



rijksuniversiteit
groningen

faculteit gedrags- en
maatschappijwetenschappen

VAN INTAKE TOT VRIJLATING:

Een kwalitatief onderzoek naar het implementeren van gezinsgericht
werken in het Detentie- & Re-integratieproces in
PI Leeuwarden

FROM INTAKE TO RELEASE:

A qualitative study into the implementation of family-oriented
working in the Detention and Reintegration process in
PI Leeuwarden

Naam: Brechtje Zijlstra
Studentnummer: S4870832
E-mail: B.M.Zijlstra@student.rug.nl
Instituut: Faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen
Master: Sociologie – Criminaliteit & Veiligheid
Datum: 2 juli 2025
Begeleider: dr. G.E. Huitsing
Referent: dr. V. de Bel



ABSTRACT

In Nederland groeien naar schatting 28.800 kinderen op met een ouder in detentie, waarvan het merendeel vaders betreft. Detentie van een ouder heeft ingrijpende gevolgen voor de gezinsdynamiek en het welzijn van kinderen. Een gezinsgerichte aanpak binnen detentie kan bijdragen aan het behoud van ouder-kindrelaties, het verminderen van intergenerationele criminaliteit en het vergroten van de re-integratiekansen van gedetineerde vaders. Deze scriptie onderzoekt in hoeverre gezinsgericht werken binnen de Penitentiaire Inrichting (PI) Leeuwarden is geïntegreerd in het detentie- en re-integratieproces (D&R-proces) en welke verbeterkansen zich voordoen op de verschillende sleutelmomenten binnen dit proces. Door middel van een kwalitatieve onderzoeksofzet zijn semi-structureerde interviews, participatieve observaties en documentanalyse uitgevoerd met medewerkers uit alle fasen van het D&R-proces. De data zijn geanalyseerd aan de hand van thematische analyse. Er zijn vier hoofdthema's geïdentificeerd: gezinsgericht werken als secundaire prioriteit, beperkte informatiedeling over ouderschap tussen medewerkers, vaders en ketenpartners, vertrouwen als voorwaarde voor gezinsgericht werken en weerstand bij de implementatie van gezinsgericht werken. De resultaten tonen aan dat gezinsgericht werken binnen PI Leeuwarden momenteel slechts beperkt en persoonsafhankelijk plaatsvindt. Ouderschap wordt incidenteel besproken tijdens intake- of trajectgesprekken, maar ontbreekt als structureel thema binnen sleutelmomenten. De grootste impact blijkt haalbaar op drie sleutelmomenten: tijdens intakegesprekken met de casemanager, in trajectgesprekken en bij het multidisciplinair overleg (MDO). Juist hier liggen kansen voor vroegsignalering en passende ondersteuning van ouderschap. Tegelijkertijd belemmeren onder andere gebrekkige coördinatie en projectmoeheid de implementatie van structurele verbeteringen. Dit onderzoek benadrukt dat verankering van gezinsgericht werken alleen mogelijk is als het thema formeel wordt opgenomen in het D&R-proces, ondersteund door praktische instrumenten zoals standaardvragenlijsten en agendering in het MDO. Daarnaast is het van belang dat medewerkers actief betrokken worden bij veranderingen en dat er ruimte komt voor een coördinerende gezinsfunctionaris. De inzet van kleine, zichtbare successen en het wegnemen van obstakels zijn hierbij cruciaal.

VOORWOORD

Beste lezer,

Voor u ligt mijn masterthesis ter afronding van de master Sociologie, met de specialisatie Criminaliteit & Veiligheid aan de Rijksuniversiteit Groningen. Voor mijn onderzoek dook ik in de wereld van een totale institutie, een context die voor mij aanvankelijk ongrijpbaar aanvoelde. Tijdens mijn afstudeertraject bij het Lectoraat Verslavingskunde & Forensische Zorg van de Hanzehogeschool kreeg ik de unieke kans om het gehele detentie- en re-integratieproces in PI Leeuwarden van dichtbij te volgen: van de eerste intake tot aan de voorbereiding op vrijlating. In mijn thesis onderzocht ik in hoeverre medewerkers gezinsgericht werken en hoe dit beter geïntegreerd kan worden in de rode draad van het detentieproces: het D&R-plan.

Het was bijzonder om de ervaringen en werkwijzen van deze medewerkers te horen. Mijn dank is dan ook groot dat zij bereid waren om mee te werken aan mijn onderzoek. In het bijzonder wil ik Lotte en Yentl van PI Leeuwarden bedanken voor het prettige contact.

Daarnaast ben ik mijn externe begeleiders, Petrick Glasbergen en Simon Venema, zeer dankbaar voor hun altijd uitstekende begeleiding en de fijne samenwerking. Ook mijn interne begeleider, Gijs Huitsing, wil ik bedanken voor zijn waardevolle feedback en de sparmomenten. Tot slot wil ik mijn referent, Vera de Bel, bedanken voor de waardevolle inzichten en feedback.

Ik wens u veel leesplezier!

Brechtje Zijlstra

Juli 2025

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	6
1.1 INTRODUCTIE	6
1.2 AANLEIDING VAN HET ONDERZOEK	8
1.3 DETENTIE & RE-INTEGRATIE PROCES	8
1.4 STAND VAN ZAKEN IN PI LEEUWARDEN	10
1.5 HOOFD- EN DEELVRAGEN	11
1.6 SOCIOLOGISCHE RELEVANTIE	11
1.7 WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE	12
1.8 MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE	12
2. THEORETISCH KADER	14
2.1 GEVANGENIS REGIME PI LEEUWARDEN EN EEN TOTALE INRICHTING	14
2.2 MEDEWERKERSMOTIVATIE	15
2.3 ACHTSTAPPENMODEL VOOR ORGANISATIEVERANDERING	16
2.4 DEZE STUDIE	17
3. METHODOLOGIE	20
3.1 DATAVERZAMELING	20
3.1.1 <i>Participanten</i>	20
3.1.2 <i>Procedure dataverzameling</i>	21
3.1.3 <i>Informatie voorziening en informed consent</i>	22
3.2 DATA-ANALYSE: THEMATISCHE ANALYSE	22
3.3 BETROUWBAARHEID EN VALIDITEIT	24
4. RESULTATEN	26
4.1. GEZINSGERICHT WERKEN ALS SECUNDAIRE PRIORITEIT BINNEN HET D&R-PROCES	26
4.1.1 <i>Gebrekkige structurele aandacht voor sociaal netwerk</i>	27
4.1.2 <i>Variatie in aandacht voor ouderschap aan het begin van het D&R proces</i>	27
4.1.3 <i>Variatie in aandacht voor ouderschap gedurende het D&R proces</i>	29
4.1.4 <i>Variatie in aandacht voor ouderschap aan het einde van het D&R proces</i>	30
4.1.5 <i>Bevorderende en belemmerende factoren rondom gezinsgericht werken</i>	31
4.2. BEPERKTE INFORMATIEDELING OVER OUDERSCHAP TUSSEN MEDEWERKERS, VADERS EN KETENPARTNERS	33
4.2.1 <i>Beperkte informatievoorziening richting gedetineerde vaders</i>	33
4.2.2 <i>De rol van ketenpartners in informatiedeling</i>	33
4.2.3 <i>Kansen voor betere informatievoorziening</i>	34
4.3. VERTROUWEN ALS VOORWAARDE VOOR GEZINSGERICHT WERKEN	35
4.3.1 <i>Vertrouwen als voorwaarde voor diepgang over gezin</i>	35
4.3.2 <i>Kansen voor een sterker vertrouwen</i>	36
4.4. WEERSTAND BIJ DE IMPLEMENTATIE VAN GEZINSGERICHT WERKEN	36

