren/demonteren/recyclen, werkzaamheden die bedrijven graag uitbesteden, vanwege de beperkte mogelijkheden om dit te automatiseren. Daarnaast kent In-Made een aantal machinale metaalbedrijven/RVS, poedercoat-straten, houtbedrijven, textielbedrijven en enkele *specials*, zoals een winkel of bakkerij. Gedetineerden kunnen tevens de reiniging of het onderhoud en de groenvoorziening van de inrichting verzorgen. Ook wordt brood gebakken, linnengoed gewassen en bedden, matrassen of zelfs celdeuren en tralies gemaakt.

Erkende leerbedrijven

De arbeidsbedrijven van In-Made zijn tegelijkertijd praktijkscholen. Zij werken samen met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven en zijn door deze organisatie benoemd als erkend leerbedrijf. De meeste werkmeesters hebben een opleiding voor praktijkopleider afgerond en zijn daarmee als zodanig erkend. Dit betekent dat zij certificaten mogen uitschrijven voor het praktijkdeel van opleidingen op MBO-3-niveau.

Gemotiveerde gedetineerden kunnen certificaten behalen en gedurende het laatste deel van de straf ook buiten de inrichting werken, al dan niet met toezicht via Elektronische Monitoring (lees: een enkelband). Het streven van In-Made is om 'een stimulerende werkomgeving voor gedetineerde arbeidskrachten te bieden en een wezenlijke bijdrage te leveren aan het versterken van (werknemers)vaardigheden en waar mogelijk vakbekwaamheid bij gedetineerden' (DJI, 2019).

Gedetineerden mogen penitentiaire arbeid overigens weigeren, maar dit betekent dat zij op het moment dat anderen werken achter de gesloten deur zitten en geen inkomen hebben.

Promoveren en degraderen

In 2015 heeft de toenmalig staatssecretaris van het ministerie van Veiligheid en Justitie een toelichting gegeven op penitentiaire arbeid.⁹ Daarin is aangegeven dat penitentiaire arbeid een onderdeel vormt van de persoonsgerichte aanpak, waarbij de mogelijkheid tot promoveren en degraderen bestaat: 'Op basis van positief gedrag kunnen gedetineerden vanuit het basisprogramma promoveren naar het plusprogramma. Binnen het plusprogramma heeft een gedetineerde meer vrijheden en tevens kan hij meer re-integratie-activiteiten volgen. Ook binnen de penitentiaire arbeid is dit principe doorgevoerd. De werkzaamheden met meer verantwoordelijkheid zijn gekoppeld aan het plusprogramma, alsmede de toegang tot vakscholing en een hogere beloning. Bij negatief gedrag kan iemand degraderen naar het basisprogramma en daarmee deze plusarbeid weer verliezen.'

Voor de penitentiaire arbeid betekent dit concreet dat gedetineerden zich tijdens het werk aan regels moeten houden en zich naar vermogen moeten inzetten. Als bijvoorbeeld blijkt dat het gedrag van een gedetineerde het productieproces verstoort, is het mogelijk hem of haar enige tijd van arbeid uit te sluiten. De inzet bij de arbeid weegt mee bij beslissingen rondom verlof, extramurale arbeid en voorwaardelijke invrijheidsstelling (zie verder bij de beschrijving van Ex-Made).

"Gewoon" werk

De arbeidsbedrijven van In-Made moeten zoveel mogelijk lijken op "gewone" bedrijven, zodat gedetineerden leren hoe zij "gewone" werknemers kunnen zijn, die verantwoordelijkheid nemen voor de productie en de werksfeer. Bij het vaststellen van de productienormen die gedetineerden moeten halen, wordt rekening gehouden met een wat lager werktempo dan in de samenleving gebruikelijk is, omdat de meeste gedetineerden weinig werkervaring hebben. Daarnaast wordt natuurlijk rekening gehouden met de vaak complexe problematiek die de gede-

tineerdenpopulatie kenmerkt. Verder kan altijd individueel maatwerk geboden worden om te bepalen wat de gedetineerde wel kan.

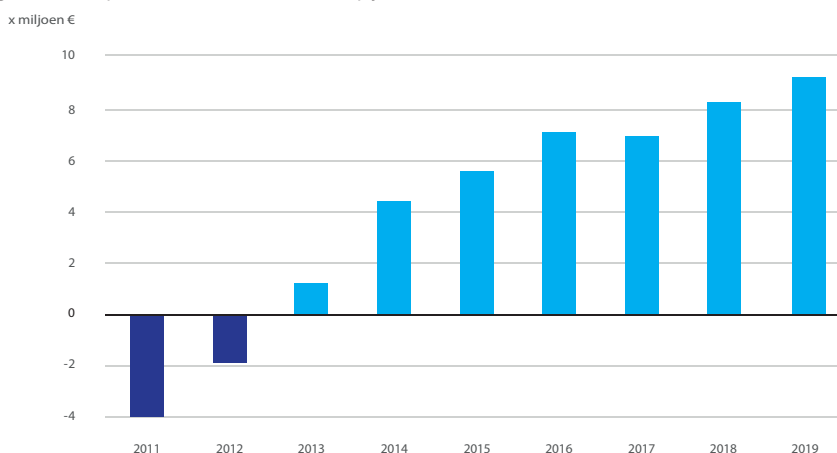
Inspanningen voor In-Made zijn toegenomen en hebben een bedrijfsmatig effect

Mede naar aanleiding van de eerder vermelde brief van de toenmalige staatssecretaris van het ministerie van Veiligheid en Justitie zijn de inspanningen rond de penitentiare arbeid geïntensiveerd.¹⁰ In lijn met de visie van de staatssecretaris, zoals beschreven in de brief (17 november 2015 en bevestigd in de visie van juni 2018) aan de Tweede Kamer, gaat de arbeid steeds meer op een gewoon productiebedrijf lijken. De veronderstelling daarbij is dat de arbeid het toekomstperspectief van (ex-)gedetineerden gunstig beïnvloedt en bijdraagt aan de vermindering van het recidiverisico. In het jaarverslag van In-Made over 2019 staan de volgende relevante cijfers vermeld:¹¹

- Er zijn 27 In-Made productielocaties in 22 PI's.
- Wekelijks zijn ruim 6.700 (75 procent) gedetineerden minimaal 20 uur aan het werk.¹²
- Er werken ruim 500 In-Made-medewerkers in de PI's.
- Het gaat om in totaal 5,7 miljoen te verkopen productie-uren op jaarbasis.

Een feit is dat de inspanningen in ieder geval een positief bedrijfsmatig effect hebben, getuige onderstaand overzicht van het exploitatieoverschot:

Figuur 1.2 – exploitatieoverschot In-Made op jaarbasis



Bron: DJI (2020)

Ook de omzet per gedetineerde verdrievoudigde tussen 2011 en 2017, waarna deze in de jaren 2018 en 2019 enigszins minder werd. Uiteindelijk is nog steeds sprake van een ruime verdubbeling.¹³ In de jaarverslagen van In-Made over 2018 en 2019 wordt voor het eerst melding gemaakt van het aantal ex-gedetineerden dat een betaalde baan na detentie heeft. In het jaar 2018 zijn dat 250 ex-gedetineerden, 3,1 procent van de gedetineerdenpopulatie in dat jaar. In 2019 gaat het om 331 ex-gedetineerden, 3,0 procent van de populatie in 2019.¹⁴

Aandacht voor motivatie bij In-Made

De wens bestaat om penitentiaire arbeid in de toekomst verder uit te bouwen, rekening houdend met de kansen op werk die gedetineerden na hun detentie hebben. Er worden in dit kader veel initiatieven ontplooid om dit proces te ondersteunen. Zo wordt werk geselecteerd van bedrijven die zich als potentiële werkgever willen binden aan DJI, om gedetineerden zo goed mogelijk voor te bereiden op een arbeidsplek na detentie. Verder is het kwaliteitssysteem van In-Made zo ingericht dat gedetineerden zelfs als kwaliteitscontroleur, voorman of werkvoorbereider kunnen worden ingezet. Zij verrichten dan ook administratieve taken. Ook bestaat een groot deel van de detentiepopulatie uit kortgestrafden, een fenomeen waar In-Made eveneens op inspeelt door bijvoorbeeld praktijkverklaringen voor kortgestrafden te introduceren. Een laatste punt is dat met behulp van de Beschrijving Getoond Gedrag (BGG) wordt bevorderd dat werkgevers meer oog krijgen voor gemotiveerde ex-gedetineerden als potentieel interessante werknemers.¹⁵

Bij de afdeling Onderwijs kunnen de gedetineerden een aanvraag doen voor een opleiding of cursus. Daar zijn wel voorwaarden aan verbonden. Zo moeten de gedetineerden voldoende tijd in detentie verblijven om de opleiding af te kunnen ronden. Mede daarom is bij In-Made een vorm van praktijkleren ontwikkeld waarbij de gedetineerden werkend leren.

Ex-Made

Bij aantoonbaar goed gedrag kan een gedetineerde in de laatste fase van zijn detentie buiten de gevangenis werken. Dit gebeurt onder de naam Ex-Made, waarbij extramurale arbeidsplekken gezocht worden die aansluiten bij de vaardigheden van de gedetineerden.¹⁶ Zoals we eerder aangaven, kan toeleiding naar extramurale arbeid via Ex-Made ingezet worden binnen een (Z)BBI. Daarnaast kan dit plaatsvinden in het Penitentiair Programma (PP), waar zinvolle dagbesteding/opleiding/werk altijd een voorwaarde is. Niet uitstromen richting een uitkering, maar juist richting betaald of vrijwilligerswerk is de achterliggende

gedachte. Alle kennis en vaardigheden die de gedetineerde binnen In-Made heeft opgebouwd, met als bewijs hiervoor certificaten, moeten daaraan bijdragen.

Onder de vlag van Ex-Made wordt gezocht naar potentiële werkgevers in de omgeving, bijvoorbeeld door actief contact te zoeken met werkgevers of hen uit te nodigen voor informatiebijeenkomsten. Voor Ex-Made bieden werkgevers in bepaalde branches werkkansen door hun vraag naar met name laaggeschoold werk.

Er zijn de nodige voorwaarden verbonden aan deelname aan Ex-Made. Zo moet er sprake zijn van constructief gedrag bij de gedetineerde, wat hij laat zien door deel te nemen aan het plusprogramma. Ook moet vooraf een afweging gemaakt zijn over de veiligheidsrisico's en moeten de slachtofferbelangen worden meegewogen bij het vaststellen van een eventuele vervroegde invrijheidstelling. De uiteindelijke doorstroom van gedetineerden gaat van de penitentiaire inrichting naar de BBI of ZBBI om uiteindelijk in het PP te komen. Zoals eerder aangegeven, verdwijnen de (Z)BBI's in 2021 na invoering van de nieuwe Wet straffen en beschermen. Daar komen de BBA's uiteindelijk voor in de plaats.

Bij binnenkomst in detentie wordt met de gedetineerden nagedacht over de periode na detentie.¹⁷ Verschillende functionarissen zijn werkzaam bij dit proces. Zo leren de werkmeesters op de werkzalen gedetineerden werknemersvaardigheden of specifieke vakvaardigheden. Ook zijn de casemanagers bij Detentie en Re-integratie (D&R) verantwoordelijk voor de vijf basisvoorwaarden voor nazorg van een gedetineerde: ID, huisvesting, zorg, schulden en werk en inkomen. Hiervoor is ook de medewerking van de gedetineerden zelf noodzakelijk. Voordat een gedetineerde doorstroomt naar een BBI, een ZBBI of in vrijheid wordt gesteld moet bovenstaande in principe geregeld zijn.

Ondersteuning vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF)

De trajecten binnen In- en Ex-Made worden mede gefinancierd met middelen uit het Europees Sociaal Fonds (ESF) voor de ondersteuning van langdurig werklozen en achterstandsgroepen bij hun toeleiding naar betaald werk. Door het gebruik maken van ESF-middelen kan DJI extra inzetten op arbeid en opleiding tijdens detentie met de bedoeling de kansen van gedetineerden op de arbeidsmarkt te vergroten. Bovendien wordt het aspect *social return* ('wij kopen uw spullen, u doet wat terug ten behoeve van gedetineerden') actief gepromoot. In het DJI-project 'Werk via Sport' worden (werkgevers bij) sportclubs ingezet om (ex-)gedetineerden op leer- en werkplekken te plaatsen.

1.4 Penitentiaire productiebedrijven en hun beoogde resultaten

In een brief aan de Tweede Kamer heeft de staatssecretaris van het ministerie van Veiligheid en Justitie de volgende missie van penitentiaire productiebedrijven benoemd: 'de penitentiaire productiebedrijven bieden een stimulerende werkomgeving voor gedetineerde arbeidskrachten en leveren een wezenlijke bijdrage aan het versterken van (werknemers)vaardigheden en waar mogelijk vakbekwaamheid bij gedetineerden.¹⁸ Daarnaast worden er in een kaderschetsend brondocument voor In-Made de volgende twee zogenaamde 'resultaatgebieden', die te beschouwen zijn als doelstellingen, genoemd: terugdringen van recidive en beperken van de kosten.¹⁹ Het terugdringen van recidive wordt vervolgens onderverdeeld in de volgende subdoelen:

- a. Bieden van een concrete oefensituatie aan gedetineerden, waar zij zich bekwamen in het verkrijgen van een acceptabele maatschappelijke positie (resocialisatie).
- b. Gedetineerden zelfstandig in hun bestaansbehoeften laten voorzien (inkomen).
- c. Gedetineerden zich laten ontwikkelen tot vakbekwame medewerkers en zorgen voor een goede verdeling van taken en rollen om de productie zoveel mogelijk in de handen van de gedetineerden te leggen.
- d. Gedetineerden de kans bieden om ervaring op te doen in een goedlopend en ambitieus productiebedrijf, zodat zij kans maken op (behoud van) werk na detentie.

Ook het tweede resultaatgebied, het beperken van de kosten, is nader gespecificeerd:

- e. De kosten die verband houden met productie en arbeid (dienstvak Arbeid) moeten ongeveer even hoog zijn als het verblijf op de cel (dienstvak PIW).
- f. Bedrijfseconomische winst vermijden. In het geval van winst zal meer geïnvesteerd worden in directe en indirecte vormen van beloning van gedetineerden (bijvoorbeeld opleiding en vergoeding).

In de visie 'Recht doen, kansen bieden' gaat de minister van Rechtsbescherming nader in op het verrichten van arbeid in detentie.²⁰ Daarin wordt gewezen op mogelijke positieve gevolgen van penitentiaire arbeid: 'arbeid, scholing en het ontwikkelen van competenties in detentie vergroten de kansen van ex-gede-

tineerden op de arbeidsmarkt en verminderen de uitkeringsafhankelijkheid. Dat helpt de recidive te verminderen.’ Een specifieke doelstelling is alleen niet genoemd.

De beschrijving van de beoogde resultaten van penitentiaire arbeid via Ex-Made zijn minder uitvoerig en alleen terug te vinden in het hiervoor benoemde brondocument In-Made. Daarin wordt voor Ex-Made de volgende missie genoemd: ‘Ex-Made is de verbindende schakel tussen hetgeen gedetineerden in detentie geleerd hebben en het realiseren van een baan na detentie. Daarmee draagt Ex-Made bij aan actieve participatie in de samenleving van ex-gedetineerden’.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 staan we stil bij de onderzoeksvragen en de onderzoeksactiviteiten. Ook daarin besteden we aandacht aan de theorieën die input hebben geleverd voor de vragenlijst voor de gedetineerden, de survey onder de werkmeesters en de topiclijst voor de interviews en observaties. In hoofdstuk 3 staan de resultaten uit het literatuuronderzoek rondom recidive van ex-gedetineerden beschreven, waarna in hoofdstuk 4 de meningen van de gedetineerden over penitentiaire arbeid volgen. Vervolgens komen in hoofdstuk 5 de resultaten uit de interviews en de survey onder werkmeesters en in hoofdstuk 6 onder de leidinggevendenden van de afdeling Arbeid aan bod. In hoofdstuk 7 worden de opgetekende meningen over Ex-Made beschreven en in hoofdstuk 8 volgt een analyse op CBS-data over een steekproef van 1.010 gedetineerden die in 2017 uit detentie kwamen. De rapportage eindigt in hoofdstuk 9 met een terugblik op het onderzoek en het beantwoorden van de onderzoeksvragen.

Eindnoten

1. Met deze algemene term wordt verwezen naar de negatieve gevolgen die detentie op uiteenlopende vlakken kan hebben. Detentieschade kan zich manifesteren op het vlak van onder andere werk, inkomen, mentale gezondheid, huisvesting, financiën en sociale relaties.
2. Bron: Recht doen, kansen bieden: Naar effectievere gevangenisstraffen, op 17 juni 2018.
3. Bron: www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35122_wet_straffen_en_beschermen. De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel op 23 juni 2020 aangenomen.
4. Bron: Wijziging van de Penitentiaire beginselenwet, het Wetboek van Strafrecht en enige andere wetten in verband met de wijziging van de regeling inzake detentiefasering en voorwaardelijke invrijheidstelling (Wet straffen en beschermen), ontvangen op 15 mei 2019.
5. Er draait momenteel een pilot met een werkweek van 32 uur. Deze komt voort uit de visie ‘Recht doen, kansen bieden’.

6. Het plusprogramma wordt niet in een huis van bewaring aangeboden.
7. Let wel: er komen weinig zelfmelders onder gedetineerden voor.
8. Zie ook de website www.in-made.nl.
9. Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 2015-2016, kamerstuk 24587 nr. 627, gepubliceerd op 19 november 2015.
10. Bron: Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 2015-2016, kamerstuk 24587 nr. 627, gepubliceerd op 19 november 2015.
11. Bron: DJI (2020). In-Made jaarverslag 2019. Den Haag: DJI, ministerie van Justitie en Veiligheid.
12. Ter vergelijking: het aantal gedetineerden nam sinds 2011 af van 13.500 naar 10.955 in 2019. Bron: DJI (2020). In-Made jaarverslag 2019. Den Haag: DJI, ministerie van Justitie en Veiligheid.
13. Bron: DJI (2020). De omzet per gedetineerden bedroeg in 2011 1.318 euro en in 2019 3.135 euro.
14. Bron: DJI (2019; 2020). In 2019 ging het om 309 'betaalde banen na detentie' en 22 'betaalde banen via Werk via Sport'. Uit de jaarverslagen is niet te herleiden hoe lang de ex-gedetineerden na detentie gevolgd zijn bij het vaststellen van een betaalde baan. De percentages zijn berekend over een gedetineerdenpopulatie van 8.080 in 2018 naar 10.955 in 2019.
15. Wanneer een gedetineerde zich aan het einde van zijn straf bovengemiddeld heeft ingezet voor zijn terugkeer naar de samenleving, kan hij de vestigingsdirecteur vragen om een Beschrijving Getoond Gedrag. Dit is een document waarin de directeur de gedetineerde aanbeveelt als werknemer. Dit document kan ook gebruikt worden bij de aanvraag van een Verklaring Omtrent Gedrag.
16. Bron: Brochure In-Made, december 2015, in opdracht van DJI.
17. Gedetineerden krijgen na binnenkomst bij de intake een re-integratiemap waar de nodige informatie over In-Made en Ex-Made in staat. Deze map wordt tussentijds, bij voortgangsgesprekken, gebruikt.
18. Bron: Kamerstukken II, 2015/16, 24 587, nr. 627, datum 17-11-2015.
19. Bron: In-Made (2017). Definitief brondocument In-Made, versie 2018. Gepubliceerd op 13 november 2017.
20. Bron: Ministerie van Justitie en Veiligheid (2018). Recht doen, kansen bieden. Gepubliceerd op 17 juni 2018.

2

Onderzoeksvragen en -activiteiten

In dit hoofdstuk is aandacht voor de aanleiding van het onderzoek, de geformuleerde onderzoeksvragen en de activiteiten die zijn ingezet om deze te beantwoorden. In hoofdstuk 1 is al enige literatuur rondom recidive en de invulling van penitentiaire arbeid in Nederland aan bod gekomen. In dit hoofdstuk wordt de resterende literatuur besproken. Deze heeft ten dienste gestaan aan het conceptualiseren van twee vragenlijsten.

2.1 Aanleiding voor het onderzoek en de onderzoeksvragen

In Nederland is sinds 2013 vanuit de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) van het Ministerie van Justitie en Veiligheid aandacht voor (de effecten van) arbeid door gedetineerden. De achterliggende gedachte is om via deze arbeid de kansen op een baan na detentie te verhogen, vooral vanuit de gedachte dat de aandacht voor arbeid leidt tot een gunstiger toekomstperspectief voor gedetineerden. DJI wil na een aantal jaar In-Made weten wat de effecten van de inspanningen zijn en heeft daarom het initiatief genomen tot het laten uitvoeren van een evaluatieonderzoek.

De probleemstelling van het onderzoek luidt als volgt: *welke bijdrage levert de arbeid aan een stimulerend leef- en werkklimaat en wat zijn de effecten van de (diverse vormen van) penitentiaire arbeid voor het toekomstperspectief van (ex-)gedetineerden op het terrein van (on)betaald werk na detentie?*

Door de opdrachtgever zijn de volgende onderzoeksvragen beschreven die invulling geven aan de probleemstelling:

- I. Zijn er in de literatuur aanwijzingen te vinden voor de veronderstelling dat de arbeid tijdens detentie het toekomstperspectief van (ex-)gedetineerden gunstig beïnvloedt en bijdraagt aan de vermindering van het recidiverisico?

2. Wat is er bekend over het werknemersprofiel (arbeidsverleden, werkervaring, opleiding) van gedetineerden bij instroom in de arbeid?
3. Hoe ziet de invulling van de arbeid van gedetineerden eruit? (aandeel hele dagen werken, werknemersrollen van gedetineerden, opleiding en certificering, aan-/afwezigheid/verzuim gedurende detentie)
4. Ervaart de gedetineerde penitentiaire arbeid als een bijdrage aan een stimulerend leef- en werkklimaat?
5. Op welke manier leveren de verschillende elementen van In- en Ex-made (zoals mogelijkheden om hele dagen te werken, praktijkschool met mogelijkheid tot behalen van certificaten) die een rol spelen bij de invulling van de penitentiaire arbeid en bijdragen aan een stimulerend leef- en werkklimaat?
6. Wat is het perspectief van de gedetineerde bij einde detentie? (terug naar oude werkgever, afspraken met nieuwe werkgever, zicht op (on)betaald werk)? Zijn er verschillen in perspectief tussen gedetineerden die alleen binnen of zowel binnen als buiten de muren van de penitentiaire inrichting hebben gewerkt?
7. Wat is de werksituatie van de gedetineerde een jaar na einde detentie?

2.2 Onderzoeksactiviteiten

In dit hoofdstuk presenteren we de door ons uitgevoerde onderzoeksactiviteiten en schrijven we deze verder uit. Allereerst presenteren we het onderzoeksdesign. De onderzoeksactiviteiten worden achtereenvolgens toegelicht.

Figuur 2.1 – onderzoeksdesign



Literatuurstudie

In de literatuurstudie hebben we ons enerzijds gericht op theoretische onderbouwingen voor de relatie tussen arbeid in de PI, de kansen op werk erbuiten en recidivevermindering. De bevindingen staan beschreven in hoofdstuk 3. Anderzijds heeft in de literatuurstudie de theoretische onderbouwing van de motivatie van gedetineerden in relatie tot penitentiaire arbeid centraal gestaan. De reden om de motivatie centraal te stellen, is omdat dit een van de randvoorwaarden voor gedetineerden is om het In-Made programma te doorlopen en op die manier te bouwen aan een toekomst na detentie. De literatuurinventarisatie rondom motivatie heeft voornamelijk ten dienste gestaan van het construeren van vragenlijsten voor gedetineerden en werkmeesters (zie verder onder ‘vragenlijstonderzoek’).

Conceptualisering van motivatie

De term ‘motivatie’ omvat het psychologische proces dat staat voor een interne wil om een bepaald doel te bewerkstelligen (Touré-Tillery en Fishbach, 2014). De piramide van Maslow (1943) conceptualiseert motivatie door te stellen dat ieder mens dezelfde vijf doelen nastreeft: basisbehoeften (voedsel/gezondheid), veiligheid, liefde/affiniteit, status en tot slot zelfverwezenlijking. Maslow stelt vervolgens dat werkgevers de verantwoordelijkheid hebben om een werkklimaat te creëren dat zich richt op bovenstaande doelen om zo werknemers te stimuleren zich te ontwikkelen (Ramlall, 2004).

Er zijn vervolgens twee dimensies van motivatie te onderscheiden: uitkomstgerelateerde en procesgerelateerde motivatie (Touré-Tillery en Fishbach, 2014). De uitkomstgerelateerde dimensie richt zich op de extrinsieke motivatie, ofwel de voordelen die het bereiken van een doel met zich meebrengen. De procesgerelateerde dimensie richt zich op de intrinsieke motivatie: ‘het goed doen’ of ‘het graag doen’. Hierbij zijn de subjectieve ervaringen van een individu over de activiteit en het daaraan gerelateerde doel van belang.

Een meetinstrument voor motivatie is de Personal Concerns Inventory (PCI), een model dat is herontwikkeld voor gedetineerden. Uit dit model komt naar voren dat, voordat gedetineerden motivatie kunnen opbrengen om aan zichzelf te werken in detentie, zij eerst af moeten stappen van hun zogenaamde persoonlijk bezwaren (Sellen e.a., 2006). Zo is het voor mensen in het algemeen moeilijk om motivatie te vinden wanneer zij onbewust al het idee hebben dat ‘het niet gaat lukken’, ‘zij niet snel iets voor elkaar krijgen’ of dat ‘zij weinig tot geen invloed hebben op hun leven’.

Vragenlijstonderzoek

Bij 424 gedetineerden in zeven PI's zijn vragenlijsten afgenomen.¹ Dit is ongeveer een kwart van de werkpopulatie in deze PI's.² Ter plekke is door de onderzoekers op verschillende afdelingen binnen de PI's aan gedetineerden gevraagd of zij wilden deelnemen aan het onderzoek.³

Zoals hiervoor is beschreven, is de vragenlijst mede tot stand gekomen op grond van theoretische noties over motivatie. Naast vragen over motivatie zijn vragen gesteld over onder andere het dagelijkse werk, het volgen van opleidingen, de contacten met werkmeesters en de visie op de dagbesteding na detentie. In de vragenlijst zijn stellingen opgenomen die overeenkomen met de bevindingen uit de theorieën.⁴ De vragenlijst is zowel in het Nederlands als in het Engels opgesteld.⁵

Daarnaast is aan 552 werkmeesters in 20 PI's⁶ een digitale survey⁷ voorgelegd, met vragen over hun achtergrond als werkmeester, de werksfeer tijdens het werk, het contact met gedetineerden, mogelijkheden voor ontplooiing voor gedetineerden en het nut van penitentiaire arbeid. Ook is gevraagd naar verbeteruggesties voor In- en Ex-Made. In totaal hebben 345 werkmeesters de survey ingevuld, een respons van 63 procent.

Theoretische onderbouwing voor de vragenlijst en survey

De vragenlijst voor de gedetineerden moet enerzijds arbeidssatisfactie meten en anderzijds de motivatie in kaart brengen voor gedetineerden in verschillende detentiefases of arbeidsomstandigheden. Verschillende theorieën en modellen, onder andere die motivatie kunnen conceptualiseren, zijn gebruikt voor de vragenlijsten. Zo brengen we de eerder genoemde thema's uit de piramide van Maslow in zowel de vragenlijst als de online survey terug in elf stellingen (zie bijlage 2). Elke stelling bevat een arbeidsbehoefte waarbij de resultaten van de gedetineerden kunnen worden gespiegeld aan die van de werkmeesters.

Ook zijn in de vragenlijst voor gedetineerden zes stellingen opgenomen, waarvan twee gericht zijn op uitkomstgerelateerde (extrinsieke) motivatie (bijvoorbeeld 'Ik werk graag, omdat het mij helpt na detentie') en vier op procesgerelateerde (intrinsieke) motivatie (bijvoorbeeld 'Ik vind het belangrijk dat ik mijn taak netjes uitvoer'). Deze stellingen voeren terug op de eerder genoemde studie van Touré-Tillery en Fishbach (2014) en kunnen uitwijzen of er verschillen in motivatie bestaan voor het soort werk dat de gedetineerden uitvoeren.

Tevens is een aantal stellingen in de gedetineerdenvragenlijst gewijd aan de onderliggende bezwaren die gedetineerden voorafgaand aan het opbrengen van de juiste motivatie kunnen hebben, gebaseerd op het eerder beschreven PCI-model. Er zijn zowel negatieve zienswijzen of bezwaren (bijvoorbeeld 'de kans dat ik iets voor elkaar krijg is klein') als drie positieve zienswijzen (bijvoorbeeld 'als ik iets gedaan wil krijgen, dan ga ik daarvoor') meegenomen om te zien in hoeverre gedetineerden geloven of zij gemotiveerd kunnen raken om hun leven te veranderen.

Voor de vragenlijsten is tot slot gebruik gemaakt van een nog niet eerder genoemd model, omdat deze ook geschikt lijkt om motivatie onder werknemers in kaart te brengen. Zo veronderstelt het Job Characteristics Model, geformuleerd uit de Job Designtheorie door Hackman en Oldman dat een concrete baan of taak bepalend is voor de motivatie van een werknemer. Saai of monotoon werk vermindert de motivatie, terwijl uitdagend en afwisselend werk waar mensen zelfstandig beslissingen kunnen nemen de motivatie vergroot (Ramlall, 2004; Alini Mat Ali e.a., 2013). In-Made biedt verschillende soorten werk aan, van productiewerk, zoals (de)montage en in- en verpakken, tot specialistisch werk, zoals metaalbewerking en schilderwerk. Met het Job Characteristics Model in gedachten vult de gedetineerde op de vragenlijst in welk werk hij doet, alvorens hij vragen invult over zijn werk. De tweedeling productiewerk en specialistisch werk kan interessant zijn om eventuele verschillen in motivatie en werktevredenheid te duiden.

Interviews (kort, n=80 en lang, n=20)

Tijdens de bezoeken van de onderzoekers aan de zeven PI's voor het uitzetten van de vragenlijsten onder de gedetineerden zijn eveneens korte semigestructureerde interviews met werkmeesters (N=46) en gedetineerden (N=34) gevoerd. Aan de werkmeesters zijn bijvoorbeeld vragen gesteld over de alledaagse gang van zaken rondom penitentiaire arbeid en het motiveren van gedetineerden. Aan gedetineerden zijn vooral vragen gesteld over hun huidige werk, aangeboden opleidingen en hun ideeën over de periode na detentie. Daarnaast zijn in totaal zestien interviews gehouden met (adjunct-)hoofden Arbeid en met casemanagers. In de gesprekken zijn diverse aspecten van penitentiaire arbeid aan bod gekomen, zoals de motivatie van gedetineerden en de rol van werkmeesters hierbij, de doelen van In-Made, succesfactoren en aandachtspunten van In- en Ex-Made en suggesties voor de toekomst. Ook is nog met vier vertegenwoordigers van bedrijven gesproken die via Ex-Made werknemers aannemen.

Data-analyse op selectie van ex-gedetineerden uit 2017 (N=1.010)

Om te bepalen of er een verband bestaat tussen achtergrondkenmerken van gedetineerden die in aanmerking kwamen voor penitentiaire arbeid en het verbeteren van de mogelijkheden tot verkrijgen van betaald werk dat op zijn beurt een recidivereducerend effect heeft, is via DJI een steekproef getrokken. Het gaat om 1.010 gedetineerden die in 2017 uit detentie zijn gestroomd. Hiervoor zijn de volgende selectiecriteria aangelegd:

1. Alleen gedetineerden die in 2017 hebben verbleven in de ook voor de gedetineerdenvragenlijsten geselecteerde zeven PI's, te weten: Almelo, Arnhem, Lelystad, Nieuwegein, Roermond, Zwolle en Zutphen;
2. Alleen gedetineerden die in 2017 uit de zeven PI's zijn gestroomd;
3. Alleen mannen;
4. Alleen veroordeelden met een verblijfsduur van drie maanden of langer.

Bewust is gekozen voor een onderzoekspopulatie die in 2017 is uitgestroomd. De eerste reden hiervoor is om een populatie te selecteren die te maken heeft met een langere tijd functionerend In- en Ex-Made. Tegelijkertijd is deze groep uitstromende gedetineerden uit 2017 gekozen om de periode voor het vinden van werk dan wel te recidiveren op minimaal twee jaar tot maximaal drie jaar te zetten.⁸ Voor bijvoorbeeld de Recidivemonitor, die het WODC periodiek uitvoert, zijn cijfers over de prevalentie van recidive beschikbaar tot tien jaar na de afdoening van de uitgangszaak of het vertrek uit de inrichting (Weijters e.a., 2019). Om zicht te krijgen op 'terugval op de korte termijn' richt de prevalentie van nieuwe justitiecontacten zich volgens deze onderzoekers op 'de eerste twee jaar na afloop van de straf voor het originele delict'. In dit onderzoek geldt dus een termijn tussen twee en drie jaar.

Daarnaast zijn alleen mannen geselecteerd, omdat het segment vrouwen in detentie naar verhouding te klein is om vanuit een steekproef representatieve resultaten te bewerkstelligen.⁹ En verder zijn alleen veroordeelden met een minimale verblijfsduur van drie maanden geselecteerd, omdat dat de kans op een ingevuld D&R-plan vergroot. Daarnaast wordt vanuit DJI hierover gemeld dat aangenomen wordt dat deze gedetineerden in ieder geval hebben kunnen deelnemen aan penitentiaire arbeid, ook omdat de arbeidsplicht toentertijd nog gold.¹⁰

Om inzicht te krijgen in de voor het onderzoek relevante thema's (onder andere werknemersprofiel, invulling van de arbeid, motivatie van de gedetineerde, soort werk tijdens detentie en de start- en eindkwalificatie van de gedetineerde) is een eerste selectie van 100 dossiers van gedetineerden die in 2017 zijn uitge-

stroomd bekeken en in een analyseformat geplaatst. Het doel hiervan was eveneens om antwoord te krijgen op het volgende:

1. De mate waarin informatie op de thema's in het dossier aanwezig is;
2. De kwaliteit van de informatie over de thema's.

Ten eerste bleek dat 15 dossiernummers in het systeem niet vindbaar waren, mogelijk doordat gedetineerden weer in detentie verbleven. Vervolgens bleek dat op meerdere van de hierboven genoemde thema's te veel gegevens ontbraken. Het ging dan om motivatie, soort werk tijdens detentie en de start- en eindkwalificatie (zie tabel 2.1). Bovendien werd de inventarisatie beïnvloed door onduidelijke of ontbrekende omschrijvingen in de dossiers, waardoor het aandachtspunt van te veel interpretatie, en daarmee bias, van de zijde van de onderzoekers ontstond.

Tabel 2.1 – analyse ontbrekende informatie (missings) in de eerste 85 gedetineerdendossiers (in n en %)

Item	Missings (n)	Missings (% van 85)
Soort werk in detentie eerste D&R-plan	43	51
Soort werk in detentie laatste D&R-plan	40	47
Startkwalificatie intake (diploma's)	79	93
Eindkwalificatie eerste D&R-plan	55	65
Eindkwalificatie laatste D&R-plan	49	58
Motivatie eerste D&R-plan arbeid	28	33
Soort motivatie eerste D&R-plan arbeid (in- of extrinsiek)	36	42
Motivatie delictvrije toekomst eerste D&R-plan	49	58
Keuze t.a.v. delictvrije toekomst eerste D&R-plan	39	46
Gedetineerde te motiveren door de werkmeesters (begin)?	38	45
Motivatie laatste D&R-plan arbeid	31	36
Soort motivatie laatste D&R-plan arbeid (in/ex)	35	41
Motivatie delictvrije toekomst laatste D&R-plan	39	46
Keuze t.a.v. delictvrije toekomst laatste D&R-plan	42	49
Gedetineerde te motiveren door de werkmeesters (eind)?	36	42

Gezien het voorgaande is in overleg met de begeleidingscommissie besloten om af te zien van verdere dossieranalyse en alleen gebruik te maken van onder andere de volgende basisgegevens uit Tulp: geslacht, leeftijd, begin/eind detentieperiode, gepleegd delict (veroordeeld) en het aantal keer opnieuw in detentie. Vervolgens zijn deze gegevens gekoppeld aan de voor het onderzoek relevante informatie in het Stelsel van Sociaal-Statistische Bestanden (SSB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).¹¹ Deze data zijn ontsloten en bevatten onder andere informatie over leeftijd, inkomsten (loon of uitkering), werk(loosheid), arbeidsongeschiktheid en opleiding. Ook is gekeken naar het hebben van werk (zelfstandig of in loondienst), het type werk en de branche waarin de werkzaamheden zijn verricht. Daarnaast is de woon- en gezinssituatie van de geselecteerde ex-gedetineerden meegenomen. Dit omdat blijkt dat mogelijk ook wonen en het hebben van een relatie ('wederhelft') van invloed kunnen zijn op het vinden van werk.¹² Op deze wijze is gekeken of, en zo ja, in hoeverre deze factoren samenhangen met het verwerven van een positie op de arbeidsmarkt na detentie. Voor zover voorhanden was het meetmoment van de data eind 2019.