4.4.1 Weerstand bij organisatieveranderingen.....	36
4.4.2 Voorwaarden voor verandering	38
5. CONCLUSIE EN DISCUSSIE	41
5.1 CONCLUSIE	41
5.1.1 Centrale conclusie	41
5.1.2 Deelvraag 1: Op welke manier wordt in het begin, gedurende en aan het einde van het D&R proces van gezinnen met een vader in detentie aan vaderschap en gezinsrelaties gewerkt en wat zijn de mogelijkheden voor verandering?	44
5.1.3 Deelvraag 2: Welke bevorderende en belemmerende factoren zijn er bij de implementatie van gezinsgericht werken in het D&R proces van gezinnen met een vader in detentie in PI Leeuwarden?.....	45
5.2 DISCUSSIE	47
5.2.1 Sterke en zwakke punten	47
5.2.2 Reflectie van de onderzoeker	47
5.2.3 Vervolgonderzoek en aanbevelingen	48
LITERATUURLIJST	51
BIJLAGE 1: INFORMED CONSENT	55
BIJLAGE 2: INTERVIEWSCHEMA'S	58
BIJLAGE 3: CODEBOEK	61
BIJLAGE 4: INFOGRAPHIC	71

1. INLEIDING

1.1 INTRODUCTIE

"Probeer kinderen van gedetineerden niet mee te straffen," kopte de NOS in een nieuwsbericht uit 2018. In Nederland groeien naar schatting 28.800 kinderen op met een ouder in detentie, wat aanzienlijke gevolgen heeft voor zowel het kind als de gezinsdynamiek (Kinderombudsman, 2017; Venema et al., 2021). Aangezien het merendeel van de gedetineerden mannelijk is, betreft het vaak de vader die gescheiden wordt van het gezin (CBS, 2024). De fysieke afwezigheid van een vader kan zowel voor hemzelf als voor zijn kind ingrijpende gevolgen hebben. Gedetineerde vaders kampen vaak met psychische problemen zoals depressie, angst en verslavingsproblematiek (Dirkzwager et al., 2009). Voor kinderen kan de detentie van een ouder gevoelens van verdriet en boosheid oproepen. Daarnaast worden zij vaker geconfronteerd met pesterijen vanwege het stigma dat op detentie rust (Ezinga & Hissel, 2010). Bovendien lopen kinderen met een gedetineerde ouder een verhoogd risico op delinquent gedrag en een toekomst in detentie (Murray & Farrington, 2005).

De Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) voert namens de minister van Justitie en Veiligheid vrijheidsbenemende straffen uit. Jaarlijks stromen ongeveer 30.000 gedetineerden binnen in één van de 50 locaties in Nederland, waarvan de helft tussen de twee weken en drie maanden vastzit (DJI, 2023). Opvallend is dat het aantal gedetineerden de afgelopen decennia is gedaald (CBS, 2022), ondanks de publieke indruk dat dit aantal juist stijgt (Venema et al., 2023). Daarnaast is het opvallend dat bijna 95% van de gedetineerden man is en daarvan is 46% vader van minderjarige kinderen (Venema et al., 2023). Het risico op negatieve gevolgen voor deze kinderen kan mogelijk worden verminderd wanneer de ouder betrokken blijft bij de opvoeding (Venema et al., 2023).

Internationale initiatieven tonen aan dat een gezinsgerichte aanpak effectief kan zijn. Het Prison Project in Wales, dat in 2005 werd opgezet met de ‘family approach’ als leidraad, richtte zich op het versterken van de relatie tussen gedetineerde vaders en hun kinderen, het verbeteren van het welzijn van alle betrokkenen en het verminderen van zowel recidive als intergenerationele criminaliteit (Clancy & Maguire, 2017). Door middel van begeleiding en ondersteuning kregen gedetineerden hulp bij het behouden of herstellen van hun ouderrol. Onderzoek wees uit dat dit project daadwerkelijk leidde tot een afname in recidive en een verbetering van het welzijn van kinderen (Hazel et al., 2016). De positieve resultaten uit Wales dienden als inspiratiebron voor gezinsbenadering in Nederland, die in 2017 werd geïntroduceerd in PI Veenhuizen (Venema et al., 2021). Gezinsbenadering wordt gedefinieerd als: *“Een inrichtingsbrede- en overstijgende aanpak om gezinnen waarbij een ouder in detentie verblijft te ondersteunen”* (Gezinsbenadering, 2022). Dit project wordt geleid door Petrick Glasbergen en Simon Venema van het Lectoraat Verslavingskunde en Forensische Zorg van de Hanze Hogeschool. Hierbij richten zij zich op het behouden en versterken van de band tussen gedetineerde ouders en hun kinderen door middel van gezinsondersteuning. Het

uitgangspunt is dat de ouder-kindrelatie, ondanks de fysieke scheiding, een cruciale rol speelt in zowel het welzijn van het kind als in het re-integratieproces van de ouder (Gezinsbenadering, 2022). Door de positieve uitkomsten sloten na PI Veenhuizen drie andere gevangenissen zich bij dit project aan: PI Almelo, PI Leeuwarden en JC Zaanstad. Deze scriptie heeft als context de PI in Leeuwarden.

Binnen de gezinsbenadering worden verschillende interventies ingezet die gericht zijn op het bevorderen van contact. Zo zijn er ouder-kinddagen en speciale gezinskamers, waarin kinderen hun ouder in een huiselijke, informele setting kunnen ontmoeten. Ook digitale middelen, zoals beeldbellen, worden actief ingezet om contact te behouden wanneer fysiek bezoek lastig is (Venema et al., 2021). In PI Veenhuizen is deze aanpak het meest verregaand geïmplementeerd met de oprichting van een speciale vadervleugel. Zowel op locatie Esserheem als Norgerhaven zijn aparte vleugels ingericht, met 24 cellen. Vaders worden alleen geplaatst wanneer zij gemotiveerd zijn om actief te werken aan hun rol als ouder, en ook het personeel wordt geselecteerd op basis van hun betrokkenheid bij gezinsbenadering. Deze afdelingen kenmerken zich door een positieve sfeer en aanzienlijk minder incidenten dan op reguliere vleugels (DJI, 2023).

Naast het stimuleren van contact biedt het project vaders gerichte begeleiding om hen te ondersteunen in hun rol als opvoeder. Gedetineerde vaders kunnen deelnemen aan opvoedcursussen en coachingstrajecten, waarin zij leren hoe zij, ondanks de fysieke afstand, toch betrokken kunnen blijven bij de opvoeding van hun kind. Deze trainingen worden verzorgd door Exodus, een vrijwilligersorganisatie die zich onder andere inzet voor kinderen met een ouder in detentie. Dit draagt niet alleen bij aan een sterkere ouder-kindrelatie, maar helpt vaders ook om na hun vrijlating de gezinsdynamiek weer op te pakken en een stabiele thuissituatie te creëren (Dirkzwager et al., 2009).

Hoewel de voordelen van gezinsbenadering duidelijk zijn, mist dit cruciale onderdeel in het landelijke beleid. Tot op heden is er in Nederland geen landelijk beleid voor gezinsondersteuning tijdens de detentie van vaders. Wel bestaan er wettelijke richtlijnen die het contact tussen gedetineerden en hun gezin waarborgen. Gedetineerden hebben recht op bezoek, telefonisch contact en ouder-kinddagen. In het Huis van Bewaring en het basisprogramma van de gevangenis geldt een minimum van één uur regulier bezoek per week, terwijl dit in het plusregime twee uur per week is (Dienst Justitiële Inrichtingen, z.d.). Daarnaast worden ouder-kinddagen georganiseerd, waarbij vaders in detentie tijd kunnen doorbrengen met hun kinderen zonder de aanwezigheid van andere familieleden. De frequentie hiervan varieert per gevangenis, maar is wettelijk vastgesteld dat deze minimaal vier en maximaal twaalf keer per jaar plaatsvinden. Naast fysieke bezoeken kunnen gezinnen communiceren via digitale of reguliere post, en gedetineerden hebben recht op minimaal tien minuten telefonisch contact per week, hoewel in de praktijk vaak meer wordt gebeld (Dienst Justitiële Inrichtingen, z.d.).

1.2 AANLEIDING VAN HET ONDERZOEK

In het voorgaande is gezinsbenadering gedefinieerd en uitgelegd. In deze scriptie onderzoek ik hoe binnen het detentie en re-integratieproces (D&R) van gezinnen met een vader in detentie in PI Leeuwarden gewerkt wordt aan vaderschap en gezinsrelaties, en op welke momenten in dit proces verbeteringen de meeste impact kunnen hebben. Het D&R-proces vormt de rode draad gedurende de detentieperiode en omvat alle aspecten van re-integratie, waaronder het leefgebied sociaal netwerk. Binnen dit domein wordt momenteel echter in de praktijk niet systematisch aandacht besteed aan ouderschap, gezin en kinderen door de medewerkers uit het D&R proces. Het is van belang dat hier meer aandacht aan wordt besteed door de D&R medewerkers, omdat zij kunnen bijdragen aan het verminderen van de traumatische impact van detentie op kinderen, het herstellen en versterken van de vaderschapsrol en het verminderen van recidive bij gedetineerde vaders (Venema et al., 2021).

De afgelopen jaren is er door de onderzoekers van Lectoraat Verslavingskunde en Forensische Zorg van de Hanze Hogeschool onderzoek gedaan naar onder andere de impact van detentie op kinderen, de wensen en behoeften van vaders in detentie en hun gezin met betrekking tot gezinsbenadering en de wensen en behoeften bij het implementeren van gezinsbenadering in verschillende PI's. Een element dat nog ontbreekt is welke sleutelmomenten uit het D&R proces kansen bieden voor het implementeren van gezinsgericht werken. In deze scriptie wordt daarom onderzocht hoe gezinsgericht werken systematisch onder de medewerkers van PI Leeuwarden kan worden verankerd in het D&R-proces. In paragraaf 1.2 van de inleiding beschrijf ik het D&R proces, in 1.3 de huidige stand van zaken in PI Leeuwarden, daarna volgen de onderzoeksvragen en tot slot beschrijf ik de sociologische, wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie van deze scriptie.

1.3 DETENTIE & RE-INTEGRATIE PROCES

Een belangrijke focus van dit onderzoek ligt op het detentie & re-integratie (D&R) proces binnen PI Leeuwarden en hoe gezinsgericht werken en ouderschap hierin worden meegenomen. Het D&R-proces vormt een rode draad door het traject waarin gedetineerden worden voorbereid op hun terugkeer in de samenleving. Hierin is aandacht voor vijf basisvoorwaarden voor re-integratie: werk en inkomen, identiteitsbewijs, schuldenaankpak, zorg en onderdak (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2019). Deze voorwaarden vormen de kern van het re-integratiebeleid en worden tijdens het D&R-proces bij elke gedetineerde in kaart gebracht. Echter, in de praktijk krijgt het sociale netwerk van een gedetineerde steeds meer aandacht. Ondanks het belang van het sociale netwerk wordt het formeel nog niet als volwaardige zesde basisvoorwaarde erkend. In veel documenten van DJI wordt dan ook gesproken over “de vijf basisvoorwaarden én het sociaal netwerk”, wat aangeeft dat het sociaal netwerk wel relevant wordt geacht, maar nog niet volledig is geïntegreerd in beleid en praktijk.

Het D&R proces start direct bij binnenkomst in de penitentiaire inrichting met een uitgebreide intake en screening om de persoonlijke situatie, risico's en behoeften van de gedetineerde in kaart te brengen. Op basis hiervan wordt een individueel detentie en re-integratieplan (D&R-plan) opgesteld, waarin doelen en afspraken vastliggen voor de detentieperiode en de voorbereiding op de vrijlating. Tijdens de detentie volgt de gedetineerde programma's gericht op gedragsverandering, scholing, werkervaring en het versterken van sociale vaardigheden. In de aanloop naar de vrijlating wordt gewerkt aan de vijf basisvoorwaarden, in samenwerking met gemeenten, reclassering en andere maatschappelijke organisaties. Ook na de vrijlating kan nazorg worden geboden om de overgang naar het dagelijkse leven te ondersteunen. Het D&R-proces is maatwerk, waarbij de gedetineerde actief wordt betrokken bij zijn eigen re-integratie, met als doel een veilige en stabiele terugkeer in de maatschappij. Het D&R proces bestaat uit 9 verschillende (contact)momenten (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2021). In de onderstaande tabel zijn alle stappen kort beschreven.

Tabel 1: overzicht van alle stappen uit het D&R proces.

Stap	Onderdeel	Beschrijving	Categorie in scriptie
1.	Backoffice	Administratieve taken zoals gegevensverwerking en dossieraanmaak in Tulp Selectie.	Begin van detentie
2.	24-uursintake	Basisgegevens verzamelen na binnenkomst, zoals identiteit, medische situatie en zorgbehoeften.	Begin van detentie
3.	Intake van het RIC	Bespreking van gehele detentieproces en uitleg over leefgebieden (werk, inkomen, huisvesting, schulden, zorg, sociaal netwerk) ter voorbereiding op re-integratie.	Begin van detentie
4.	Intake casemanagers	Beoordeling van 5 basisvoorwaarden en sociale netwerk, opstellen van detentiedoelen en contact met ketenpartners.	Begin van detentie
5.	Mentorgesprekken	Regelmatig contact over welzijn, gedrag en voortgang van de gedetineerde.	Gedurende detentie
6.	Trajectgesprekken	Diepgaande (voortgangs-) gesprekken met betrokkenen over D&R-plan, doelen, scholing, werk en gedrag.	Gedurende detentie
7.	Multidisciplinair overleg (MDO)	Overleg van verschillende betrokken professionals over observaties en voortgang van het D&R-plan van de gedetineerde.	Gedurende detentie
8.	Overleggen rondom verlof	Beoordeling van verlofaanvragen en afstemming met slachtoffers en andere betrokkenen.	Einde van detentie
9.	Overdracht naar buiten	Overdracht van afspraken en informatie aan externe partijen voor re-integratie en recidivepreventie.	Einde van detentie

Deze 9 momenten worden in mijn scriptie onderscheiden in drie categorieën: begin van detentie, gedurende detentie en aan het einde van detentie, zoals in de tabel hierboven is af te lezen.

1.4 STAND VAN ZAKEN IN PI LEEUWARDEN

De Penitentiare Inrichting (PI) Leeuwarden is een van de 50 justitiële inrichtingen in Nederland en biedt plaats aan 284 gedetineerden. De inrichting bestaat uit verschillende regimes, waaronder een Huis van Bewaring (HvB), een gevangenis en een Extra Zorgvoorziening (EZV) voor gedetineerden met specifieke zorgbehoeften vanwege lichamelijke en geestelijke problemen (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2024). Daarnaast beschikt de inrichting over een Afdeling Intensief Toezicht (AIT), waar gedetineerden met een verhoogd risicoprofiel onder strengere controle staan.