Eindnoten

1. In hoeverre deze onderzoekspopulatie wat betreft persoonskenmerken representatief is voor de gehele gedetineerdenpopulatie is onbekend, omdat we niet naar de leeftijd van de gedetineerden hebben gevraagd. Omdat we alleen mannelijke gedetineerden hebben meegenomen in het onderzoek, is het geslacht van de onderzoekspopulatie in ieder geval niet representatief. Voor een evenredige selectie van de zeven PI's is gestreefd naar een verdeling in PI's waar In-Made goed, redelijk en minder goed loopt, op basis van de kengetallen die door In-Made zelf zijn verzameld. Daarnaast is een gesprek gevoerd met de landelijk programmamanager In-Made/Ex-Made.
2. Een voorzichtige berekening van de landelijk programmamanager In-Made/Ex-Made levert een totale werkpopulatie van 1.640 gedetineerden in deze zeven PI's op.
3. Ter introductie van het onderzoek is vooraf een aankondiging van het onderzoek op de afdelingen opgehangen. Omdat de non-respons niet exact is bijgehouden, is een grove inschatting dat ongeveer een op de vier gedetineerden medewerking aan het onderzoek weigerde. Er lijkt in ieder geval geen sprake van preselectie, omdat het de onderzoekers vrij stond om gedetineerden op iedere afdeling te benaderen.
4. De betreffende theorieën staan bij de stellingen vermeld. Zie voor de vragenlijst onder gedetineerden en de survey onder werkmeesters bijlage 2.
5. Van de 424 vragenlijsten zijn 49 Engelstalige exemplaren ingevuld.
6. Penitentiaire inrichtingen waar strafrechtelijke en bestuursrechtelijke vreemdelingen verblijven, zijn uitgesloten van dit onderzoek.
7. De werkmeesters hebben via hun mail een link naar een survey ontvangen en hebben deze in een beveiligde omgeving van Bureau Beke kunnen invullen.
8. De onderzoekspopulatie kan in principe tussen 1 januari en 31 december 2017 uitgestroomd zijn.

Omdat voor recidive tot en met eind 2019 is gekeken, is de onderzoeksperiode minimaal twee tot maximaal drie jaar.

9. Daarom zijn de gedetineerdenvragenlijsten ook alleen aan mannelijke gedetineerden voorgelegd.
10. Het is dus niet met zekerheid te stellen dat deze gedetineerden in detentie hebben gewerkt, maar omdat in de Pbw is bepaald dat een gedetineerde naast een recht op deelname aan arbeid ook een arbeidsplicht heeft, nemen we dit aan.
11. Voor de koppeling van de DJI-data van gedetineerden aan het SSB is gebruik gemaakt van het zogenaamde strafrechtsketennummer (SKN). De koppeling van de steekproef heeft direct tussen DJI en CBS plaatsgevonden; de onderzoekers zelf zijn vanwege privacyrechtelijke regelgeving geen partij geweest in deze koppeling. De koppeling is dan ook geheel volgens AVG-richtlijnen uitgevoerd.
12. Zie onder andere Weerman e.a. (2015).

3

Recidive en arbeid onder ex-gedetineerden

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op recidive en het wel of niet hebben van werk onder ex-gedetineerden. Dit belichten we vanuit vier invalshoeken: literatuur over de relatie tussen delicten en werk (paragraaf 3.1), Nederlandse longitudinale data (paragraaf 3.2), Nederlandse literatuur (paragraaf 3.3) en buitenlandse literatuur (paragraaf 3.4).

3.1 De relatie tussen delicten en werk (en vice versa)

De invloed van een strafblad op toekomstig werk

Een algemene veronderstelling is dat een strafblad stigmatiserend werkt en gelijk staat aan een 'negatief cv', mits werkgevers worden geïnformeerd over dit strafblad. Onderzoek naar de invloed van een strafblad op arbeidsmarktkansen is echter schaars: de experimenten die zijn gedaan, tonen aan dat het hebben van een strafblad de kans op een positieve reactie van een werkgever inderdaad kan verlagen. Het effect blijkt echter sterk te verschillen tussen en in de studies: waar het ene onderzoek een sterke invloed aantoonde, is het effect in ander onderzoek minimaal (Van den Berg e.a., 2017). Wel laat dit onderzoek zien dat een niet-westerse etnische afkomst zwaarder meeweegt dan het hebben van een strafblad. Mensen met een strafblad van Nederlandse afkomst worden vaker uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek dan etnische minderheden met een blanco strafblad (Van den Berg e.a., 2017). Een eerder onderzoek uit 2015 toont echter aan dat een strafblad niet altijd stigmatiserend hoeft te werken. In dat onderzoek komt geen significant verschil voor tussen mensen zonder detentieverleden en mensen met een detentieverleden, hoewel dit in eerdere studies wel werd aangetoond (Dirkzwager e.a., 2015). De vacatures betroffen laag- of ongeschoold werk in onder meer de horeca, de schoonmaakbranche of de logistieke sector.

De invloed van werk op een uitbreiding van het strafblad

Uit onderzoeken in Nederland blijkt dat betaald werk een belangrijke factor is voor recidivereductie (Ramakers e.a., 2014; Weijters e.a., 2018). Er zijn meerdere goed onderbouwde theorieën die deze veronderstelling rechtvaardigen. Een voorbeeld daarvan is de informele sociale controletheorie van Sampson en Laub (1993). Zij bouwden voort op de sociale bindingstheorie van Hirschi (1969), die veronderstelt dat sterke bindingen met de samenleving de kans op delinquent gedrag verkleinen en zwakke of afwezige bindingen de kans daarop juist doen toenemen. Sampson en Laub (1993) stellen dat personen al vanaf hun kindertijd deel uitmaken van een systeem van informele sociale controle. Dit systeem draagt bij aan het internaliseren van normen en waarden en daarmee aan het gedrag van mensen. Naast de familiestructuur in de kindertijd en adolescentie kan werk in de volwassenheid een systeem zijn waar informele sociale controle vanuit gaat. In het verlengde daarvan speelt mee dat het hebben van werk gevoelens van *strain* kan voorkomen. Vanuit de algemene strain-theorie van Agnew (1992) wordt verondersteld dat criminaliteit mede voortkomt uit een combinatie van het willen realiseren van bepaalde doelen en het ontbreken van de middelen daartoe. Het inkomen dat met betaalde arbeid kan worden gegenereerd, kan bijdragen aan het realiseren van materiële doelen en aansluiten bij de sociale doelen die mensen zich stellen. Voorbeelden daarvan zijn voldoening, waardering krijgen en bijdragen aan de maatschappij.

Tot op heden bestaan in Nederland geen onderzoeken die specifiek de effecten van penitentiaire arbeid hebben onderzocht. Het onderzoek naar het effect van deze arbeid staat mede daarom centraal in onderhavig onderzoek.

3.2 Recidive-informatie uit Nederlandse longitudinale data

Informatie over recidive van justitiabelen is vanuit het WODC opgeslagen in REPRIS, een interactieve webapplicatie. Via REPRIS kunnen onderzoekers, beleidsmedewerkers en andere geïnteresseerden de statistieken selecteren die voor hen relevant zijn. Op basis van REPRIS zijn data gezocht over recidive van mannelijke ex-gedetineerden die in 2015 uit detentie zijn gestroomd.¹ Deze recidive is uitgedrukt in het percentage gedetineerden dat na uitstroom nieuwe justitiecontacten op zijn naam krijgt. Voor de mannelijke ex-gedetineerden die in 2015 uitstroomden ligt dit percentage na twee jaar op 47,7 procent en na drie jaar op 53,4 procent.

Op voorhand is het belangrijk om een kanttekening te plaatsen bij het vergelijken van de twee- en driejaarsrecidive met de recidive voor de onderzoekspopulatie. De percentages recidive voor de gehele mannelijke gedetineerdenpopulatie die in 2015 uitstroomde, is namelijk gebaseerd op alle ex-gedetineerden, ook de zogenaamde ‘kortverblijvenden’. Deze groep kortverblijvenden, die tot drie maanden in detentie zaten, besloeg in 2015 maar liefst 77,4 procent van de gehele gedetineerdenpopulatie.³

3.3 Recidivekans van ex-gedetineerden in Nederlands onderzoek

Wartna e.a. (2006; 2014) hebben meerdere onderzoeken verricht naar de factoren die de ontwikkeling in recidive van ex-gedetineerden beïnvloeden. Zij hebben allereerst gekeken welke persoons- en delictkenmerken correleren met recidive (Wartna e.a., 2006). In een ander onderzoek hebben zij breder gekeken naar verklarende factoren voor hogere recidivekans (Wartna e.a., 2014). In tabel 3.1 staat een overzicht van de bevindingen:

Tabel 3.1 – Verklarende factoren voor hogere dan wel lagere kans op recidive vanuit onderzoeken (Wartna e.a., 2006; 2014)

Factoren naar soort	Factoren die een hogere kans op recidive veroorzaken	Factoren die een lagere kans op recidive veroorzaken
Persoonskenmerken	• Mannelijk geslacht • Jongere leeftijd • Jongere leeftijd eerste veroordeling • Geboorteland Nederland • <i>Geboorteland Suriname, Antillen en Aruba</i>	• <i>Vrouwelijk geslacht</i> • <i>Ouderen</i> • <i>Geboorteland ander Westers land</i> • Minder criminaliteit door het wegvallen van de generatie heroïneverslaafde veelplegers
Delictkenmerken	• Hoger aantal eerdere strafzaken • Vermogensdelict zonder geweld • <i>Eerdere (ernstige) misdrijven</i> • <i>Vermogensdelict (met geweld)</i>	
Situatie tijdens detentie	• <i>Verblijftussen 1 en 6 maanden</i>	

Factoren naar soort	Factoren die een hogere kans op recidive veroorzaken	Factoren die een lagere kans op recidive veroorzaken
Situatie na detentie	• <i>Uitkering</i> • <i>'Inactieven'</i> • <i>Geen partner</i> • <i>Eenpersoonshuishouden</i> • <i>Laag huishoudelijk of persoonlijk inkomen</i>	• <i>Werk na PI</i> • <i>Gehuwd/geregistreerd partnerschap</i>
Beleidsmaatregelen rond dadergerichte aanpak		• <i>Maatregel Inrichting voor Stelselmatige Daders (ISD)</i> • <i>Start Erkenningscommissie gedragsinterventies justitie</i> • <i>Invoering RISc</i> • <i>Samenwerking in veiligheidshuizen</i> • <i>Invoering Wet voorwaardelijke invrijheidstelling</i>
Macrofactoren		• <i>Grotere afschrikkende werking strafrecht (in bepaalde jaren)</i> • <i>Meer technische sepots/vrijspaken</i> • <i>Toegenomen sociale cohesie (meer sociale bindingen)</i> • <i>Meer beveiliging door burgers</i> • <i>Verbeterd sociaaleconomisch klimaat</i>

Bron *niet-cursief*: Wartna e.a. (2006)

Bron *cursief*: Wartna e.a. (2014)

Uit de tabel komt naar voren dat er vanuit onderzoek meerdere verklaringen zijn voor een hogere dan wel lagere kans op recidive. De microfactoren (persoonskenmerken, delictkenmerken en situatie tijdens/na detentie) spelen volgens de onderzoekers de belangrijkste rol. Daarnaast wordt gewezen op de 'sterke correlatie tussen de ontwikkeling van het beleid en de afname van de strafrechtelijke recidive'. Ook de macrofactoren spelen een rol, zij het geen grote. Wartna e.a. (2014) geven hierover aan dat voor de macrofactoren het probleem van hoge intercorrelaties speelt. Dit houdt in dat de macrofactoren in een analyse niet onafhankelijk van elkaar kunnen worden vastgesteld.³

3.4 Recidive van ex-gedetineerden in buitenlands onderzoek

Internationaal is meer onderzoek naar het effect van penitentiaire arbeid op recidive verricht dan in Nederland, maar ook dit aantal studies is niet groot. Er zijn in deze literatuurstudie daarom geen beperkingen aangehouden in de vorm van een tijdvak met betrekking tot de meegenomen studies. De oudste publicatie komt uit 1988 en de meest recente publicatie uit 2020. Het merendeel van de artikelen richt zich op het Amerikaanse detentiesysteem, hetgeen te verklaren is door het hoge percentage gedetineerden in de Verenigde Staten.⁴ In bijlage 4 staan de studies en hun conclusies in een overzicht weergegeven.

Het internationale literatuuronderzoek naar het effect van penitentiaire arbeid op recidive levert geen eenduidig beeld op. Er zijn studies die concluderen dat werk in de gevangenis de kans op recidive vermindert (Saylor en Gaes, 1997; Duwe, 2015) en studies die geen effect rapporteren (Maguire, Flanagan en Thornberry, 1988; Wilson, Gallagher en MacKenzie, 2000; Northcutt Bohmert en Duwe, 2012; Richmond, 2014).

Voordat deze studies verder worden besproken, is het van belang om kort stil te staan bij de methodologische beperkingen van interventieonderzoek. In 2000 concluderen Wilson en zijn collega's dat studies naar educatie- en werkprogramma's binnen detentie veelal van slechte methodologische kwaliteit zijn.⁵ Omdat het vaak niet mogelijk is om respondenten *at random* toe te wijzen aan de experimentele groep en controlegroep, kan een selectiebias ontstaan. De twee groepen zouden gecontroleerd moeten zijn op relevante variabelen zodat er vergelijkbare groepen ontstaan,⁶ maar dit wordt niet altijd gedaan, waardoor de resultaten mogelijk zijn beïnvloed door andere factoren. Zo kan het zijn dat, wanneer penitentiaire arbeid vrijwillig is in een gevangenis, een positief effect op recidive meer zegt over de motivatie van de gedetineerden, dan over de effectiviteit van arbeid (Wilson e.a., 2000). Tevens kan het hebben van werkervaring, voorafgaand aan detentie, zorgen voor een grotere banenkans en voor een verminderde kans op recidive. Als deze factor niet wordt meegenomen, is de vermindering mogelijk ten onrechte toegeschreven aan arbeid binnen detentie. Recente artikelen houden hier rekening mee en gebruiken methodologische technieken voor deze factoren om te controleren, zoals *propensity score matching*.⁷

In hun meta-analyse uit 2000 kunnen Wilson en zijn collega's vier artikelen vinden die betrekking hebben op penitentiaire arbeid en recidive. Hoewel de artikelen een positief effect laten zien, zijn de resultaten niet significant. In de jaren daarna vinden studies wisselende effecten. Een verklaring hiervoor is dat werkprogramma's in gevangenissen van elkaar verschillen. Zelfs wanneer stu-

dies in dezelfde staat worden uitgevoerd, bijvoorbeeld in Minnesota, kan het ene werkprogramma (MINNCOR) geen effect hebben op recidive, terwijl het andere werkprogramma (EMPLOY) de kans op recidive vermindert met 32 procent (Duwe en McNeeley, 2017; Duwe, 2015). Naast dat er geen consensus bestaat over het gehele effect, mist een overzichtsstudie waarin inzichtelijk is gemaakt welke (externe) factoren het effect (mogelijk) beïnvloeden. De artikelen die hieronder besproken worden, benoemen versterkende en remmende factoren.

Invloed van subgroepen

In 2001 voeren Saylor en Gaes een onderzoek uit waarbij gekeken wordt of een culturele achtergrond het effect op recidive beïnvloedt. Zij gebruiken data uit hun onderzoek uit 1997, waarbij 7.000 ex-gedetineerden zijn gevolgd van 1983 tot 1987. Uit hun vervolgstudie blijkt een effect op te treden bij ex-gedetineerden met een niet-dominante etnische achtergrond.⁸ De recidive in deze groep vermindert met 3,9 procent na het volgen van een werkprogramma. Bij ex-gedetineerden met een dominante etnische achtergrond vermindert het recidivepercentage maar met 1,7 procent. Saylor en Geas (2001) concluderen daarom dat de culturele achtergrond invloed heeft op de grootte van het effect op recidive.

Invloed van de vorm van penitentiare arbeid

Verschillende studies concluderen dat de vorm waarin penitentiare arbeid wordt ingezet eveneens invloed heeft op recidive. In een studie naar 6.144 ex-gedetineerden (gevolgd tussen 2007 en 2011) zijn verscheidende metingen van arbeid meegenomen (Duwe en McNeeley, 2017). Arbeid is gemeten in participatie (wel of niet) en het aantal dagen arbeid (ten opzichte van de gehele tijd in detentie). Het blijkt dat voor participatie een significant verband met recidive wordt gevonden. Hoe meer gedetineerden arbeid verrichten, hoe lager de recidivekans is. Dit is volgens de onderzoekers mogelijk te verklaren door de bevinding dat participatie in een gestructureerd programma effectiever is dan een ongestructureerde dag-indeling (Duwe en McNeeley, 2017). Met andere woorden: deelname aan arbeid helpt en hoe meer een gedetineerde deelneemt, hoe groter de kans op recidivereductie is.

Daarnaast rapporteren diverse studies dat werkprogramma's effectiever lijken wanneer er een link wordt gelegd met de arbeidsgemeenschap buiten de gevangenis (Duwe, 2015; Lovell, Gagliardi en Phipps, 2005). Mede hierom zijn *work release* programma's, waarbij de gedetineerde buiten de gevangenis gaat werken en zo (mogelijk) een stabiel netwerk opbouwt,⁹ effectiever in het verminderen van de kans op recidive (Duwe, 2018). Ten slotte blijkt uit kwalitatieve studies dat

gedetineerden behoefte hebben aan arbeid die beter aansluit op werk buiten de gevangenis (Fitzgerald en Cherney, 2011; Pandeli, 2015).

Invloed van de soort penitentiaire arbeid

Wat voor soort penitentiaire arbeid ingezet wordt, heeft eveneens enige aandacht gekregen binnen de wetenschap. Rodriguez (2018) laat in zijn onderzoek zien dat arbeid waar vakvaardigheden voor nodig zijn een lagere recidivekans opleveren dan werk waar geen vaardigheden voor nodig zijn. Ook Pandeli (2015) geeft aan dat gedetineerden het werk in de gevangenis vaak als saai zien. Bovendien lijkt het vaak niet gericht op het ontwikkelen van vaardigheden onder gedetineerden. Wanneer bij penitentiaire arbeid meer vaardigheden worden aangeleerd, waardoor het werk meer aansluit bij betere banen buiten de gevangenis, lijkt het werk effectiever in het verminderen van recidive (Pandeli, 2015).

Banenkans na penitentiaire arbeid

Hoewel studies consistent zijn in het vinden van een positief effect van penitentiaire arbeid op het vinden van een baan na vrijlating (Duwe, 2015; Alos e.a., 2015), lijkt niet het hebben van een baan, maar voornamelijk het type baan van invloed op recidive (Lageson en Uggen, 2013). Een ongeschoolde baan met slechte arbeidsvoorwaarden geeft minder bescherming tegen recidive dan een geschoolde baan. Wanneer ex-gedetineerden in detentie werkervaring hebben opgedaan die hun kans op het krijgen van een geschoolde baan vergroot, kan de kans op recidive worden verlaagd.

3.5 Resumé

Hieronder staan de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk vermeld:

- De invloed van een strafblad op toekomstig werk is een aantal keren onderzocht, alleen blijken de effecten in de studies te verschillen. Daarnaast blijkt de beschermende invloed van werk op een uitbreiding van het strafblad (minder recidive) aanwezig: enkele onderzoeken in Nederland benoemen werk als een belangrijke factor voor recidive-reductie. De informele socialecontroletheorie van Sampson en Laub (1993) lijkt bruikbaar voor het onderzoek naar penitentiaire arbeid. Hierin wordt gesteld dat betrokkenheid en bindingen op de werkplaats werkenden ervan weerhouden om delicten te plegen.

- Van de mannelijke ex-gedetineerden die in 2015 uitstroonden recideerde 47,7 procent na twee jaar en 53,4 procent na drie jaar.
- Uit onderzoek blijkt dat de recidivekans in Nederland wordt verhoogd door bepaalde persoonskenmerken (bijvoorbeeld mannelijk geslacht, jongere leeftijd), delictkenmerken (bijvoorbeeld een hoger aantal eerdere strafzaken en vermogensdelicten), korte detentieduur (1 tot 6 maanden) en de situatie na detentie (bijvoorbeeld uitkering, geen partner en laag inkomen).
- Uit onderzoek blijkt daarnaast dat de recidivekans in Nederland vermindert door bepaalde persoonskenmerken (bijvoorbeeld vrouwelijk geslacht, ouderen of geboren in een ander Westers land), de situatie na detentie (bijvoorbeeld werk en gehuwd/partner), bepaalde beleidsmaatregelen (bijvoorbeeld de maatregel Inrichting voor Stelselmatige Daders en de samenwerking in veiligheidshuizen) en bepaalde macrofactoren (bijvoorbeeld meer technische sepots/vrijspraken en meer beveiliging door burgers).
- Internationaal zijn enkele onderzoeken naar het effect van penitentiaire arbeid op recidive verricht, de meeste daarvan in de Verenigde Staten. De onderzoeken leveren geen eenduidig beeld op van de effecten en zijn soms methodologisch slecht van kwaliteit. Wel zouden enkele versterkende en remmende factoren van penitentiaire arbeid een rol spelen bij recidive. Zo zou van penitentiaire arbeid een recidivereducerend effect uitgaan bij ex-gedetineerden met een niet-dominante etnische achtergrond. Ook blijken gedetineerden behoefte te hebben aan arbeid die beter aansluit op het werk buiten de gevangenis. Daarbij lijkt arbeid waar vaardigheden voor nodig zijn een lagere recidivekans op te leveren dan werk waar geen vaardigheden voor nodig zijn. Daarnaast blijkt scholing tijdens de penitentiaire arbeid belangrijk, omdat een ongeschoolde baan met slechte arbeidsvoorwaarden minder bescherming tegen recidive lijkt te geven dan een geschoolde baan. Ten slotte rapporteren diverse studies dat werkprogramma's effectiever lijken wanneer er een link wordt gelegd met de arbeidsgemeenschap buiten de gevangenis, iets wat via Ex-Made plaatsvindt.

Eindnoten

1. De REPRIS-data hebben momenteel betrekking op de periode 1997-2015. Er zijn binnen REPRIS geen data over de jaren na 2015 beschikbaar.
2. Bron: Weijters e.a. (2019).
3. Om toch een schatting te kunnen maken van het relatieve belang van elk van de factoren, hebben de onderzoekers aparte regressieanalyses gedraaid waarin steeds één macrofactor aan de microgegevens werd toegevoegd (Wartna e.a., 2014).
4. 20 procent van alle gedetineerden op de wereld bevinden zich in de Verenigde Staten, het hoogste percentage ter wereld (Prison Policy, 2020).
5. Wilson en collega's beoordelen 89 procent van de artikelen in hun meta-analyse als methodologisch van slechte kwaliteit.
6. Hierbij is het van belang niet alleen te controleren op variabelen, als gender en leeftijd, maar ook op recidivekans en arbeidsverleden (Wilson e.a., 2000).
7. Bij deze methode wordt gecorrigeerd voor eventuele beïnvloedende factoren door een individu in de experimentele groep te matchen met een of meer respondenten in de controlegroep.
8. Hiermee wordt een etnische groep binnen een land bedoeld die niet de dominante etnische achtergrond heeft. In Nederland wordt bijvoorbeeld een Nederlandse achtergrond zonder migratie gezien als de dominante etnische groep.
9. Dit soort programma's is vergelijkbaar met Ex-Made.

4

Gedetineerden aan het woord over In-Made

In dit hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste resultaten van de gedetineerdenvragenlijst, observaties en interviews met de gedetineerden van de zeven bezochte PI's.¹ In de eerste paragraaf komen de achtergrondkenmerken van de gedetineerden die de vragenlijst hebben ingevuld aan bod. In paragraaf 4.2 bespreken we de vragenlijst- en interviewresultaten over de opleidingen en certificaten binnen In-Made. Vervolgens komen in paragraaf 4.3 de resultaten en meningen over de productie versus begeleiding aan de orde. In paragraaf 4.4 behandelen we de motivatie van de gedetineerden. Daarna bespreken we in paragraaf 4.5 de resultaten en meningen over het vergoedingssysteem. In paragraaf 4.6 gaan we nader in op de werkomstandigheden. Tot slot staat in paragraaf 4.7 de visie van de gedetineerden op de toekomst (eventueel werk na detentie) weergegeven. Per thema staan in kaders de door de gedetineerden gegeven verbeter-suggesties beschreven.

4.1 Achtergrondkenmerken van de gedetineerden

Aan 424 gedetineerden in zeven PI's is een vragenlijst voorgelegd. In bijlage 6, tabel 1 tot en met 7, staat informatie over de werksituatie van gedetineerden in tabelvorm vermeld. Nagenoeg iedereen werkt vijf (89 procent) of vier (9 procent) dagen. De meerderheid (55 procent) werkt vier uur of acht uur (35 procent). Daarnaast heeft 55 procent van de gedetineerden in meerdere PI's via In-Made gewerkt vanwege overplaatsing. Het soort werk dat gedetineerden uitvoeren, varieert van onder andere in- en verpakken, werken in een winkel in de PI, metaal- en houtbewerking, schoonmaak en logistiek werk. Het werk dat door gedetineerden wordt uitgevoerd is onder te verdelen in productiewerk (64 procent van de gedetineerden) en specialistisch werk (36 procent).² Navraag bij DJI leert dat 21 procent van het werk in de PI's in Nederland te omschrijven is als

specialistisch werk (metaal, hout, textiel, wasserij, coating, voeding en facilitaire arbeid voor In-Made). Verhoudingsgewijs hebben dus iets meer gedetineerden die specialistisch werk verrichten de vragenlijst ingevuld.

Driekwart (74 procent) van de gedetineerden werkt alleen in de PI via In-Made, terwijl de rest (26 procent) zowel binnen als buiten de PI via Ex-Made (heeft ge) werkt. Tweederde van de gedetineerden (65 procent) geeft aan in detentie altijd te hebben gewerkt. Onder de gedetineerden die (soms) niet hebben kunnen werken, worden het meest ziekte (35 procent), een gesloten werkzaal (33 procent) en geen zin (13 procent) als oorzaken genoemd.³

4.2 Opleidingen en certificaten

Aan gedetineerden is ook naar de gevolgde opleidingen tijdens detentie gevraagd. In ieder geval zijn veel gedetineerden (89 procent) ervan op de hoogte dat ze een opleiding kunnen volgen. Nagenoeg de helft (47 procent) heeft een opleiding gevolgd en toevallig hetzelfde deel (47 procent) heeft een certificaat behaald.⁴

Eerder is al aangegeven dat ongeveer tweederde van de gedetineerden (64 procent) productiewerk verricht en ongeveer eenderde specialistisch werk (36 procent). Verdiepende analyses op deze twee subgroepen leveren de bevinding op dat gedetineerden die specialistisch werk verrichten vaker een opleiding tijdens detentie hebben gevolgd dan productiewerkers (61 om 39 procent).⁵ Hetzelfde geldt voor het behalen van een certificaat tijdens de detentieperiode (57 om 42 procent).

Aan gedetineerden is ook gevraagd of ze meer of juist minder certificaten willen behalen. Maar liefst 69 procent gaf aan meer certificaten te willen halen. Uit de enquête blijkt dat het soort werk in de wens om meer of minder certificaten te behalen geen rol speelt. Dit is anders bij de wens om meer of minder te willen werken: onder gedetineerden die specialistisch werk verrichten, wil een groter deel meer werken dan onder de productiewerkers. Daarnaast hebben relatief meer gedetineerden die specialistisch werk verrichten plezier in hun werk.

Tabel 4.1 – Wens tot meer dan wel minder certificaten halen/werken naar werksoort (in n en %)

	Productiewerk		Specialistisch werk	
<i>Meer/minder certificaten willen (n=397)</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Minder	12	5%	4	3%
Precies goed	66	26%	40	28%
Meer	174	69%	101	70%
Totaal	252	100%	145	100%
<i>Meer/minder willen werken (n=412)</i>				
Minder*	41	16%	13	9%
Precies goed	123	47%	64	43%
Meer*	99	38%	72	48%
Totaal	263	100%	149	100%
<i>Plezier in werk (N=414)</i>				
Nee*	71	27%	16	11%
Ja*	195	73%	132	89%
Totaal	266	100%	148	100%
* significant op niveau $p < .05$				

Gegeven verbeter suggesties in gedetineerden vragenlijst

296 gedetineerden hebben een of meerdere verbeter suggesties gegeven voor het werk in detentie. Van de 314 door gedetineerden gegeven verbeter suggesties voor het werk in detentie gaat zes procent in op het bieden van opleidingen. Twintig gedetineerden zijn van mening dat er meer erkende praktijkopleidingen moeten worden aangeboden via In-Made.

Uit de interviews met de gedetineerden wordt duidelijk dat er gedetineerden zijn die zeker het nut van In-Made inzien. Er zijn gedetineerden die hun tijd goed willen besteden en dit opvullen met het volgen van opleidingen en het behalen van certificaten. Een van die gedetineerden ziet door die certificaten de kans op het vinden van werk na detentie positief in. De bevinding uit de gedetineerden vragenlijst dat 89 procent op de hoogte is van de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding wordt bevestigd in de gesprekken. Een enkeling geeft namelijk aan dat ze niet of pas later op de hoogte waren van de mogelijkheden om een opleiding te volgen of certificaten te halen. Een enkele keer is ook scholing aangehaald als

belangrijke drijfveer. Sommige gedetineerden zien het belang van scholing voor een goede basis buiten de muren.

4.3 Productie versus begeleiding

In de gedetineerdenvragenlijst is ook gevraagd of de contacten met de werkmeesters prettig zijn en of zij gedetineerden stimuleren om het werk zo goed mogelijk te doen. Zeer veel gedetineerden (89 procent) vinden de contacten met de werkmeesters prettig en meer dan driekwart (78 procent) is van mening dat de werkmeesters hen tijdens het werk stimuleren. Wat dit laatste betreft, zijn er geen verschillen naar werksoort (productie- of specialistisch werk) of type motivatie (intrinsiek of extrinsiek).

De verschillen in werkwijze tussen werkmeesters onderling worden door veel gedetineerden onderkend in de interviews. Zij zien deze verschillen en dat zorgt ervoor dat sommige werkmeesters als prettiger worden ervaren: 'De ene werkmeester is heel relaxed, de ander zit meer op productie te hameren.' Wat betreft de administratieve druk zien de gedetineerden dat er veel van de werkmeesters wordt verwacht, maar dat dit niet altijd een 'excuus' is om minder contact met hen te leggen. Volgens gedetineerden hangt dit samen met de houding van de werkmeesters: 'Sommige blijven in hun hok, anderen zijn meer op de zaal en zoeken de interactie met hun werknemers.' De mate van (ervaren) administratieve belasting onder werkmeesters is mogelijk ook van invloed.

De toevoer van werk is eveneens onderwerp van gesprek onder gedetineerden, zo blijkt uit de interviews. Ruim de helft van de gedetineerden met wie gesproken is, geeft aan dat er weinig werk is en dat zij een groot deel van de tijd niets doen. Een aantal gedetineerden heeft behoefte aan werk of een opleiding die aansluit bij de arbeidsmarkt buiten de muren. Met bijvoorbeeld een opleiding of baan als loodgieter kan een gedetineerde in de maatschappij werk vinden. Meerdere gedetineerden zijn van mening dat het in de PI vooral om productie draait, minder om begeleiden en opleiden.

4.4 Motivatie van gedetineerden

In de vragenlijst voor gedetineerden zijn meerdere vragen opgenomen over de motivatie onder gedetineerden. De vragen zijn zo geformuleerd dat er aspecten van intrinsieke en extrinsieke motivatie zijn opgenomen.⁶ Op basis van de reacties zijn de gedetineerden onder te verdelen naar drie typen motivatie: voornamelijk extrinsiek gemotiveerden⁷ (63 procent), deels extrinsiek/deels intrinsiek gemoti-

veerden (16 procent) en voornamelijk intrinsiek gemotiveerden (21 procent). Voor de drie motivatiegroepen gedetineerden is nader gekeken naar verschillen in werksoort, het volgen van een opleiding, het behalen van een certificaat tijdens detentie en de wens om meer te werken dan wel certificaten te behalen. Uit tabel 4.2 blijkt dat intrinsiek gemotiveerde gedetineerden op nagenoeg alle terreinen een ander beeld laten zien dan extrinsiek gemotiveerd gedetineerden.

Tabel 4.2 – Werk- en opleidinggerelateerde aspecten naar motivatie (in n en %)

	Aard motivatie					
	Voornamelijk extrinsiek		Deels extrinsiek/deels intrinsiek		Voornamelijk intrinsiek	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Werksoort (N=424)						
Productiewerk*	200	74%	32	49%	40	45%
Specialistisch werk*	70	26%	34	51%	48	55%
Totaal	270	100%	66	100%	88	100%
Opleiding gevolgd (N=417)						
Nee*	158	59%	29	45%	34	39%
Ja*	108	41%	35	55%	53	61%
Totaal	166	100%	64	100%	87	100%
Certificaat behaald (N=422)						
Nee*	160	59%	24	38%	38	43%
Ja*	110	41%	40	63%	50	57%
Totaal	270	100%	64	100%	88	100%
Wil meer/minder certificaten (n=397)						
Minder	12	5%	2	3%	2	2%
Precies goed*	74	30%	19	30%	13	15%
Meer*	163	65%	42	67%	70	82%
Totaal	249	100%	63	100%	85	100%
* significant op niveau $p < .05$						

Ten opzichte van de twee andere subgroepen verrichten de intrinsiek gemotiveerden bijvoorbeeld relatief vaker specialistisch werk, volgen vaker een opleiding, behalen tijdens detentie een certificaat, willen meer certificaten halen en hebben meer plezier in het werk. Ten slotte zijn intrinsiek gemotiveerde gedetineerden van mening dat werk tijdens detentie helpt bij het vinden van werk na de straf.⁸ Daarentegen zijn er geen verschillen tussen de motivatiegroepen als gevraagd wordt naar de voorkeur voor (niet) werken of studeren na detentie.

Gegeven verbetersuggesties in gedetineerdenvragenlijst

Van de 314 gegeven verbetersuggesties gaat minder dan één procent in op motivatie onder gedetineerden. Drie gedetineerden zijn van mening dat In-Made enkel gemotiveerde gedetineerden fulltime moet laten werken.

In de interviews is de extrinsieke en intrinsieke motivatie onder gedetineerden verder uitgediept. Een aantal gedetineerden geeft aan dat een deel van de medegedetineerden niet per se hoeft te werken voor het geld, waardoor zij wat makkelijker niet op komen dagen op de werkvloer. Voor die gedetineerden is arbeid vooral 'tijdverdrijf' dat zij verkiezen boven de hele dag op hun cel zitten.

Een ander deel van de respondenten is wel degelijk gemotiveerd om te werken. Dit hangt ook samen met externe factoren, bijvoorbeeld de mate van bewegingsvrijheid. Zo geeft een aantal werknemers aan dat zij werken om hun 'groene' score te behouden of omdat het weigeren van werk van invloed is op hun fasering en daarmee op hun privileges. Ook het type werk gaat volgens de gedetineerden gepaard met motivatie en eveneens met privileges. Een reiniger in detentie heeft bijvoorbeeld meer bewegingsvrijheid. Om die reden zijn de reinigers minimaal extrinsiek en deels ook intrinsiek gemotiveerd om te werken en die baan te behouden.

4.5 Vergoedingssysteem

Het gros van de geïnterviewde gedetineerden vindt het ontvangen van een redelijke vergoeding en het hebben van fatsoenlijk werk belangrijk, zo blijkt uit de gevoerde gesprekken. Met de vergoeding die zij nu krijgen, kunnen ze volgens de gedetineerden niets opbouwen. Een meerdere keren gehoorde opmerking was dan ook: 'Het loon is zo laag, dat het neigt naar slaven drijven'.

Over het algemeen zijn gedetineerden ontevreden over het loon dat zij krijgen voor het werk dat zij doen. Zo'n vijftien euro per week is volgens hen veel te weinig en staat niet in verhouding met het loon dat ze buiten de muren kunnen verdienen. Daarbij zijn de winkelprijzen in detentie volgens gedetineerden te hoog in verhouding met de vergoeding die zij ontvangen. Meerdere gedetineerden illustreren: 'Er gaat ook nog drie euro voor de tv van je geld af en als je een pakje shag koopt ben je door je geld heen.' Een aantal gedetineerden geeft tevens aan dat wanneer de lonen omhoog zouden gaan, de productie ook omhoog gaat.

Meerdere gedetineerden kennen het Duitse spaarsysteem. In dit systeem hebben gedetineerden de mogelijkheid om een deel van hun verdiensten te sparen, zodat ze bij vrijlating beschikken over een basisbedrag voor de eerste uitgaven. Veel gedetineerden stellen dat Nederland een voorbeeld aan Duitsland zou kunnen nemen. Volgens hen voorkomt dat spaarsysteem dat je zonder financiële buffer met alleen een plastic zak op straat komt te staan.

Gegeven verbeteruggesties in gedetineerdenvragenlijst

Van de 314 gegeven verbeteruggesties gaat 39 procent in op het vergoedingsstelsel. Zo willen 118 gedetineerden meer loon, zijn 18 gedetineerden voor de invoer van een spaarsysteem en willen acht gedetineerden een salaris op basis van individueel presteren.

4.6 Werkomstandigheden

Gedetineerden vinden niet alle regels tijdens de arbeid prettig, zo blijkt uit de gesprekken. Veel gedetineerden halen bijvoorbeeld aan dat een aantal PI's 'het kopje koffie voorafgaand aan het werk' heeft afgeschaft. Deze gedetineerden stellen dat het normaal is om een werkdag met koffie te beginnen; dit gebeurt immers buiten de muren ook. Een andere vergelijking met de buitenwereld die wordt gemaakt, is gerelateerd aan arbeids(on)geschiktheid. Waar iemand die buiten is afgekeurd niet hoeft te werken, moeten afgekeurde gedetineerden binnen de PI gewoon aan het werk. Een citaat van een van de gedetineerden luidt in dit kader: 'Al ga ik met mijn kop onder de arm naar de huisarts, dan zegt ie alsnog dat ik mijn kop nog kan dragen, dus zo'n vaart zal het niet lopen.' Wel geven sommige gedetineerden toe dat zij buiten detentie niet gewend waren om hard te werken of überhaupt te werken.

Gegeven verbeteruggesties in gedetineerdenvragenlijst

Van de 314 gegeven verbeteruggesties gaat 47 procent in op de werkomstandigheden. Zo zijn 55 gedetineerden van mening dat er meer variatie in hun werk moet komen, oftewel minder eentonig werk. Verder vinden vijftien gedetineerden dat er betere werkomstandigheden moeten komen, zoals een airco en de juiste werkkleding. Tevens willen vijf gedetineerden betere veiligheidsvoorschriften. Dertien

gedetineerden zouden graag meer (rook)pauzes willen, acht gedetineerden willen graag koffie voordat hun werkzaamheden starten, vijf gedetineerden zouden graag eigen eten willen meenemen naar het werk en drie gedetineerden willen graag muziek op de achtergrond. Wat betreft de uitvoering van de werkzaamheden zouden vijf gedetineerden meer werkuren, vier gedetineerden meer verantwoordelijkheid tijdens het werk en drie gedetineerden minder werkdruk willen. Vier gedetineerden willen dat hen een vervangend programma wordt aangeboden als er geen werktoevoer is. Tot slot zouden zes gedetineerden zich met hun werkzaamheden meer willen richten op het krijgen van werk na detentie en zouden zeven gedetineerden de arbeid op vrijwillige basis willen verrichten, in plaats van de geldende arbeidsplicht.

4.7 Visie op werk en recidive na detentie

In de vragenlijst onder gedetineerden zijn twee vragen opgenomen over het nut van werken tijdens detentie voor de toekomst. Van de gedetineerden geeft 49 procent aan dat werk tijdens detentie niet helpt bij het vinden van werk na de straf, zegt 29 procent dit niet te weten en is 22 procent van mening dat penitentiaire arbeid hierbij helpt. Wanneer bij deze vraag gekeken wordt naar het soort werk dat gedetineerden verrichten, dan blijken productiewerkers negatiever dan specialisten: 55 om 40 procent geeft aan dat werk tijdens detentie niet helpt bij het vinden van werk na de straf.⁹ Bij de verschillende typen motivatie ontstaan grotere verschillen: extrinsiek gemotiveerden denken aanmerkelijk vaker dan intrinsiek gemotiveerden dat detentiewerk niet helpt (59 om 20 procent).¹⁰

Ook is aan gedetineerden gevraagd wat zij na detentie het liefst willen doen. Het blijkt dat 34 procent wil werken bij een nieuwe werkgever, 17 procent een opleiding wil volgen, 16 procent weer bij de oude werkgever aan de slag wil, 16 procent een eigen bedrijf wil en 9 procent een uitkering wil ontvangen.¹¹ Alleen voor de categorieën gedetineerden die aangeven na detentie niet te willen werken zijn significante verschillen: 18 procent van de productiewerkers tegen over 10 procent van de specialisten willen na detentie het liefst niet werken.¹² Voor de verschillende typen motivatie komen op deze vraag geen significante verschillen voor. Van de positieve verschillen die intrinsiek gemotiveerde gedetineerden tijdens hun detentie vertonen, lijkt qua voornemen na detentie dus minder te resteren.¹³

Een aantal respondenten geeft in de interviews aan dat In-Made niet voor iedereen nodig is om na detentie werk te vinden omdat een deel van de gede-

tineerden na detentie weer aan de slag kan bij zijn oude werkgever. Daarnaast geven met name gedetineerden die werk zien als dagbesteding aan dat In-Made voor hen geen opstap naar werk buiten de muren is.

Niet iedereen is dus positief over het vinden van werk na detentie, maar dit hangt volgens veel gedetineerden niet samen met In-Made. Veeleer bemoeilijkt het hebben van een strafblad het vinden van werk, hetgeen volgens gedetineerden weer van invloed is op terugval in de criminaliteit. Ook is er een aantal gedetineerden dat het gevoel heeft door In-Made valse hoop te krijgen voor het vinden van werk: *'Binnen word je lekker gemaakt met In-Made, maar buiten sta je met lege handen.'* Een van de gedetineerden licht deze stelling met een voorbeeld toe. In detentie heeft hij diverse certificaten behaald, maar dit mocht niet baten bij het vinden van werk, geen enkel bedrijf wilde hem aannemen. Volgens hem heeft dit te maken met de vermelding van 'In-Made' of de naam van de PI op het certificaat.

Enkele geïnterviewde gedetineerden geven aan dat ze graag sollicitatietraining krijgen. Op die manier kun je volgens hen een gat van een aantal jaar op een cv (leren) uitleggen. Veel gedetineerden ervaren dit gat namelijk als belemmering bij het vinden van werk; Een laatste belemmering die gedetineerden noemen, is het krijgen van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Voor veel bedrijven is een VOG een vereiste, terwijl gedetineerden (behalve een Beschrijving Getoond Gedrag, afgegeven vanuit de PI) dit voorlopig niet kunnen overleggen. Of, zoals een gedetineerde het aangeeft: *'Hoe leg je uit dat je vijf jaar goed gedrag hebt vertoond in de bak?'*

4.8 Resumé

Hieronder staan de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk vermeld:

- Aan 424 gedetineerden uit zeven PI's is een vragenlijst voorgelegd. Nagenoeg iedereen (89 procent) werkt vijf dagen. De meerderheid werkt vier uur (55 procent) of acht uur (35 procent). Ongeveer tweederde (64 procent) doet productiewerk en ongeveer eenderde (36 procent) specialistisch werk.
- Veel gedetineerden (89 procent) zijn ervan op de hoogte dat ze een opleiding kunnen volgen of een certificaat kunnen halen. Nagenoeg de helft van de gedetineerden (47 procent) heeft een opleiding gevolgd en hetzelfde percentage heeft een certificaat behaald. Gedetineerden die

specialistisch werk verrichten, hebben vaker een opleiding gedaan en/of een certificaat behaald dan productiewerkers. Toch willen de specialisten niet per se meer certificaten halen; ze willen vooral meer werken.

- Veel gedetineerden (89 procent) vinden de contacten met de werkmeesters prettig en meer dan driekwart (78 procent) is van mening dat werkmeesters hen tijdens het werk stimuleren. Wel vinden gedetineerden dat er regelmatig te weinig werk is en dat zij dan te weinig te doen hebben. Ook vinden meerdere gedetineerden dat het binnen de PI vooral om productie draait, minder om begeleiden en opleiden.
- Intrinsiek gemotiveerde gedetineerden verrichten vaker specialistisch werk, hebben vaker een opleiding gevolgd en tijdens detentie een certificaat behaald. Daarnaast willen zij meer certificaten behalen en hebben zij meer plezier in het werk. Ook zijn zij van mening dat werk tijdens detentie helpt bij het vinden van werk erna. Motivatie kent ook een extrinsieke factor, bijvoorbeeld om bepaalde vrijheden en privileges te behouden.
- Het gros van de geïnterviewde gedetineerden vindt het ontvangen van een redelijke vergoeding en het hebben van fatsoenlijk werk belangrijk. Over het algemeen zijn gedetineerden ontevreden over het loon dat zij krijgen voor het werk dat zij doen. Gedetineerden willen graag de mogelijkheid om een deel van hun verdiensten te sparen, zodat ze bij vrijlating beschikken over een basisbedrag voor de eerste uitgaven, zoals ook in Duitsland gebeurt.
- Qua werkomstandigheden zouden gedetineerden graag een meer soepele benadering zien. Het gaat dan vooral om koffie- en rookpauzes en muziek tijdens het werk.
- Van de gedetineerden geeft 49 procent aan dat werk tijdens detentie niet helpt bij het vinden van werk na de straf, zegt 29 procent dit niet te weten en is 22 procent van mening dat detentiewerk helpt. Een nadere analyse wijst uit dat meer productiewerkers na detentie liever niet werken dan specialisten (18 om 10 procent).

- Hoewel intrinsiek gemotiveerden vaker specialistisch werk verrichten, vaker een opleiding volgen of een certificaat (willen) halen, meer plezier in hun werk hebben en van mening zijn dat werk tijdens detentie helpt bij het vinden van werk na de straf ontstaat er een paradox. Er ontstaan namelijk geen aanmerkelijke verschillen tussen de drie motivatiegroepen op de vraag welke dagbesteding zij na detentie willen vervullen; tussen 66 en 75 procent zegt te willen werken.
- Hoewel gedetineerden niet negatief staan tegenover In-Made, zijn zij van mening dat dit werkaanbod niet helpt bij het vinden van werk en het voorkomen van recidive. Het strafblad dat gedetineerden hebben, is volgens hen te bepalend, net zoals het moeilijk verkrijgen van een VOG. Enkele gedetineerden zien bijvoorbeeld meer in een sollicitatietraining om het gat in de cv uit te kunnen leggen.

Eindnoten

1. Voor een statistische verantwoording van de analyse van de vragenlijstresultaten verwijzen we naar bijlage 3.
2. In- en verpakken en demontage- of montagewerk is door de onderzoekers getypeerd als productiewerk, de andere werkzaamheden als specialistische werk. Zie bijlage 2 voor de gestelde vraag over de soorten werkzaamheden.
3. Zie bijlage 6, tabel 8, 9 en 10.
4. Zie bijlage 6, tabel 11, 12 en 13.
5. Beide verschillen zijn significant op niveau $p < .05$.
6. De operationalisering van motivatie is gebaseerd op de vraag waarom gedetineerden in de gevangenis werken. Zie paragraaf 2.1 voor een nadere toelichting op de invulling van de motivatietema's in de vragenlijstvragen. Daarnaast staat de operationalisatie van motivatie in bijlage 5.
7. Deze groep is te beschouwen als een groep 'ongemotiveerden', omdat ze hooguit via externe prikkels te motiveren zijn.
8. De significanties gelden in hoofdzaak tussen de categorieën 'voornamelijk extrinsiek' en 'voornamelijk intrinsiek'. Zie bijlage 6, tabel 15 voor de betreffende data.
9. Dit verschil is significant op niveau $p < .05$. Zie bijlage 6, tabel 16 voor de betreffende data.
10. Dit verschil is significant op niveau $p < .05$. Zie bijlage 6, tabel 16 voor de betreffende data.
11. De resterende 8 procent is ingedeeld onder de categorie 'anders'. Het gaat dan bijvoorbeeld om de wens naar het buitenland te vertrekken.
12. Dit verschil is significant op niveau $p < .05$. Zie bijlage 6, tabel 16 voor de betreffende data.
13. Zie bijlage 6, tabel 16. Ook is gekeken of gedetineerden die deels via Ex-Made hebben gewerkt een afwijkende mening hebben, maar dit is niet het geval.

5

Werkmeesters aan het woord over In-Made

In dit hoofdstuk staan de survey- en interviewresultaten onder werkmeesters over In-Made centraal.¹ De paragraafindeling is hetzelfde als in hoofdstuk 4. In de eerste paragraaf komen de achtergrondkenmerken van de aan de survey deelnemende werkmeesters aan bod. Paragraaf 5.2 betreft de opleidingen en certificaten, waarna 5.3 ingaat op de productie versus de begeleiding. In paragraaf 5.4 volgt de motivatie onder gedetineerden, waarna in paragraaf 5.5 wordt ingegaan op het vergoedingssysteem. In paragraaf 5.6 bespreken we de werkomstandigheden en in paragraaf 5.7 de visie van de werkmeesters over het vinden van werk en het risico op recidive na detentie. Tot slot zetten we in paragraaf 5.8 enkele door werkmeesters genoemde suggesties voor verbetering van In-Made op een rij.

5.1 Achtergrondkenmerken van de werkmeesters

Aan 552 werkmeesters in 20 PI's is een survey voorgelegd met vragen over de werksfeer, het contact met gedetineerden, mogelijkheden voor ontplooiing voor gedetineerden en het nut van penitentiaire arbeid. Ook is gevraagd naar verbeteringsuggesties voor In-Made. In totaal hebben 345 werkmeesters de survey ingevuld, een respons van 62,5 procent. In bijlage 7, tabel 1 en 2, staat informatie over de PI's waar de werkmeesters werkzaam zijn en hun werkervaring in jaren.

Werkmeesters uit nagenoeg alle PI's hebben de survey ingevuld. Het merendeel van de werkmeesters (55 procent) is meer dan 6 jaar werkzaam in een PI, 9 procent 3 tot 6 jaar en 36 procent 0 tot 3 jaar. Bijna tweederde van de werkmeesters (64 procent) werkt samen met verschillende werkmeesters op de werkvloer (wisselende samenstelling). De meeste werkmeesters (34 procent) begeleiden het in- en verpakwerk, gevolgd door demontage- of montagewerk (11 procent), schoonmaak (9 procent) en metaalbewerking (8 procent).²

5.2 Opleidingen en certificaten

Aan werkmeesters is in de online survey gevraagd in hoeverre, op een schaal van 1 ('helemaal niet') tot en met 10 ('zeker wel'), gedetineerden in de gelegenheid gesteld moeten worden om certificaten te halen.³ Het gemiddelde cijfer dat op deze vraag gegeven wordt is een 7,4. Uit een nadere analyse blijkt dat de werkmeesters met de minste ervaring (0 tot 3 jaar) op dit vlak hoger scoren dan de werkmeesters met 3 tot 6 jaar of meer dan 6 jaar: 7,9 om 6,6 en 7,2.⁴

Daarnaast is gevraagd of aan alle gedetineerden bij binnenkomst in detentie een vakopleiding aangeboden zou moeten worden. Dit levert het volgende overzicht op:

Tabel 5.1 – Noodzaak tot aanbieden vakopleiding bij binnenkomst detentie (in n en %)

Antwoordmogelijkheid (N=275)	n	%
Nee, alleen aan vooraf gemotiveerde gedetineerden	121	44%
Ja, maar onder de voorwaarde van een blijvend gemotiveerde houding tijdens het werk	147	53%
Ja, zonder verdere voorwaarden	7	3%
Totaal	275	100%

Van de werkmeesters geeft een krappe meerderheid aan dat dit zou moeten, maar wel onder de voorwaarde van een blijvend gemotiveerde houding tijdens het werk. Nog eens 3 procent geeft aan dat dit zonder verdere voorwaarden zou moeten. Daarentegen is 44 procent van de werkmeesters van mening dat alleen aan gemotiveerde gedetineerden een vakopleiding aangeboden zou moeten worden.

Ruim de helft van de respondenten (55 procent) geeft ook nog een of meerdere suggesties voor mogelijk te behalen opleidingen en certificaten. De meest genoemde opleidingen zijn de opleiding Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers (VCA), een heftruckdiploma, mbo-diploma's en 'beroepsgerichte' diploma's. Overigens zijn de werkmeesters die 0 tot 6 jaar werkzaam zijn vaker dan de werkmeesters met nog langere werkervaring van mening dat gedetineerden andersoortige certificaten zouden moeten kunnen behalen.⁵

In de interviews wordt door de werkmeesters de wens uitgesproken om mbo-3-opleidingen aan te bieden om het opleidingsniveau te verhogen. In het algemeen zijn de geïnterviewde werkmeesters van mening dat rond In-Made het volgende verbeterd kan worden: de mate van begeleiding, de hoeveelheid aangeboden (vak)arbeid en het aanbod van de te behalen certificaten.

Tijdens de interviews met de werkmeesters is de werkdruk een veel aangehaald onderwerp. Zo ervaren werkmeesters de administratieve lasten als een 'enorme rompslomp', waardoor ze veelal vanuit hun kantoor opereren en minder op de werkvloer zijn: 'Administratief werk voert de boventoon en dat gaat ten koste van het eigenlijke werk.' De werkmeester zit veel achter de computer als gevolg van de nadruk op productiedoelstellingen. Het gevolg hiervan is soms dat er te weinig aandacht uit kan gaan naar opleiden en certificeren, terwijl hier volgens veel werkmeesters juist de prioriteit zou moeten liggen.

5.3 Productie versus begeleiding

In de survey is aan de werkmeesters gevraagd of er meer of juist minder mogelijkheden voor gedetineerden moeten zijn om penitentiaire arbeid te verrichten. Hierop geeft 86 procent van de werkmeesters aan dat er meer mogelijkheden voor penitentiaire arbeid moeten komen. De meest geplaatste opmerkingen naar aanleiding van deze vraag zijn dat het de gedetineerden meer zal motiveren en dat het een goede voorbereiding is voor de periode na detentie (werken aan re-integratie).

In de interviews met de werkmeesters is een veelgehoord geluid dat begeleiding en productie lastig samengaan. De werkmeesters willen meer tijd investeren in begeleiding, maar momenteel hebben productiecijfers veel invloed op de aandacht die aan gedetineerden geschonken kan worden. Een aantal van hen ziet liever de productie op een lager niveau om de praktijkschool wat meer 'body' te geven. Scholing sneeuwt regelmatig onder door het hoge aantal orders: 'Willen we benchmarks halen of gedetineerden voorbereiden op hun terugkeer in de maatschappij?'

Volgens een aantal geïnterviewde werkmeesters is de wisselende aanvoer van werk een punt dat met het voorgaande samenhangt. Het werk dat gedetineerden doen is dan ook afhankelijk van de opdrachten die er binnenkomen. Het kan voorkomen dat er ineens te veel werk verricht moet worden of dat er juist een gat in het aanbod van de werkzaamheden valt.

De werkmeesters met wie is gesproken, beschrijven de begeleidingswerkwijze die zij hanteren nauwkeurig, met behulp van voorbeelden uit de praktijk. Zo geeft een aantal werkmeesters aan het gevoel te hebben eerst in gedetineerden te moeten investeren om van hen wat gedaan te krijgen. Sommige werkmeesters houden een intake, voorafgaand aan de start van het werk via In-Made. Aan de werknemers vragen ze dan hoe het met ze gaat en eventueel andere dingen, zoals

opleiding, werkhistorie, detentietijd en toekomstplannen. Op die manier kijken ze naar hun competenties en is het mogelijk te selecteren op kwalificaties voor het werk dat gedaan moet worden. Het zijn met name de werkmeesters met deze werkwijze die het belangrijker vinden een vertrouwensband te creëren dan een strikte aanpak te hanteren. Het mes snijdt volgens hen ook aan twee kanten. Het zorgt voor meer motivatie en een betere werkhouding, met meer productie als gevolg: 'Vaak voelen gedetineerden zich als de 'rotte appels', maar dit gevoel moet je proberen weg te nemen.' Andere werkmeesters zijn meer voorstander van de 'harde aanpak'. Buiten de muren kunnen zij zich immers ook niet verslapen voor het werk en binnen de muren is dat niet anders qua regels. Toch zijn er werkmeesters die werken op zich al zien als een basisvaardigheid. Veel van de gedetineerden hebben buiten de muren niet of nauwelijks gewerkt en moeten leren werken en een ritme opbouwen. 'Als je maar bezig bent, dat is voldoende', is een toepasselijke opmerking van een werkmeester.

Ook het type werk is in de gesprekken met werkmeesters ter sprake gekomen. Een aantal werkmeesters typeert een deel van het werk als geestdodend. Het gaat dan veelal om productie- of (de)montagewerk, wat volgens een aantal werkmeesters 'niets oplevert' en demotiverend werkt. Het is volgens enkele werkmeesters voor zowel hen als de gedetineerden belangrijk dat er een eindproduct ligt waar men trots op kan zijn. Het aangeboden productiewerk vormt geen goede voorbereiding op het werk dat men eenmaal terug in de samenleving wil doen. Het is naar de mening van de werkmeesters juist belangrijk om uitdagend werk aan de gedetineerden aan te bieden, bij voorkeur via specialistisch werk.

Niet alle arbeid is volgens de werkmeesters voor alle gedetineerden geschikt. Volgens hen moet er onderscheid gemaakt worden tussen gedetineerden die meer in hun mars hebben en gedetineerden die dat niet hebben. Wat de laatste groep betreft, zit er volgens de werkmeesters een grote groep LVB'ers in detentie die vaak niet de juiste arbeidsvaardigheden bezitten. Tevens is het belangrijk om te beseffen dat een groot deel van de gedetineerden nooit heeft gewerkt en altijd geld heeft verdiend met criminaliteit. De verplichting tot arbeid is voor hen dan al een grote stap. In de laatste plaats moet volgens enkele werkmeesters rekening worden gehouden met soms zware criminelen, waardoor het veiligheidsperspectief voor medewerkers in het geding kan raken.

De werkmeesters geven een aantal suggesties voor de begeleiding. Zo bestaat de wens om aan de voorkant een intake af te nemen waarbij de meest gemotiveerde en vaardige gedetineerden worden geselecteerd voor specialistisch werk. Op die manier kunnen ze de werknemers op de juiste zaal plaatsen, wat de begeleiding volgens hen ten goede komt.

5.4 Motivatie van gedetineerden

Uit de surveyresultaten blijkt dat de werkmeesters op een schaal van 1 ('helemaal niet gemotiveerd') tot en met 10 ('zeer gemotiveerd') een 5,5 geven voor de motivatie onder gedetineerden.⁶ In- en verpakken, demontage- of montagewerk en recyclingwerk is volgens respectievelijk 70, 27 en 17 procent van de werkmeesters de minst motiverende arbeidsoort.

Tabel 5.2 – Minst motiverende arbeidsoorten volgens werkmeesters (in n en %)

Arbeidssoort (N=333)	n	%
In- en verpakken	232	70%
Demontage- of montagewerk	90	27%
Recyclingwerk	58	17%
Flowpack	27	8%
Werk in wasserij	20	6%
Schoonmaak	18	5%
Textielproductie	12	4%
Onderhoud	8	2%
Metaalbewerking	5	2%
Logistiek- of magazijnwerk	5	2%
Houtbewerking	8	2%
Coating	7	2%
Voeding of horeca	3	1%
Winkel	2	1%

Schoonmaakwerk, metaalbewerking en magazijnwerk is volgens respectievelijk 39, 36 en 33 procent van de werkmeesters de meest motiverende arbeidsoort. Niet toevallig vallen de laatste werksoorten onder specialistisch werk.⁷

Vanuit het perspectief van het aantal gewerkte uren is aan de werkmeesters gevraagd wat de meest gemotiveerde gedetineerden zijn. Bijna driekwart van de werkmeesters (72 procent) geeft aan dat gedetineerden die hele dagen werken het meest gemotiveerd zijn.⁸

Tabel 5.3 – Meest gemotiveerde gedetineerden volgens werkmeesters (in n en %)

Gedetineerden naar werkduur (n=291)	n	%
Gedetineerden die hele dagen werken	212	73%
Hele of halve dagen werken maakt geen verschil voor de motivatie	75	26%
Gedetineerden die niet werken	2	1%
Gedetineerden die halve dagen werken	2	1%
Totaal	291	100%

Tijdens de interviews blijkt dat de werkmeesters onderling van mening verschillen over de motivatie onder gedetineerden. Zo is een aantal werkmeesters sceptisch over de motivatie die gedetineerden tonen: 'Hoe blijvend is dat?' Volgens een andere werkmeester wordt motivatie gecreëerd door te investeren in persoonlijk contact en het geven van structuur. Bovendien is het volgens weer een andere werkmeester van belang dat er handvatten worden geboden aan gedetineerden en dat niet alles uit handen wordt genomen: 'Als ze te afhankelijk worden, daalt de motivatie.' Het grootste deel van de werkmeesters vindt dat gedetineerden vooral gemotiveerd raken door waardering en de financiële vergoeding. Deze werkmeesters zijn het met elkaar eens als het gaat om het belang van aandacht voor motivatie op de werkvloer. Zij vinden in het algemeen dat er momenteel te weinig aandacht voor motivatie onder gedetineerden is en hoe dat te verbeteren of te versterken.

Veel werkmeesters onderschrijven het idee dat er naar de drijfveer achter de motivatie van gedetineerden moet worden gekeken. De drijfveren die het meest worden aangehaald, kunnen onderverdeeld worden in: 1) het zogenaamde 'stoplichtsysteem', 2) geld, 3) type werk en 4) groepsdynamiek. Het stoplichtsysteem verbindt gedrag aan de kleur groen, oranje of rood en daar zijn positieve of negatieve consequenties aan verbonden. Bij 'groen'-gedrag krijgt men meer privileges en de kans om te promoveren. Dit is voor een aantal gedetineerden de drijfveer om aan het werk te gaan in detentie. Een van de werkmeesters doet de volgende uitspraak: 'De meesten zijn niet gemotiveerd, ze willen gewoon hun dag doorkomen of in het groen staan.' Volgens een aantal werkmeesters is het stoplichtmodel een belangrijke extrinsieke drijfveer.

Geld is een andere extrinsieke drijfveer. Motivatie hangt volgens een aantal werkmeesters samen met geld, maar dit gaat maar voor een beperkt deel van de gedetineerden op. Het gros kan ongeveer vijftien euro per week verdienen. Voor de gedetineerden die geen geld van buiten krijgen, is die vijftien euro erg belangrijk waardoor men gemotiveerd is om voor dat geld te werken. Een groot

deel van de gedetineerden ontvangt echter geld van buiten volgens de werkmeesters en dan is de vergoeding te laag om gemotiveerd te raken. Het type werk is volgens werkmeesters eveneens een factor die samenhangt met motivatie. 'Productiewerk zorgt voor demotivatie', is een van de uitspraken die een aantal werkmeesters doet. Volgens hen is 'geestdodend' werk niet bevorderlijk voor de motivatie. Bij bijvoorbeeld (de)montage en in- en uitpakken bestaat weinig motivatie onder gedetineerden op de werkvloer.

In de laatste plaats wordt groepsdynamiek meer dan eens aangehaald door de werkmeesters. De *mindset* van een groep bepaalt de productiviteit op de werkzaal en dat hangt niet altijd samen met type werk. Er zijn immers ook productiezalen waar gemotiveerd gewerkt wordt. Groepsdynamica en hiërarchie hangen samen met motivatie en productie. Verschillende types in de groep werknemers kunnen volgens een aantal werkmeesters gekoppeld worden aan motivatie. De gedetineerden "die lang moeten zitten" en de "draaideurcriminelen" zijn het minst gemotiveerd op de werkzaal. Vooral die eerste groep denkt nog niet na over de toekomst.

De rol van werkmeesters in de motivatie van gedetineerden

Ook bij motivatie speelt het spanningsveld tussen productie en begeleiding. Een aantal geïnterviewde werkmeesters geeft aan dat te veel nadruk op productie kan leiden tot demotivatie, met als gevolg dat er meer tijd moet worden geïnvesteerd in begeleiding. Een van de werkmeesters beschouwt productie en begeleiding juist als elkaar versterkende factoren: 'Begeleiding leidt tot meer productie.' Uit de gesprekken blijkt dat iedere werkmeester vaak een eigen werkwijze kiest. Er zijn werkmeesters die een meer toezichthoudende rol vervullen, maar ook werkmeesters die een begeleidende rol op zich nemen op de werkvloer. Een aantal werkmeesters is van mening dat er minder geestdodend werk aangeboden zou moeten worden om zowel gedetineerden als werkmeesters gemotiveerd te houden. Maar veel werk dat binnenkomt, is juist te bestempelen als geestdodend.

Enkele werkmeesters suggereren dat de motivatie van gedetineerden het best via een intake zichtbaar kan worden gemaakt. Zij zouden die graag bij iedere nieuwe gedetineerde bij instroom in de PI uitvoeren. Via een dergelijke intake kunnen ze gemotiveerde gedetineerden herkennen en eventuele kwaliteiten het meest gericht inzetten.

5.5 Vergoedingssysteem

In de vorige paragraaf is al genoemd dat de vergoeding volgens werkmeesters een van de elementen is om de werknemers te motiveren. Toch zijn de werkmeesters het hier onderling niet altijd over eens. Een aantal werkmeesters beaamt het belang van een redelijke vergoeding, andere werkmeesters vinden dit minder belangrijk. In ieder geval vinden beide groepen werkmeesters dat scholing minstens zo belangrijk is. Het gaat immers om het leggen van een goede basis voor de gedetineerden buiten de muren en dan achten zij het aanbieden van productiewerk alleen onvoldoende.

Veel werkmeesters halen het Duitse spaarsysteem in detentie aan, vooral als het gaat om de mogelijkheid om een deel van de inkomsten opzij te leggen voor de periode na detentie. Een argument dat een aantal werkmeesters aanvoert, is dat het bijdraagt aan een gevoel van 'een schone lei' na detentie.

5.6 Werkomstandigheden

In de survey is aan de werkmeesters gevraagd welke redenen zij van gedetineerden vernemen om niet te werken. Door bijna tweederde van de werkmeesters (63 procent) wordt 'ziekte' als reden genoemd. Daarnaast is door 48 procent van de werkmeesters 'gebrek aan motivatie' genoemd. Ook waren 'andere activiteiten' volgens ruim eenderde van de werkmeesters (36 procent) een reden voor verzuim, alsmede een disciplinaire straf (34 procent van de werkmeesters).⁹

In het algemeen zijn werkmeesters betrekkelijk positief als het gaat om de werksfeer op de afdelingen. Zij geven op een schaal van 1 tot en met 10 gemiddeld een 7,0. Ook het werkgerelateerde contact met de gedetineerden waarde- ren ze met een 7,2. Aan de werkmeesters is gevraagd of het werken in wisselende samenstelling van de werkmeesters invloed heeft op deze waardering. Dit levert het volgende overzicht op:

Tabel 5.4 – Invloed van werken in wisselende samenstelling werkmeesters (in n en %)

Invloed van werken in wisselende samenstelling werkmeesters op de werksfeer (n=322)	n	%
Negatieve invloed	126	39%
Geen invloed	82	25%
Positieve invloed	114	35%
Totaal	322	100%

Invloed van werken in wisselende samenstellingen werkmeesters op de arbeidsproductiviteit (n=326)	n	%
Negatieve invloed	128	39%
Geen invloed	98	30%
Positieve invloed	100	31%
Totaal	326	100%

Een deel van de werkmeesters (39 procent) geeft aan dat werken in wisselende samenstelling een negatieve invloed heeft op de werksfeer, tegenover 35 procent die aangeeft dat dit een positieve invloed heeft.¹⁰ Ongeveer gelijke percentages werkmeesters hebben dezelfde mening als het gaat om de invloed van werken in wisselende samenstelling voor wat betreft de arbeidsproductiviteit van gedetineerden. Ook hier geeft 39 procent aan dat dit een negatieve invloed heeft, tegenover 31 procent die zegt dat dit een positieve invloed heeft.

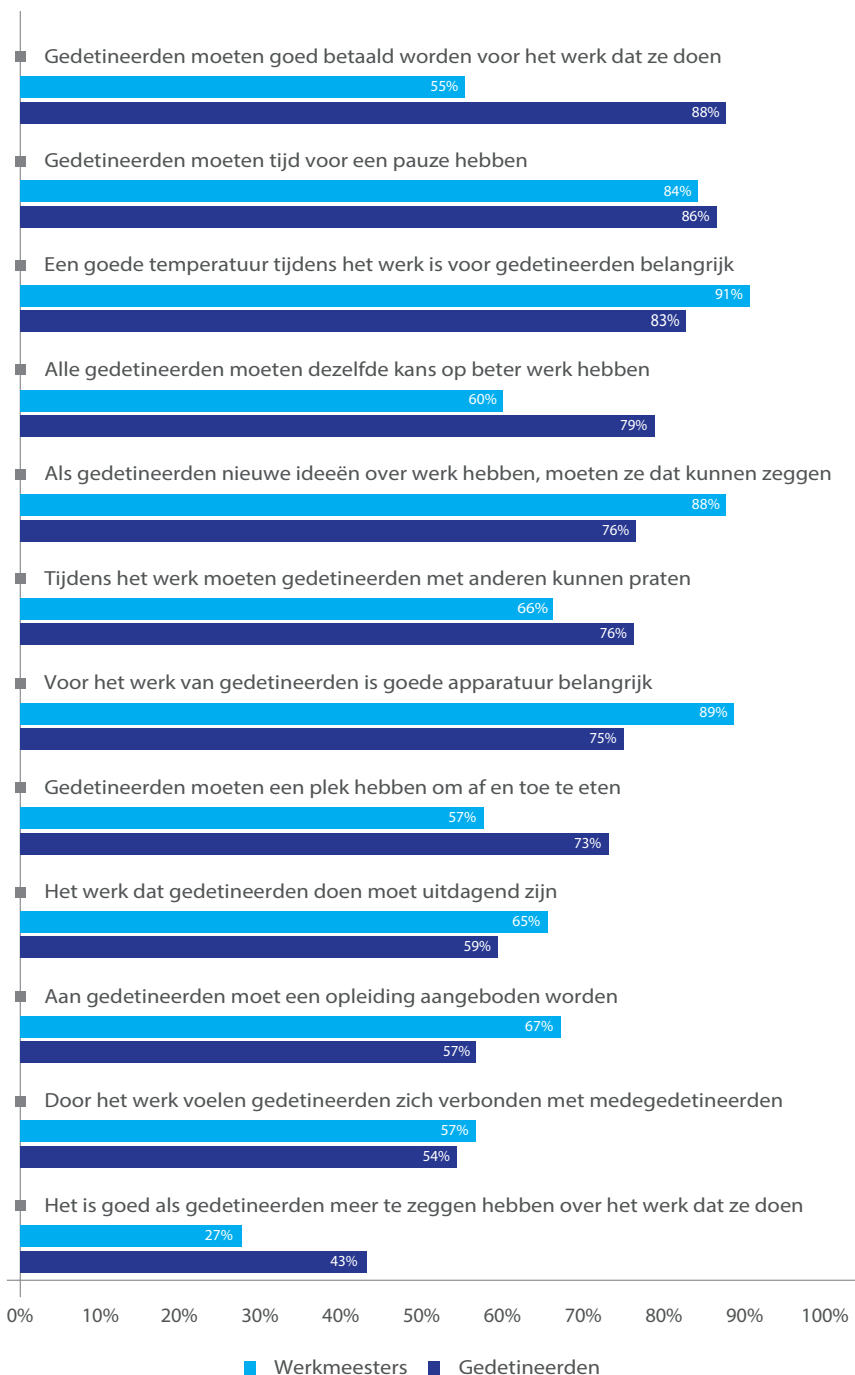
Spiegeling meningen werkmeesters en gedetineerden over de arbeidssituatie

Over de arbeidssituatie van gedetineerden zijn aan zowel de gedetineerden als aan de werkmeesters twaalf stellingen voorgelegd. Deze stellingen liggen op het terrein van basisbehoeften (bijvoorbeeld 'voor mijn werk is goede apparatuur belangrijk'), sociale contacten (bijvoorbeeld 'tijdens het werk voel ik me verbonden met mijn medege-detineerden') en waardering (bijvoorbeeld 'ik wil meer te zeggen hebben over het werk dat ik doe').

Uit figuur 5.1 op de volgende pagina blijkt dat het percentage gedetineerden en werkmeesters op meerdere randvoorwaardelijke stellingen betrekkelijk vaak verschilt. Alleen de verschillen op de stellingen 'gedetineerden moeten tijd voor een pauze hebben', 'het werk dat gedetineerden doen, moet uitdagend zijn' en 'door het werk voelen gedetineerden zich verbonden met medege-detineerden' blijken niet significant.¹¹ Op die stellingen zijn de meningen tussen gedetineerden en werkmeesters tamelijk eensluidend.

In het algemeen blijken werkmeesters vaker voorstander van stellingen die verband houden met arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld een goede temperatuur en goede apparatuur. Daarentegen zijn relatief meer gedetineerden het met stellingen eens die raken aan aspecten van financiën en het soort werk dat ze doen.

Figuur 5.1 – Reactie van gedetineerden en werkmeesters op randvoorwaardelijke stellingen (in %)



5.7 Visie op werk en recidive na detentie

Op een schaal van 1 ('helemaal niet') tot en met 10 ('zeer sterk') hebben werkmeesters aangegeven in hoeverre naar hun inschatting In-Made bijdraagt aan het vinden of houden van werk na detentie. Gemiddeld geven ze op deze vraag een 5,2. Op deze vraag treden verschillen op naar gelang de werkervaring van werkmeesters. De werkmeesters met 3 tot 6 jaar geven gemiddeld een 4,0 tegenover een 5,2 van werkmeesters met minimaal 6 jaar en een 5,7 van werkmeesters met 0 tot 3 jaar werkervaring.¹²

Daarnaast zijn ze van mening dat specialistisch werk het meest kan bijdragen aan het vinden of houden van werk na detentie: 26 procent van de werkmeesters denkt dat metaalbewerking hieraan bijdraagt, naast magazijnwerk (20 procent van de werkmeesters) en schoonmaakwerk (10 procent van de werkmeesters).

In de interviews geeft een aantal werkmeesters aan dat er behoefte bestaat aan meer beroepsontwikkeling. Nu staat een groot deel van het aangeboden werk gelijk aan 'dagbesteding' en dit is niet erg uitdagend. Het is belangrijk dat het werk binnen de muren lijkt op het werk buiten de muren; de gedetineerden moeten voorbereid worden op het werkende leven en volgens een aantal werkmeesters is de 'dagbesteding' geen goede afspiegeling van de werkende wereld in de maatschappij.