Binnen PI Leeuwarden zijn al enkele initiatieven geïmplementeerd die aansluiten bij gezinsbenadering, zoals ouder-kinddagen, beeldbellen en een gezinskamer. Momenteel worden er tien kleine ouder-kinddagen georganiseerd op woensdagmiddagen en vijf grotere ouder-kinddagen op zaterdag, waarbij activiteiten zoals knutselen en sport worden aangeboden om de ouder-kindrelatie te versterken. Daarnaast kunnen gedetineerde vaders, mits zij aan bepaalde criteria voldoen, wekelijks een uur beeldbellen met hun kinderen. Fysiek bezoek vindt plaats in de reguliere bezoekersruimte of in de gezinskamer, die een huiselijke sfeer biedt met speelmogelijkheden (Veldman, 2024). In juni 2017 is er in PI Leeuwarden een proef gestart met het openen van een vadervleugel. Hierbij konden vaders in detentie, mits toestemming van de moeder/voogd en onder strenge voorwaarden, meer contact houden met het kind door bijvoorbeeld te kunnen beeldbellen op de cel en het kind eens in de zoveel tijd te ontvangen in de speciaal ontworpen gezinskamer. Hier konden ze spelletjes spelen, knutselen en knuffelen, iets wat bij de normale bezoekersruimte niet kan. Door verschillende omstandigheden, waaronder de uitdiensttreding van de gezinsfunctionaris in Leeuwarden, is de vadervleugel niet langer onderhouden als een vadervleugel. Een permanente sluiting is er niet geweest, maar langzamerhand werd het weer een reguliere afdeling. In het kader van gezinsbenadering is enkel de gezinskamer behouden.

Bij het project gezinsbenadering is een piramide model opgesteld met drie niveaus van kindvriendelijk werken in PI's (Glasbergen & Venema, 2021). Het eerste niveau betreft het facilitaire niveau. Op dit basisniveau richt de ondersteuning zich op het creëren van omstandigheden die het voor gezinnen mogelijk maken om tijdens de detentieperiode op een betekenisvolle manier contact te onderhouden. Dit omvat praktische aanpassingen, zoals het kindvriendelijk inrichten van bezoekeruimtes en het regelmatig organiseren van gezinsgerichte activiteiten. Het tweede niveau is het actieve niveau. Op het actieve niveau gaat de penitentiare inrichting een stap verder door gezinnen bewust te ondersteunen en te begeleiden. Hier wordt actief gewerkt aan het beperken van de negatieve gevolgen van detentie voor ouders en kinderen. Dit kan bijvoorbeeld door tijdens mentorgesprekken gericht aandacht te besteden aan ouderschapskwesties of door ouders te informeren over

mogelijkheden om contact met hun gezin te onderhouden. Ook het aanbieden van trainingen en cursussen die zich richten op het versterken van de ouder-kindrelatie valt onder dit niveau. Het derde niveau is het intensieve niveau. Dit hoogste ondersteuningsniveau focust op intensieve begeleiding van gedetineerde ouders en hun gezin. Hierbij worden maatwerkprogramma's aangeboden die specifiek zijn afgestemd op de behoeften van het gezin, met als doel de impact van detentie te verminderen en een soepele terugkeer in het gezinsleven na vrijlating te bevorderen. Voorbeelden hiervan zijn gestructureerde programma's waarin ouders worden voorbereid op hun rol na detentie, zoals het vadvleugelprogramma in Veenhuizen. Vanwege de intensieve begeleiding is dit niveau niet voor elk gezin geschikt, waardoor het aantal kinderen dat hiervan profiteert beperkter is. PI Leeuwarden past momenteel in het eerste niveau van het piramide model.

1.5 HOOFD- EN DEELVRAGEN

Momenteel zijn er binnen PI Leeuwarden dus al enkele initiatieven die passen binnen een gezinsbenadering. Dit onderzoek richt zich op de mate waarin deze initiatieven worden geïntegreerd in het D&R-proces en welke verbeteringen mogelijk zijn om gezinsrelaties gedurende de detentieperiode beter te ondersteunen. Daaruit is de volgende hoofdvraag ontstaan: *Hoe wordt binnen het detentie & re-integratieproces van gezinnen met een vader in detentie in PI Leeuwarden gewerkt aan vaderschap en gezinsrelaties, en op welke momenten in dit proces kunnen gerichte verbeteringen de meeste impact hebben?*

Om deze hoofdvraag te beantwoorden zijn er enkele deelvragen opgesteld die zich richten op de beginperiode van het D&R proces, gedurende het D&R proces en aan het einde van het D&R proces:

- *Op welke manier wordt in het begin, gedurende en aan het einde van het D&R proces van gezinnen met een vader in detentie aan vaderschap en gezinsrelaties gewerkt en wat zijn de mogelijkheden voor verandering?*
- *Welke bevorderende en belemmerende factoren zijn er bij de implementatie van gezinsgericht werken in het D&R proces van gezinnen met een vader in detentie in PI Leeuwarden?*

1.6 SOCIOLOGISCHE RELEVANTIE

Detentie heeft niet alleen gevolgen voor de gedetineerde zelf, maar ook voor de gezinsleden die achterblijven, met name de kinderen. Vanuit het structureel functionalisme wordt de samenleving gezien als een systeem waarin verschillende instituties, zoals het gezin, samenwerken om sociale stabiliteit te waarborgen (Parsons, 1951). Het gezin vervult hierbij essentiële functies, waaronder socialisatie en het overdragen van normen en waarden die bijdragen aan maatschappelijke cohesie (Durkheim, 1935). Wanneer een vader gedetineerd wordt, kan dit leiden tot een verstoring van deze functies, wat kan resulteren in disfunctie binnen het gezin en uiteindelijk binnen de samenleving. Dit

soort verstoringen kunnen anomie veroorzaken, een toestand van normloosheid die kan leiden tot crimineel gedrag bij de volgende generatie (Durkheim et al., 1951). Onderzoek toont aan dat kinderen van gedetineerde ouders een verhoogd risico lopen op emotionele schade, gedragsproblemen en verminderde schoolprestaties (Murray & Farrington, 2008). Gezinsbenadering kan bijdragen aan het herstel van sociale stabiliteit. Deze aanpak helpt de vader-kindband te versterken en de negatieve effecten van detentie op kinderen te verminderen, wat bijdraagt aan een goed functionerende samenleving en de intergenerationele overdracht van delinquent gedrag voorkomt (Dirkzwager et al., 2015).

De implementatie van gezinsbenadering in het gevangeniswezen vraagt om een bredere sociologische benadering, waarbij niet alleen de impact van detentie op gezinnen wordt onderzocht, maar ook de institutionele structuren. Gevangenissen worden gekenmerkt door hiërarchische structuren en veiligheidsprotocollen, waardoor sociale relaties, zoals de ouder-kindband, onder druk kunnen komen te staan (Goffman, 1961). Dit onderzoek richt zich niet alleen op hoe momenteel binnen PI Leeuwarden wordt gewerkt aan vaderschap en gezinsrelaties, maar ook op welke momenten in het detentie en re-integratieproces verbeteringen mogelijk zijn. De bevindingen kunnen bijdragen aan een beter begrip van hoe gezinsgerichte interventies kunnen worden geïntegreerd binnen het bestaande gevangenissysteem.

1.7 WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

Hoewel er al veel onderzoek is gedaan naar de gevolgen van detentie voor gezinnen en de effectiviteit van gezinsgerichte interventies, blijft het onduidelijk op welke momenten binnen D&R-proces gezinsgerichte initiatieven het meest effectief kunnen worden geïmplementeerd. In PI Leeuwarden is de gezinsbenadering als concept geïntroduceerd, maar de mate van integratie door medewerkers binnen het D&R-proces is nog niet onderzocht. Dit onderzoek richt zich specifiek op PI Leeuwarden en onderzoekt hoe gezinsgericht werken binnen deze inrichting wordt vormgegeven in het D&R-proces, en waar eventuele knel- en verbeterpunten liggen. Door de toepassing van gezinsgericht werken binnen het D&R-proces in kaart te brengen, levert dit onderzoek een waardevolle bijdrage aan de wetenschappelijke discussie over de rol van gezinsgericht werken tijdens detentie en de impact hiervan op re-integratie en recidive van de gedetineerde. Daarnaast kan de studie als basis dienen voor verdere onderzoeken naar de inbedding van gezinsgerichte interventies binnen het gevangenisbeleid en specifiek binnen het D&R-proces.