De nadruk ligt volgens veel geïnterviewde werkmeesters te veel op het leveren van productie en minder op het aanbieden van specialistisch werk en het investeren in recidivereductie. Volgens meerdere werkmeesters kan er met name voor recidivevermindering het nodige verbeterd worden. Zo achten zij scholing belangrijk voor een goede basis na detentie. Daarnaast zien zij andere bepalende factoren voor een verhoogd recidiverisico die buiten penitentiaire arbeid liggen. Zo benoemen zij dat verslavingsproblematiek vaak resulteert in herhaald dadergedrag. Volgens een aantal werkmeesters mist hiertegen de nodige begeleiding. Ook zijn werkmeesters van mening dat met name huisvesting en inkomen na detentie goed geregeld moeten zijn, 'Anders vallen ze al snel terug in hun oude patroon.'

Toch hebben enkele werkmeesters een hard hoofd in het bestrijden van recidive: 'Negen op de tien keer komen ze toch weer terug.'¹³ Een enkele werkmeester geeft aan dat het recidiveren nooit voorkomen kan worden. De gedetineerden moeten intrinsiek gemotiveerd worden, willen ze niet meer recidiveren.

5.8 Suggesties voor de toekomst

Tot slot is in de survey aan de werkmeesters de vraag voorgelegd in hoeverre de directie van de PI een positieve bijdrage kan leveren aan In-Made, op een schaal van 1 ('helemaal niet') tot en met 10 ('zeer veel'). De werkmeesters geven op deze vraag een 6,7.¹⁴ Daarnaast ziet ruim de helft van de werkmeesters (55 procent) verbetermogelijkheden voor In-Made. Deze zijn samen te vatten onder de volgende punten:

- Focus vooral op gemotiveerde gedetineerden en gedetineerden die geschikt zijn. Stel in het verlengde hiervan arbeid niet meer verplicht.
- Vereenvoudig de administratieve lasten, zowel voor de werkmeesters als voor het gehele systeem van In-Made. Wat het laatste betreft, bestaat de wens om per PI meer decentraal te opereren en PI meer zelfsturing en verantwoordelijkheid te geven, bijvoorbeeld voor de inkoop van goederen en werk in de instelling (bijvoorbeeld onderhoud aan de PI zelf).
- Ga over op meer specialistisch werk en minder bulkwerk. Hiermee hangt samen dat er meer tijd ingeruimd moet worden voor scholing en minder voor productie.
- Streef meer naar het behalen van certificaten/diploma's van erkende onderwijsinstellingen. Verwijder in ieder geval het In-Made-logo van huidige certificaten (vanwege de herkenbaarheid van een detentieverleden).
- Zorg voor meer diversiteit in het werk door a) meer aan te sluiten op de praktijk, b) meer aan te sluiten bij de arbeidsmarkt en c) meer aansluiting te zoeken bij bedrijven in de buurt.

In de interviews met de werkmeesters is tot slot de communicatie richting gedetineerden aangehaald. Zij vragen zich af of de gedetineerden wel goed geïnformeerd worden over In-Made. Het idee bestaat dat de helft van de gedetineerden niet weet wat er binnen In-Made mogelijk is.¹⁵

5.9 Resumé

Hieronder staan de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk vermeld:

- Aan 552 werkmeesters in 20 PI's is een survey voorgelegd. In totaal hebben 345 werkmeesters de survey ingevuld, een respons van 62,5 procent. Het merendeel van de werkmeesters (55 procent) is meer dan 6 jaar werkzaam in een PI, 9 procent 3 tot 6 jaar en 36 procent 0 tot 3 jaar.
- Werkmeesters geven gemiddeld een 7,4 op de surveyvraag in hoeverre, op een schaal van 1 ('helemaal niet') tot en met 10 ('zeker wel'), gedetineerden in de gelegenheid gesteld moeten worden om certificaten te halen. Werkmeesters met ervaring tot 3 jaar staan het meest positief tegenover deze mogelijkheid.
- De meerderheid van de werkmeesters (53 procent) is van mening dat aan blijvend gemotiveerde gedetineerden een vakopleiding aangeboden zou moeten worden. In het algemeen zijn de geïnterviewde werkmeesters van mening dat de mate van begeleiding, het aanbod in (vak) arbeid en de keuze in certificaten/opleidingen binnen In-Made verbeterd kunnen worden. Uit de gesprekken komt ook naar voren dat de werkmeesters meer tijd in begeleiding willen investeren, maar hierin beperkt zijn door de nadruk op het draaien van productie.
- De benaderingswijze van gedetineerden door werkmeesters verschilt. Sommige werkmeesters willen een werkrelatie met een gedetineerde opbouwen en kiezen voor een meer empathische benadering. Daarnaast wordt door sommige werkmeesters voor een harde en duidelijke aanpak van gedetineerden gekozen om een zo realistisch mogelijke werksituatie te creëren.
- Meerdere werkmeesters bestempelen tijdens de gesprekken het productiewerk als geestdodend en wijzen op het belang van een werkstructuur die de realiteit benadert, bij voorkeur via specialistisch werk. Zij realiseren zich ook dat specialistisch werk niet voor iedereen is weggelegd, omdat sommige gedetineerden niet beschikken over voldoende cognitieve capaciteiten en arbeidsvaardigheden. Bij voorkeur willen werkmeesters voorafgaand aan de instroom bij In-Made een

intake afnemen, zodat meer inzicht bestaat over motivatie en de vaardigheden bekend zijn.

- Uit de survey blijkt dat de werkmeesters op een schaal van 1 ('helemaal niet gemotiveerd') tot en met 10 ('zeer gemotiveerd') een 5,5 geven voor de motivatie onder gedetineerden. Bijna driekwart van de werkmeesters (72 procent) geeft aan dat gedetineerden die hele dagen werken het meest gemotiveerd zijn. Veel werkmeesters vinden dat gedetineerden vooral extrinsiek gemotiveerd zijn (het behalen van een 'groene score') en het belang van een financiële vergoeding voorop stellen. Een aantal werkmeesters geeft in de gesprekken aan dat ze graag bij iedere gedetineerde een intake afnemen om de motivatie en werkcapaciteiten beter in beeld te krijgen.
- De mening onder werkmeesters over het belang van een betere vergoeding voor gedetineerden verschilt. Een aantal werkmeesters beaamt het belang van een redelijke vergoeding, andere werkmeesters vinden goede scholing in detentie net zo belangrijk.
- Werkmeesters zijn gemiddeld genomen positief over de werksfeer op de afdelingen en geven een 7,0. Ook het werkgerelateerde contact met de gedetineerden waarderen ze met een 7,2. Qua arbeidsomstandigheden benadrukken werkmeesters vaker het belang van goede arbeidsomstandigheden dan gedetineerden dit doen. Gedetineerden vinden juist vaker de vergoeding, pauzes en het soort werk dat ze doen belangrijker. Werkmeesters geven in de interviews aan dat administratief werk ten koste gaat van de begeleiding op de werkvloer en het signaleren van kansrijke en gemotiveerde gedetineerden.
- Gemiddeld geven werkmeesters op een schaal van 1 ('helemaal niet') tot en met 10 ('zeer veel') een 5,2 op de surveyvraag in hoeverre In-Made bijdraagt aan het vinden of houden van werk na detentie. Werkmeesters met de kortste werkervaring (tot 3 jaar) zijn het meest positief met gemiddeld een 5,7. Ook zijn werkmeesters van mening dat specialistisch werk het meest kan bijdragen aan het vinden of houden van werk na detentie. In de interviews geeft een aantal werkmeesters aan dat er behoefte bestaat aan meer beroepsontwikkeling en scho-

ling. Wat betreft het effect van In-Made op recidivereductie zijn de gesproken werkmeesters niet positief.

- Werkmeesters hebben de volgende zes concrete suggesties gegeven voor het optimaliseren van In-Made: focus op gemotiveerde gedetineerden, eenvoudiger administratieve lasten, meer specialistisch werk, meer certificaten/diploma's van erkende onderwijsinstellingen, meer diversiteit in het werk en betere communicatie richting gedetineerden over wat In-en Ex-Made inhouden.

Eindnoten

1. Voor een statistische verantwoording van de analyse van de surveyresultaten verwijzen we naar bijlage 3.
2. Zie bijlage 7, tabel 3.
3. Zie bijlage 7, tabel 13, voor de gegeven scores.
4. Het verschil is significant op niveau $p < .01$.
5. Van de groep die 0 tot 3 jaar werkt is 61 procent hier voorstander van en van de groep die 3 tot 6 jaar werkt 69 procent, tegenover 48 procent van de werkmeesters met minimaal 6 jaar werkervaring. Het verschil is significant op niveau $p < .05$.
6. Zie bijlage 7, tabel 16, voor een overzicht van de gegeven scores. Tussen de categorieën van de gewerkte jaren van werkmeesters treden geen significante verschillen voor deze waardering op.
7. Zie bijlage 7, tabel 17.
8. Daarnaast gaf 26 procent van de werkmeesters aan dat halve of hele dagen niet uitmaakt voor de motivatie. De resterende 2 procent is op te delen onder gedetineerden die halve dagen werken (1 procent) en gedetineerden die niet werken (1 procent).
9. Op deze vraag waren meerdere antwoorden mogelijk. De 'andere activiteiten' konden niet verder worden toegelicht. Zie bijlage 7, tabellen 3 en verder, voor de andere resultaten uit de werkmeestersurvey.
10. Vanwege afronding tellen de percentages niet op tot 100 procent.
11. De verschillen per stelling tussen de gedetineerden en de werkmeesters zijn op de drie vermelde stellingen na significant op niveau $p < .05$.
12. Het verschil is significant op niveau $p < .01$.
13. Het percentage ex-gedetineerden dat binnen 2 jaar na vrijlating opnieuw in de fout gaat, is volgens officiële cijfers 47 procent. Na een taakstraf of een reclasseringstoezicht is dat minder: 34 procent. Bron: Recidivemonitor WODC. Ter vergelijking: voor zeer actieve veelplegers geldt dat ruim 70 procent na 2 jaar opnieuw veroordeeld is voor een misdrijf. Bron: Monitor Veelplegers 2016 van het WODC.
14. Ter vergelijking: voor Ex-Made werd de bijdrage van de directie ingeschat op een 6,4.
15. Het idee dat een aantal werkmeesters over de bekendheid van gedetineerden met In-Made heeft, lijkt te worden ondersteund door een veelgehoorde vraag van gedetineerden aan de onderzoekers in de interviews: 'In-Made, wat is dat?' Een deel van de gedetineerden lijkt niet exact te weten

waar In-Made voor staat en wat de mogelijkheden daarbinnen zijn. Dit terwijl er bij de intake van gedetineerden wel een re-integratiemap wordt verstrekt waarin informatie over In-Made is opgenomen. Deze map kan ook in begeleidingsgesprekken gebruikt worden.

6

Hoofden Arbeid aan het woord over In-Made

In dit hoofdstuk komen de meningen van de hoofden Arbeid uit de bezochte PI's aan bod via volgende thema's: productie versus begeleiding (paragraaf 6.1), motivatie onder gedetineerden (paragraaf 6.2), functie-inhoud en werkwijzen onder werkmeesters (paragraaf 6.3), het vergoedingssysteem (paragraaf 6.4) en de visie op werk en recidive na detentie (paragraaf 6.5).

6.1 Productie versus begeleiding

Het begeleiden van gedetineerden wordt volgens enkele hoofden Arbeid door enkele factoren belemmerd. Zo is de soms snelle doorstroom van gedetineerden een lastige bijkomstigheid. Tevens geven enkele hoofden Arbeid aan dat steeds meer veroordeelden psychische of verslavingsproblematiek of een licht verstandelijke beperking hebben. Ook hebben sommige PI's last van een gebrek aan arbeids- of magazijnruimte. Zo stelt een PI-vertegenwoordiger dat: 'Oorlogen worden gewonnen of verloren via de logistieke lijnen.' Daarnaast geven ze aan dat de ene PI zich meer op specialistisch werk moet richten en de andere PI meer op productiewerk. De komst van In-Made heeft er volgens sommigen toe geleid dat bepaalde PI's met vakopleidingen moesten stoppen omdat ze geen diploma's meer mochten uitschrijven. De focus van In-Made lijkt daarmee per PI verschillend. Bij enkele PI's ligt de nadruk op het begeleiden en scholen van gedetineerden, maar de meeste PI's focussen zich vooral op de productienorm en de benchmark (de vergelijking van productiecijfers tussen afdelingen in een PI). Er wordt bijgehouden hoeveel uren aan de diverse orders wordt gewerkt en hoeveel certificaten per periode zijn overhandigd aan gedetineerden.

Wanneer gedetineerden goed werken en de sfeer op de werkzaal goed is, kan het nog steeds zo zijn dat ze de productienorm niet halen. Voor veel hoofden Arbeid is dat niet per se een probleem, omdat ze de winst dan ergens anders of

op een ander moment kunnen halen. Zowel door de hoofden Arbeid als de werkmeesters is een aantal keren aangegeven dat arbeid soms het 'ondergeschoven kindje' bij detentie is. Zo moet arbeid vaak wijken als er bijvoorbeeld een afspraak met de reclassering is of een interventieprogramma's gevolgd moet worden. Met de komst van In-Made is arbeid wel een grotere rol gaan spelen in de begeleiding van gedetineerden. Daar hoort de komst van de benchmark ook bij, omdat dit volgens hoofden Arbeid en werkmeesters heeft geleid tot te veel focus op de eigen afdeling in plaats van op het algemeen belang.

Verder is het belangrijk dat er voldoende aanbod in werk is, zodat de rust en veiligheid gewaarborgd blijft. Veel hoofden Arbeid zien In-Made dan ook als een soort stapelsysteem voor deze waarborg. In een veilige werkomgeving moet voldoende werk worden aangeboden, waarna de werkmeesters de juiste begeleiding en opleidingen kunnen aanbieden.

De plaatsing van nieuw binnengekomen gedetineerden op de werkzalen gebeurt op verschillende wijzen. De ene PI geeft aan dat ze iedereen laten starten op productie en vanuit daar kijken wie de kwaliteiten en juiste instelling bezit om met specialistisch werk te starten. Andere PI's willen vanaf binnenkomst in beeld hebben wat een persoon wil en kan. Aan de voorkant zeggen zij het belangrijk te vinden om iemand op de juiste werkzaal te krijgen, zodat ze iets doen en leren waar ze na detentie mee verder kunnen. Dit maatwerk hoeft niet te betekenen dat iedereen specialistisch werk aangeboden krijgt, maar dat ze bij het aanbod van werk kijken naar de individuele competenties.

In alle PI's werken ze met het systeem van promoveren en degraderen. Voor de arbeid betekent dit dat gedetineerden bij goed en gemotiveerd gedrag ander werk kunnen krijgen. Dit kan technisch productiewerk zijn of starten met specialistisch werk en een opleiding. Als het gedrag verslechtert, dan kan iemand teruggezet worden naar het werk wat hij eerder deed. Volgens de hoofden Arbeid kent dit systeem twee voordelen. Ten eerste selecteren ze op motivatie en ten tweede leren de gedetineerden omgaan met werkvloervereisten die ook buiten detentie gelden.

De balans vinden tussen begeleiding geven en productie draaien lijkt voor veel werkmeesters moeilijk, zo stelt een aantal hoofden Arbeid. Wanneer een werkmeester te veel nadruk legt op de begeleiding van één gedetineerde kan dat ervoor zorgen dat de anderen langzamer werken, omdat ze minder gecontroleerd worden. In die zin blijft voor veel hoofden Arbeid de afdeling arbeid een productieomgeving en gaat het er vooral om dat de gedetineerden discipline wordt bijgebracht. Toch stellen andere hoofden Arbeid dat een te grote nadruk op productie demotivatief tot gevolg kan hebben. Voor hen is het belangrijk dat werkmeesters structuur en duidelijkheid bieden, de productiecijfers komen daarna.

Ten slotte zijn er onder enkele hoofden Arbeid twijfels over de waarde van de In-Madecertificaten die gedetineerden kunnen behalen. Sommige hoofden geven aan dat door de werkdruk en eisen rondom de administratie voor werkmeesters het certificeren als een “tussendoorklus” wordt gezien. Volgens hen zou specifiek personeel moeten worden aangenomen die de In-Made-praktijkschool voor hun rekening nemen.

6.2 Motivatie onder gedetineerden

Volgens de hoofden Arbeid wordt de motivatie van gedetineerden op twee manieren getoetst: vertonen van meewerkend gedrag en bereid zijn om dagelijks te werken. Wat belangrijk is voor de hoofden Arbeid is dat gedetineerden inzien dat ze op de werkzaal niet alleen gestraften zijn, maar ook gewone werknemers. Wel blijft het moeilijk om gedetineerden te motiveren als ze productiewerk moeten doen dat veelal wordt ervaren als lopendebandwerk met weinig uitdaging. Dan wordt de meeste motivatie extrinsiek opgewekt: men wil geen rapport krijgen of zonder loon achter de celdeur blijven zitten. In die gevallen heeft arbeid volgens veel gedetineerden nog altijd de rol van dagbesteding.

Het motiveren van gedetineerden is onderdeel van het takenpakket van werkmeesters, maar juist de hoofden Arbeid geven aan dat een deel van de gedetineerden gewoonweg niet wil werken.² Velen zijn buiten gewend snel geld te kunnen verdienen en zien detentie als een risico van het vak. Daarom geven sommige hoofden Arbeid aan dat de werkmeesters gedetineerden niet moeten blijven motiveren. Motivatie moet vooral vanuit de gedetineerden zelf komen om een permanent effect te bewerkstelligen, dus moeten werkmeesters hen ook die verantwoordelijkheid geven. Het leggen van druk op gedetineerden leidt alleen tot aangepast gedrag vanuit extrinsieke motivatie. Dit is wellicht geen negatief gedrag, maar draagt niet bij aan een delictvrije toekomst. In het kader van de productiedruk die op gedetineerden wordt gelegd, geeft een aantal hoofden Arbeid aan voorstander te zijn van het niet-verplicht maken van arbeid. In combinatie met de arbeidsintake kunnen meteen de gemotiveerden van de niet-gemotiveerden gescheiden worden. Vervolgens kunnen ook de gedetineerden die gaandeweg intrinsiek gemotiveerd raken aansluiten bij de rest.

Om direct de binnenkomende gedetineerden te motiveren en na te denken over hun werk na detentie willen veel PI's een uitgebreidere intake dan dat ze nu vanuit In-Made doen. De wens bij enkele geïnterviewden bestaat om vanuit een casemanager Arbeid³ een intakegesprek aan te gaan. Daar kan de gedetineerde aangeven welk werk hij deed voor detentie, welk werk hij in detentie wil gaan

verrichten en wat zijn werkwensen zijn na detentie. Enkele aan het onderzoek deelnemende PI's hebben dit inmiddels geïmplementeerd.

6.3 Functie-inhoud en werkwijze van werkmeesters

De functie van werkmeester is volgens enkele de hoofden Arbeid de meest onderschatte functie in het gevangeniswezen. Doordat arbeid vroeger het karakter van dagbesteding had, waren de werkmeesters veelal bezig met het waarborgen van de orde en veiligheid. Door de komst van In-Made moeten werkmeesters meerdere functies vervullen: 'Als werkmeester ben je docent, pedagoog, ondernemer en tegelijk moet je de veiligheid blijven waarborgen.' De ideale werkmeester is volgens de hoofden Arbeid iemand die eigen baas is op de werkzaal. Dat wil zeggen: een eigen bedrijf runt met orders die moeten worden vervuld. Hij moet kostenefficiënt zijn en de planning in de gaten houden. Een werkmeester moet daarnaast de PI vertegenwoordigen in de arbeid en de gedetineerden motiveren en activeren richting hun faserings.

De verandering in de aard van penitentiaire arbeid brengt mee dat veel hoofden Arbeid andere functie-eisen stellen aan toekomstige werkmeesters dan ze voorheen deden. Ook wil een aantal hoofden Arbeid meer variatie aanbrengen in de werkmeesterpopulatie door jongere mensen aan te nemen. Het vermengen van de oude garde werkmeesters met nieuwe, jongere werkmeesters zou de arbeidszalen kunnen "verfrissen" voor wat betreft het vinden van nieuwe ideeën voor de taakinvulling van werkmeesters.

De eisen voor de functie van werkmeester⁴

Een recente vacature voor een PI werkmeester laat direct zien dat een werkmeester veel en diverse taken op zich dient te nemen. In plaats van werkmeester, wordt de term 'begeleider Arbeid' geïntroduceerd. Een begeleider Arbeid is allereerst verantwoordelijk voor de voortgang en kwaliteit van de productiedoelstellingen en voor een passende werksfeer, met daarbij aandacht voor discipline, verwachtingen, grenzen en regels. Daarnaast stimuleert, begeleidt, motiveert en begrenst de begeleider Arbeid de groep van gedetineerden, waarbij hij ook zelf de handen uit de mouwen steekt, mocht dit nodig zijn. Verder voert de begeleider Arbeid voortgangsgesprekken met gedetineerden en treedt hij/zij als praktijkopleider op voor degenen die een leertraject volgen. Administratieve werkzaamheden, zoals productieplanning, verloning van gedetineerden en periodieke rapportages zijn eveneens onderdeel van het

takenpakket. De productie staat in iedere taak centraal. De functie-eisen voor de werkmeester zijn: 1) minimaal een mbo 3-diploma in de richting productie, onderhoud, logistiek, metaal, houtbewerking, textiel, voeding of onderhoud gebouwen, 2) bij voorkeur een mbo 4-niveau en enige jaren relevante werkervaring, 3) beheersing Nederlandse taal, 4) een evenwichtige persoonlijkheid die dat laat zien, 5) vaardig in (bij)sturen, instrueren, begeleiden, coachen, stimuleren en motiveren, 6) beschikken over goede sociale en communicatieve vaardigheden, 7) gericht op samenwerking en eenduidige behandeling van de gedetineerden, 8) stellig en rustig optreden bij het handhaven van lastige situaties, 9) kritisch op eigen gedrag en openstaan voor evaluatie en aanpassing, 10) herkenning en handhaving van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen en organisatienormen en 11) in staat zijn om bij problemen of kansen de eigen gedragsstijl aan te passen om het gestelde doel te bereiken. Daarbij staat bovenaan de functieomschrijving een extra functie-eis: je hebt de juiste persoonlijkheid om gedetineerde medewerkers in een volwaardig productiebedrijf te begeleiden. De eerste drie functie-eisen hebben betrekking op opleiding en ervaring, de andere functie-eisen zijn voornamelijk competenties en vaardigheden. Er wordt geen opleiding rond de begeleiding gevraagd.

6.4 Vergoedingssysteem

De meeste hoofden Arbeid geven aan dat de motivatie van gedetineerden vooral afhankelijk is van waardering en geld. Het vergoedingssysteem binnen detentie is in Nederland zo ingericht dat het loon stijgt wanneer een gedetineerde meer verantwoordelijkheden krijgt. Het basisloon is 76 cent per uur (100 procent). Vervolgens kunnen gedetineerden die hele dagen werken 125 procent verdienen. De zogenaamde leiders op de zalen, de *floormanagers*, verdienen 150 procent en als laatste kunnen de magazijnmedewerkers 200 procent verdienen. Een onderwerp dat ook bij deze groep respondenten veel ter sprake is gekomen, is het al eerder genoemde Duitse vergoedingssysteem, waarbij een deel van het door gedetineerden verdiende geld wordt gereserveerd voor de periode na detentie. Veel hoofden Arbeid zien vooral het idee van sparen als een mooie uitbreiding op het Nederlandse vergoedingssysteem. In het kader van de nazorg na detentie zou het goed zijn om de gedetineerden die bij binnenkomst niets hadden met een financiële buffer naar buiten te sturen. Andere hoofden Arbeid zijn iets voorzichtiger; het zou niet zo moeten zijn dat er te veel verdiend wordt in detentie. Dat zou volgens hen niet eerlijk zijn tegenover burgers die zich wel aan de wet houden, maar ook met weinig rond moet komen.

Of een hoger loon kan zorgen voor meer motivatie is volgens de hoofden Arbeid lastig te zeggen. Zij zien dat een deel van de gedetineerden nooit voor hun geld heeft gewerkt en dat ook niet zullen oppakken. Loon naar werken zou dan mogelijk een beter systeem kunnen zijn. Maar er zal altijd een groep gedetineerden zijn die financiële ondersteuning van buiten krijgt. Deze groep zal na een loonsverhoging niet gemotiveerd zijn om te werken.

6.5 Visie op werk en recidive na detentie

De meningen van de hoofden Arbeid zijn verdeeld over het effect van arbeid in detentie op het vinden van werk na detentie en het tegengaan van recidive. De hoofden Arbeid verschillen met name in hun oordeel voor wat betreft het effect van productiewerk. Sommigen geven aan dat dit nuttige werkervaring en -discipline biedt, anderen geven juist aan dat alleen specialistisch werk gedetineerden de juiste vaardigheden biedt en dat productiewerk eerder afbreuk doet aan de kansen op werk na detentie: 'Het aandraaien van schroefjes doet geen recht aan de vaardigheden van de meeste gedetineerden.' Daarnaast stelt een hoofd Arbeid dat iemand die tien jaar moet zitten zich niet gelijk bezig zal houden met de weg naar buiten. Die groep is zeker in de beginperiode nauwelijks tot niet te motiveren.

In hoeverre In-Made gedetineerden kan begeleiden naar werk buiten detentie ligt volgens twee hoofden Arbeid ook aan de gedetineerden zelf. Deze bepalen zelf of ze mee willen werken en uiteindelijk willen faseren, niet de werkmeesters. Zij kunnen pas begeleiden als gedetineerden begeleid willen worden. Aandacht voor groepsdynamiek is wel cruciaal, omdat gedetineerden elkaar kunnen motiveren, maar ook demotiveren.

Tot slot geven meerdere hoofden Arbeid aan dat de re-integratie van gedetineerden toegespitst op werk alleen zin heeft als de gedetineerde de juiste vaardigheden bezit. Volgens hen zit er een tweedeling in gedetineerden, namelijk de groep met in principe voldoende capaciteiten om werk en onderkomen te vinden en de groep met psychische problemen en/of een verstandelijke beperking.

6.6 Resumé

Hieronder staan de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk vermeld:

- Hoofden Arbeid melden de volgende stremmende factoren bij het begeleiden van gedetineerden: snelle doorstroom van gedetineerden,

psychische of verslavingsproblematiek en licht verstandelijke beperking onder gedetineerden, gebrek aan arbeids- of magazijnruimte en de productiefocus in sommige PI's.

- In-Made heeft volgens de hoofden Arbeid tot meer focus op arbeid bij de begeleiding geleid, maar toch blijft de balans tussen begeleiden en productie draaien een aandachtspunt. Het kan per PI verschillen naar welke kant de weegschaal uitslaat.
- Er zijn twijfels over de waarde van de In-Made-certificaten. Hoofden Arbeid zijn van mening dat hierin een slag gemaakt moet worden, bijvoorbeeld door het aanstellen van specifiek personeel en het aanbieden van erkende mbo-vakdiploma's.
- Penitentiare arbeid wordt volgens hoofden Arbeid nog te veel gezien als dagbesteding. Een deel van de gedetineerden wil niet werken omdat ze gewend zijn aan criminele inkomsten buiten detentie. Daarom is een aantal hoofden Arbeid voor niet-verplichte arbeid, zodat vooral de gemotiveerde gedetineerden werk aangeboden krijgen. Bij voorkeur wordt via een intake direct duidelijk of een gedetineerde intrinsiek gemotiveerd is.
- De hoofden Arbeid achten de functie van werkmeester cruciaal voor penitentiare arbeid. De invulling van de functie is de laatste jaren veranderd en vereist naast het aloude waarborgen van de orde en de veiligheid ook bedrijfsmatige vaardigheden, zoals plannen, registreren, verloning en het opstellen van periodieke rapportages. Daar moet vervolgens ook plaats zijn voor stimuleren, begeleiden en motiveren van gedetineerden.
- De mening onder de hoofden Arbeid over een spaarsysteem (richting een financiële buffer na detentie) verschilt. Sommigen zijn voor, anderen vinden dit geen goed signaal naar armlastige burgers. Sowieso krijgt een deel van de gedetineerden financiële ondersteuning van buiten, voor hen is het minder relevant.
- De hoofden Arbeid verschillen ook over het effect van penitentiare arbeid. In ieder geval lijkt er consensus dat productiewerk niet bij-

draagt aan recidivevermindering en het vinden van werk na detentie. Overigens zien zij daarin een belangrijke rol weggelegd voor de gedetineerden zelf en de mate waarin zij zich begeleidbaar opstellen. Daarnaast is onder de gedetineerden een groep die niet de vaardigheden en verstandelijke vermogens bezit om een succesvol arbeidstraject te doorlopen.

Eindnoten

1. Zie voor een respondentenlijst bijlage 8. Het gaat voornamelijk om respondenten met de functie Hoofd Arbeid. Vandaar dat wij de respondenten in dit hoofdstuk ook op deze wijze benoemen.
2. Vanuit de gedetineerden hebben we dat amper vernomen, ook omdat we alleen gesprekken hebben gevoerd onder het werkende deel van de gedetineerden.
3. Dit is de casemanager van de afdeling Gedetineerdenzaken.
4. Bron: <https://www.werkenvoornederland.nl/vacatures/medewerker-arbeid-werkmeester-penitentiaire-inrichting-sittard-DJI-2018-0354>

7

Ex-Made

In dit hoofdstuk staan de meningen van diverse betrokkenen over Ex-Made centraal, opgetekend vanuit verschillende perspectieven. Naast de opvattingen van gedetineerden vanuit de interviews (paragraaf 7.1) komt de zienswijze van de werkmeesters aan bod, zowel uit de interviews als uit de survey (paragraaf 7.2). Daarnaast is aan andere relevante betrokkenen een oordeel over Ex-Made gevraagd. In paragraaf 7.3 komen de meningen van de geïnterviewde (adjunct-) hoofden Arbeid aan bod. Verder hebben drie casemanagers, die in de penitentiaire inrichtingen werkzaam zijn, enig zicht op het werkperspectief vanuit Ex-Made gegeven (paragraaf 7.4). Ten slotte is gesproken met vier vertegenwoordigers van externe bedrijven die in het kader van Ex-Made de samenwerking met gedetineerden aangaan (paragraaf 7.5).

7.1 Gedetineerden over Ex-Made

Voor veel gedetineerden is Ex-Made een net zo onbekende term als In-Made, maar wanneer de term nader is toegelicht, blijken de meeste geïnterviewde gedetineerden het concept te kennen. De gedetineerden zijn ook op de hoogte van de voorwaarden die verbonden zijn aan Ex-Made, namelijk bestemd voor langgestraften en fasering naar een BBI of het PP.¹ Gedetineerden noemen de ZBBI ook wel een ‘open kamp’ dat volgens hen goed gedrag stimuleert. Dit ligt volgens gedetineerden niet zozeer aan Ex-Made, maar meer aan de privileges ten opzichte van de mogelijkheden in het basisregime. Een van die privileges is dat de gedetineerden de mogelijkheid hebben het weekend naar huis te gaan. De gedetineerde krijgt daar dan ook het gevoel ‘met één been buiten te staan’.

Over het algemeen brengt Ex-Made volgens gedetineerden weinig verandering. Een groot deel van hen heeft het idee uiteindelijk niet aangenomen te worden bij een bedrijf vanwege hun strafblad. Om die reden suggereert een

gedetineerde om bedrijven subsidie te bieden voor het aannemen van gedetineerden, onder de noemer: 'het verkleinen van de afstand tussen detentie en de arbeidsmarkt'.

De geïnterviewde gedetineerden die logischerwijs het meest kunnen vertellen over Ex-Made zijn zij die in dit kader werkzaam zijn. Volgens hen is Ex-Made leerzaam, het is "écht werken", in tegenstelling tot het werken in detentie. Deze werknemers zien het werk binnen In-Made als dagbesteding, waarbij rekening gehouden wordt met de situatie van gedetineerden; zij zitten tegen hun zin vast en hoeven daarom niet heel hard te werken. Volgens hen ligt de motivatie van gedetineerden bij Ex-Made naar verhouding hoger dan bij In-Made, ook omdat ze binnen Ex-Made vrijheden en privileges kunnen verliezen. Daarnaast wordt de begeleiding bij Ex-Made erg gewaardeerd door deze respondenten. De mix van doelgroepen bij Ex-Made in Almelo (gedetineerden en mensen van de sociale werkplaats) op de werkvloer wordt eveneens als prettig ervaren. Aangegeven is dat de groep gedetineerden zich ontfermt over de andere groep.

7.2 Werkmeesters over Ex-Made

Ex-Made is voor de meeste geïnterviewde werkmeesters logischerwijs tamelijk onbekend, omdat het toeleiding naar extramuraal werk betreft. Zij hebben ooit wel eens iets vernomen over Ex-Made, maar hebben het idee dat zij er in de praktijk nauwelijks tot niet mee te maken krijgen. Daarnaast hebben de werkmeesters mogelijk een verkeerd beeld van Ex-Made, aangezien zij over Ex-Made als een organisatie spreken, terwijl Ex-Made meer het karakter van een schakel in de keten heeft.² De geïnterviewde coördinator Ex-Made bevestigt het beeld dat er onder werkmeesters weinig bekendheid met Ex-Made is. In de kern vinden de werkmeesters dat het vervolgtraject voor de gedetineerden – in het bijzonder wat betreft arbeid – onvoldoende is vormgegeven om het werk na detentie voort te zetten als een betaalde baan.

De surveyresultaten komen grotendeels overeen met de interviewbevindingen. Aan de werkmeesters is gevraagd in hoeverre zij zicht hebben op de werkprocessen binnen Ex-Made. Bijna tweederde van de werkmeesters (64 procent) geeft aan hier geen zicht op te hebben. Op een schaal van 1 tot en met 10 geven de werkmeesters met zicht op de werkprocessen binnen Ex-Made een 6,0 aan de motivatie van gedetineerden binnen Ex-Made.³ Ook is aan dezelfde groep gevraagd een beoordeling te geven over het nut van Ex-Made bij het vinden of houden van werk na detentie. Deze werkmeesters geven hier gemiddeld een 5,5 voor.⁴

Opvallend is dat de enkele werkmeesters die wel (enige) ervaring hebben met Ex-Made hierover voornamelijk kritisch zijn en verschillende verbeterpunten noemen tijdens de interviews. Volgens hen zijn In-Made en Ex-Made momenteel twee aparte entiteiten, terwijl zij juist dicht bij elkaar zouden moeten staan. In de survey komt 29 procent van de werkmeesters met verbetermogelijkheden voor Ex-Made die veelal overlappen met de voorgestelde verbetermogelijkheden uit de interviews. Om die reden zijn de meningen uit beide onderzoeksactiviteiten samengevoegd in de hiernavolgende beschrijving.

De werkmeesters vinden allereerst dat de begeleiding van gedetineerden naar de arbeidsmarkt geoptimaliseerd moet worden. Ex-Made moet hiervoor groter opgezet worden met een uitgebreide database of in de vorm van een uitzendbureau met een bedrijvenpool waar al tijdens detentie contact mee is. Op die manier wordt voor de ex-gedetineerden een direct arbeidsnetwerk gecreëerd.

Een tweede stap in de goede richting is volgens de werkmeesters de 'Pilot BBA'. In deze pilot krijgen meerdere penitentiaire inrichtingen een beperkt beveiligde afdeling voor de fasering van gedetineerden. Op die manier hoeven minder gedetineerden zich te verplaatsen naar een andere locatie om te faseren. Met de pilot kunnen gemotiveerde gedetineerden op de juiste plek worden geplaatst en kan passend werk worden aangeboden. Nu gebeurt dat volgens een aantal werkmeesters niet altijd.

Ten derde moet er volgens de werkmeesters meer aandacht komen voor afstemming, zowel naar de aard van het werk dat een gedetineerde wil of kan als naar de locatie. Wat het laatste betreft, gebeurt het regelmatig dat een gedetineerde naar een ver van zijn woonplaats afgelegen ZBBI wordt verplaatst. De oorzaak hiervoor zijn volgens werkmeesters de te lange lijnen tussen de reclasering, de afdelingen Arbeid en de organisatie achter de (Z)BBI. Die partijen delen te weinig informatie, terwijl juist de afdeling Arbeid veel kan zeggen over het soort werknemers waar zij mee werken.

Het voorgaande punt sluit aan bij een vierde verbetersuggestie die werkmeesters in de interviews opperen. Zij vinden dat de communicatie tussen In- en Ex-Made en het contact met de casemanager beter kan. Naar de mening van de werkmeesters zouden zij hier een rol in moeten spelen. Zij suggereren om per gedetineerde in de voortgangsgesprekken een reëel haalbaar arbeidsdoel te bepalen waar in gezamenlijkheid naar toe wordt gewerkt, rekening houdend met het werk dat gedetineerden in de toekomst willen/kunnen doen.

Voor Ex-Made is de samenwerking met bedrijven in de regio volgens werkmeesters cruciaal voor een zo breed mogelijk aanbod van werk in de regio. Tijdens de interviews haalt een aantal werkmeesters alleen de gereserveerde houding van

bedrijven aan. Een van de werkmeesters doet dan ook een vijfde suggestie voor de toekomst: 'Het zou goed zijn als bedrijven en ondernemers eens een dagje meekijken in de PI. Het algemene beeld is nu dat de meeste bedrijven huiverig zijn om ex-gedetineerden in hun bedrijf te laten werken. Op papier zien zij een boef, maar als de bedrijven een kijkje nemen op de werkvloer in detentie zien zij misschien potentiële werknemers.'

Een laatste kanttekening die werkmeesters willen plaatsen, is dat niet iedere gedetineerde kan of wil profiteren van deze suggesties. Ex-Made is immers niet voor iedereen haalbaar, aangezien niet iedere gedetineerde de capaciteit heeft om mee te draaien in het bedrijfsleven of niet gemotiveerd is. In het verlengde hiervan geven de werkmeesters nog twee specifieke suggesties ter verbetering. Voor het verder uitrollen van Ex-Made zou het goed zijn om vooral energie en tijd te steken in gemotiveerde gedetineerden. Daarnaast kunnen in het verleden succesvol geplaatste gedetineerden bij externe werkgevers mogelijk als 'ambassadeurs' voor nieuwe werknemers optreden.

7.3 Hoofden Arbeid over Ex-Made

In tegenstelling tot de werkmeesters zijn de hoofden Arbeid in de interviews overwegend positief over Ex-Made. Volgens hen biedt het de gedetineerden een opstap naar werk buiten detentie en kunnen bedrijven er profijt van hebben. Het bedrijfsleven heeft volgens de hoofden Arbeid in de huidige hoogconjunctuur een grote behoefte aan extra werknemers en staat daarom eerder open voor het idee om (tijdelijk) gedetineerden aan te nemen.⁵

De hoofden Arbeid zien wel verschil in mogelijkheden om vorm te geven aan Ex-Made via een BBI, een ZBBI of een werkplaats dicht bij de inrichting. Het komt voor dat een PI met weinig arbeidsmogelijkheden een gedetineerde alleen kan faseren in een (Z)BBI die ver buiten de eigen woonomgeving gelegen is. Om die reden proberen veel PI's opdrachtgevers van In-Made ook in te zetten voor Ex-Made. Dit kan via de arbeidscasemanager, maar ook vanuit de afdeling Arbeid zelf.

Daarnaast is volgens de hoofden Arbeid een punt van aandacht dat justitieregio's, arbeidsregio's en gemeenten met hun re-integratieprogramma's geen goede overlap hebben. Daardoor wordt het volgens de hoofden Arbeid extra lastig om een gedetineerde met het juiste soort werk op de juiste plek te krijgen.

De hoofden Arbeid zijn het met de werkmeesters eens dat de afdeling Arbeid in de wisselwerking tussen In-Made en Ex-Made te weinig betrokken is.

Verzamelde informatie over gedetineerden in de PI zou meer in het traject de weg naar buiten gebruikt moeten worden.

Een laatste aandachtspunt dat een aantal hoofden Arbeid benoemt, is het “buiten de boot vallen” van kortgestraften. Zij zitten te kort in detentie om in aanmerking te komen voor een re-integratietraject waardoor Ex-Made geen optie is.

7.4 Casemanagers over Ex-Made

Ook enkele casemanagers hebben hun mening gegeven over Ex-Made.⁶ Zij vinden het belangrijk dat het werktraject regionaal/gemeentelijk wordt doorgezet en dat in de nazorgfase met de gedetineerden contact onderhouden wordt. In essentie wordt al met nazorg in de PI's begonnen, maar de nazorg van gedetineerden is nog erg afhankelijk van de inspanning die iedere gemeente levert.

Volgens een casemanager lukt het regelmatig om een betaalde baan te vinden voor een gedetineerde, vaak in samenwerking met een uitzendbureau. Het vinden van werk na detentie is vaak afhankelijk van de mate waarin een bedrijf openstaat voor een ex-gedetineerden. Bouw- of schilderbedrijven staan over het algemeen positief tegenover een gedetineerde. Daarnaast kan de zwaarte van het delict een rol spelen; de meeste werkgevers willen geen werknemers die veroordeeld zijn voor zedendelicten of ernstige geweldpleging. Desondanks wordt volgens de casemanager ook moeite gedaan voor lastig plaatsbare gedetineerden.

Wat betreft motivatie van gedetineerden geven de casemanagers aan dat gedetineerden in het PP-traject over het algemeen gemotiveerd zijn. Dat hangt vooral samen met de vereisten voor het PP-traject en het systeem van promoveren en degraderen, aldus een casemanager.

7.5 Bedrijven over Ex-Made en gedetineerden

Om een beeld te schetsen van Ex-Made in de praktijk is gesproken met vier werkgevers van bedrijven waar gedetineerden werkzaam zijn (geweest). Deze vier werkgevers zijn benaderd met behulp van de PI's waar een bezoek aan werd gebracht. Een van die bedrijven vermeldt de samenwerking met de PI op de website, waarbij de samenwerking met gedetineerden staat omschreven als een samenwerking met ‘mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’. Drie van de vier bedrijven hebben daar al meer dan een jaar ervaring mee, een zelfs meer dan vijf jaar. Eén bedrijf is kort geleden de samenwerking aangegaan. Twee bedrij-

ven bieden productiewerk aan en de andere twee bedrijven bieden de gedetineerden specialistisch werk aan. Het aantal gedetineerden dat de bedrijven in dienst heeft, varieert per bedrijf en per periode. Zo biedt één bedrijf seizoensgebonden werk aan. Twee bedrijven hebben werkzaamheden voor de gedetineerden zowel in als buiten (op een eigen locatie van) de PI.

Keuze voor en samenwerking met gedetineerden

Drie van de vier bedrijven hebben de PI op eigen initiatief benaderd voor een samenwerking met gedetineerden. Een van die bedrijven had er iets over gelezen in de krant en de andere twee bedrijven waren al op de hoogte van de mogelijkheden en besloten zelf contact te zoeken. Het vierde bedrijf liet in algemene zin weten op zoek te zijn naar werknemers. De bedrijven hebben voornamelijk voor de inzet van gedetineerden gekozen vanuit een economisch oogpunt: zij waren op zoek naar werknemers. Een van de werkgevers geeft aan dat het werken met gedetineerden bovendien goedkoper is dan het inschakelen van uitzendkrachten. Daarbij 'weet je bij een uitzendbureau ook niet wat je in huis haalt'. Voor een van de werkgevers was het werken met gedetineerden de beste optie, gezien de ervaring in de PI met specialistisch werk waar de werkgever naar op zoek was. Goede monteurs waren destijds schaars, maar konden wel aangeboden worden door de PI.

Een andere reden voor de samenwerking met gedetineerden is het willen leveren van een bijdrage vanuit maatschappelijk oogpunt. Een werkgever las in de krant dat (ex-)gedetineerden lastig aan het werk komen en vond dat zij een tweede kans verdienen. Een andere werkgever is wel van mening dat moordenaars en zedendelinquenten geen recht hebben op een tweede kans.

Van tevoren waren twee van de vier werkgevers ietwat huiverig over de samenwerking met gedetineerden. Volgens een van de werkgevers komt dat door de lading van het woord 'gedetineerde'. Een houvast daarbij voor hen is de duidelijke en strenge criteria die de PI hanteert voor het selecteren van een werknemer. Sommige werkgevers hanteren een duidelijk beleid over het soort werknemers dat zij in huis willen hebben, maar in hoeverre dat leidend is voor de PI, is onduidelijk. Eisen die een van de werkgevers benoemt, zijn het zelfstandig kunnen werken en voldoen aan de competenties die zij vragen. In verband met de privacy worden werkgevers niet op de hoogte gesteld van het delictverleden en tasten zij wat dat betreft in het duister. Onderling vertrouwen tussen werkgever en PI is essentieel, volgens een werkgever.

Een drempelverlagend gegeven voor de werkgevers is de mogelijkheid om de samenwerking met gedetineerden te beëindigen als deze niet bevalt. De werkge-

vers zijn zich over het algemeen bewust van het ondernemersrisico dat zij lopen met een onwelwillende gedetineerde. Vaak vertrouwen de werkgevers op de contactpersonen van de PI bij de keus voor een gedetineerde. Daarbij komt dat gedetineerden zich vaak geen misstap kunnen permitteren omdat negatief gedrag op de werkvloer leidt tot sancties, zoals het intrekken van verlof.

Samenwerking tussen werkgevers en PI

Over het algemeen zijn werkgevers tevreden over de samenwerking met de PI. De communicatie verloopt goed en de werkgevers zijn positief over de samenwerking. Een van de werkgevers verwoordt deze relatie als: 'Het bedrijf heeft behoefte aan hulp en die wordt vanuit detentie gestuurd.' De samenwerking is tweeledig. Waar het tekort aan mensen door de PI wordt opgevuld, biedt het bedrijf kansen aan (ex-) gedetineerden. In een van de bedrijven komt regelmatig een casemanager vanuit de PI langs voor begeleiding. Voor een andere werkgever zijn de werkmeesters het aanspreekpunt, dan gaat het bijvoorbeeld om nadere informatie over orders.

Een van de werkgevers noemt de soms tekortschietende communicatie een minpunt in de samenwerking. Deze werkgever was niet op de hoogte van alle voorwaarden die waren opgelegd, waardoor de gedetineerde niet al het werk kon verrichten. Deze ervaring staat overigens haaks op wat een andere werkgever aangeeft; deze is juist zeer tevreden is over de open communicatie met de PI. Transparantie en eerlijke communicatie zien zij als vereiste voor een goede samenwerking.

Overall zijn de werkgevers overwegend positief over de samenwerking met gedetineerden: 'Als het past bij het bedrijf is deze samenwerking met gedetineerden een absolute aanrader.' Ook voor de gedetineerden zelf kan het voordelen opleveren, zoals positieve referenties die al door een aantal werkgevers zijn meegegeven.

Begeleiding van gedetineerden door de werkgever

De begeleiding die de werkgevers in hun bedrijf bieden, is voornamelijk werkgerelateerd. Dit heeft onder andere te maken met de werkdruk in een bedrijf, waardoor er vooral bij kleine bedrijven minder aandacht is voor begeleiding. De bedrijven bieden de gedetineerden vooral begeleiding in het werk zelf. Ze leren hen hoe iets aan te pakken en op te lossen, maar ook fatsoensnormen en voldoen aan productienormen. De werkgevers die specialistisch werk aanbieden, zijn van mening dat het tempo van deze arbeid in de PI al hoog ligt, waardoor gedetineerden goed zijn voorbereid op het werk buiten de muren.

Motivatie onder gedetineerden

De motivatie onder gedetineerden is volgens een van de werkgevers hoger dan onder mensen die vanuit een uitzendbureau binnenkomen. Gedetineerden zijn vaak extra gemotiveerd, aangezien zij een inhaalslag willen maken volgens een van de werkgevers. Wel kan de lage vergoeding voor gedetineerden volgens de werkgevers van invloed zijn op de motivatie van gedetineerden.

Ervaringen van werkgevers met motivatie onder gedetineerden

Motivatie van de gedetineerde blijkt voor werkgevers vaak ook cruciaal voor het continueren van de arbeidsbetrekking. Gedetineerden die gemotiveerd zijn en een goede werkhouding hebben, hebben een grotere kans om aangenomen te worden. Toch lukt het de werkgever niet altijd een van de gedetineerden aan te nemen. Dit kan liggen aan de regioafhankelijkheid van de gedetineerden, maar ook aan seizoensgebonden werk; dan is een contract aanbieden vaak geen optie. Een van de werkgevers heeft de samenwerking met de PI geïntensiveerd na goede ervaringen. De gedetineerden mochten – op locatie in de PI – steeds meer werkzaamheden verrichten.

Wel komen ook niet-succesvolle ervaringen van werkgevers voor, waar de ontbrekende motivatie bij gedetineerden vaak de reden is dat zij het bedrijf moeten verlaten. Om dit te voorkomen, probeert een werkgever de niet-gemotiveerde gedetineerden eruit te filteren door vooraf een intakegesprek met hen te hebben.

De voordelen die de werkgevers in gedetineerden zien, zijn de beschikbaarheid, de snelle toegankelijkheid en de motivatie. Er zijn veel gedetineerden beschikbaar die op korte termijn inzetbaar zijn. Zij hebben vaak nog geen opleiding genoten dus zien zij een kans die ze kunnen grijpen. Nadelen zien de werkgevers ook, namelijk de onzekerheid door en afhankelijkheid van instanties. Een van de werkgevers geeft aan nooit te weten hoe lang iemand beschikbaar is. Na een halfjaar ‘open kamp’ is de werkgever hen meestal kwijt. Deze werkgever heeft het liefst dezelfde mensen in huis voor bepaalde werkzaamheden en ziet de constante wisselingen als een nadeel. Daarnaast zijn gedetineerden gebonden aan de reclassering en hun begeleiding, met als gevolg dat zij soms tijdelijk niet inzetbaar zijn, bijvoorbeeld vanwege afspraken met deze instanties. Een van de werkgevers ziet graag terug dat er vanuit de reclassering passender wordt geplaatst, zodat het werken voor zijn bedrijf altijd een optie blijft voor de gedetineerden.

Bijdrage van Ex-Made aan recidivebeperking

Dat de gedetineerden een toevoeging zijn voor het bedrijf, beaamt een van de werkgevers. In hoeverre het werken in een bedrijf van invloed is op een delictvrije toekomst voor de gedetineerden, daarover verschillen de meningen onder de werkgevers. Volgens een van de werkgevers bieden zij met het werk dat zij aanbieden wel een nieuw toekomstperspectief voor de gedetineerden, maar of daar recidive mee kan worden tegengegaan, kan nooit met zekerheid gesteld worden. Volgens een andere werkgever is de delictvrije toekomst afhankelijk van de gedetineerden zelf. Ze zijn een heel ander leven gewend 'en moeten dus het roer omgooien'. Uiteindelijk moeten de gedetineerden het zelf doen, maar de Ex-Made-gedachte kan wel een bijdrage leveren aan het terugdringen van recidive, volgens de werkgever die specialistisch werk aanbiedt. Het gaat om het bieden van perspectieven aan gedetineerden, waardoor ze minder snel de stap richting criminaliteit maken: 'In detentie wordt men gestimuleerd na te denken over re-integratie in de toekomst en in een bedrijf kan een vak geleerd worden waarmee zij concreet invulling kunnen geven aan deze toekomst.' Deze werkgever heeft dan ook een aantal ex-gedetineerden na detentie aangenomen. Een andere werkgever geeft aan dat een gedetineerde bij hem een startkwalificatie heeft behaald en na zijn detentie twee jaar in het bedrijf heeft gewerkt.

In combinatie met het opleidingstraject, dat in detentie naast het werk loopt, zijn de perspectieven op werk na detentie groter volgens een werkgever en daarmee de kans om terug te vallen in criminaliteit kleiner. Maar deze werkgever geeft ook aan dat huisvesting en een goede thuissituatie eveneens belangrijk zijn bij het terugdringen van recidive.

7.6 Resumé

Hieronder staan de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk vermeld:

- Veel gedetineerden kennen de naam Ex-Made niet, maar de fasering naar een BBI of het PP wel. Dit heeft vooral met de daaraan gekoppelde privileges (meer vrijheid) te maken. Ondanks Ex-Made denkt een groot deel dat hun strafblad een obstakel blijft voor werk na detentie.
- Ook voor veel werkmeesters is Ex-Made tamelijk onbekend. Werkmeesters met kennis over Ex-Made waarderen de motivatie van gedetineerden om via Ex-Made te werken iets hoger dan werkmeesters zonder die ervaring (6,0 om 5,5, op een schaal van 1 tot en met 10).

De beoordeling over het nut van Ex-Made bij het vinden of houden van werk na detentie verschilt voor beide groepen werkmeesters niet en ligt gemiddeld op een 5,4. De werkmeesters zijn van mening dat Ex-Made groter opgezet moet worden, via bijvoorbeeld een uitzendbureau met daaraan gekoppeld een bedrijvenpool van waaruit werk wordt aangeboden. Ook moet beter naar de capaciteiten van de gedetineerde gekeken worden en de afstemming tussen werk in de regio en woonplaats van de gedetineerde. Verder vinden werkmeesters dat er betere afstemming tussen In-Made, Ex-Made en de casemanager moet plaatsvinden.

- De hoofden Arbeid zijn overwegend positief over Ex-Made, maar zien verschillen in de uitvoering (BBI, ZBBI of werkplaats bij de inrichting). Een aandachtspunt is dat de justitieregio's niet overlappen met de arbeidsregio's, waardoor het lastig is een gedetineerde met het juiste soort werk op de juiste plek te krijgen.
- Enkele casemanagers zijn van mening dat ook in de nazorgfase met de gedetineerden contact onderhouden moet worden, maar dit hangt af van de verantwoordelijkheid die gemeenten nemen voor de invulling van deze nazorg. Het lukt casemanagers regelmatig om een baan voor een gedetineerde te vinden, veelal bij bouw- of schilderbedrijven. Hierbij kan de zwaarte van het delict een rol spelen.
- De vertegenwoordigers van bedrijven geven aan dat economische afwegingen (goedkope werknemers), de vraag naar (vak)werkers en het willen leveren van een maatschappelijke bijdrage redenen zijn om te kiezen voor een gedetineerde via Ex-Made. In het algemeen zijn de werkgevers tevreden over de samenwerking met de PI, met de casemanager en met de gedetineerde. Gedetineerden leveren specialistisch werk en zijn vaak meer gemotiveerd dan uitzendkrachten.
- De bedrijven zien ook enkele nadelen, zoals de soms korte beschikbaarheid van een gedetineerde vanwege zijn vrijlating, de daarmee gepaard gaande constante wisselingen in arbeidskrachten en de inzetbaarheid vanwege afspraken tussen de gedetineerde en (reclasserings)instanties. Zij zien de bijdrage van Ex-Made op recidivebeperking in een breder kader, waarbij het vooral om de intrinsieke motivatie van de gedetineerde en zijn thuissituatie gaat.

Eindnoten

1. Bij detentiefasering wordt ook nog naar een aantal andere vereisten gekeken die een rol spelen bij het al dan niet faseren, zoals de aard en zwaarte van het gepleegde delict.
2. Dit blijkt ook uit de jaarverslagen: 'Ex-Made is de verbindende schakel tussen hetgeen gedetineerden in detentie geleerd hebben en het realiseren van een baan na detentie. Daarmee draagt Ex-Made bij aan actieve participatie in de samenleving van ex-gedetineerden. Ex-Made is een verandering van denkwijze die heeft plaatsgevonden in detentie en nog steeds plaatsvindt'.
3. De werkmeesters die niet werken met Ex-Made scoren lager met een 5,5. Het verschil is significant op niveau $p < .05$.
4. De werkmeesters die niet werken met Ex-Made scoren nagenoeg gelijk met een 5,4.
5. De interviews zijn voor de coronapandemie afgenomen. Het valt daardoor niet uit te sluiten dat de arbeidsvraag vanuit bedrijven veranderd is.
6. Het gaat dan bijvoorbeeld om een casemanager Arbeid. Dit is momenteel een tijdelijke functie, en bovendien nog niet in alle PI's ingevuld, maar wordt mogelijk een voltijdsfunctie in de toekomst. In de toekomst wordt de casemanager mogelijk verantwoordelijk voor een uitgebreide intake bij binnenkomst, om de gedetineerde meer passend op de werkvloer te plaatsen, voor het beoordelen en leveren van certificaten en voor het selecteren van bedrijven voor In- en Ex-Made.



Analyse CBS-data gedetineerden

Om de invloed van penitentiaire arbeid op werk en recidive na detentie te bepalen, is door DJI een selectie gemaakt van 1.010 (ex-)gedetineerden¹ die in 2017 zijn uitgestroomd. De selectie kwam op basis van de volgende criteria tot stand:

- Gedetineerden uit PI's Almelo, Arnhem, Lelystad, Nieuwegein, Roermond, Zwolle en Zutphen;²
- Gedetineerden die in 2017 zijn vrijgekomen;
- Alleen mannelijke gedetineerden;
- Alleen veroordeelden met een verblijfsduur van drie maanden of langer

In de selectie van gedetineerden gaat het alleen om veroordeelde gedetineerden. Zogenaamde 'preventief gehechten' en gedetineerden die in hoger beroep zijn gegaan, zijn niet in de steekproef opgenomen. Het gaat in alle gevallen om gestraften die in principe arbeidsplicht hadden. Ook fungeren twee PI's deels als Inrichting voor Stelselmatige Daders (ISD). Omdat ISD'ers in principe ook deelnemen aan penitentiaire arbeid, zijn op voorhand geen specifieke subgroepen gedetineerden uitgesloten.

Vanuit DJI is het bestand met de 1.010 gedetineerden bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) aangeleverd. Het CBS heeft vervolgens een koppeling gemaakt en de benodigde data geanonimiseerd. Door het CBS is aangegeven dat de selectie van 1.010 gedetineerden niet volledig te koppelen is aan de data, aangezien sommige gedetineerden zijn vertrokken naar het buitenland of niet staan ingeschreven bij een gemeente. Het bleek uiteindelijk in 75 gevallen niet mogelijk om DJI-gegevens te koppelen aan CBS-data, waardoor het aantal gedetineerden in het bestand uitkomt op 935.³ Door het CBS zijn de volgende data aangeleverd:

- Leeftijd;
- Opleidingsniveau;
- Soort huishouden;

- Eventuele kinderen;
- Aantal eerdere gepleegde misdrijven voor 2017;
- Aard van de misdrijven voor 2017;
- Eventuele gepleegde misdrijven vanaf 2017;
- Eventuele werksituatie (soort werk, eventuele uitkeringen of studie).

In paragraaf 8.1 beschrijven we de achtergrondkenmerken van de onderzoekspopulatie. In de daaropvolgende paragraaf 8.2 kijken we welk van deze kenmerken bijdragen aan een verhoogde recidivekans. De werksituatie na detentie van de onderzoekspopulatie is het centrale thema in paragraaf 8.3. Het hoofdstuk sluit in paragraaf 8.4 af met de bevindingen vanuit een analyse van de invloed van werk na detentie op recidive.

8.1 Achtergrondkenmerken van de onderzoekspopulatie

Sekse is een van de selectiecriteria voor de gedetineerden (zie hierboven); de onderzoekspopulatie bestaat alleen uit mannen. De populatie bestaat voor ruim eenderde deel (35 procent) uit 25- tot 35-jarigen. De kleinste categorieën zijn de 55-plussers (9 procent) en de gedetineerden jonger dan 25 jaar (16 procent).

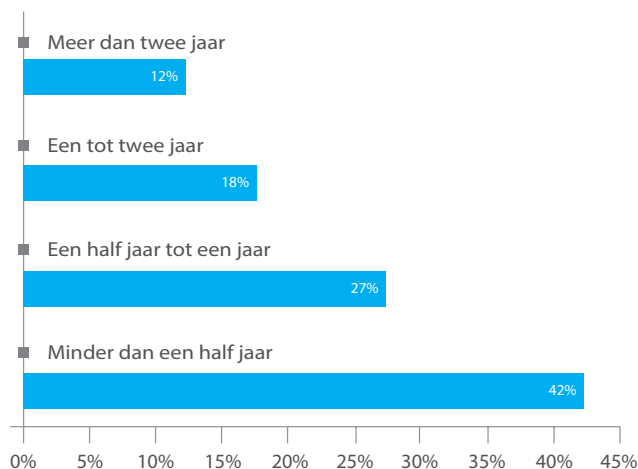
Ook is binnen de CBS-data gekeken naar de achtergrondvariabelen opleidingsniveau en vorm van huishouden. Tweederde van de gedetineerden (66 procent) heeft een laag opleidingsniveau.⁴ Eenderde van de onderzoeksgroep heeft een middelbaar (29 procent) of hoog (4 procent) opleidingsniveau.

Verder is bekend dat 40 procent van de gedetineerden voorafgaand aan de detentie met een partner samenwoont in een huishouden. Bijna eenderde (31 procent) van de gedetineerden woont alleen en de overige 29 procent komt uit een institutioneel huishouden.⁵ Daarnaast heeft 29 procent van de gedetineerden een of meerdere kinderen.

Detentie en criminele antecedenten

Voor 42 procent van de gedetineerden geldt dat zij 3 tot 6 maanden in detentie hebben gezeten. Voor 27 procent van hen is dit 6 tot 12 maanden, terwijl 18 procent 12 tot 24 maanden in detentie zat. Ten slotte zat 12 procent van de gedetineerden langer dan 24 maanden in detentie.⁶ Grafisch levert dit het volgende beeld op:

Figuur 8.1 – Detentieduur van de onderzoekspopulatie (n=935, in n en %)



Omdat in de gedetineerdenpopulatie geen personen zitten die minder dan drie maanden gedetineerd hebben gezeten, verschilt de onderzoekspopulatie sterk van de hele gedetineerdenpopulatie. Zo geven Weijters e.a. (2019) aan dat 87,1 procent van de gedetineerdenpopulatie die in 2015 uitstroomde tot zes maanden in detentie had verbleven. Op grond van DJI-informatie (DJI, 2018) zijn ook cijfers van gedetineerden die in 2017 uitstroomden bekend. Daaruit blijkt dat 86 procent van de gedetineerden binnen het half jaar weer uitstroomt.⁷ Dit is ongeveer twee keer zoveel als in de onderzoekspopulatie.

Een vijfde van de gedetineerden (20 procent) pleegde minder dan vijf misdrijven, terwijl 17 procent tussen de 5 en 10 misdrijven pleegde. Ruim een kwart (26 procent) was verantwoordelijk voor 10 tot 20 misdrijven en ruim eenderde (37 procent) voor 20 of meer misdrijven in het verleden.⁸

Uit hoofdstuk 3 blijkt dat de kans dat iemand recidiveert groter is naarmate de leeftijd van plegen jonger is. Om die reden is ook gekeken naar de leeftijd op het moment dat het eerste misdrijf is gepleegd. Van de gedetineerden was 11 procent jonger dan 25 jaar toen ze voor het eerst in de systemen van de politie terechtkwamen als pleger van een misdrijf. Verder is uit de in hoofdstuk 3 beschreven onderzoeken gebleken dat het plegen van een vermogensmisdrijf een voorspeller voor recidive is. Om die reden is gekeken of gedetineerden in het verleden een vermogensmisdrijf hebben gepleegd. Dit blijkt bij 80 procent van de gedetineerden het geval te zijn.

8.2 Recidive onder de onderzoekspopulatie

Van de gedetineerden die in 2017 uit detentie zijn vrijgekomen, heeft 44 procent gerecidiveerd. Omdat de CBS-gegevens op dit vlak tot en met november 2019 zijn bijgewerkt, hebben gedetineerden in een periode van minimaal 1 jaar en 11 maanden tot maximaal 2 jaar en 11 maanden kunnen recidiveren, afhankelijk van de datum van vrijlating in 2017 en de snelheid van delictregistratie.⁹

In hoofdstuk 3 gaven we aan ter indicatie het percentage twee- en driejaarlijkse recidive van de gehele mannelijke gedetineerdenpopulatie uit 2015 (respectievelijk 47,7 en 53,4 procent) te vergelijken met recidive van de onderzoekspopulatie (44 procent over een gemiddelde recidivetermijn van 2 jaar en vijf maanden).

Bij deze indicatieve vergelijking zijn twee belangrijke kanttekeningen te maken. Ten eerste heeft de recidive van de gehele mannelijke gedetineerdenpopulatie uit 2015 betrekking op alle verblijfsduren, dus ook de verblijfsduur van 0 tot 3 maanden. Deze zijn alleen niet opgenomen in de onderzoekspopulatie en dat zorgt voor sterke verschillen in de twee populaties als gekeken wordt naar de verblijfsduur. Daarnaast heeft de Recidivemonitor betrekking op alle gedetineerden, dus ook preventief gehechten die geen arbeidsplicht hebben. Dit alles leidt tot de constatering dat betrouwbare uitspraken over de effecten van penitentiare arbeid niet mogelijk zijn.

In een verdiepende analyse is gekeken of er (significante) verbanden zijn voor bepaalde gedetineerden uit de onderzoekspopulatie voor verschillende achtergronden. Het gaat dan om de in hoofdstuk 3 benoemde achtergronden die voor een hogere recidivekans zorgen, zoals jongere leeftijd, alleenwonenden, detentie tot 6 maanden en eerdere vermogensdelicten. Ook is het opleidingsniveau van de gedetineerden in de analyses betrokken, hoewel uit de literatuur geen aanwijzingen kwamen dat dit de recidivekans zou beïnvloeden. Hieronder zijn alle significante verschillen besproken.¹⁰

Oudere gedetineerden recidiveren minder vaak: de leeftijdscategorieën 45 tot 55 jaar (30 procent) en 55 jaar of ouder (13 procent) scoren beduidend lager dan de 'jongere' categorieën, waar ongeveer de helft recidiveert. Ook blijkt dat gedetineerden met een laag opleidingsniveau (50 procent) vaker recidiveren dan gedetineerden met een middelbaar (33 procent) of hoog opleidingsniveau (17 procent). Daarnaast blijkt dat personen die na detentie gaan samenwonen met hun partner en/of kind(eren), minder vaak recidiveren dan personen die alleenstaand zijn of in een institutioneel huishouden wonen. De duur van detentie heeft ook invloed op recidive. Het blijkt namelijk dat gedetineerden die kort in detentie verblijven (minder dan een half jaar) in 49 procent van de gevallen recidiveren, terwijl dit voor de groep gedetineerden die 1 tot 2 jaar in detentie verblijft 13 procentpunt

lager ligt (36 procent). Tot slot is er een verschil gevonden tussen personen die in het verleden een vermogensmisdrijf pleegden: 11 procent van de gedetineerden die geen vermogensmisdrijf pleegde recidiveerde. Dit verschilt aanzienlijk met het aandeel gedetineerden dat wel een vermogensmisdrijf pleegde en recidiveerde (52 procent). Kortom, de achtergrondvariabelen die in hoofdstuk 3 worden benoemd als recidiveverhogende factoren worden ook voor de onderzoekspopulatie bevestigd.

8.3 Werksituatie van de onderzoekspopulatie

Voor gedetineerden is nagegaan wat de meest recente¹¹ werksituatie is. In tabel 8.1 is de situatie van de gedetineerden na detentie zichtbaar gemaakt.¹²

Tabel 8.1 – Meest recente (werk)situatie gedetineerden na detentie (n=787, in n en %)¹³

(Werk)situatie	Onderzoekspopulatie	
	n	%
Werk (zelfstandig of in loondienst) of opleiding	254	32,3%
Ontvanger werkloosheids- of bijstandsuitkering	276	35,1%
Gepensioneerd of arbeidsongeschikt	71	9,0%
Ontvanger uitkering sociale voorzieningen	97	12,3%
Zonder inkomen (behorend tot huishouden)	89	11,3%
Totaal	787	100,0%

Om te bepalen of er een effect van In- en Ex-Made op werk na detentie ontstaat, is voor de onderzoekspopulatie gekeken naar de werksituatie voor en na detentie. Voor deze analyses is de volgende driedeling gemaakt: de categorie gedetineerden die werken of studeren (32 procent), de categorie gedetineerden die gepensioneerd of afgekeurd zijn (21 procent) en de categorie voor alle overige ‘inactieven’ (46 procent). De ‘inactieven’ werken niet en zijn gedetineerden zonder inkomen of ontvangers van een werkloosheids- of bijstandsuitkering. Voor sommige gedetineerden is het onbekend wat hun meest recente werksituatie is. Deze personen zijn bij de driedeling buiten beschouwing gelaten.¹⁴

Het blijkt dat het aandeel gedetineerden dat na detentie werkt of studeert (32 procent) is gedaald ten opzichte van het aandeel gedetineerden dat voor de detentie werkt of studeert (46 procent). Deze daling in het percentage werkenden na detentie is mogelijk minder gunstig voor de recidive op langere termijn.

Uit een andere verdiepende analyse blijkt dat bijna de helft van de gedetineerden (49 procent) die jonger dan 25 jaar is, werkt of studeert na detentie. Dit percentage verschilt significant met de andere leeftijdscategorieën, waar dit aandeel in iedere categorie lager is (zie bijlage 9).¹⁵ Voor de leeftijdscategorie 55 jaar of ouder geldt dat ongeveer vier tiende (39 procent) een pensioenuitkering of uitkering sociale voorzieningen, ziekte of arbeidsongeschiktheid ontvangt, wat verschilt van de andere leeftijdscategorieën. Het aandeel 'inactieven' is het grootst in de leeftijdscategorie 45 tot 55 jaar (57 procent), dit verschilt significant met de jongste leeftijdscategorie (37 procent). Tussen de overige leeftijdscategorieën worden geen verschillen gevonden wat betreft 'inactiviteit'.

Ook is gekeken naar het effect van opleidingsniveau op de werksituatie na detentie. Uit deze analyse blijkt dat het aandeel gedetineerden dat werkt of studeert na detentie én een laag opleidingsniveau heeft, lager is (25 procent) dan het aandeel gedetineerden dat werkt of studeert met een middelbaar (41 procent) of hoog (60 procent) opleidingsniveau.

Voor het soort huishouden zijn ook verschillen gevonden. Het aandeel alleenstaanden (32 procent) en gedetineerden dat samenwoont (39 procent) en werkt of studeert na detentie is groter dan het aandeel gedetineerden die in een institutioneel huishouden verblijven en werken (21 procent). Ook heeft het hebben van kinderen een positieve invloed op de arbeidsmarktpositie. Voormalig gedetineerden zonder kinderen werken of studeren in 28 procent van de gevallen na detentie. Voor gedetineerden met kinderen is dit 14 procentpunt hoger (42 procent).

8.4 De invloed van werk na detentie op recidive

Over het algemeen vertonen de voorgaande resultaten uit de verdiepende analyse op werk na detentie veel overeenkomsten met de bevindingen over de invloed van de achtergrondkenmerken op recidive. Daarom is het aan het eind van dit hoofdstuk nog van belang om te kijken naar de rol van al dan niet werken op recidive.¹⁶

Voormalig gedetineerden die na detentie werken of studeren recidiveren in ongeveer een kwart (24 procent) van de gevallen. Dit verschilt met de gedetineerden die na detentie 'inactief' zijn (51 procent recidive) of een pensioenuitkering of uitkering arbeidsongeschiktheid of sociale voorzieningen ontvangen (51 procent recidive).¹⁷ Hieruit blijkt duidelijk de invloed van de dagbesteding op recidive.

Een laatste exploratieve analyse

De hiervoor beschreven resultaten kunnen met behulp van een exploratieve analyse (PRINCALS) worden samengevat.¹⁸ In figuur 8.2 is deze analyse grafisch

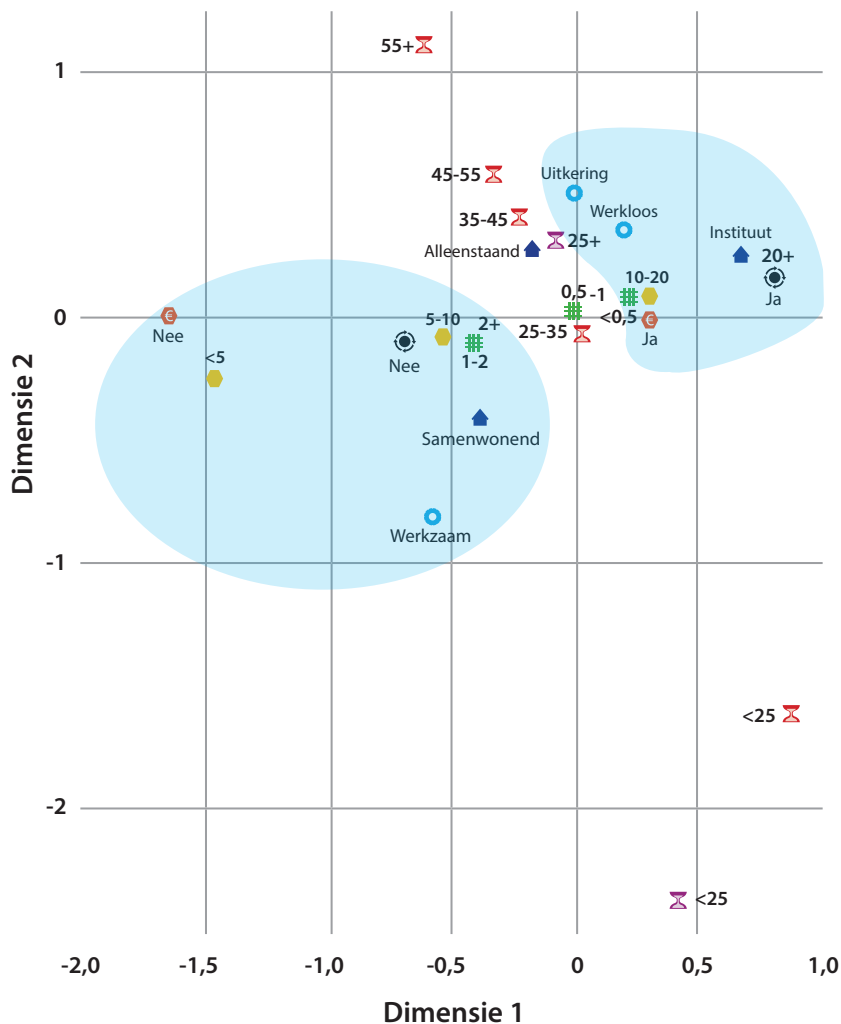
weergegeven. Met de analysetechniek PRINCALS wordt een oplossing gezocht die de verbanden tussen de verschillende variabelen zo goed mogelijk samenvat in een figuur. In het midden van deze plot (0, 0) liggen de kenmerken waar de gedetineerden het minst verschillen. De PRINCALS-techniek is een 'zachte' techniek die probeert een bepaalde clustering te vormen op bepaalde kenmerken. Kenmerken die dicht bij elkaar liggen, zijn typerend voor een bepaald cluster. Als bepaalde kenmerken door veel respondenten gedeeld worden, komen deze ongeveer in het midden van het model te liggen (rondom het nulpunt). Deze kenmerken zijn niet karakteristiek voor bepaalde subgroepen in de data; ze worden als het ware door de massa van de respondenten gedeeld. Hoe meer de kenmerken in de periferie van de figuur liggen, hoe karakteristieker die kenmerken voor de onderzoeksgroep zijn. Kenmerken die aan de rand van het model liggen, zijn veelzeggender in de zin dat daarmee homogene subgroepen beter te karakteriseren zijn.