1.8 MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

Naast de wetenschappelijke bijdrage heeft dit onderzoek ook een sterke maatschappelijke relevantie. In Nederland groeien naar schatting 28.800 kinderen op met een ouder in detentie, wat gevolgen heeft voor hun welzijn en toekomstperspectief (Venema et al., 2021). Ondanks het feit dat gezinscontact een bewezen positief effect heeft op zowel het kind als de gedetineerde ouder, ontbreekt er op landelijk

niveau een structureel beleid voor gezinsondersteuning binnen het gevangeniswezen. Dit onderzoek biedt inzichten die kunnen bijdragen aan het verbeteren van bestaande gezinsgerichte initiatieven en het formuleren van beleidsaanbevelingen voor een betere integratie van gezinsbenadering binnen het D&R-proces. Door te onderzoeken hoe gezinsbenadering binnen PI Leeuwarden in het D&R proces wordt toegepast en waar verbeterpunten liggen, kan dit onderzoek bijdragen aan de verankering van gezinsgericht werken in het D&R proces. Uiteindelijk zorgt gezinsgericht werken ervoor dat het welzijn van de kinderen met een vader in detentie wordt verbeterd, de re-integratiekansen van gedetineerde vaders wordt vergroot en een vermindering van recidive, wat uiteindelijk niet alleen voordelen oplevert voor de betrokken gezinnen, maar ook voor de samenleving als geheel.

2. THEORETISCH KADER

2.1 GEVANGENIS REGIME PI LEEUWARDEN EN EEN TOTALE INRICHTING

Wat PI Leeuwarden onderscheidt van andere penitentiaire inrichtingen (PI's), is de aanwezigheid van verschillende afdelingen die gericht zijn op gedetineerden met uiteenlopende risicoprofielen. Naast de reguliere afdelingen voor gedetineerden, het Huis van Bewaring (HvB) en de Extra Zorgvoorziening (EZV), huisvest PI Leeuwarden ook een groep gedetineerden die als zwaardere criminelen worden beschouwd binnen het Nederlandse gevangeniswezen. Deze diversiteit in het gevangenisregime heeft invloed op de manier waarop gezinsgericht werken kan worden geïmplementeerd binnen het D&R-proces.

Een voorbeeld van een afdeling met verhoogde veiligheidsmaatregelen is de Afdeling Intensief Toezicht (AIT). Deze afdeling is speciaal ingericht voor gedetineerden die een verhoogd veiligheidsrisico vormen en mogelijk criminele activiteiten binnen de gevangenis voortzetten (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2020). De AIT-afdeling biedt plaats aan twaalf gedetineerden en is zo opgezet dat zij geen contact hebben met andere gevangenen. Activiteiten zoals luchten, sporten, arbeid en koken worden zoveel mogelijk op de afdeling zelf uitgevoerd om de orde en rust te waarborgen. Bovendien heeft het personeel van deze afdeling gespecialiseerde trainingen gevolgd om effectief om te gaan met deze doelgroep (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2020). De oprichting van de AIT in Leeuwarden komt door de groeiende instroom van gedetineerden die betrokken zijn bij zware georganiseerde misdaad en andere vormen van hoog-risicocriminaliteit. Dit wordt geïllustreerd door de detentie van verschillende (vermoedelijke) handlangers van Ridouan Taghi in PI Leeuwarden (Laumans & Vugts, 2025).

De implementatie van gezinsgericht werken onder medewerkers binnen het D&R-proces in PI Leeuwarden brengt daarom verschillende uitdagingen met zich mee, mede door de aanwezigheid van hoog-risico gedetineerden en de strikte veiligheidsmaatregelen binnen bepaalde afdelingen zoals de AIT. Hoewel gezinscontacten kunnen bijdragen aan succesvolle re-integratie (Venema et al., 2021), brengen zij in sommige gevallen ook risico's met zich mee, zoals het mogelijk doorgeven van criminele instructies, het onder druk zetten van familieleden of het faciliteren van illegale activiteiten zoals smokkel (Inspectie Veiligheid en Justitie, 2013). Om deze risico's te minimaliseren, worden (gezins)bezoeken in streng beveiligde afdelingen vaak beperkt of streng gecontroleerd met bijvoorbeeld drugshonden en camera systemen (Inspectie Veiligheid en Justitie, 2013).

Een gevangenis kan worden beschouwd als een zogenaamde totale inrichting, een term die afkomstig is uit het werk van Goffman (1961). In een totale inrichting verblijft een grote groep mensen met vergelijkbare omstandigheden gedurende een langere periode. Deze personen zijn afgezonderd van de samenleving en brengen zowel hun dagelijkse activiteiten als arbeid door op

dezelfde locatie, onder toezicht van één centrale autoriteit. Totale inrichtingen worden daarnaast gekenmerkt door een duidelijke hiërarchische structuur, beperkte persoonlijke autonomie en fysieke grenzen zoals hoge muren of prikkeldraad die het contact met de buitenwereld beperken. Het leven binnen een totale inrichting is sterk gereguleerd, want individuen verliezen hun verschillende sociale rollen en daarmee een deel van hun identiteit (Goffman, 1961). Binnen organisaties die een totale inrichting vormen, heersen vaak vaste protocollen en wordt verandering als complex ervaren. DJI is een organisatie die bovendien top-down is, met een hiërarchische structuur onder medewerkers (Gravesteyn et al., 2018).

2.2 MEDEWERKERSMOTIVATIE

Veranderingen in organisaties, en zeker binnen een totale inrichting, kunnen alleen succesvol worden doorgevoerd wanneer medewerkers bereid zijn om mee te bewegen. Hierbij speelt motivatie een belangrijke rol. Uit onderzoek blijkt dat gemotiveerde medewerkers beter in staat zijn om veranderingen te accepteren, proactief bij te dragen aan nieuwe werkwijzen en minder snel terugvallen in oude patronen (Weiner, 2009). Binnen PI Leeuwarden, waar eerder een poging tot gezinsgericht werken is vastgelopen en de motivatie onder medewerkers niet optimaal is om opnieuw gezinsgericht werken te implementeren (van der Velde & de Ruiter, 2025), is het van belang om stil te staan bij wat medewerkers beweegt en wat hen mogelijk tegenhoudt.

Motivatie kent verschillende vormen. Intrinsieke motivatie komt voort uit het werk zelf; extrinsieke motivatie uit externe prikkels zoals beloning of status (Deci & Ryan, 1985). Juist intrinsieke motivatie blijkt bepalend voor duurzame gedragsverandering. Wanneer medewerkers geen invloed ervaren, zich onbekwaam voelen of weinig verbonden zijn met collega's of de organisatie, wordt verandering bemoeilijkt. Dit lijkt binnen PI Leeuwarden het geval: uit eerder onderzoek blijkt dat de medewerkers projectmoeheid ervaren (Van der Velde & De Ruiter, 2025). Een eerdere poging tot meer gezinsgericht werken werd als tijdelijk en weinig effectief ervaren, wat heeft geleid tot terughoudendheid bij het invoeren van veranderingen in de organisatie. In zo'n strak georganiseerde en hiërarchische werkomgeving is het des te belangrijker om goed te kijken naar wat medewerkers motiveert en wat zij nodig hebben om in beweging te komen.

Om te begrijpen wat de motivatie van medewerkers beïnvloedt, kan de zelfdeterminatietheorie behulpzaam zijn (Deci & Ryan, 1985; 2000). Deze theorie gaat uit van drie fundamentele psychologische behoeften die bij kunnen dragen aan een gevoel van betrokkenheid en motivatie: autonomie, competentie en verbondenheid. Autonomie verwijst naar de behoefte om keuzes te kunnen maken en invloed te hebben op het eigen werk. Wanneer medewerkers het gevoel hebben dat verandering wordt opgelegd zonder dat zij hierin worden gehoord, kan dat weerstand oproepen. Dit betekent niet dat medewerkers per se tegen de inhoud van de verandering zijn, maar eerder dat ze moeite hebben met het proces en het gebrek aan zeggenschap daarin. Competentie draait om het

gevoel bekwaam te zijn in wat men doet. Als medewerkers onvoldoende kennis of ervaring hebben met gezinsgericht werken, of als eerdere pogingen mislukten, kan dit het vertrouwen in eigen kunnen ondermijnen. Het idee om ‘weer opnieuw te moeten beginnen’ zonder voldoende ondersteuning kan dan eerder onzekerheid of weerstand oproepen dan motivatie. Verbondenheid gaat over het gevoel erbij te horen en deel uit te maken van een groter geheel. In een werkomgeving waarin collega’s weinig enthousiasme tonen of waarin men zich niet erkend voelt door leidinggevenden, kan dit gevoel ontbreken.

Motivatie ontstaat niet vanzelf, maar motivatie is het resultaat van bewuste keuzes binnen leiderschap, communicatie en organisatiecultuur (Manzoor, 2011). Binnen PI Leeuwarden vraagt dit om een benadering waarin niet alleen wordt gekeken naar ‘wat moet veranderen’, maar ook naar ‘hoe medewerkers zich tot die verandering verhouden’. Om deze verandering succesvol te begeleiden, is het van belang om te kijken naar hoe organisatieverandering stapsgewijs en met oog voor motivatie van medewerkers en context geïmplementeerd kan worden. In de volgende paragraaf wordt daarom het achtstappenmodel van Kotter (1995) besproken.

2.3 ACHTSTAPPENMODEL VOOR ORGANISATIEVERANDERING

Om verandering teweeg te brengen in een totale inrichting, kan het achtstappenmodel hierbij handvaten geven (Kotter, 1995). De stappen geven richting aan de implementatie van nieuwe werkwijzen, zoals gezinsgericht werken. In de volgende alinea’s worden de stappen toegelicht en toegepast op PI Leeuwarden.

Verandering start met het bewustmaken van medewerkers van de noodzaak tot veranderen. Binnen een PI, waar vaste protocollen en veiligheid van belang zijn, kan het creëren van urgentiebesef bemoeilijkt worden. Dit vereist dat medewerkers begrijpen waarom meer gezinsgericht werken relevant is binnen hun dagelijkse werkzaamheden en wat mogelijke gevolgen zijn van het uitblijven van verandering (Kotter, 1995). De tweede stap vereist draagvlak bij sleutelfiguren binnen de organisatie. DJI kenmerkt zich als een hiërarchisch gestructureerde organisatie, waarin medewerkers er regelmatig van uitgaan dat besluiten op leidinggevend niveau worden genomen (Gravesteijn et al., 2018). Hierdoor hebben leidinggevenden een sleutelrol bij het beïnvloeden van houding en gedrag van medewerkers binnen het D&R-proces ten aanzien van gezinsgericht werken.

De derde stap is het creëren van een helder toekomstbeeld dat medewerkers helpt om richting te geven aan hun handelen. De visie dient concreet en realistisch te zijn en moet passen binnen de context van een totale inrichting (Kotter, 1995). Meer gezinsgericht werken en de positieve uitkomsten hiervan (Venema, 2021), kunnen daarmee bijdragen aan het creëren van een toekomstbeeld voor medewerkers. Daarnaast moet het beeld inzicht geven in hoe dit gerealiseerd kan worden, inclusief eventuele veranderingen in rollen, taken of werkwijzen (Kotter, 1995). In de vierde stap is

communicatie essentieel, niet alleen om de visie te verspreiden, maar ook om weerstand te signaleren en te adresseren. Een specifieke vorm van weerstand die in PI Leeuwarden relevant is, is projectmoeheid. Projectmoeheid ontstaat wanneer medewerkers zich vermoeid of sceptisch opstellen tegenover nieuwe veranderinitiatieven, vaak als gevolg van eerdere ervaringen met mislukte of tijdelijke projecten (Kuipers, 2018). Dit kan leiden tot passiviteit of cynisme, waardoor het lastig is om opnieuw draagvlak te creëren. Uit eerder onderzoek is gebleken dat de medewerkers van PI Leeuwarden niet optimaal gemotiveerd zijn om gezinsgericht werken opnieuw te implementeren, gezien het project al eens is ‘mislukt’ (van der Velde & de Ruiters, 2025). Het is daarom van belang dat communicatie in deze fase niet alleen informatief is, maar ook ruimte biedt voor reflectie, erkenning van eerdere ervaringen en herstel van vertrouwen (Kotter, 1995).

Bij de vijfde stap is het van belang om obstakels te verwijderen. Obstakels kunnen zowel praktisch als mentaal van aard zijn. Naast organisatorische belemmeringen zoals onduidelijke taakverdelingen of beperkte middelen, vormt projectmoeheid ook hier een belangrijk aandachtspunt. Medewerkers die eerder betrokken waren bij vergelijkbare veranderingen kunnen terughoudend zijn om opnieuw energie te investeren. Door structureel aandacht te besteden aan deze ervaringen en betrokkenheid te bevorderen, kunnen deze obstakels worden verminderd (Kuipers, 2018; Kotter, 1995). De zesde stap is het genereren van korte termijn successen. Korte termijn successen, hoe klein ook, kunnen bijdragen aan het gevoel dat verandering haalbaar en zinvol is (Kotter, 1995). Zeker bij projectmoeheid kunnen deze zichtbare overwinningen helpen om de motivatie te herstellen en overtuigingen te herzien. Het vieren van kleine mijlpalen stimuleert bovendien betrokkenheid bij het verdere proces (Kuipers, 2018).

Bij stap zeven is het belangrijk om verder te bouwen op de eerdere successen en veranderingen. Het succes van eerdere stappen biedt kansen om breder te veranderen. Binnen PI Leeuwarden vraagt dit om structurele verankering van gezinsgericht werken, het doorbreken van oude routines en het koppelen van nieuwe initiatieven aan bestaande werkprocessen. Aandacht voor consistentie is hierin van belang om te voorkomen dat veranderingen terugvallen naar de oude situatie (Kotter, 1995). Tot slot is het belangrijk om het gezinsgerichte werken vast te houden. Gezinsgericht werken zal verankerd moeten (blijven) zitten in de werkwijze van de D&R medewerkers.