In de analyse zijn alle (mogelijke) variabelen meegenomen waarvan uit de literatuur in hoofdstuk 3 bekend is dat deze invloed hebben op recidive van gedetineerden.¹⁹

In figuur 8.2 op de volgende pagina zijn twee dimensies te onderscheiden. Op grond van de positionering van de kenmerken lijken deze dimensies vooral leeftijdgerelateerd en gericht op maatschappelijk (on)aangepast gedrag. Via een exploratieve clustering hebben we bepaalde kenmerken gegroepeerd in twee clusters door een arcering in de figuur aan te brengen. Deze kenmerken liggen dicht bij elkaar en zijn daarmee te beschouwen als typerend voor dat cluster. In het eerste cluster zijn de volgende kenmerken te onderscheiden: voorafgaand aan de detentie geen vermogensmisdrif en minder dan tien misdrijven gepleegd, minimaal een jaar gedetineerd zijn geweest, samenwonend, werkzaam zijn na detentie en niet-recidiverend. In het tweede cluster bevinden zich de volgende kenmerken: voorafgaand aan de detentie vermogensmisdrif en tien tot twintig misdrijven gepleegd, maximaal een halfjaar gedetineerd zijn geweest, behorend tot een institutioneel huishouden, niet werkzaam (werkloos of uitkering) en niet-recidiverend. Het blijkt dat de kenmerken uit beide clusters nagenoeg elkaars tegenpolen zijn. Veel van deze kenmerken voldoen overigens aan de in hoofdstuk drie genoemde recidiveverhogende en -verlagende risico's.

Daarnaast is in figuur 8.2 sprake van twee kenmerken die onderscheidend zijn van de andere indicatoren, maar niet tot de twee door ons bepaalde clusters behoren. Het gaat dan om jonge gedetineerden (onder 25 jaar) en het plegen van het eerste misdrijf onder 25 jaar.

Figuur 8.2 – PRINCALS-analyse: exploratieve clustering van kenmerken



-  Soort huishouden
-  Leeftijd (in jaren)
-  Leeftijd ten tijde eerste misdrijf (in jaren)
-  Duur detentieperiode (in jaren)
-  Aantal misdrijven periode 2005-2016
-  Vermogensmisdrijf in periode 2005-2016
-  Recidive
-  Typering werk

8.5 Resumé

Hieronder staan de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk vermeld:

- De onderzoekspopulatie van 935 mannelijke gedetineerden uit de zeven aan het onderzoek deelnemende PI's zijn gekoppeld aan CBS-data. Deze gedetineerden zijn in 2017 vrijgekomen en hebben 3 of meer maanden in detentie verbleven.
- Van de gedetineerden in de onderzoekspopulatie heeft 44 procent gerecidiveerd over een periode van gemiddeld twee jaar en vijf maanden. De samenstelling van deze onderzoekspopulatie verschilt sterk van de gehele mannelijke gedetineerdenpopulatie als gekeken wordt naar de detentieduur. Daarom zijn recidivepercentages tussen deze twee populaties niet vergelijkbaar.
- Binnen de onderzoekspopulatie recidiveren 45-minners vaker dan de oudere categorieën, net zoals lager opgeleiden, alleenstaanden, mensen die in een institutioneel huishouden wonen, kortverblijvenden (tot 6 maanden) en gedetineerden die een vermogensmisdrijf pleegden. Dit bevestigt de risicoverhogende kenmerken die in de literatuur worden benoemd.
- Het aandeel gedetineerden binnen de onderzoekspopulatie dat na detentie werkt of studeert (32 procent) is gedaald ten opzichte van het aandeel gedetineerden dat voor detentie werkt of studeert (46 procent).
- Voormalige gedetineerden die na detentie werken of studeren recidiveren in ongeveer een kwart (24 procent) van de gevallen. Dit in tegenstelling tot inactieve gedetineerden (51 procent) of gedetineerden met een pensioen- of arbeidsongeschiktheidsuitkering (51 procent).
- Zoals uit de literatuur naar voren kwam, dragen bepaalde kenmerken van gedetineerden inderdaad bij aan meer of minder recidiverend gedrag. Het gaat dan bijvoorbeeld om het hebben van een uitkering, of men in het verleden al veel misdrijven pleegde en of men in een institutioneel huishouden woont. Ook worden enkele recidiveverlagende kenmerken uit de literatuur door de analyse bevestigd. In dat geval

gaat het om het eerder plegen van andere misdrijven dan vermogensmisdrijven en het voor detentie plegen van slechts weinig (minder dan vijf) misdrijven.

Eindnoten

1. Het is niet uit te sluiten dat onder de populatie personen voorkomen die weer gedetineerd zijn. Vandaar dat de term (ex-)gedetineerden is gebruikt. Voor het leesgemak kiezen we in het vervolg van dit hoofdstuk voor de term 'gedetineerden'.
2. Dit zijn tevens de PI's die zijn geselecteerd voor de gedetineerdenvragenlijst. Omdat in het onderzoek de gehele invloed van In- en Ex-Made op recidive en werk centraal staat en niet de verschillen hierin tussen de PI's, is geen nadere vergelijking gemaakt tussen deze PI's.
3. Voor een statistische verantwoording van de analyse van de CBS-data verwijzen we naar bijlage 3.
4. Het gaat om de hoogst afgeronde opleiding. De driedeling is gebaseerd op informatie van het CBS (Standaard Onderwijsindeling 2016). Laag onderwijsniveau: basisonderwijs, vmbo, praktijkonderwijs en mbo1. Middelbaar onderwijsniveau: mbo2, mbo3, mbo4, havo en vwo. Hoog onderwijsniveau: hbo(-master), wo(-master) en doctor. Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/standaard-onderwijsindeling--soi--/standaard-onderwijsindeling-2016>.
5. Het gaat om instellingen zoals verpleeg- en verzorgingshuizen, instellingen voor geestelijke gezondheidszorg, forensische centra, instellingen voor verstandelijk, lichamelijk en zintuiglijk gehandicapten, instellingen voor verslavingszorg en daklozenopvang, internaten, kloosters, gevangnissen, kazernes en asielzoekerscentra, waar de personen in principe voor langere tijd (zullen) verblijven. Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/16/sterfte-onder-bewoners-van-institutionele-huishoudens-bijna-verdubbeld/institutionele-huishoudens>.
6. Voor de detentieduur is ook gepoogd om een vergelijking te maken met de gehele gedetineerdenpopulatie in 2017, maar de CBS-data leverden te veel missings op (N=4.890).
7. Het betreft in 2017 26.541 van de 30.702 gedetineerden. In deze berekening zijn ook vrouwelijke gedetineerden opgenomen. De missings zijn uit deze berekening verwijderd.
8. Beschikbare data betrof een periode van 2005 tot en met 2016.
9. Omdat we de dag van vrijlating in 2017 niet weten, is de exacte gemiddelde recidivetermijn niet te geven. Op basis van de minimale en maximale termijn komen we op gemiddeld twee jaar en vijf maanden.
10. Zie bijlage 9 voor de betreffende tabellen, te weten tabel I tot en met II.
11. Het gaat om de bij het CBS meest recent bekende werksituatie uit het jaar 2018. Dit is dus een jaar na uitstroom uit detentie.
12. Zie bijlage 9 voor de betreffende tabellen, te weten tabel 12 tot en met 22.
13. Van 148 gedetineerden is geen recente (werk)situatie bekend. Zij zijn buiten de analyse gehouden.
14. De 32 procent is bepaald op grond van het totaal aantal gedetineerden (N=935) minus de gedetineerden waarvan geen recente werksituatie bekend is (n=148). Dit geldt ook voor de overige twee subgroepen.
15. Het verschil is significant op niveau $p < .05$.

16. Om te kijken of er niet een heel sterk verband is tussen werken (ja/nee) en recidive (ja/nee) is een correlatietest uitgevoerd. Uit deze test blijkt dat het verband tussen de twee variabelen zwak is (-0,273).
17. Het verschil is significant op niveau $p < .05$.
18. Er zijn op de CBS-microdata ook logistische regressieanalyses uitgevoerd (met werk na detentie en recidive als afhankelijke variabelen). Deze zijn echter niet in de rapportage opgenomen, omdat deze analyses geen meerwaarde bleken te hebben boven de al geconstateerde significante verschillen op grond van Chi-kwadraattoetsen. Zie voor meer informatie de statistische verantwoording in bijlage 3.
19. In een andere PRINCALS-analyse zijn alleen variabelen meegenomen die op grond van de 'best fit' konden worden geselecteerd (werksituatie, recidive en aantal misdrijven), maar dit resulteerde in een te marginale plot. Om deze reden laten we deze plot buiten beschouwing.

9

Beantwoording onderzoeksvragen en beschouwing

Aan het eind van deze rapportage zijn de belangrijkste bevindingen van het onderzoek op een rij gezet door de onderzoeksvragen te beantwoorden en een beschouwing op de resultaten te geven. Eerst zal de hoofdvraag worden besproken en daarna de onderzoeksvragen.

9.1 Beantwoording van de onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvraag luidt:

Welke bijdrage levert penitentiaire arbeid aan een stimulerend leef- en werkklimaat en wat zijn de effecten van de (diverse vormen van) penitentiaire arbeid voor het toekomstperspectief van (ex-)gedetineerden op het terrein van (on)betaald werk na detentie?

De bijdrage die penitentiaire arbeid aan een stimulerend leef- en werkklimaat levert, hangt van een aantal factoren af. Ten eerste verschilt de aard van de penitentiaire arbeid. Het loopt uiteen van betrekkelijk geestdodend werk (bijvoorbeeld het vernietigen van cd's) tot specialistisch werk (bijvoorbeeld laswerk). Uit de antwoorden van de gedetineerden in de vragenlijst blijkt dat de gedetineerden die specialistisch werk uitvoeren meer werken en vaker een opleiding in detentie volgen. Het opmerkelijke is alleen dat er weinig verschillen tussen vakarbeiders en productiewerkers voorkomt als het gaat om de wens om meer certificaten te halen. Hetzelfde geldt voor de wens om na detentie te gaan werken. Dit verschilt ook amper tussen beide groepen gedetineerden.

Ten tweede speelt de aard van de motivatie onder gedetineerden een rol. Gedetineerden die vanuit zichzelf niet gemotiveerd zijn en alleen geactiveerd worden door stimulansen van buitenaf (extrinsieke motivatie) werken vooral

vanwege het geld of om 'uit de cel' te zijn. Mede daarom geven werkmeesters aan dat zij bij de intake graag de motivatie en capaciteiten van gedetineerden willen bevragen om gericht te kunnen begeleiden en opleiden.

Op basis van het onderzoek is geen uitspraak te doen over de effecten van de (diverse vormen van) penitentiaire arbeid voor het toekomstperspectief van (ex-)gedetineerden op het terrein van (on)betaald werk. De analyse van de CBS-gegevens wijst in ieder geval uit dat meer gedetineerden voorafgaand aan de detentie werkten/studeerden dan na detentie (46 procent voor detentie tegenover 32 procent na detentie). Ook uit de gedetineerdenvragenlijst blijkt dat veel gedetineerden een lage verwachting hebben van de invloed van penitentiaire arbeid op het vinden van werk na detentie. Gedetineerden zijn namelijk van mening dat het strafblad bepalender is dan het werkaanbod in detentie.

In dit onderzoek is een recidivetermijn van gemiddeld twee jaar en vijf maanden aangehouden (recidive op korte termijn). Ter indicatie is geprobeerd om de recidive in de onderzoekspopulatie te vergelijken met de resultaten uit de laatste Recidivemonitor. De populaties verschillen alleen te sterk om betrouwbare uitspraken over deze vergelijking te doen.

Op basis van de probleemstelling zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Zijn er in de literatuur aanwijzingen te vinden voor de veronderstelling dat de arbeid tijdens detentie het toekomstperspectief van (ex-)gedetineerden gunstig beïnvloedt i.c. bijdraagt aan de vermindering van het recidiverisico?
2. Wat is er bekend over het werknemersprofiel (arbeidsverleden, werkervaring, opleiding) van gedetineerden bij instroom in de arbeid?
3. Hoe ziet de invulling van de arbeid van gedetineerden eruit? (aandeel hele dagen werken, werknemersrollen van gedetineerden, opleiding en certificering, aan-/afwezigheid/verzuim gedurende detentie)
4. Ervaart de gedetineerde penitentiaire arbeid als een bijdrage aan een stimulerend leef- en werkklimaat?
5. Op welke manier leveren de verschillende elementen van In- en Ex-made (zoals mogelijkheden hele dagen te werken, praktijkschool met mogelijk-

- heid tot behalen van certificaten) die een rol spelen bij de invulling van de penitentiaire arbeid een bijdrage aan een stimulerend leef- en werkklimaat?
6. Wat is het perspectief van de gedetineerde bij einde detentie? (terug naar oude werkgever, afspraken met nieuwe werkgever, zicht op (on)betaald werk)? Zijn er verschillen in perspectief tussen gedetineerden die alleen binnen of zowel binnen als buiten de muren van de penitentiaire inrichting hebben gewerkt?
 7. Wat is de werksituatie van de gedetineerde een jaar na einde detentie?

Deze onderzoeksvragen zijn in chronologische volgorde beantwoord.

1. Zijn er in de literatuur aanwijzingen te vinden voor de veronderstelling dat de arbeid tijdens detentie het toekomstperspectief van (ex-)gedetineerden gunstig beïnvloedt i.c. bijdraagt aan de vermindering van het recidiverisico?

De invloed van een strafblad op toekomstig werk is een aantal keren onderzocht, alleen blijken de effecten van de studies te verschillen. Wel blijkt uit een enkel onderzoek in Nederland dat regulier werk (dus buiten detentie) een belangrijke factor is voor recidivereductie. De socialecontroletheorie van Sampson en Laub (1993) lijkt hier op te gaan: betrokkenheid bij en bindingen met werk weerhoudt werkenden ervan om delicten te plegen.

In Nederland zijn geen onderzoeken verricht naar de relatie tussen penitentiaire arbeid en recidivereductie. Internationaal zijn wel enkele onderzoeken naar het effect van penitentiaire arbeid op recidive verricht. De onderzoeken leveren alleen geen eenduidig beeld op van de effecten. Wel zouden enkele versterkende en remmende factoren van penitentiaire arbeid een rol spelen bij recidive. Zo zou er juist bij ex-gedetineerden met een niet-dominante etnische achtergrond een groter recidivereducerend effect van penitentiaire arbeid voorkomen. Daarnaast rapporteren diverse studies dat werkprogramma's effectiever lijken wanneer er een verband wordt gelegd met de gemeenschap buiten de gevangenis. Ook blijken gedetineerden behoefte te hebben aan arbeid die beter aansluit op werk buiten de gevangenis. Verder levert arbeid waar vaardigheden voor nodig zijn een lagere recidivekans op dan werk waar geen vaardigheden voor nodig zijn. Ten slotte blijkt scholing tijdens de penitentiaire arbeid belangrijk, omdat een ongeschoolde baan met slechte arbeidsvoorwaarden na detentie minder bescherming

tegen recidive lijkt te geven dan een geschoolde baan. Dit alles levert indicaties dat penitentiaire arbeid, wil deze effectief zijn, in detentie vooral gericht moet zijn op specialistisch werk voor mensen met vaardigheden en aan moet sluiten bij werk buiten de gevangenis. Het voorgaande geldt natuurlijk vooral voor de gedetineerden die over de capaciteiten voor specialistisch werk beschikken.

2. Wat is er bekend over het werknemersprofiel (arbeidsverleden, werkervaring, opleiding) van gedetineerden bij instroom in de arbeid?

Voor zicht op het arbeidsverleden, de werkervaring en de opleiding van gedetineerden is gebruik gemaakt van informatie uit de CBS-data. Daaruit blijkt dat tweederde van de gedetineerden een laag opleidingsniveau heeft. De rest heeft een middelbaar of hoog opleidingsniveau. Voorafgaand aan de detentie werkt of studeert bijna de helft van de gedetineerden en de rest is gepensioneerd, afgekeurd of 'inactief' (werkloosheids- of bijstandsuitkering).

3. Hoe ziet de invulling van de arbeid van gedetineerden eruit? (aandeel hele dagen werken, werknemersrollen van gedetineerden, opleiding en certificering, aan-/afwezigheid/verzuim gedurende detentie)

In de Penitentiaire beginselenwet (Pbw) is bepaald dat een gedetineerde een arbeidsplicht heeft. Ten tijde van dit onderzoek is door de Tweede Kamer de Wet straffen en beschermen aangenomen, waar in artikel 47 wordt gesteld dat de arbeidsplicht wordt afgeschaft. Arbeid blijft wel mogelijk voor gedetineerden.

Eenmaal in detentie wordt voor iedere gedetineerde (behalve de kortverblijvenden) na vier weken een persoonlijk Detentie- en Re-integratieplan opgesteld. In dit plan is ook de aard van de penitentiaire arbeid vastgelegd. Een gedetineerde kan op basis van positief gedrag promoveren naar een plusprogramma met meer vrijheden en re-integratieactiviteiten. Ook kunnen gedetineerden in werkniveau promoveren, bijvoorbeeld door vakscholing te mogen volgen.

Penitentiaire arbeid kent twee verschijningsvormen: In-Made, waarbij werk in detentie wordt aangeboden en Ex-Made, waar een gedetineerde in de laatste fase van zijn detentie buiten de gevangenis kan werken. Bij In- en Ex-Made gaat het zowel om productiewerk (bijvoorbeeld inpakwerk of (de)montagewerk) als specialistisch werk (bijvoorbeeld metaal- of houtbewerking, schilderwerk, schoonmaakwerk of groenonderhoud). Ex-Made is geen programma, maar een onderdeel van het Penitentiair Programma in een PI of een verblijf in een (Zeer)

Beperkt Beveiligde Inrichting, met als doel om gedetineerden 'uit te faseren' richting de periode na detentie (bijvoorbeeld door verlof).

Het is de bedoeling dat In-Madebedrijven zoveel mogelijk lijken op "gewone" bedrijven met "gewone" werknemers. De missie van deze bedrijven is meerledig: een stimulerende werkomgeving bieden, (werknemers)vaardigheden en vakbekwaamheid versterken, recidive terugdringen en kosten beperken (de kosten van productie en arbeid moeten ongeveer vergelijkbaar zijn met de kosten van het verblijf op de cel). Ook is het de bedoeling dat gedetineerden een concrete oefensituatie richting een acceptabele maatschappelijke positie aangeboden krijgen en dat ze zelfstandig in hun bestaansbehoefte moeten kunnen voorzien.

In de vragenlijst voor de gedetineerden, de survey voor de werkmeesters en uit de gesprekken komt naar voren hoe de invulling van arbeid van gedetineerden in de praktijk gaat. Uit de vragenlijst onder gedetineerden blijkt dat nagenoeg iedereen vijf dagen werkt. De meerderheid werkt vier uur of acht uur. Tweederde van de gedetineerden geeft aan in detentie altijd te hebben gewerkt. Onder de gedetineerden die (soms) niet hebben kunnen werken, is ziekte het meest als oorzaak genoemd, gevolgd door een gesloten werkzaal of geen zin.

Ongeveer tweederde doet productiewerk en de rest specialistisch werk. Nagenoeg alle gedetineerden zijn ervan op de hoogte dat ze een opleiding kunnen volgen of een certificaat kunnen halen. Bijna de helft van de gedetineerden heeft een opleiding in detentie gevolgd en hetzelfde deel heeft een certificaat (bijvoorbeeld als schoonmaker) behaald. Gedetineerden die specialistisch werk verrichten, hebben vaker een opleiding gedaan en/of een certificaat behaald dan productiewerkers. Toch willen de specialisten niet per se meer certificaten halen; ze willen vooral meer werken. Wel hebben relatief meer specialisten plezier in hun werk dan productiewerkers.

Uit de survey onder werkmeesters en de met hen gevoerde gesprekken is ook de nodige informatie te destilleren over de dagelijkse gang van zaken. Zo verschilt de benaderingswijze van gedetineerden door de werkmeesters. Sommige werkmeesters kiezen voor een empathische benadering, maar andere werkmeesters hanteren een strikte werkhouding richting gedetineerden om een zo realistisch mogelijke werksituatie te creëren.

Werkmeesters zijn gemiddeld genomen positief over de werksfeer op de afdelingen. Ook het werkgerelateerde contact met de gedetineerden waarderen ze positief. De werkmeesters benadrukken vaker het belang van goede arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld de juiste temperatuur en de benodigde hulpmiddelen, dan gedetineerden dit doen. Gedetineerden vinden juist vaker de vergoeding, pauzes en het soort werk dat ze doen belangrijker. Werkmeesters geven in de

interviews wel aan dat hun administratieve werk ten koste gaat van de begeleiding op de werkvloer en het signaleren van gemotiveerde gedetineerden.

Volgens de hoofden Arbeid wordt werken in detentie nog te veel gezien als dagbesteding. Een klein deel van de gedetineerden wil niet werken omdat ze gewend zijn aan criminele inkomsten buiten detentie. Daarom is een aantal hoofden Arbeid voor niet-verplichte arbeid, zodat vooral de gemotiveerde gedetineerden werk aangeboden krijgen. Zij zien graag dat via een intake direct duidelijk wordt of een gedetineerde intrinsiek gemotiveerd is.

De hoofden Arbeid achten de functie van werkmeester cruciaal voor penitentiaire arbeid. De invulling van de functie is de laatste jaren veranderd en vereist naast het waarborgen van de orde en de veiligheid ook bedrijfsmatige vaardigheden, zoals plannen, registreren, verloning en het opstellen van periodieke rapportages. In de beperkte tijd moet ook nog plaats zijn voor het stimuleren, begeleiden en motiveren van gedetineerden.

Wat Ex-Made betreft, staat de term voor gedetineerden voor meer privileges ten aanzien van werk. Voor veel werkmeesters is Ex-Made tamelijk onbekend, hetgeen te begrijpen is omdat ze vooral met In-Made te maken hebben. Wel zijn zij van mening dat Ex-Made groter opgezet moet worden via bijvoorbeeld een uitzendbureau dat werk aanbiedt. Verder vinden werkmeesters dat er betere afstemming tussen In-Made, Ex-Made en de casemanager moet plaatsvinden, zodat er inzicht is in de capaciteiten van een gedetineerde en deze zo dicht mogelijk bij zijn woonplaats werkzaam kan zijn.

De hoofden Arbeid zijn overwegend positief over Ex-Made, maar zien als aandachtspunt dat justitieregio's geen overlap hebben met arbeidsregio's. Daardoor bevindt het werk zich regelmatig in een andere regio dan de regio waar de gedetineerde woont.

De geïnterviewde vertegenwoordigers van bedrijven geven aan dat economische afwegingen (goedkope werknemers), de vraag naar (vak)werkers en het willen leveren van een maatschappelijke bijdrage redenen zijn om te kiezen voor een gedetineerde via Ex-Made. In het algemeen zijn de werkgevers tevreden over de samenwerking met de PI. De bedrijven zien ook enkele nadelen, zoals de soms korte beschikbaarheid van een gedetineerde vanwege zijn vrijlating, de daarmee gepaard gaande constante wisselingen in arbeidskrachten en de niet-inzetbaarheid vanwege afspraken van de gedetineerde met (reclasserings)instanties.

4. Ervaart de gedetineerde penitentiaire arbeid als een bijdrage aan een stimulerend leef- en werkklimaat?

Uit de gedetineerdenvragenlijst blijkt dat de meeste gedetineerden (89 procent) de contacten met de werkmeesters prettig vinden en meer dan driekwart (78 procent) is van mening dat werkmeesters hen tijdens het werk stimuleren. Wel vinden gedetineerden dat ze regelmatig te weinig te doen hebben. Ook vinden meerdere gedetineerden dat het in de PI vooral om productie draait, minder om begeleiden en opleiden.

Het gros van de geïnterviewde gedetineerden vindt het ontvangen van een redelijke vergoeding en uitdagend werk belangrijk. Over het algemeen zijn gedetineerden ontevreden over het loon dat zij krijgen voor het werk dat zij doen. Gedetineerden willen graag de mogelijkheid om een deel van hun verdiensten te sparen, zodat ze bij vrijlating beschikken over een basisbedrag voor de eerste uitgaven, zoals ook in Duitsland gebeurt.

Qua werkomstandigheden zouden gedetineerden graag een meer soepele benadering zien. Het gaat dan vooral om koffie- en rookpauzes en muziek tijdens het werk.

5. Op welke manier leveren de verschillende elementen van In- en Ex-made (zoals mogelijkheden hele dagen te werken, praktijkschool met mogelijkheid tot behalen van certificaten) die een rol spelen bij de invulling van de penitentiaire arbeid een bijdrage aan een stimulerend leef- en werkklimaat?

Deze vraag is niet los te zien van de motivatie onder gedetineerden, omdat dit voor een belangrijk deel de invulling van de penitentiaire arbeid bepaalt. De vragenlijst onder gedetineerden wijst op een duidelijk verschil tussen intrinsiek gemotiveerde gedetineerden, die hun motivatie uit zichzelf halen, en extrinsiek gemotiveerde gedetineerden, die door stimuli van buitenaf (bijvoorbeeld loon of privileges) gemotiveerd worden. Zo verrichten de intrinsiek gemotiveerden vaker specialistisch werk, hebben zij vaker een opleiding gevolgd en tijdens detentie een certificaat behaald, willen zij meer certificaten halen en hebben zij meer plezier in het werk. Ook zijn zij van mening dat werk tijdens detentie helpt bij het vinden van werk erna.

Uit de survey onder werkmeesters wordt een betrekkelijk lage beoordeling gegeven over de motivatie van gedetineerden. Wel geeft bijna driekwart van de werkmeesters aan dat gedetineerden die hele dagen werken het meest gemotiveerd zijn. Veel werkmeesters vinden dat gedetineerden hooguit extrinsiek te

motiveren zijn, onder meer via het verkrijgen van privileges, een betere financiële vergoeding en, in mindere mate, specialistisch werk. Een aantal werkmeesters geeft in de gesprekken aan dat ze graag bij iedere gedetineerde een intake afnemen, om de motivatie en de werkcapaciteiten beter in beeld te krijgen.

In de vragenlijst geeft bijna de helft van de gedetineerden aan dat werk tijdens detentie niet helpt bij het vinden van werk na de straf, tegenover ruim een vijfde van de gedetineerden die aangeven dat het werk tijdens detentie hierbij juist wel helpt. Hoewel gedetineerden niet negatief staan tegenover In-Made, vinden zij ook dat het werk niet recidivereducerend werkt. Het strafblad dat gedetineerden hebben, is volgens hen te bepalend en een VOG daardoor moeilijk te krijgen. Enkele gedetineerden zien bijvoorbeeld meer in een sollicitatietraining, om het 'gat in het cv' uit te kunnen leggen. Wel zou bijna driekwart van de gedetineerden meer certificaten willen behalen. In de interviews voegen ze hieraan toe dat erkende opleidingen de voorkeur hebben en dat de certificaten niet voorzien moeten zijn van het In-Made-logo, vanwege de negatieve associatie.

Ook werkmeesters zijn in de survey van mening dat gedetineerden in de gelegenheid gesteld moeten worden om certificaten te halen. Werkmeesters die kort in dienst zijn staan het meest positief tegenover deze vraag. In het algemeen zijn de geïnterviewde werkmeesters wel van mening dat de mate van begeleiding, het aanbod in productie- en specialistisch werk en de keuze in certificaten/opleidingen bij In-Made verbeterd kunnen worden. Uit de gesprekken komt ook naar voren dat werkmeesters meer tijd in de begeleiding willen investeren, maar hierin beperkt zijn door de nadruk op het draaien van productie en administratie.

Meerdere werkmeesters bestempelen het productiewerk in de gesprekken als geestdodend en wijzen op het belang van een meer uitdagende werkstructuur, bij voorkeur via specialistisch werk. Zij realiseren zich ook dat specialistisch werk niet voor iedereen is weggelegd, omdat sommigen niet beschikken over voldoende cognitieve en arbeidsvaardigheden. Bij voorkeur willen werkmeesters voorafgaand aan het werk een intake afnemen, zodat motivatie en vaardigheden bekend zijn.

Veel gedetineerden halen in de vragenlijst en de interviews het belang van een betere vergoeding aan. De mening onder werkmeesters over het belang van een goede vergoeding voor gedetineerden ligt genuanceerder. Een aantal werkmeesters beaamt het belang van een redelijke vergoeding, andere werkmeesters vinden goede scholing in detentie net zo belangrijk. De mening onder de hoofden Arbeid over de noodzaak van een spaarsysteem (voor een financiële buffer na detentie) verschilt.

6. *Wat is het perspectief van de gedetineerde bij einde detentie? (terug naar oude werkgever, afspraken met nieuwe werkgever, zicht op (on)betaald werk)? Zijn er verschillen in perspectief tussen gedetineerden die alleen binnen of zowel binnen als buiten de muren van de penitentiaire inrichting hebben gewerkt?*

Uit de vragenlijst blijkt dat een op de elf gedetineerden na detentie een uitkering wil ontvangen. De rest wil na detentie werken bij de oude of bij een nieuwe werkgever, een opleiding volgen of een eigen bedrijf starten. Een nadere analyse wijst uit dat meer productiewerkers na detentie denken niet te gaan werken.

Hoewel intrinsiek gemotiveerden vaker specialistisch werk verrichten, vaker een opleiding volgen of een certificaat (willen) halen, meer plezier in hun werk hebben en van mening zijn dat werk tijdens detentie helpt bij het vinden van werk, blijken hun voornemens om na detentie te werken ongeveer even sterk als bij extrinsiek gemotiveerden.

Werkmeesters nemen in de survey een neutraal standpunt in op de vraag in hoeverre In-Made bijdraagt aan het vinden of houden van werk na detentie. Wel zijn werkmeesters van mening dat specialistisch werk het meeste kan bijdragen aan het vinden of houden van werk na detentie. Wat betreft het effect van In-Made op recidivereductie zijn de werkmeesters met wie is gesproken minder positief.

De hoofden Arbeid verschillen ook over het effect van penitentiaire arbeid. In ieder geval lijkt er consensus dat productiewerk niet bijdraagt aan recidivevermindering en het vinden van werk na detentie. Wel benadrukken zij dat sommige gedetineerden sowieso niet de vaardigheden en cognitieve vermogens bezitten om een succesvol arbeidstraject te doorlopen.

Werkmeesters hebben in het verlengde van het voorgaande ook de volgende zes concrete suggesties gegeven voor het optimaliseren van In-Made: focus op gemotiveerde gedetineerden, eenvoudiger administratieve lasten, aanbieden van meer specialistisch werk en meer certificaten/diploma's van erkende onderwijsinstellingen, zorgen voor meer diversiteit in het werk en betere communicatie richting gedetineerden over wat In-en Ex-Made inhoudt.

Een groot deel van de gedetineerden denkt dat hun strafblad sowieso een obstakel blijft voor het vinden van werk na detentie. Verder is de beoordeling van werkmeesters over het nut van Ex-Made bij het vinden of houden van werk na detentie niet hoog. De gesproken werkgevers zien de bijdrage van Ex-Made op recidivebeperking in een breder kader, waarbij het hen vooral om de intrinsieke motivatie van de gedetineerde en een stabiele thuissituatie gaat.

7. *Wat is de werksituatie van de gedetineerde een jaar na einde detentie?*

In een eerdere onderzoeksvraag is al aangegeven dat 46 procent van de gedetineerden in de onderzoekspopulatie voorafgaand aan de detentie werkt of studeert, 18 procent gepensioneerd of afgekeurd is en de rest (36 procent) tot de 'inactieven' behoort (bijvoorbeeld een werkloosheids- of bijstandsuitkering). Op grond van een analyse van de CBS-data blijkt dat een jaar na het einde van de detentie 32 procent van de gedetineerden in de onderzoekspopulatie werkt of studeert. Daarnaast is 21 procent gepensioneerd of afgekeurd en behoort 46 procent tot de 'inactieven'. Voorafgaand aan de detentie werken/studeren dus meer gedetineerden dan na detentie. Het is op grond van de onderzoeksbevindingen niet mogelijk om deze verschillen te koppelen aan de uitvoering van In- en Ex-Made.

In het onderzoek is ook nader gekeken naar de wisselwerking in het hebben van werk na detentie en het plegen van nieuwe delicten (recidive). Het blijkt dat bij de onderzochte populatie de ex-gedetineerden die na detentie werken of studeren in bijna een kwart (24 procent) van de gevallen recidiveren. Dit in tegenstelling tot de inactieve ex-gedetineerden (51 procent recidive) of gedetineerden met een pensioen- of arbeidsongeschiktheidsuitkering (51 procent recidive).

9.2 **Beschouwing**

Tot slot wordt vanuit de onderzoekers een korte beschouwing op de onderzoeksresultaten gegeven. Uit de onderzoeksresultaten komen drie hoofdconclusies naar voren. Ten eerste kunnen op basis van de bevindingen geen betrouwbare uitspraken gedaan worden over een eventueel recidivereducerend effect van de uitvoering van In- en Ex-Made. Ten tweede blijkt juist in de onderzoeksgroep dat meer gedetineerden voorafgaand aan de detentie werkten/studeerden dan een jaar na detentie. Ook daarvan is onduidelijk of het aanbieden van penitentiaire arbeid hierop van invloed is geweest. Ten derde blijkt uit dit onderzoek een invloed van dagbesteding na detentie op recidivereductie aanwezig te zijn. Voormalig gedetineerden die na detentie werken of studeren, recidiveren in ongeveer een kwart van de gevallen. Dit verschilt met de gedetineerden die 1) na detentie 'inactief' zijn of 2) een pensioenuitkering of uitkering arbeidsongeschiktheid of sociale voorzieningen ontvangen. In beide groepen recidiveert ongeveer de helft. Zoals ook uit de bestudeerde literatuur en een analyse van de CBS-gegevens blijkt, zijn dit kenmerken die nauw verbonden zijn met recidiverend gedrag. Ook andere kenmerken, zoals het plegen van vermogensdelicten,

een groot aantal eerder gepleegde misdrijven en wonen in een institutioneel huishouden spelen hierin een rol.

Uit het onderzoek komen de nodige elementen naar voren die wijzen op een substantiële bijdrage van penitentiaire arbeid aan een stimulerend leef- en werkklimaat, zij het voornamelijk voor een deel van dat werk. In de bestudeerde literatuur wordt namelijk benadrukt dat werkzaamheden in detentie vooral moeten aansluiten op toekomstige werkzaamheden na detentie. Daarnaast is het van belang dat specialistisch werk en scholing worden aangeboden, met name aan gedetineerden die daar de capaciteiten voor hebben. In zekere zin liggen bij In- en Ex-Made mogelijkheden om aan beide factoren invulling te geven. In ieder geval blijkt dat ongeveer de helft van de gedetineerden in de onderzoekspopulatie een opleiding heeft gevolgd dan wel een certificaat behaald. Mede vanwege de aard van het werk hebben de gedetineerden die specialistisch werk verrichten ook meer opleidingen gevolgd en/of certificaten behaald. Toch zit er kennelijk een grens aan opleiden, want zelfs 'specialisten' geven aan niet meer certificaten te willen behalen.

Het uitvoeren van specialistisch werk is een mogelijkheid binnen de PI's voor gedetineerden die daar de capaciteiten voor hebben. Uit het onderzoek blijkt dat specialistisch werk tot meerdere gunstige effecten leidt. Zo zijn 'specialisten' vaker intrinsiek gemotiveerd en hebben ze meer plezier in het werk. Daarnaast zijn ze vaker van mening dat het werk hen helpt bij het vinden van werk na detentie. Alleen leidt het juist niet tot een sterker voornemen om na detentie te werken.

Uit het onderzoek komt naar voren dat penitentiaire arbeid voor gedetineerden vooral belangrijk is vanwege de vergoeding die ze krijgen en vanwege het tijdverdrijf dat het werk oplevert. Hoewel specialistisch werk hoger wordt gewaardeerd dan productiewerk, blijven gedetineerden van mening dat vooral het strafblad bepalend is voor het vinden van werk na detentie en niet zozeer de aard van het werk in detentie.

In de nabije toekomst zal de Wet straffen en beschermen worden ingevoerd. Op grond van deze wet zal het recht op arbeid en de arbeidsplicht worden afgeschaft, maar moet penitentiaire arbeid nog wel aan iedere gedetineerde worden aangeboden. Deze wet biedt de mogelijkheid om gedetineerden die in een plusprogramma zitten op meer plekken in Nederland extramurale arbeid aan te bieden. Dit komt tegemoet aan twee belangrijke aandachtspunten in dit onderzoek: 1) meer focus op gemotiveerde gedetineerden met cognitieve capaciteiten voor specialistisch werk en 2) meer aanbod van extramurale arbeid in de directe woonomgeving van de gedetineerde. In de toelichting van de wet wordt ook gezinspeeld op het terugdringen van recidive.

Deze wet zal waarschijnlijk nog meer recht doen aan de in de literatuur beschreven factor dat werkprogramma's effectiever lijken als ze aansluiten bij het werk buiten detentie. Toch levert dit tegelijkertijd een kanttekening op bij het aangeboden productiewerk, dat door verschillende respondenten als 'geestdodend' is bestempeld; hiervan mag amper een gunstig werk- of recidivereducerend effect verwacht worden.

Van diverse kanten wordt gewezen op het leggen van nadruk op de motivatie van gedetineerden zelf (intrinsieke motivatie). Juist deze intrinsieke motivatie zou volgens werkmeesters en hoofden Arbeid bij binnenkomst in de PI structureel en vooraf uitgevraagd moeten worden, om al een basis te leggen voor een kansrijker begeleidings- en opleidingstraject.