2.4 DEZE STUDIE

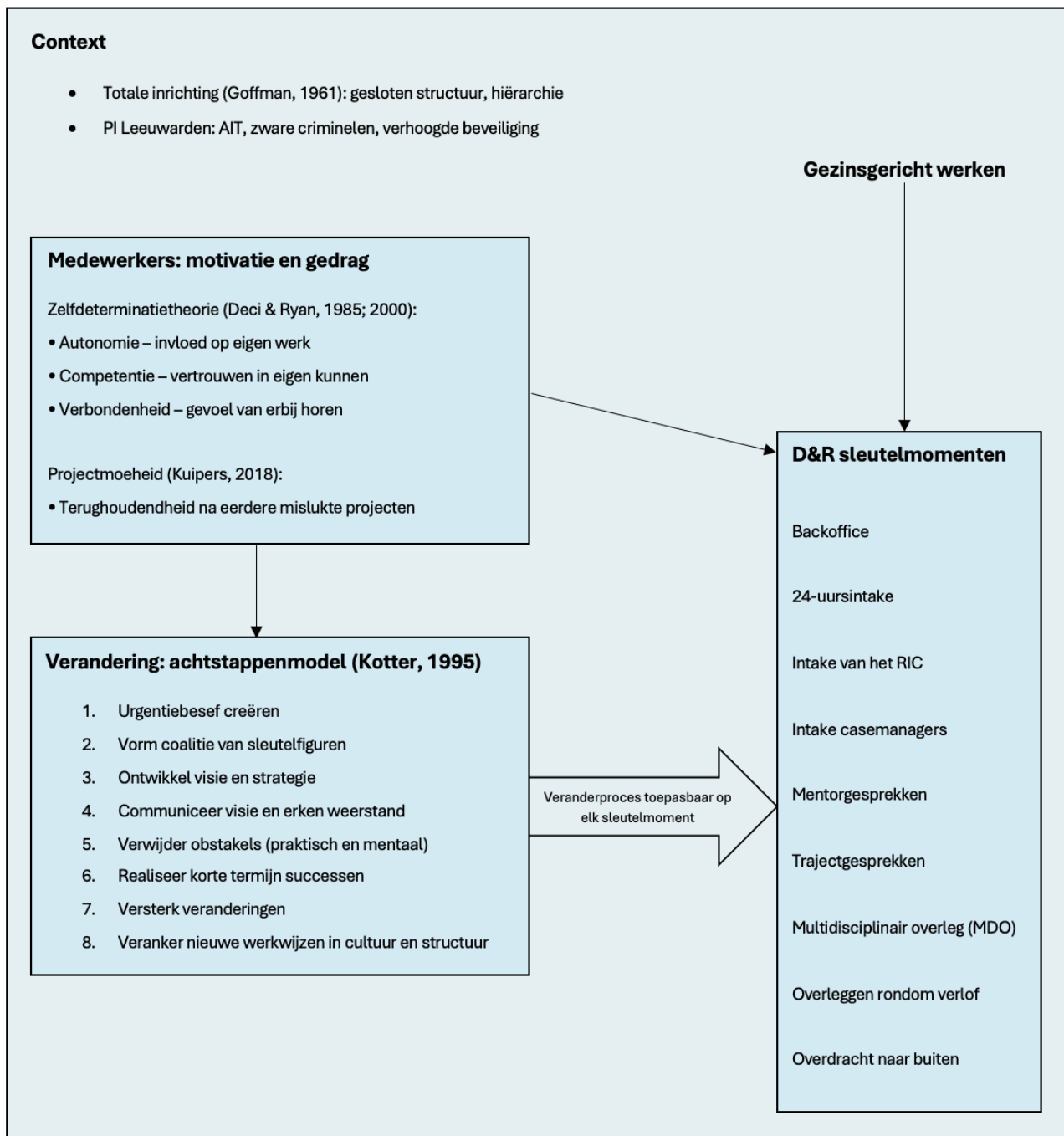
De inzichten uit het theoretisch kader vormen de basis voor dit onderzoek naar gezinsgericht werken binnen het D&R-proces in PI Leeuwarden. Ze maken duidelijk hoe de gevangenisstructuur en cultuur invloed hebben op de manier waarop er wordt gewerkt aan gezinsrelaties en vaderschap, hoe medewerkers gemotiveerd raken (of juist niet) om gezinsgericht te werken en hoe veranderingen in een complexe en hiërarchische setting kunnen worden doorgevoerd. Door deze theorieën te

combineren, ontstaat er zicht op de huidige stand van zaken met betrekking tot gezinsgericht werken en op welke momenten in dit proces verbeteringen de meeste impact kunnen hebben. Daarmee ondersteunen ze bij het beantwoorden van de hoofdvraag en deelvragen van dit onderzoek. In dit onderzoek wordt gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksopzet, om inzicht te krijgen in de beleving, motivatie en ervaringen van medewerkers binnen de verschillende sleutelmomenten van het D&R-proces (Hennink et al., 2020).

De kwalitatieve benadering sluit goed aan bij de aard van dit onderzoek, omdat het de mogelijkheid biedt om de complexe werkelijkheid waarin medewerkers opereren vanuit meerdere perspectieven te verkennen. Het is niet alleen van belang om te kijken naar ‘wat’ er moet veranderen, maar juist ook naar ‘hoe’ medewerkers deze verandering ervaren. Centraal staan hun belevingen en houdingen ten aanzien van gezinsgericht werken in een hiërarchisch georganiseerde en sterk gereguleerde omgeving (Goffman, 1961).

Door middel van semi-structureerde interviews, participatieve observaties en documentanalyse wordt geprobeerd een compleet beeld te krijgen van hoe medewerkers gezinsgericht werken in de praktijk beleven en toepassen. De interviews zijn opgebouwd rond centrale thema's uit het theoretisch kader, waaronder motivatie van medewerkers (intrinsiek vs. extrinsiek; Deci & Ryan, 1985), percepties van en reacties op organisatieverandering (Kotter, 1995) en projectmoeheid (Kuipers, 2018), een fenomeen dat eerder werd gesignaleerd binnen PI Leeuwarden en dat invloed kan hebben op de implementatiebereidheid (Van der Velde & De Ruiter, 2025). Medewerkers zijn bijvoorbeeld expliciet gevraagd naar hun houding ten opzichte van verandering, eerdere ervaringen met gezinsgericht werken en de mate waarin zij zich betrokken voelen bij nieuwe initiatieven. Daarnaast is onderzocht welke factoren hen stimuleren of juist belemmeren om aandacht te besteden aan ouderschap binnen het D&R-proces. Tijdens de observaties is gelet op hoe gezinsgerichtheid zichtbaar wordt in het dagelijks werk en in onderlinge samenwerking. In onderstaand figuur is te zien hoe het theoretische kader zich verhoudt tot de 9 sleutelmomenten uit D&R proces. In dit onderzoek wordt bekeken of deze theorieën van invloed zijn op het proces. In de discussie wordt teruggekoppeld naar dit figuur.

Figuur 1: Theoretisch kader toegepast op sleutelmomenten van het D&R-proces in PI Leeuwarden.



3. METHODOLOGIE

In dit onderzoek is gekozen voor een kwalitatieve benadering om diepgaand inzicht te verkrijgen in de ervaringen en werkwijzen van medewerkers binnen het D&R-proces in PI Leeuwarden. Met kwalitatief onderzoek is het mogelijk om een diepgaand begrip te krijgen van ervaringen en werkwijzen van medewerker uit het D&R proces (Hennink et al., 2020). Voor dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden. Dit zijn de semi-gestructureerde interviews, participatieve observaties en een document analyse. Allereerst wordt de dataverzameling omschreven, vervolgens de data-analyse en tot slot de betrouwbaarheid en validiteit van deze scriptie.