Het voorgaande kan in een breder verband worden getrokken als meer recidivereducerende kenmerken van gedetineerden bij de intake worden meegenomen in het besluit om een opleiding en/of specialistisch werk aan te bieden. Deels blijven bepaalde kenmerken van gedetineerden inderdaad bij te dragen aan recidivereductie. Dit zijn kenmerken die ook in de Recidivemonitor zijn opgetekend. Het gaat dan met name om gedetineerden die in het verleden weinig misdrijven (en geen vermogensmisdrijven) pleegden, die een stabiele thuissituatie hebben en geen korte detentieduur opgelegd hebben gekregen.

Lijst met afkortingen

BBA	Beperkt Beveiligde Afdeling
BBI	Beperkt Beveiligde Inrichting
BGG	Beschrijving Getoond Gedrag
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
D&R(-plan)	Detentie- en Re-integratie(-plan)
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
ISD	Inrichting voor Stelselmatige Daders
LVB	Lichte Verstandelijke Beperking
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
PA	Penitentiaire arbeid
Pbw	Penitentiaire Beginselen Wet
PI	Penitentiaire Inrichting
PP	Penitentiair Programma
REPRIS	Interactieve webapplicatie voor recidivestatistiek van het WODC
SSB	Sociaal-statistische bestanden van het CBS
SKN	Strafrechtsketennummer
TBS	Ter Beschikkingstelling
Tulp	Ten Uitvoer Legging Penitentiaire Beschikkingen
J&V	(Ministerie van) Justitie en Veiligheid
VCA	Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers
WODC	Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum
ZBBI	Zeer Beperkt Beveiligde Inrichting

Geraadpleegde literatuur

Alini Mat Ali, S., N. Azzah Said, N. Mohamed Yunus, S. Fatiany Abd Kader, D. Syadia Ab Latif en R. Munap. (2013). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction. In: *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 125, 46-52.

Berg, C. van den, Bijleveld, C., Blommaert, L. en Ruiter, S. (2017). Veroordeeld tot (g)een baan: Hoe delict- en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden. In: *Tijdschrift voor Criminologie*, 59(1-2), 113-135.

Bijleveld, C., en Commandeur, J. (2008). *Multivariate analyse. Een inleiding voor criminologen en andere sociale wetenschappers*. Meppel: Boom Juridische uitgevers.

Boone, M. en Van Hattum, W. (2014). Promoveren en degraderen van gedetineerden: Het wetsvoorstel elektronische detentie en de dreigende afschaffing van de detentiefasering. *Nederlands Juristenblad*. (31) 2179-2184.

Boone, M., Althoff, M., Koenraadt, F. en Timp, I. (2016). *Het leefklimaat in justitiële inrichtingen*. Groningen: Faculteit der Rechtsgeleerdheid.

Dienst Justitiële Inrichtingen (2015). *In-Made/Ex-Made. Jaarverslag 2014*. Den Haag: DJI, ministerie van Veiligheid en Justitie.

Dienst Justitiële Inrichtingen (2016). *In-Made/Ex-Made. Jaarverslag 2015*. Den Haag: DJI, ministerie van Veiligheid en Justitie.

Dienst Justitiële Inrichtingen (2017). *In-Made/Ex-Made. Jaarverslag 2016*. Den Haag: DJI, ministerie van Veiligheid en Justitie.

Dienst Justitiële Inrichtingen (2018a). *In-Made/Ex-Made. Jaarverslag 2017*. Den Haag: DJI, ministerie van Veiligheid en Justitie.

Dienst Justitiële Inrichtingen (2018b). *DJI in getal 2013-2017*. Den Haag: DJI, ministerie van Veiligheid en Justitie.

Dienst Justitiële Inrichtingen (2019). *In-Made/Ex-Made. Jaarverslag 2018*. Den Haag: DJI, ministerie van Justitie en Veiligheid.

Dienst Justitiële Inrichtingen (2020). *In-Made/Ex-Made. Jaarverslag 2019*. Den Haag: DJI, ministerie van Justitie en Veiligheid.

Dirkzwager, A., Blokland, A., Nannes, K. en Vroonland, M. (2015). Effecten van detentie op het vinden van werk en een woning: twee veldexperimenten. In: *Tijdschrift voor Criminologie*, 57, 1, 5-30.

Duwe, G. (2015). The benefits of keeping idle hands busy: An outcome evaluation of a prisoner reentry employment program. In: *Crime & Delinquency*, 61(4), 559-586.

Duwe, G. en McNeeley, S. (2017). The effects of prison labor on institutional misconduct, post prison employment, and recidivism. In: *Corrections*, 5(2), 89-108.

Duwe, G. (2018). *The Effectiveness of Education and Employment Programming for Prisoners*. American Enterprise Institute.

Fitzgerald, R. en Cherney, A. (2011). Work and training in prison as a form of imagined desistance. In: C. Reeves, (Ed.), *Experiencing Imprisonment: Research on the experience of living and working in carceral institutions*. Routledge.

In-Made (2017). *Brondocument In-Made 2018 definitief d.d. 13-11-2017*. Den Haag: In-Made.

Lageson, S. en Uggen, C. (2013). How work affects crime—and crime affects work—over the life course. In: *Handbook of life-course criminology* (pp. 201-212). Springer, New York, NY.

Lovell, D., Gagliardi, G. J. en Phipps, P. A. (2005). *Washington's Dangerous Mentally Ill Offender Law: Was Community Safety Increased?* Olympia, WA: Washington State Institute for Public Policy.

Maguire, K. E., Flanagan, T. J. en Thornberry, T. P. (1988). Prison labor and recidivism. *Journal of Quantitative Criminology*, 4(1), 3-18.

Ministerie van Justitie en Veiligheid (2018). *Recht doen, kansen bieden*. Den Haag: Ministerie van Justitie en Veiligheid.

Northcutt Bohmert, M. en Duwe, G. (2012). Minnesota's Affordable Homes Program: Evaluating the effects of a prison work program on recidivism, employment and cost avoidance. *Criminal Justice Policy Review*, 23(3), 327-351.

Pandeli, J. (2015). *Orange-collar workers: an ethnographic study of modern prison labour and the involvement of private firms* (Doctoral dissertation). Cardiff: Cardiff University.

Ramakers, A., Nieuwebeerta, P., Wilsen, van, J., Dirkzwager A. J. E. en Reef, J. (2014). Werk(kenmerken) en recidiverisico's na detentie in Nederland. In: *Tijdschrift voor Criminologie*. (54), 2, 67-89.

Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. In: *The Journal of American Academy of Business*. Cambridge. 52-63.

Richmond, K. M. (2014). The impact of federal prison industries employment on the recidivism outcomes of female inmates. *Justice Quarterly*, 31(4), 719-745.

Rodriguez, O. (2018). *Analyzing the Effect of Prison Labor on Recidivism in Florida: A Skills Based Approach*. (Doctoral dissertation).

Sampson, R. J. en Laub, J. H. (1993). *Crime in the making: Pathways and turning points through life*. Harvard University Press.

Saylor, W. G. en Gaes, G. G. (1997). Training inmates through industrial work participation and vocational and apprenticeship instruction. *Corrections Management Quarterly*, 1(2), 32-43.

Saylor, W. G. en Gaes, G. G. (2001). The differential effect of industries and vocational training on postrelease outcomes for ethnic and racial groups: Research note. *Corrections Management Quarterly*, 5, 17-24.

Sellen, J. L., M. McMurran, W. M. Cox, E. Theodosi en E. Klinger. (2006). The Personal Concerns Inventory (Offender Adaptation): measuring and enhancing motivation to change. In: *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 50(3): 294-305.

Touré-Tillery, M. en A. Fishbach (2014). How to measure motivation: A guide for the experimental social psychologist. In: *Social and Personality Psychology Compass*, 8(7): 328-341.

Wartna, B.S.J., Kalidien, S.N., Tollenaar N. en A.A.M. Essers (2006). Strafrechtelijke recidive van ex-gedetineerden Uitstroomperiode 1996-2003. In: *WODC-recidivestudies Factsheet 2006-6*. Den Haag: WODC.

Wartna, B.S.J., Tollenaar, N., Verweij, S., Timmermans, M., Witvliet, M en G.H.J. Homburg (2014). Exploratie van de daling in de recidivecijfers van jeugdigen en ex-gedetineerden bestraft in de periode 2002-2010. In: *Cahier 2014-16*. Den Haag: WODC.

Weerman, F. M., de Keijser, J. W. en Huisman, W. (2015). Woning, werk, wederhelft: Wat is waar van een oude wijsheid? In: *Delikt en Delinkwent*, 45(7), 545-553.

Weijters, G., J. J. Rokven en S. Verweij (2018). *Monitor nazorg (ex-)gedetineerden – meting 5*. Beschrijving van de problematiek van ex-gedetineerden en de relatie met recidive. *Cahier 2018-12*. Den Haag: WODC.

Weijters, G., Verweij, S., Tollenaar, N. en Hill, J. (2019). Recidive onder justitiabelen in Nederland. Verslag over de periode 2006-2018 *Cahier 2019-10*. Den Haag: WODC.

Wilson, D. B., Gallagher, C. A. en MacKenzie, D. L. (2000). A meta-analysis of corrections-based education, vocation, and work programs for adult offenders. *Journal of research in crime and delinquency*, 37(4), 347-368

Bijlagen

Bijlage 1: Vergelijking jaarverslagen In-Made

Vergelijking jaarverslagen In-Made / Ex-Made

	2014	2015	2016
Geografische verandering	N.V.T.	N.V.T.	28 productielocaties in 24 Pl's Wekelijks 6000 (75%) gedetineerden aan het werk
Vlekkenplan/prestatie indicatoren	Benchmark gebaseerd op prestatie-indicatoren (kwaliteit, bezetting, verstoring, productieve uren) nog niet overal voldoende.	Ontwikkeling nieuw vlekkenplan voor machinale arbeid en voor de vakopleidingen	Top 3: 28 x handmatige productie 28 x facilitaire dienstverlening 10 x metaalbedrijven
Ontwikkeling arbeidstoeleiding (Ex-Made)	Kloof tussen PA en de eisen van het bedrijfsleven Wennen aan normale omgangsvormen en nemen van verantwoordelijkheid Arbeidstoeleiding pas kans van slagen als er sprake is van oefening In 2015 gaan realiseren	Wetsvoorstel ingediend bij Tweede Kamer over het bieden van beperkte vrijheden aan gedetineerden op basis van goed gedrag Ontwikkeling Beschrijving Getoond Gedrag (BGG) die kan meewegen bij de verstrekking van een VOG.	Ontwikkeling Ex-Made: laatste deel van de straf, gericht op uitstroom naar betaald werk Inkopen met Impact: wij kopen uw spullen, u doet iets terug t.b.v. gedetineerden Pilot: Social Impact Bond Project Werk via Sport Beschrijving Getoond Gedrag (BGG) aanbieden In-Made praktijkschool
Belangrijkste doelen/speerpunten	N.V.T.	N.V.T.	N.V.T.

Vervolgjaren op volgende pagina.

	2017	2018	2019
Geografische verandering	28 productielocaties in 24 PI's Wekelijks 6700 (75%) gedetineerden aan het werk	28 productielocaties in 22 PI's Wekelijks 6700 (75%) gedetineerden aan het werk	27 productielocaties in 22 PI's Wekelijks 6700 gedetineerden (75%) aan het werk Pilot 32 uur werken in vijf productiebedrijven
Vlekkenplan/prestatie indicatoren	Top 3: 28 x handmatige productie 28 x facilitaire dienstverlening 10 x metaalbedrijven	Top 3: 28 x handmatige productie, (de)montage 26 x facilitaire dienstverlening 9 x metaalbedrijven	Top 3: - 27 x handmatige productie/assemblage/ (de)montage 26 x facilitaire dienstverlening - 9 metaalbedrijven
Ontwikkeling arbeidstoeleiding (Ex-Made)	Kansmarkten: voorrang voor branches met vraag naar laaggeschoold werk Ontwikkeling trekken van klanten met doelstelling: productie versus baankansen RBBA als regionale bemiddeling in betaald werk	Aantal BGG: 37 Betaalde baan na detentie: 250 Werkervaringsplekken na detentie: 132 Uitgereikte diploma's en certificaten: 771	Aantal BGG: 53 Betaalde banen na detentie: 309 Betaalde banen via Werk en Sport: 22 Werkervaringsplekken na detentie: 125 Uitgereikte diploma's en certificaten: 633
Belangrijkste doelen/ speerpunten	Tenderen van werkzalen Evaluatie taken, functies, RBBA en In-Made Resultaten Medewerkerstevredenheid 2017 analyseren Wetenschappelijk onderzoek van arbeidsinterventies op re-integratie	Invoeren veranderingen t.g.v. nieuwe wetgeving rond arbeid 6 pilots 32-uur plan Personeelsplan (werving) i.v.m. vergrijzing Doorontwikkeling kwaliteitssysteem In-Made	Drie punten uit 2018 Werving personeel op korte termijn Arboveiligheid Revitaliseren Regionale Bedrijfsbureaus Verbinding arbeid en D&R verder versterken

Bron: In-Made / Ex-Made Jaarverslag(en) 2014 tot en met 2019

Bijlage 2: Vragenlijst en survey

Daar waar gebruik is gemaakt van motivatietheorieën staat de betreffende theorie vermeld.

Vragenlijst gedetineerden

Achtergrondvragen

1. Hoeveel dagen in de week werk je?
..... dagen
2. Hoeveel uur per dag werk je?
..... uur
3. Sinds wanneer werk je binnen In-Made?
Sinds: MAAND – JAAR
4. Heb je ook in een andere PI bij In-Made gewerkt?
☐ Ja, namelijk: _____
☐ Nee
5. Wat voor werk doe je vooral?
☐ In- en verpakken
☐ Flowpack
☐ Montagewerk / demontage
☐ Metaalbewerking
☐ Coating
☐ Houtbewerking
☐ Textielproductie
☐ Recyclingwerk
☐ Werken in een wasserij
☐ Schoonmaak
☐ Onderhoud
☐ Magazijnwerk / logistiek
☐ Winkel
☐ Voeding / horeca

☐ Anders, namelijk: ____

6. Heb je tijdens deze detentie alleen binnen of ook buiten de gevangenis gewerkt?

- ☐ Alleen binnen de gevangenis
- ☐ Binnen en buiten de gevangenis

Redenen om (niet) te werken

7. Hoe vaak heb je de afgelopen maand niet kunnen werken?

- ☐ Ik heb altijd gewerkt
- ☐ keer

8. Waarom kon je niet werken? (je mag meerdere antwoorden geven)

- ☐ Ik was ziek
- ☐ Ik had geen zin
- ☐ Mijn detentietijd is te kort
- ☐ Werkzaal gesloten
- ☐ Anders, namelijk

Opleidingen en certificaten

9. Ben je ervan op de hoogte dat je tijdens je detentie een opleiding kan volgen?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

10. Heb je tijdens deze detentie een opleiding gevolgd?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

11. Heb je tijdens deze detentie een certificaat behaald?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

12. Zou je meer of juist minder certificaten willen behalen?

- ☐ Meer
- ☐ Minder
- ☐ Het is precies genoeg

Motivatie

13. Zou je meer of juist minder willen werken?

- ☐ Meer
- ☐ Minder
- ☐ Het is precies genoeg

14. Waarom werk je in de gevangenis? (je mag meerdere antwoorden geven)

- ☐ Om uit de cel te zijn
- ☐ Om geld te verdienen
- ☐ Om een certificaat te halen
- ☐ Om werkervaring op te doen
- ☐ Omdat ik het gezellig vind
- ☐ Om de tijd door te komen
- ☐ Om mijn kansen op werk na detentie te vergroten
- ☐ Anders, namelijk: ____

15. In hoeverre ben je het eens met de volgende zaken? Bron: Piramide van Maslow (Maslow, 1943)

	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens
Voor mijn werk is goede apparatuur belangrijk	☐	☐	☐
Ik wil een plek om af en toe te eten/rusten hebben	☐	☐	☐
Ik wil goed betaald worden voor het werk dat ik doe	☐	☐	☐
Er moet tijd voor een pauze zijn	☐	☐	☐
Een goede temperatuur tijdens het werk vind ik belangrijk	☐	☐	☐
Tijdens het werk moet ik ook met anderen kunnen praten	☐	☐	☐
Door het werk voel ik me verbonden met mijn medege-detineerden	☐	☐	☐
Ik wil meer te zeggen hebben over het werk dat ik doe	☐	☐	☐
Het werk dat ik doe moet uitdagend zijn	☐	☐	☐
Ik vind dat mij een opleiding aangeboden moet worden	☐	☐	☐

Als ik nieuwe ideeën over werk heb, vind ik dat ik dat moet kunnen zeggen	☐	☐	☐
Iedereen moet dezelfde kans op 'beter' werk hebben	☐	☐	☐

16. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over jou als werknemer? Bron: intrinsieke en extrinsieke motivatie (Touré-Tillery en Fishbach (2014).

	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens
Ik werk hard om een taak op tijd af te krijgen.	☐	☐	☐
Ik vind het belangrijk dat ik mijn taak netjes uitvoer	☐	☐	☐
Ik vind het belangrijk dat ik goed presteer tijdens mijn werk	☐	☐	☐
Ik vind werken leuker dan de andere activiteiten in de PI	☐	☐	☐
Ik wil mijn werk graag goed doen, omdat ik mij dan goed voel	☐	☐	☐
Ik wil mijn werk graag goed doen, omdat ik weet dat het mij helpt na mijn detentietijd	☐	☐	☐

17. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen over jou als persoon? Bron: Personal Concerns Inventory: Offender Adaptation (PCI-OA), getoetst door Sellen e.a. (2006).

	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens
Ik vind het niet leuk als dingen niet gaan zoals ik het wil	☐	☐	☐
De kans dat ik iets voor elkaar krijg is klein	☐	☐	☐
Ik heb geen controle over hoe dingen om mij heen gaan	☐	☐	☐
Ik word er gelukkig van als ik iets voor elkaar krijg	☐	☐	☐
Als ik iets gedaan wil krijgen, dan ga ik daarvoor	☐	☐	☐
Werken helpt mij bij de doelen die ik heb te bereiken.	☐	☐	☐

18. Heb je plezier in je werk?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

19. Vind je de werksfeer goed?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

20. Is het werk lichamelijk zwaar?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

21. Is het werk psychisch zwaar?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

22. Kan je het werk goed aan?

- ☐ Ja, het is ontspannen
- ☐ Nee, ik vind het te druk

Contacten met de werkmeester

23. Zijn de contacten met de werkmeesters prettig?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

24. Stimuleert de werkmeester jou om je best te doen?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Werk na detentie

25. Denk je dat het werk dat je tijdens detentie doet helpt bij het vinden of houden van werk na je straf?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet ik niet

26. Wat kan beter aan het werk in detentie? In-Made? (open vraag)

27. Wat zou je wat betreft werk/opleiding het liefst willen doen na detentie?

- ☐ Een opleiding volgen
- ☐ Gaan werken bij oude werkgever
- ☐ Gaan werken bij een nieuwe werkgever
- ☐ Een uitkering ontvangen
- ☐ Iets anders, namelijk: ____

Survey werkmeesters

In opdracht van het ministerie van Justitie en Veiligheid voert Bureau Beke onderzoek uit naar de effecten van penitentiaire arbeid in het licht van toekomstig werk en recidive. Vanuit uw functie als werkmeester willen we u een aantal vragen voorleggen. Het beantwoorden van de vragen duurt tussen de tien en vijftien minuten. Uw antwoorden worden anoniem verwerkt. Wel willen we u, ten behoeve van analyse-doeleinden, vragen om aan te geven bij welke PI u momenteel werkzaam bent. Bij voorbaat hartelijk dank voor uw medewerking.

Algemeen

1. Bij welke PI bent u werkzaam? Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ☐ PI Achterhoek
- ☐ PI Almelo
- ☐ PI Alphen aan den Rijn
- ☐ PI Arnhem
- ☐ PI Dordrecht
- ☐ PI Grave
- ☐ PI Haaglanden
- ☐ PI Heerhugowaard
- ☐ PI Krimpen aan den IJssel
- ☐ PI Leeuwarden
- ☐ PI Lelystad
- ☐ PI Middelburg
- ☐ PI Nieuwegein
- ☐ PI Rotterdam
- ☐ PI Sittard
- ☐ PI Utrecht locatie Nieuwersluis
- ☐ PI Veenhuizen
- ☐ PI Vught
- ☐ Justitieel Complex Zaanstad
- ☐ PI Zuid-Oost Roermond
- ☐ PI Zwolle

2. Hoeveel jaar werkervaring als werkmeester heeft u?

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ☐ 0 tot 3 jaar
- ☐ 3 t/m 6 jaar
- ☐ Meer dan 6 jaar

3. Wat zijn de meest gehoorde redenen voor verzuim van gedetineerden?

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Ziekte
- ☐ Gebrek aan motivatie
- ☐ Disciplinaire straf
- ☐ Andere activiteiten tijdens het arbeidsblok
- ☐ Een te korte detentietijd om in aanmerking te komen voor penitentiaire arbeid
- ☐ Anders, namelijk:

Werksfeer en contact

4. Hoe zou u de werksfeer op uw afdeling typeren op een schaal van 1 (zeer slecht) tot 10 (zeer goed)?

Kies het toepasselijke antwoord: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Hoe zou u het werkgerelateerde contact met de gedetineerden typeren op een schaal van 1 (zeer slecht) tot 10 (zeer goed)?

Kies het toepasselijke antwoord: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Wordt er in een wisselende samenstelling van personeel gewerkt?

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ☐ Ja
- ☐ Nee

7. Welke invloed heeft het werken in deze samenstelling op de werksfeer?

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ☐ Positieve invloed
- ☐ Negatieve invloed
- ☐ Geen invloed

8. Welke invloed heeft het werken in deze samenstelling op de arbeids-

productiviteit? Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ☐ Positieve invloed
- ☐ Negatieve invloed
- ☐ Geen invloed

Motivatatie van gedetineerden

9. Hoe gemotiveerd zijn gedetineerden binnen In-Made in uw optiek om penitentiaire arbeid te verrichten op een schaal van 1 (helemaal niet gemotiveerd) tot 10 (zeer gemotiveerd)?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Bij welke van onderstaande werksoorten komen de meest gemotiveerde gedetineerden voor?

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ In-en verpakken
- ☐ Flowpack
- ☐ Montagewerk / demontage
- ☐ Metaalbewerking
- ☐ Coating
- ☐ Houtbewerking
- ☐ Textielproductie
- ☐ Recyclingwerk
- ☐ Werken in een wasserij
- ☐ Schoonmaak
- ☐ Onderhoud
- ☐ Magazijnwerk / logistiek
- ☐ Winkel
- ☐ Voeding / horeca
- ☐ Anders, namelijk:

11. Bij welke van onderstaande werksoorten komen de minst gemotiveerde gedetineerden voor?

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ In-en verpakken
- ☐ Flowpack
- ☐ Montagewerk / demontage
- ☐ Metaalbewerking

- ☐ Coating
- ☐ Houtbewerking
- ☐ Textielproductie
- ☐ Recyclingwerk
- ☐ Werken in een wasserij
- ☐ Schoonmaak
- ☐ Onderhoud
- ☐ Magazijnwerk / logistiek
- ☐ Winkel
- ☐ Voeding / horeca
- ☐ Anders, namelijk:

12. Welke werksoort begeleidt u het meest?

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ☐ In-en verpakken
- ☐ Flowpack
- ☐ Montagewerk / demontage
- ☐ Metaalbewerking
- ☐ Coating
- ☐ Houtbewerking
- ☐ Textielproductie
- ☐ Recyclingwerk
- ☐ Werken in een wasserij
- ☐ Schoonmaak
- ☐ Onderhoud
- ☐ Magazijnwerk / logistiek
- ☐ Winkel
- ☐ Voeding / horeca
- ☐ Anders, namelijk:

13. Wat zijn volgens u belemmerende factoren voor de deelname aan werk van gedetineerden?

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Ziekte
- ☐ Gebrek aan motivatie
- ☐ Disciplinaire straf
- ☐ Onderbreking door andere activiteiten
- ☐ Een te korte detentietijd om in aanmerking te komen voor penitentiaire arbeid

14. Bent u het eens met de volgende stellingen? Bron: Piramide van Maslow (Maslow, 1943).

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens
Voor het werk van gedetineerden is goede apparatuur belangrijk	☐	☐	☐
Gedetineerden moeten een plek hebben om af en toe te eten/rusten	☐	☐	☐
Gedetineerden moeten goed betaald worden voor het werk dat ze doen	☐	☐	☐
Gedetineerden moeten tijd voor een pauze hebben	☐	☐	☐
Een goede temperatuur tijdens het werk is voor gedetineerden belangrijk	☐	☐	☐
Tijdens het werk moeten gedetineerden met anderen kunnen praten	☐	☐	☐
Door het werk voelen gedetineerden zich verbonden met medegedetineerden	☐	☐	☐
Het is goed als gedetineerden meer te zeggen hebben over het werk dat ze doen	☐	☐	☐
Het werk dat gedetineerden doen moet uitdagend zijn	☐	☐	☐
Aan gedetineerden moet een opleiding aangeboden worden	☐	☐	☐
Als gedetineerden nieuwe ideeën over werk hebben, moeten ze dat kunnen zeggen	☐	☐	☐
Alle gedetineerden moeten dezelfde kans op 'beter' werk hebben	☐	☐	☐

15. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen m.b.t. de (meeste) gedetineerden? Bron: intrinsieke en extrinsieke motivatie (Touré-Tillery en Fishbach (2014).

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens
Ze werken hard om hun taak af te krijgen.	☐	☐	☐
Ze voeren hun taak netjes uit.	☐	☐	☐
Ze presteren goed tijdens hun werk.	☐	☐	☐
Ze vinden werken (In-Made) vaak leuker dan andere activiteiten in de PI.	☐	☐	☐
Ze willen hun werk goed doen, omdat het ze een goed gevoel geeft.	☐	☐	☐
Ze willen hun werk goed doen, omdat ze denken dat het hun helpt na de detentietijd.	☐	☐	☐

16. Welke gedetineerden zijn het meest gemotiveerd?

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ☐ Gedetineerden die hele dagen werken
- ☐ Gedetineerden die halve dagen werken
- ☐ Hele of halve dagen werken maakt geen verschil voor de motivatie
- ☐ Gedetineerden die niet werken

Mogelijkheden voor ontplooiing voor gedetineerden

17. Zouden er in uw optiek meer of minder mogelijkheden voor gedetineerden moeten zijn om penitentiare arbeid te verrichten?

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ☐ Minder, want ...
- ☐ Meer, want ...
- ☐ Geef hier een toelichting op uw antwoord:

18. In hoeverre vindt u, op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (zeker wel), dat gedetineerden binnen de PI in de gelegenheid moeten worden gesteld om certificaten te behalen?

Kies het toepasselijke antwoord:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

19. Zouden er nog andersoortige certificaten behaald moeten kunnen worden?

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ☐ Nee (ga naar vraag 21)
- ☐ Ja

20. Welke certificaten zouden de gedetineerden moeten kunnen behalen?

Vul uw antwoord hier in:

Nut van penitenciaire arbeid

21. In hoeverre denkt u dat, op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (zeer sterk), In-Made bijdraagt aan het vinden of houden van werk na detentie?

Kies het toepasselijke antwoord:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

22. Welke werksoort draagt volgens u het meest bij aan het vinden of houden van werk na detentie?

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ☐ In-en verpakken
- ☐ Montagewerk / demontage
- ☐ Metaalbewerking
- ☐ Coating
- ☐ Houtbewerking
- ☐ Textielproductie
- ☐ Recyclingwerk
- ☐ Werken in een wasserij
- ☐ Schoonmaak
- ☐ Onderhoud
- ☐ Magazijnwerk / logistiek
- ☐ Winkel
- ☐ Voeding / horeca
- ☐ Anders, namelijk:

23. Heeft u zicht op de werkprocessen die binnen Ex-Made plaatsvinden?

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ☐ Ja
- ☐ Nee (ga naar vraag 25)

24. Hoe gemotiveerd zijn gedetineerden binnen Ex-Made in uw optiek om penitentiaire arbeid te verrichten op een schaal van 1 (helemaal niet gemotiveerd) tot 10 (zeer gemotiveerd)?

Kies het toepasselijke antwoord:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

25. In hoeverre denkt u dat, op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (zeer sterk), Ex-Made bijdraagt aan het vinden of houden van werk na detentie?

Kies het toepasselijke antwoord:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Tot slot

26. Moet aan alle gedetineerden een (vak)opleiding aangeboden worden bij binnenkomst in detentie?

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ☐ Ja, zonder verdere voorwaarden
- ☐ Ja, maar onder de voorwaarde van een blijvend gemotiveerde
- ☐ houding tijdens het werk
- ☐ Nee, alleen aan vooraf gemotiveerde gedetineerden

27. In hoeverre kan de directie van de PI een positieve bijdrage leveren aan In-Made op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (zeer veel)?

Kies het toepasselijke antwoord:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

28. In hoeverre kan de directie van de PI een positieve bijdrage leveren aan Ex-Made op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 10 (zeer veel)?

Kies het toepasselijke antwoord:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

29. Wat kan beter aan In-Made en/of aan Ex-Made?

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Niets
- ☐ In-Made kan beter, namelijk:
- ☐ Ex-Made kan beter, namelijk:

Bijlage 3: Verantwoording statistische analyses

De gedetineerdenvragenlijst en de survey onder werkmeesters zijn in eerste aanleg geanalyseerd door per vraag te kijken naar de rechte tellingen (frequenties). Missende waarden zijn niet in deze tellingen meegenomen. Respondenten met missende waarden op meer dan tien procent van de vragen zijn in de tellingen buiten beschouwing gelaten. Het aantal respondenten dat in de analyses is betrokken, staat per variabele vermeld in bijlagen 6, 7 en 9. Indien dit mogelijk was, is gekeken naar het gemiddelde (bijvoorbeeld leeftijd of beoordeling) en de standaardafwijking.

Bij het vergelijken van gemiddelden tussen twee (of meerdere) groepen is gebruik gemaakt van een variantieanalyse (ANOVA). Op deze manier kijken we of er significante verschillen zijn tussen twee (of meerdere) groepen. De verschillen worden significant genoemd als de p-waarde van de F-statistiek in de ANOVA-tabel kleiner is dan 0,05. Voor alle ANOVA zijn de voorwaarden gecontroleerd, aan deze voorwaarden is voldaan.

Ook maken we gebruik van kruistabellen. Hiermee trachten we (significante) verbanden tussen variabelen van nominaal en ordinaal meetniveau te achterhalen. De significantie in kruistabellen worden getoetst door middel van de Chi-kwadraattoets. Op deze manier kan een uitspraak worden gedaan over de tabel: berusten de verbanden in de tabel op toeval of niet? Hierbij kijken we naar de p-waarde van de Pearson Chi-kwadraattoets. Als deze kleiner is dan 0,05 dan gaat het om een significant verband. Er is gecontroleerd op de assumpties van een kruistabel. Om een preciezere uitspraak te doen welke groepen dan van elkaar verschillen is binnen de kruistabellen gebruik gemaakt van een gepaarde vergelijking (Z-toets) van kolompercentages met behulp van de Bonferroni-correctie. De uitkomst is gebaseerd op deze vergelijking (Z-toets) op proporties. Door middel van a-, b- of c-vermeldingen achter de vermelde percentages in de cellen is aangeduid welke subgroepen van elkaar verschillen.

Voor de analyse van de CBS-microdata is – naast bovengenoemd analysetechnieken – gebruikgemaakt van een PRINCALS-analyse. PRINCALS is een exploratieve schaaltechniek waarbij verbanden tussen categorieën van variabelen zo overzichtelijk mogelijk in een oplossingsruimte worden voorgesteld. Het verschil met een HOMALS-analyse (een bekende schaaltechniek) is dat de PRINCALS-analyse rekening houdt met variabelen van gemengd meetniveau. In de onderhavige PRINCALS is bijvoorbeeld de variabele leeftijd meegenomen, een variabele op ratio meetniveau. Er is hierbij gekeken naar de *fit* van het model. De *fit* wordt

bepaald door de som van de eigenwaarden, gedeeld door het aantal variabelen. We hebben meerdere modellen *geplot*, hierbij hebben we het model met de beste *fit* én theoretische variantie in het rapport opgenomen (modellen met een ‘betere’ *fit* zijn summier). De *fit* van het opgenomen model is 0,51. Dit is theoretisch gezien acceptabel. Modellen met een betere *fit* lieten te wensen over wat betreft interpreteerbaarheid. Omdat de betreffende analysetechniek een exploratieve schaaltechniek is, zijn er geen harde criteria waaraan moet worden voldaan (Bijleveld & Commandeur, 2008).

Ook is er via (meerdere) logistische regressieanalyses gekeken of er een verband is tussen *recidive* (ja/nee) of *werken* (ja/nee) (afhankelijke variabelen) en verschillende andere variabelen. In het model worden (mogelijk) significante verschillen gevonden als de Chi-kwadraattoets (in de *Omnibus Tests of Model Coefficients*) een p-waarde kleiner dan 0,05 heeft. Daarnaast wordt met de *Wald-statistic* gekeken naar de (significante) verschillen van de variabelen onderling. Als de p-waarde kleiner dan 0,05 is, beschouwen we dit als significant verschil.

Verder zijn op de CBS-microdata logistische regressieanalyses uitgevoerd. Deze zijn echter niet in de rapportage opgenomen, omdat deze analyses geen meerwaarde bleken te hebben boven de al geconstateerde significante verschillen op grond van Chi-kwadraattoetsen. Met andere woorden: de significante onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabelen ‘werk na detentie’ en ‘recidive’ bleken in de regressieanalyse gelijk aan de variabelen waarop in de Chi-kwadraattoetsen significanties voorkwamen.

Bijlage 4: Internationale literatuurvergelijking

Auteurs	Soort onderzoek	Grootte	Focus	Conclusie			
				Positief effect op recidive	Geen significant effect	Negatief effect op recidive	Opmerkingen
Wilson, Gallagher en MacKenzie (2000)	Meta-analyse	N= 4 artikelen	Penitentiaire arbeid en recidive		x		Studies zijn methodologisch van slechte kwaliteit
Saylor en Gaes (1997)	Kwantitatief onderzoek: quasi-experimenteel design met propensity score	N= 7.000	Penitentiaire arbeid en recidive	x			
Saylor en Gaes (2001)	Kwantitatief onderzoek: quasi-experimenteel design met propensity score	N= 7.000	Penitentiaire arbeid, recidive en culturele achtergrond	x			Penitentiaire arbeid is effectiever voor ex-gedetineerden met een niet-dominante culturele achtergrond
Pandeli (2015)	Kwalitatief onderzoek: etnografie	-	Penitentiaire arbeid	-	-	-	
Duwe (2015)	Kwantitatief onderzoek: quasi-experimenteel design met propensity score	N=464	Penitentiaire arbeid en recidive	x			

Auteurs	Soort onderzoek	Grootte	Focus	Conclusie			
				Positief effect op recidive	Geen significant effect	Negatief effect op recidive	Opmerkingen
Duwe (2018)	Literatuuronderzoek	-	Penitentiaire arbeid en <i>work-release</i>		x		Penitentiaire arbeid effectiever wanneer het een link heeft met de gemeenschap buiten de gevangenis
Duwe en McNeeley (2017)	Kwantitatief onderzoek: quasi-experimenteel design met propensity score	N= 6.144	Penitentiaire arbeid en o.a. recidive	x			Alleen positief effect voor intensiteit: percentage arbeid/gehele tijd in gevangenis
Richmond (2014)	Kwantitatief onderzoek: quasi-experimenteel design met propensity score	N= 130.666	Penitentiaire arbeid, recidive en gender		x		Penitentiaire arbeid niet effectief voor vrouwen
Rodriguez (2018)	Kwantitatief onderzoek: regressie analyse. Geen propensity score	N= 250.803	Vaardigheden, penitentiaire arbeid en recidive	x			Penitentiaire arbeid waar meer vaardigheden voor nodig zijn heeft een positiever effect op recidive

Auteurs	Soort onderzoek	Grootte	Focus	Conclusie			
				Positief effect op recidive	Geen significant effect	Negatief effect op recidive	Opmerkingen
Fitzgerald en Chermey (2011)	Kwalitatief onderzoek: etnografie	-	Penitentiaire arbeid	-	-	-	
Northcutt Bohmert en Duwe (2012)	Kwantitatief onderzoek: quasi-experimenteel design met propensity score	N=448	Penitentiaire arbeid en recidive		x		
Maguire, Flanagan en Thornberry (1988)	Kwantitatief onderzoek: quasi-experimenteel design. Geen propensity score	N= 896	Penitentiaire arbeid en recidive		x		Mogelijke selectie bias
Alos e.a. (2015)	Kwantitatief onderzoek: regressie analyse. Geen propensity score	N= 3.875	Penitentiaire arbeid en het krijgen van een baan	x			

Bijlage 5: Operationalisering van motivatie

Vraag 14 ('Waarom werk je in de gevangenis?')

Deze vraag – naar de reden voor werken in detentie – is gehercodeerd naar intrinsieke of extrinsieke motivatie. Onder intrinsieke motivatie vallen de volgende items: 'Om een certificaat te halen', 'Omdat ik het leuk vind', 'Om kansen op werk na detentie te vergroten', 'Om werkervaring op te doen' en 'Om ritme en structuur te behouden'. Onder extrinsieke motivatie vallen de volgende items: 'Om uit de cel te zijn', 'Om geld te verdienen', 'Om de tijd door te komen', 'Omdat het verplicht is' en 'Om te socializen'. Respondenten die gelijk scoren op deze items vallen onder 'Deels extrinsiek, deels intrinsiek'.

Vraag 16 ('In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?')

De betreffende vraag is opgedeeld naar proces- en uitkomstmotivatie. Onder procesmotivatie vallen de volgende items: 'Ik werk hard om een taak op tijd af te krijgen', 'Ik vind het belangrijk dat ik mijn taak netjes uitvoer' en 'Ik vind het belangrijk dat ik goed presteer tijdens mijn werk'. De items 'Ik vind het werken leuker dan de andere activiteiten in detentie', 'Ik wil mijn werk graag goed doen, omdat ik mij dan goed voel' en 'Ik wil mijn werk graag goed doen, omdat ik weet dat het mij helpt na mijn detentietijd' vormen tezamen de variabele uitkomstmotivatie.

Vraag 17 ('In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?')

De items 'De kans dat ik iets voor elkaar krijg, is klein' en 'Ik heb geen controle over hoe dingen om mij heen gaan' zeggen iets over de intrinsieke bezwaren die een respondent heeft. De tegenhanger hiervan, intrinsieke motivatie, bestaat uit de volgende items: 'Ik word er gelukkig van als ik iets voor elkaar krijg', 'Als ik iets gedaan wil krijgen, dan ga ik daarvoor' en 'Werken helpt mij de doelen die ik heb te bereiken'.

Uiteindelijk leveren deze vragen de volgende driedeling op:

- Gedetineerden die voornamelijk extrinsiek gemotiveerd zijn (en dus niet vanuit zichzelf gemotiveerd zijn);
- Gedetineerden die deels extrinsiek/deels intrinsiek gemotiveerd zijn;
- Gedetineerden die voornamelijk intrinsiek gemotiveerd zijn (en dus weinig motivatie van buitenaf nodig hebben).

Bijlage 6: Tabellen bij hoofdstuk 4

In totaal hebben 424 gedetineerden een vragenlijst ingevuld. Respondenten met missende waarden op meer dan tien procent van de vragen zijn in de tellingen buiten beschouwing gelaten.

Tabel 1 – aantal dagen per week werken (n=421)

	n	%
1 dag	1	0%
2 dagen	0	0%
3 dagen	2	0%
4 dagen	36	9%
5 dagen	374	89%
6 dagen	3	1%
7 dagen	5	1%
Totaal	421	100%

Tabel 2 – aantal uren per dag werken (n=421)

	n	%
1 uur	7	2%
2 uren	0	0%
3 uren	5	1%
4 uren	231	55%
5 uren	5	1%
6 uren	8	2%
7 uren	16	4%
8 uren	149	35%
Totaal	421	100%

Tabel 3 – dienstverband (n=420)

	n	%
Parttime	266	63%
Fulltime	154	37%
Totaal	420	100%

Tabel 4 – sinds wanneer werken binnen In-Made (n=375)

	n	%
2012	12	3%
2013	5	1%
2014	7	2%
2015	9	2%
2016	15	4%
2017	32	9%
2018	109	29%
2019	186	50%
Totaal	375	100%

Tabel 5 – ook in andere PI binnen In-Made gewerkt (n=414)

	n	%
Nee	187	45%
Ja	227	55%
Totaal	414	100%

Tabel 6 – soort werk binnen In-Made (n=424)

	n	%
In- en verpakken	179	42%
Demontage- of montagewerk	93	22%
Coating	1	0%
Textielproductie	1	0%
Onderhoud	1	0%
Winkel	32	8%
Flowpack	5	1%
Metaalbewerking	25	6%
Houtbewerking	21	5%
Schoonmaak	26	6%
Logistiek- of magazijnwerk	19	4%
Anders	21	5%
Totaal	424	100%

Tabel 7 – soort werk binnen In-Made (hercodering tabel 6, n=424)

	n	%
Productiewerk	272	64%
Specialistisch werk	152	36%
Totaal	424	100%

Tabel 8 – binnen en buiten gevangenis werken (n=423)

	n	%
Alleen binnen gevangenis	315	74%
Binnen en buiten gevangenis	108	26%
Totaal	423	100%

Tabel 9 – alle werkdagen kunnen werken (n=420)

	n	%
Nee	148	35%
Ja	272	65%
Totaal	420	100%

Tabel 10 – reden van niet kunnen werken op alle werkdagen (meerdere antwoorden mogelijk, n=148 respondenten)

	n	%
Ik was ziek	52	35%
Mijn detentietijd is te kort	4	3%
Ik had geen zin	19	13%
Werkzaal gesloten	49	33%
Anders	61	41%

Tabel 11 – op de hoogte dat tijdens detentie een opleiding gevolgd kan worden (n=416)

	n	%
Nee	45	11%
Ja	371	89%
Totaal	416	100%

Tabel 12 – heeft gedetineerde tijdens detentie een opleiding gevolgd (n=417)

	n	%
Nee	221	53%
Ja	196	47%
Totaal	417	100%

Tabel 13 – heeft gedetineerde tijdens detentie een certificaat behaald (n=422)

	n	%
Nee	222	53%
Ja	200	47%
Totaal	422	100%

Tabel 14 – had gedetineerde meer of minder certificaten willen behalen (n=397)

	n	%
Minder	16	4%
Precies goed	106	27%
Meer	275	69%
Totaal	397	100%

Tabel 15 – Werk- en opleidinggerelateerde aspecten naar motivatie (in n en %)

	Aard motivatie					
	Voornamelijk extrinsiek		Deels extrinsiek/ deels intrinsiek		Voornamelijk intrinsiek	
	n	%	n	%	n	%
Werksoort (N=424)						
Productiewerk*	200	74%	32	49%	40	45%
Specialistisch werk*	70	26%	34	51%	48	55%
Totaal	270	100%	66	100%	88	100%
Opleiding gevolgd (N=417)						
Nee*	158	59%	29	45%	34	39%
Ja*	108	41%	35	55%	53	61%
Totaal	166	100%	64	100%	87	100%

	Aard motivatie					
	Voornamelijk extrinsiek		Deels extrinsiek/ deels intrinsiek		Voornamelijk intrinsiek	
Certificaat behaald (N=422)						
Nee*	160	59%	24	38%	38	43%
Ja*	110	41%	40	63%	50	57%
Totaal	270	100%	64	100%	88	100%
Meer/minder certificaten willen (n=397)						
Minder	12	5%	2	3%	2	2%
Precies goed*	74	30%	19	30%	13	15%
Meer*	163	65%	42	67%	70	82%
Totaal	249	100%	63	100%	85	100%
Plezier in werk (N=414)						
Nee*	74	28%	6	9%	7	8%
Ja*	187	72%	59	91%	81	92%
Totaal	261	100%	65	100%	88	100%
Werk is psychisch zwaar (N=419)						
Nee	201	75%	50	81%	75	85%
Ja	68	25%	12	19%	13	15%
Totaal	269	100%	62	100%	88	100%
Werk goed aankunnen (N=418)						
Nee	39	15%	6	9%	5	6%
Ja	227	85%	59	91%	82	94%
Totaal	266	100%	65	100%	87	100%
Detentiewerk helpt bij het vinden van werk na detentie (N=416)						
Nee*	160	59%	29	46%	17	20%
Ja*	34	13%	14	22%	42	50%
Weet ik niet	75	28%	20	32%	25	30%
Totaal	269	100%	63	100%	87	100%
* significant op niveau p < .05						

Tabel 16 – Visie op dagbesteding na detentie (in n en %)

Werk tijdens detentie helpt bij het vinden van werk na straf naar werksoort (n=416)						
	Productiewerk		Specialistisch werk			
Nee*	147	55%	59	40%		
Ja*	46	17%	44	30%		
Weet ik niet	74	28%	46	31%		
Totaal	267	100%	149	100%		
Werk tijdens detentie helpt bij het vinden van werk na straf naar motivatie (n=416)						
	Voornamelijk extrinsiek		Deels extrinsiek/ deels intrinsiek		Voornamelijk intrinsiek	
Nee*	160	59%	29	46%	17	20%
Ja*	34	13%	14	22%	42	50%
Weet ik niet	75	28%	20	32%	25	30%
Totaal	269	100%	63	100%	84	100%
Voorkeur voor dagbesteding na detentie naar werksoort (n=410)						
	Productiewerk		Specialistisch werk			
Werken	171	65%	107	74%		
Niet werken*	47	18%	14	10%		
Opleiding volgen	47	18%	24	17%		
Totaal	265	100%	145	100%		
Voorkeur voor dagbesteding na detentie naar motivatie (n=410)						
	Voornamelijk extrinsiek		Deels extrinsiek/ deels intrinsiek		Voornamelijk intrinsiek	
Werken	172	66%	49	75%	57	67%
Niet werken	46	18%	5	8%	10	12%
Opleiding volgen	42	16%	11	17%	18	21%
Totaal	260	100%	65	100%	85	100%

* significant op niveau $p < .05$

Bijlage 7: Tabellen bij hoofdstuk 5

In totaal hebben 345 werkmeesters een vragenlijst ingevuld. Respondenten met missende waarden op meer dan tien procent van de vragen zijn in de tellingen buiten beschouwing gelaten.

Tabel 1 – penitentiaire inrichting (PI) waar werkmeesters werkzaam zijn (n=336)

PI	n	%
PI Lelystad	29	9%
Justitieel Complex Zaanstad	28	8%
PI Alphen aan den Rijn	27	8%
PI Zwolle	25	7%
PI Veenhuizen	23	7%
PI Vught	22	7%
PI Achterhoek	17	5%
PI Krimpen aan den IJssel	16	5%
PI Leeuwarden	16	5%
PI Rotterdam	16	5%
PI Almelo	14	4%
PI Dordrecht	14	4%
PI Grave	14	4%
PI Middelburg	14	4%
PI Sittard	14	4%
PI Heerhugowaard	12	4%
PI Zuid-Oost Roermond	10	3%
PI Arnhem	9	3%
PI Nieuwegein	9	3%
PI Haaglanden	7	2%
Totaal	336	100%

Tabel 2 – werkervaring werkmeesters (n=345)

Werkervaring	n	%
0 tot 3 jaar	125	36%
3 tot en met 6 jaar	30	9%
Meer dan 6 jaar	190	55%
Totaal	345	100%

Tabel 3 – welke werksoort begeleidt de werkmeester het meest (n=307)

Werksoort	n	%
In- en verpakken	103	34%
Demontage- of montagewerk	35	11%
Coating	3	1%
Textielproductie	10	3%
Onderhoud	8	3%
Winkel	9	3%
Flowpack	3	1%
Metaalbewerking	24	8%
Houtbewerking	18	6%
Schoonmaak	28	9%
Logistiek- of magazijnwerk	10	3%
Voeding of horeca	5	2%
Werk in wasserij	7	2%
Recyclingwerk	8	3%
Anders	36	12%
Totaal	307	100%

Tabel 4 – meest gehoorde reden voor verzuim van gedetineerden

Reden	n	%
Ziekte	240	63%
Gebrek aan motivatie	184	48%
Disciplinaire straf	129	34%
Andere activiteiten tijdens het arbeidsblok	138	36%
Te korte detentietijd voor penitentiaire arbeid	14	4%

Tabel 5 – beoordeling werksfeer op afdeling respondent in cijfer van 1 tot en met 10 (n=326)

Beoordeling werksfeer	n	%
1	2	1%
2	3	1%
3	9	3%
4	8	2%
5	25	8%
6	35	11%
7	112	34%
8	111	34%
9	17	5%
10	4	1%
Totaal	326	100%

Tabel 6 – beoordeling werksfeer op afdeling respondent (n=326)

Beoordeling werksfeer	n	%
Slecht	47	14%
Voldoende	147	45%
Goed	132	40%
Totaal	326	100%

Tabel 7 – beoordeling werkgerelateerd contact met gedetineerden in cijfer van 1 tot en met 10 (n=325)

Beoordeling werkgerelateerd contact gedetineerden	n	%
1	0	0%
2	1	0%
3	7	2%
4	7	2%
5	13	4%
6	29	9%
7	128	39%
8	112	34%
9	25	8%
10	3	1%
Totaal	325	100%

Tabel 8 – beoordeling werkgerelateerde contact met gedetineerden (n=325)

Beoordeling werkgerelateerde contact	n	%
Slecht	28	9%
Voldoende	157	48%
Goed	140	43%
Totaal	325	100%

Tabel 9 – werken in wisselende samenstellingen personeel (n=326)

Werken in wisselende samenstellingen personeel	n	%
Nee	116	36%
Ja	210	64%
Totaal	326	100%

Tabel 10 – welke invloed heeft het werken in wisselende samenstellingen personeel op de werksfeer (n=322)

Welke invloed	n	%
Negatieve invloed	126	39%
Geen invloed	82	25%
Positieve invloed	114	35%
Totaal	322	100%

Tabel 11 – welke invloed heeft het werken in wisselende samenstellingen personeel op de arbeidsproductiviteit (n=326)

Welke invloed	n	%
Negatieve invloed	128	39%
Geen invloed	98	30%
Positieve invloed	100	31%
Totaal	326	100%

Tabel 12 – zouden meer of minder mogelijkheden voor gedetineerden moeten zijn om penitentiaire arbeid te verrichten (n=326)

Mogelijkheden	n	%
Minder	39	14%
Meer	230	86%
Totaal	269	100%

Tabel 13 – in hoeverre denkt respondent dat gedetineerden binnen de PI in de gelegenheid moeten worden gesteld om certificaten te behalen in cijfer van 1 tot en met 10 (n=288)

Cijfer	n	%
1	2	1%
2	8	3%
3	6	2%
4	9	3%
5	19	7%
6	32	11%
7	54	19%
8	77	27%
9	31	11%
10	50	17%
Totaal	288	100%

Tabel 14 – zouden er nog andersoortige certificaten behaald moeten kunnen worden (n=285)

Andersoortige certificaten	n	%
Nee	129	45%
Ja	156	55%
Totaal	285	100%

Tabel 15 – aan alle gedetineerden een vakopleiding aanbieden bij binnenkomst in detentie (n=275)

Vakopleiding aanbieden	n	%
Nee, alleen aan vooraf gemotiveerde gedetineerden	121	44%
Ja, maar onder de voorwaarde van een blijvend gemotiveerde houding tijdens het werk	147	53%
Ja, zonder verdere voorwaarden	7	3%
Totaal	275	100%

Tabel 16 – beoordeling motivatie gedetineerden binnen In-Made om penitentiaire arbeid te verrichten in cijfer van 1 tot en met 10 (n=306)

Beoordeling motivatie	n	%
1	2	1%
2	14	5%
3	21	7%
4	42	14%
5	62	20%
6	74	24%
7	57	19%
8	29	9%
9	4	1%
10	1	0%
Totaal	306	100%

Tabel 17 – meest gemotiveerde gedetineerden naar werksoort (n=333)

Werksoort	n	%
Schoonmaak	131	39%
Metaalbewerking	119	36%
Logistiek- of magazijnwerk	109	33%
Demontage- of montagewerk	87	26%
Houtbewerking	87	26%
In- en verpakken	78	23%
Onderhoud	55	17%
Winkel	53	16%
Voeding of horeca	42	13%
Textielproductie	37	11%

Werksoort	n	%
Werk in waterrij	33	10%
Coating	27	8%
Recyclingwerk	15	5%
Flowpack	3	1%

Bijlage 8: Respondentenlijst

Dhr. De Jong	DJI, PI Lelystad, Hoofd Arbeid
Dhr. Bouwsma	DJI, Programmamanager In-Made /Ex-Made
Mevr. Van Rooij	DJI, Adviseur en Coördinator Ex Made
Dhr. Kasteel	DJI, PI Almelo, plaatsvervangend Hoofd Arbeid
Dhr. Abbink	DJI, PI Almelo, Hoofd Arbeid
Dhr. Reutelingsperger	DJI, PI Arnhem, Hoofd Arbeid
Dhr. Hendriks	DJI, PI Roermond, Hoofd Arbeid
Dhr. Van de Worp	DJI, PI Zwolle, Hoofd Arbeid
Dhr. Kosse	DJI, PI Zwolle, Coördinator Arbeid
Mevr. Wilms	DJI, PI Roermond, Senior medewerker Arbeid
Dhr. Nijland	DJI, PI Zutphen, Hoofd Arbeid
Mevr. Van Eck	DJI, PI Nieuwegein, plaatsvervangend Hoofd Arbeid
Dhr. Balaban	DJI, PI Nieuwegein, Hoofd Arbeid
Dhr. Dielemans	DJI, PI Zutphen, Hoofd Gedetineerdzaken en Re-integratie
Dhr. Grijpma	DJI, PI Zutphen, casemanager Arbeid
Anoniem	DJI, senior casemanager
Anoniem	DJI, coördinator Herstel

Verder is met tientallen werkmeesters gesproken. Omdat de gesprekken oriënterend van aard waren, is niet gevraagd naar de namen van de werkmeesters. Daarom worden deze namen niet vermeld. De naam van de coördinator Herstel en een senior casemanager Arbeid is op hun verzoek niet vermeld.

Ook is gesproken met vertegenwoordigers van vier bedrijven die vanuit Ex-Made samenwerken met penitentiaire inrichtingen. Zij geven er de voorkeur aan anoniem te blijven.

Bijlage 9: Tabellen bij hoofdstuk 8

In totaal zijn van 935 van de 1.010 gedetineerden CBS-data aangeleverd.

Tabel 1 – Recidive (ex-)gedetineerden (n=935)

Recidive	n	%
Nee	524	56%
Ja	411	44%
Totaal	935	100%

Tabel 2 – Recidive (ex-)gedetineerden naar opleidingsniveau (n=700)

Recidive	Opleidingsniveau					
	Laag		Middelbaar		Hoog	
	n	%	n	%	n	%
Geen recidive*	232	50% (a)	137	67% (b)	25	83% (b)
Recidive*	232	50% (a)	69	33% (b)	5	17% (b)
Totaal	464	100%	206	100%	30	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 3 – Recidive (ex-)gedetineerden naar leeftijd (n=935)

Recidive	Jonger dan 25 jaar		25 tot 35 jaar		35 tot 45 jaar	
	n	%	n	%	n	%
Geen recidive*	68	46% (a)	154	47% (a)	121	55% (a)
Recidive*	81	54% (a)	173	53% (a)	100	45% (a)
Totaal	149	100%	327	100%	221	100%
Recidive	45 tot 55 jaar		55 jaar of ouder			
	n	%	n	%		
Geen recidive*	107	70% (b)	74	87% (c)		
Recidive*	46	30% (b)	11	13% (c)		
Totaal	153	100%	85	100%		

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 4 – Recidive (ex-)gedetineerden naar huishouden (n=894)

Recidive	Alleenstaand		Samenwonend met partner en/of kinderen		Lid van institutioneel huishouden	
	n	%	n	%	n	%
Geen recidive*	160	57% (a)	244	68% (b)	94	36% (c)
Recidive*	119	43% (a)	113	32% (b)	164	64% (c)
Totaal	279	100%	357	100%	258	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 5 – Recidive (ex-)gedetineerden naar kinderen (n=894)

Recidive	Geen kinderen		Kinderen	
	n	%	n	%
Geen recidive*	322	51% (a)	176	67% (b)
Recidive*	311	49% (a)	85	33% (b)
Totaal	633	100%	261	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 6 – Recidive (ex-)gedetineerden naar werksoort (n=787)

Recidive	Werken of studeren		Ontvangen pensioen/uitkering arbeidsongeschiktheid/sociale voorzieningen		Niet werken of ontvangen werkloosheidsuitkering	
	n	%	n	%	n	%
Geen recidive*	193	76% (a)	82	49% (b)	178	49% (b)
Recidive*	61	24% (a)	86	51% (b)	187	51% (b)
Totaal	254	100%	168	100%	365	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 7 – Recidive (ex-)gedetineerden naar leeftijd eerste delict (n=935)

	Jonger dan 25 jaar bij eerste misdrijf		25 jaar of ouder bij eerste misdrijf	
Recidive	n	%	n	%
Geen recidive	54	52%	470	56%
Recidive	49	48%	362	44%
Totaal	103	100%	832	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 8 – Recidive (ex-)gedetineerden naar duur detentie (n=935)

	Minder dan een half jaar		Een half jaar tot een jaar		Een tot twee jaar		Meer dan twee jaar	
Recidive	n	%	n	%	n	%	n	%
Geen recidive*	203	51% (a)	141	55% (a, b)	106	64% (b)	74	64% (a, b)
Recidive*	193	49% (a)	116	45% (a, b)	60	36% (b)	42	36% (a, b)
Totaal	396	100%	257	100%	166	100%	116	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 9 – Recidive (ex-)gedetineerden naar werken voor detentie (n=935)

	Geen werk		Werk	
Recidive	n	%	n	%
Geen recidive*	267	53% (a)	257	60% (b)
Recidive*	236	47% (a)	175	40% (b)
Totaal	503	100%	432	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 10 – Recidive (ex-)gedetineerden naar vermogensmisdrijf gepleegd (n=935)

	Geen vermogensmisdrijf		Vermogensmisdrijf	
Recidive	n	%	n	%
Geen recidive*	167	89% (a)	357	48% (b)
Recidive*	20	11% (a)	391	52% (b)
Totaal	187	100%	748	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 11 – Recidive naar gemiddeld aantal misdrijven tussen 2005 en 2016 (n=887)

Recidive	Gemiddelde
Geen recidive (n=478)*	11,7
Recidive (n=409)*	29,8
Totaal	20,1

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 12 – Situatie werk (ex-)gedetineerden (gecategoriseerd) (n=787)

Situatie	n	%
Werken of studeren	254	32%
Ontvangen pensioenuitkering of uitkering sociale voorzieningen, ziekte of arbeidsongeschiktheid	168	21%
Niet werken of ontvangen werkloosheids- of bijstandsuitkering	365	46%
Totaal	787	100%

Tabel 13 – Situatie werk (ex-)gedetineerden naar leeftijd (n=787)

	Jonger dan 25 jaar		25 tot 35 jaar		35 tot 45 jaar	
Situatie	n	%	n	%	n	%
Werken of studeren*	59	49% (a)	93	34% (b)	48	27% (b)
Ontvangen pensioenuitkering of uitkering sociale voorzieningen, ziekte of arbeidsongeschiktheid*	18	15% (a)	61	22% (a)	39	22% (a, b)
Niet werken of ontvangen werkloosheids- of bijstandsuitkering*	43	36% (a)	122	44% (a, b)	94	52% (a, b)
Totaal	120	100%	276	100%	181	100%
	45 tot 55 jaar		55 jaar of ouder			
Werken of studeren*	37	26% (b)	17	24% (b)		
Ontvangen pensioenuitkering of uitkering sociale voorzieningen, ziekte of arbeidsongeschiktheid*	23	16% (a)	27	39% (b)		
Niet werken of ontvangen werkloosheids- of bijstandsuitkering*	80	57% (b)	26	37% (a, b)		
Totaal	140	100%	70	100%		

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 14 – Situatie werk (ex-)gedetineerden naar opleidingsniveau (n=650)

Situatie	Opleidingsniveau					
	Laag		Middelbaar		Hoog	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Werken of studeren*	108	25% (a)	80	41% (b)	18	60% (b)
Ontvangen pensioen- uitkering of uitkering sociale voorzieningen, ziekte of arbeidsonge- schiktheid*	99	23% (a)	32	16% (a)	8	27% (a)
Niet werken of ontvan- gen werkloosheids- of bijstandsuitkering*	218	51% (a)	83	43% (a)	4	13% (b)
Totaal	425	100%	195	100%	30	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 15 – Situatie werk (ex-)gedetineerden naar huishouden (n=787)

Situatie	Alleenstaand		Samenwonend met partner en/of kinderen		Lid van institutioneel huishouden	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Werken of studeren*	80	32% (a)	131	39% (a)	43	21% (b)
Ontvangen pensioen- uitkering of uitkering sociale voorzieningen, ziekte of arbeidsonge- schiktheid*	56	22% (a)	64	19% (a)	48	24% (a)
Niet werken of ontvangen werkloos- heids- of bijstandsuit- kering*	116	46% (a, b)	139	42% (b)	110	55% (a)
Totaal	252	100%	334	100%	201	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 16 – Situatie werk (ex-)gedetineerden naar kinderen (n=787)

Situatie	Geen kinderen		Kinderen	
	n	%	n	%
Werken of studeren*	151	28% (a)	103	42% (b)
Ontvangen pensioenuitkering of uitkering sociale voorzieningen, ziekte of arbeidsongeschiktheid*	122	23% (a)	46	19% (a)
Niet werken of ontvangen werkloosheids- of bijstandsuitkering*	268	50% (a)	97	39% (b)
Totaal	541	100%	246	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 17 – Situatie werk (ex-)gedetineerden naar recidive (n=787)

Situatie	Geen recidive		Recidive	
	n	%	n	%
Werken of studeren*	193	43% (a)	61	18% (b)
Ontvangen pensioenuitkering of uitkering sociale voorzieningen, ziekte of arbeidsongeschiktheid*	82	18% (a)	86	26% (b)
Niet werken of ontvangen werkloosheids- of bijstandsuitkering*	178	39% (a)	187	56% (b)
Totaal	453	100%	334	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 18 – Situatie werk (ex-)gedetineerden naar leeftijd eerste delict (n=787)

Situatie	Geen recidive		Recidive	
	n	%	n	%
Werken of studeren*	50	60% (a)	204	29% (b)
Ontvangen pensioenuitkering of uitkering sociale voorzieningen, ziekte of arbeidsongeschiktheid*	8	9% (a)	160	23% (b)
Niet werken of ontvangen werkloosheids- of bijstandsuitkering*	26	31% (a)	339	48% (b)
Totaal	84	100%	703	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 19 – Situatie werk (ex-gedetineerden) naar duur detentie (n=787)

Situatie	Minder dan een half jaar		Een half jaar tot een jaar		Een tot twee jaar		Meer dan twee jaar	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Werken of studeren	98	31%	64	30%	53	36%	39	36%
Ontvangen pensioenuitkering of uitkering sociale voorzieningen, ziekte of arbeidsongeschiktheid	65	20%	43	20%	36	24%	24	22%
Niet werken of ontvangen werkloosheids- of bijstandsuitkering	156	49%	104	50%	60	40%	45	42%
Totaal	319	100%	211	100%	149	100%	108	100%

Tabel 20 – Situatie werk (ex-)gedetineerden naar werken voor detentie (n=787)

Situatie	Geen werk		Werk	
	n	%	n	%
Werken of studeren*	61	15% (a)	193	51% (b)
Ontvangen pensioenuitkering of uitkering sociale voorzieningen, ziekte of arbeidsongeschiktheid*	122	30% (a)	46	12% (b)
Niet werken of ontvangen werkloosheids- of bijstandsuitkering*	227	55% (a)	138	37% (b)
Totaal	410	100%	377	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 21 – Situatie werk (ex-)gedetineerden naar vermogensmisdrijf gepleegd (n=787)

Situatie	Geen vermogensmisdrijf		Vermogensmisdrijf	
	n	%	n	%
Werken of studeren*	66	42% (a)	188	30% (b)
Ontvangen pensioenuitkering of uitkering sociale voorzieningen, ziekte of arbeidsongeschiktheid*	33	21% (a)	135	21% (b)
Niet werken of ontvangen werkloosheids- of bijstandsuitkering*	58	37% (a)	307	49% (b)
Totaal	157	100%	630	100%

* significant op niveau $p < .05$

Tabel 22 – Situatie werk (ex-)gedetineerden naar aantal misdrijven tussen 2005 en 2016 (n=754)

Situatie	Gemiddelde
Werken of studeren (n=240)*	13
Ontvangen pensioenuitkering of uitkering sociale voorzieningen, ziekte of arbeidsongeschiktheid (n=163)	22,7
Niet werken of ontvangen werkloosheids- of bijstandsuitkering (n=351)	22,9
Totaal	19,7

* significant op niveau $p < .05$

Verschenen in de Bekereeks

2008

Ambtscriminaliteit aangegeven?

Een onderzoek naar het opvolgen van en kennis over de wettelijke verplichting tot aangifte van artikel 162 Sv misdrijven

Verborgene problemen

Een onderzoek naar (de aanpak van) criminaliteit onder Antillianen in Nederland

Bont en Blauw

Een onderzoek naar de strafrechtelijke behandeling van geweldszaken tegen politieambtenaren en de bejegening van slachtoffers daarvan door de politie en het openbaar ministerie

Uitstel van behandeling?

Een verkennend onderzoek naar TBS-gestelden met en zonder een combinatievonnis en de mogelijke effecten van detentie

2009

Huwelijksdwang: Een verbintenis voor het leven?

Een verkenning van de aard en aanpak van gedwongen huwelijken in Nederland

Inpakken niet nodig

Een profiel van straatrovers en straatrovers in Almere

Back on Track?

Een evaluatieonderzoek naar de onthemende projecten van de Bijzondere Jeugdbijstand in Vlaanderen

CoVa volgens plan?

Een vooronderzoek naar de mogelijkheden en reikwijdte van een effectonderzoek van de cognitieve vaardigheidstraining

Achter de schermen

Een verkennend onderzoek naar downloaders van kinderporno

2010

Tot de dood ons scheidt

Een onderzoek naar de omvang en kenmerken van moord en doodslag in huiselijke kring

Kwetsbaar beroep

Een onderzoek naar de prostitutiebranche in Amsterdam

Cameratoezicht in beweging

Ervaringen met nieuwe vormen van cameratoezicht bij de Nederlandse politie

2011

Los van drank

Procevaluatie Haltafdoeing Alcohol

Lastige verhalen

Een exploratief onderzoek naar valse aangiften van zedenmisdrijven door meisjes van 12-18 jaar

Wapenfeiten

Een onderzoek naar overvallen en overvallers in Nijmegen

Snelle jongens

Een onderzoek naar drugsrunners en daaraan gerelateerde problematiek in Limburg-Zuid

2012

De schade hersteld?

Een onderzoek naar herstelbemiddeling bij jeugdige delinquenten in Vlaanderen

Onder Controle?

Een procesevaluatie van de gedragsinterventie 'Korte Leefstijltraining voor verslaafde justitiabelen'

Planmatig en flexibel

Procesevaluatie gedragsinterventie CoVa+

Oosterse Teelt

Vietnamezen in de hennepeteelt

Dierenwelzijn in het vizier

De aard en omvang van dierenwelzijnszaken en de stand van zaken van de handhaving van de regelgeving op dat gebied in Nederland

2013

Over leven na de moord

De gevolgen van moord en doodslag voor de nabestaanden van de slachtoffers en de ondersteuning door Slachtofferhulp Nederland

Met scherp schieten

Een onderzoek naar een aantal veiligheidsrisico's met betrekking tot de schietsport in Nederland

Georganiseerde voertuigcriminaliteit in Nederland

Een beeld van de omvang, kenmerken, werkwijzen en aanpak anno 2013

Het warme bad en de koude douche

Een onderzoek naar misstanden in nieuwe religieuze bewegingen en de toereikendheid van het instrumentarium voor recht en zorg

2014

Portretten van notoire ordeverstoorders

Kenmerken en achtergronden van notoire ordeverstoorders binnen het voetbal

Gelegenheidsordeverstoorders?

Analyse van rondom grootschalige rellen aangehouden verdachten

Ondergaan of ondernemen

Ontwikkelingen in de aard en aanpak van afpersing van het bedrijfsleven

Raak geschoten?

Een onderzoek naar de werking van maatregelen tegen geweld en overlast rondom het betaald voetbal

Doordringen of doordrinken

Effectevaluatie Halt-straft Alcohol Prostitutie in Nederlandse gemeenten
Een onderzoek naar aard en omvang, beleid, toezicht en handhaving in 2014

2015

Aangifte onder nummer

Implementatie, toepassing en eerste resultaten van de nieuwe regeling 'Aangifte onder nummer'

Papier en werkelijkheid

Een hypothesevormend onderzoek naar de invloed van registratie-effecten op de omvang van de geregistreerde jeugdcriminaliteit

Grensoverschrijdend slachtofferschap

Een inventarisatie van aard, omvang en aandachtspunten in verband met de effectuering van slachtofferrechten

2016

Dieren Verboden

De toepassing van het houdverbod als bijzondere voorwaarde bij een voorwaardelijke straf

Kijk op jeugdcriminaliteit

Handvatten voor het opstellen van een periodieke trendrapportage jeugd- en jongerencriminaliteit en een overzicht van veelbelovende aanpakken

Stijging meldingen verwarde personen in de regio Rotterdam

Een onderzoek naar mogelijke verklaringen en wenselijke oplossingen

Missen we iets?

Een gebiedsanalyse in Rotterdam naar de omvang en aanpak van de jeugdcriminaliteit en eventuele 'witte vlekken' in dat beeld

De draad weer oppakken

Een follow-up onderzoek onder nabestaanden van slachtoffers van levensdelicten

Hoe lopen de hazen?

De stand van zaken in de aanpak van dierenmishandeling en dierenverwaarlozing

Focus op heling

Een onderzoek naar het functioneren van de helingmarkt, het beleid tegen en de gevolgen van heling

Van cijfers naar interpretatie

Een duiding van de kwantitatieve ontwikkelingen van de jeugdcriminaliteit

Wie is het slachtoffer?

Kenmerken van de doelgroep van het Schadefonds Geweldsmisdrijven en strategieën voor een beter doelgroepbereik

Radicalisering in de gemeente Arnhem

Resultaten van onderzoek onder mentoren, welzijnswerkers en jongeren

2017

Duiding van problematisch jeugdgroepengedrag

Een theoretische verkenning en een praktische handreiking voor het veld

Prostitutie in beeld gebracht

Een onderzoek naar aard en omvang van zichtbare en onzichtbare prostitutie in Arnhem

De achterblijvers

Een evaluatie van het maatwerk voor achterblijvers van vermiste personen

2018

Realiteit of registratie-effect?

De invloed van registratie-effecten op de daling van de geregistreerde jeugdcriminaliteit

Links-extremisme in beeld

Een verkennend onderzoek naar links-extremistische groeperingen in Nederland

Na het beslag

Een onderzoek naar door RVO inbeslaggenomen voorwerpen onderdeel Natuur en de afhandeling daarvan

Slachtoffers zoeken en vinden

Een onderzoek naar het werk van de kinderpornorechercheurs

Straatprostitutie in Nijmegen

Een evaluatie van de tippelzone en huiskamer aan de Nieuwe Marktsstraat in Nijmegen

Opschakelen

Onderzoek naar ongewenste gedragingen in de wielersport

Betonrot

Een kwalitatief onderzoek naar het fenomeen ondermijnende criminaliteit in Brabant-Zeeland, de effecten van en richtingen voor de overheidsaanpak

2019

Hoog-risico honden, een bijtend probleem?

Een fenomeenonderzoek naar bijtincidenten en hondengevechten

De politieaanpak van etnisch profileren in Amsterdam

Een onderzoek naar effecten, criteria en meetbare indicatoren

Zo ziek als een hond?

Gezondheids- en socialisatieproblemen bij puppy's in Nederland in relatie tot de herkomst

Minderjarige slachtoffers van zedenmisdrijven gehoord

Een kwalitatief onderzoek naar de verhoorpraktijk

Downloaders van kinderporno; een literatuuronderzoek

Criminelen achter het stuur

Aard en omvang van het gebruik van huurmotorvoertuigen voor criminele activiteiten

Asielzoekers in het gareel?

Plan-, proces en effectevaluatie werking extra begeleiding- en toezichtlocaties

2020

Afspraak is afspraak?

Evaluatie van de eenduidige landelijke afspraken rondom opsporing en vervolging van geweld tegen werknemers met een publieke taak

Panden met een luchtje

Een inventarisatie van aanpakken om verhuur van panden voor criminele doeleinden tegen te gaan

Ondermijning op en rond luchthaven Schiphol

Black Box?

Een onderzoek naar opslagboxen in relatie tot criminaliteit: fenomeen en aanpak

Fietsdiefstal in Nederland

Van fenomeen naar aanpak

Sterk spul

Aard, omvang en ernst van de dopinghandel in Nederland

In de penitentiaire inrichtingen (PI's) in Nederland wordt sinds 2013 arbeid aangeboden via penitentiaire productiebedrijven, onder de naam 'In-Made' (intramurale arbeid) en 'Ex-Made' (extramurale arbeid). Het doel is om gedetineerden (werknemers)vaardigheden en eventueel vakbekwaamheid bij te brengen om zo een gunstiger toekomstperspectief voor deze groep te creëren. Ook is het terugdringen van recidive als doel benoemd. Vanuit de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) van het ministerie van Justitie en Veiligheid bestaat de wens om de effecten van In- en Ex-Made te onderzoeken. Deze rapportage is het resultaat van dit onderzoek.

Voor het onderzoek zijn diverse activiteiten verricht. Zo is een literatuurstudie uitgevoerd om inzicht te krijgen in bepalende factoren voor recidive(reductie). Daarnaast zijn vragenlijsten aan gedetineerden en de begeleidende werkmeesters voorgelegd. Ook zijn met hen en andere medewerkers in penitentiaire inrichtingen gesprekken gevoerd. Ten slotte zijn DJI- en CBS-data van gedetineerden die in 2017 uit detentie kwamen geanalyseerd. Dit om na te gaan in welke (werk)situatie gedetineerden zich na hun detentie bevinden en om te kijken of ze hebben gerecidiveerd.

Het onderzoek levert vanuit verschillende invalshoeken (literatuur en praktijk) inzichten in de motieven van gedetineerden om tijdens detentie te werken en om na detentie invulling te geven aan een dagbesteding. Deze inzichten kunnen mogelijk leiden tot een versterking van In- en Ex-Made in de toekomst.



ISBN 978-94-92255-43-3



9 789492 255433 >