3.1 DATAVERZAMELING

3.1.1 Participanten

De participanten voor de semi-gestructureerde interviews en participatieve observaties zijn geselecteerd via een doelgerichte steekproef (*purposive sampling*), met als doel een diverse groep medewerkers uit alle 9 momenten van het D&R-proces te betrekken (Baarda et al., 2021). De werving verliep via een contactpersoon binnen PI Leeuwarden, die mails uitzette om geïnteresseerde medewerkers te vinden. Deze contactpersoon kende het D&R proces goed en kon gerichte keuzes maken in wie geschikt zou zijn om deel te nemen. Voor de participatieve observaties zijn twee werkcontexten gekozen door de contactpersoon, het observeren van een intake van het RIC en een MDO. Voor de documentanalyse zijn interne werkwijzen en andere relevante documenten voor het gehele D&R proces aangeleverd door dezelfde contactpersoon. In totaal heb ik de volgende data verzameld (tabel 3):

Tabel 3: overzicht verzamelde data

Sleutelmoment in het D&R-proces	Participant per sleutelmoment	Onderzoeksmethode		
		Interview	Observatie	Documentanalyse
1. Backoffice	Backoffice medewerker	x		
2. 24-uursintake	PIW (penitentiair inrichtingswerker)	x		x
3. Intake van het RIC	RIC (re-integratiecentrum)	x	x	x
4. Intake casemanagers	Casemanager	x		x
5. Mentorgesprekken	PIW (penitentiair inrichtingswerker)	x		
6. Trajectgesprekken	Casemanager	x		
7. Multidisciplinair overleg			x	
8. Re-integratieverlof	Casemanager	x		
9. Overdracht naar buiten	Casemanager	x		

3.1.2 Procedure dataverzameling

Voor de interviews zijn per sleutelmoment interviewschema's opgesteld (zie bijlage 1), met open vragen die ruimte bieden voor verdieping. De schema's bestaan uit een algemene openingsvraag, vragen vanuit de verschillende thema's en een afsluitende standaard vragenlijst met sociaal demografische vragen (bijv. leeftijd, opleidingsniveau, aantal jaar werkzaam bij DJI) waardoor ik beschrijvende statistieken weergeef in de resultatensectie. De thema's van de interviewvragen zijn in de onderstaande tabel (tabel 4) terug te vinden. Deze thema's waren bij alle sleutelmomenten (ongeveer) gelijk, maar in context geplaatst van het betreffende sleutelmoment. De gesprekken zijn open van aard en semi-gestructureerd. Ze zijn opgenomen met speciale opnameapparatuur, die beschikbaar was gesteld door de Hanzehogeschool Groningen (Hennink et al., 2020). De interviews duurden gemiddeld een half uur en vonden fysiek plaats bij de medewerker op kantoor in PI Leeuwarden. Alle interviews zijn in tweetallen afgenomen, waarbij de ene onderzoeker het gesprek leidde en de ander notities maakte en doorvroeg. Deze aanpak bood meerdere perspectieven en versterkte de diepgang en flexibiliteit van het interview (Velardo & Elliott, 2021).

Bij de participatieve observaties is gebruik gemaakt van veldnotities. Tijdens de observaties zat ik, samen met een mede onderzoeker, bij de medewerker(s) en soms ook met de betreffende gedetineerde. Dit maakte het mogelijk om informele interacties, gedragingen en contextuele opvallendheden waar te nemen (Roose & Meuleman, 2021). Observaties werden aangevuld met informele gesprekken na het werkproces, een vorm van triangulatie (Shenton, 2004).

De documentanalyse bestond uit het verzamelen, bestuderen en samenvatten van documenten die betrekking hebben op het D&R-proces, waaronder beleidsstukken, werkinstructies en andere formele documenten. Deze documenten waren afkomstig van het DJI (landelijk beleid) of van de PI zelf, in dit geval Leeuwarden.

3.1.3 Informatie voorziening en informed consent

Voorafgaand aan de interviews en participatieve observaties werden de participanten geïnformeerd over het onderzoek. Vaak gebeurde dit eerst mondeling, waarbij ik uitlegde wat ik onderzoek en wat de achtergrond is van dit onderzoek, en daarna schriftelijk middels een informed consent. De informed consent omvatte een begeleidende brief, met hierin uitleg over het doel van dit onderzoek, de verantwoordelijke partij, dat deelname anoniem en vrijwillig is en de veilige opslag van de gegevens. De audiofragmenten en de transcripten worden bewaard op de zogenaamde Hanze Research Drive, van de Hanzehogeschool Groningen. Dit is een beveiligde drive waarin enkel onderzoekers toegang hebben met een wachtwoord. Nadat onderzoekers hun opdracht bij het Lectoraat hebben afgerond, verliezen zij tevens toegang tot de drive. Na opslag van audio-opnames en transcripten op de drive zijn deze van de eigen computer van de onderzoeker verwijderd en van de opnameapparatuur gehaald. Voorafgaand tekent elke onderzoeker een contract, waarin staat dat iedereen veilig en vertrouwelijk met de data omgaat. De transcripten worden na 10 jaar van de drive verwijderd en audio-opnamen een jaar na opname.

Nadat de nodige informatie over het onderzoek met de participant was gedeeld, kon de participant de begeleidende brief lezen en vervolgens het informed consent ondertekenen. Hierin kon de participant aangeven wel of niet akkoord te gaan met de opnames van de interviews. Wanneer een participant niet akkoord zou zijn met audio-opnames, kon het interview alsnog doorgaan met het bijhouden van veldnotities. Het informed consent formulier is in bijlage 2 terug te vinden.

Voor het project ‘de Gezinsbenadering in penitentiaire inrichtingen’, waaronder dit onderzoek valt, is goedkeuring verkregen van de Ethische Adviescommissie van de Hanzehogeschool Groningen (referentienummer: heac.T2023.045).

3.2 DATA-ANALYSE: THEMATISCHE ANALYSE

De data werden geanalyseerd met behulp van thematische analyse (Braun & Clarke, 2021). Het doel van de analyse was om thema's te maken die patronen, ervaringen, barrières en kansen vastlegden

omtrent gezinsgericht werken in het D&R proces. Alle drie onderzoeksmethoden dragen bij aan de thematische analyse. Alle transcripten, observaties en documenten zijn in ATLAS.ti geplaatst om te analyseren en coderen. Thematische analyse heeft zes verschillende fasen, welke ik hier onder bij langs ga (Braun & Clarke, 2021).

Tijdens de eerste fase, familiarisatie met de data, zijn de audiobestanden van de interviews beluisterd en volledig getranscribeerd. De transcripten zijn meerdere malen gelezen, waarbij eerste indrukken en ideeën voor codes zijn genoteerd. Daarnaast zijn samenvattingen van de interviews gemaakt, wat hielp bij het structureren van de data en het opdoen van eerste inzichten.

In de tweede fase, het coderen, is zowel deductief als inductief te werk gegaan, waarbij een combinatie van descriptieve en interpretatieve benaderingen werd toegepast. Deductief werden codes opgesteld die rechtstreeks voortkwamen uit de onderzoeksvragen en de theorie, zoals codes gericht op de beginfase van het D&R proces, bevorderende en belemmerende factoren, vaste protocollen (totale inrichtingen) en projectmoeheid. Daarnaast werden er inductief nieuwe codes toegevoegd die relevant bleken voor gezinsgericht werken binnen het proces. De analyse vond plaats in teamverband, omdat twee andere studenten hetzelfde onderzoek uitvoeren in een andere PI. Hierdoor konden wij regelmatig afstemmen om tot gezamenlijke interpretaties van de codes te komen. Dit zorgt tevens voor intercodeerbetrouwbaarheid (Braun & Clarke, 2021).

Vervolgens zijn in de derde fase initiële thema's gegenereerd door codes te analyseren, te groeperen en met elkaar in verband te brengen. De frequentie van codes werd meegenomen als indicatie, maar ook codes die minder vaak voorkwamen werden inhoudelijk gewogen op relevantie (Braun & Clarke, 2021). Bij dit onderdeel is eveneens samengewerkt met de twee medestudenten, aangezien we dezelfde onderzoeksvragen hanteren en op basis daarvan vergelijkbare codes konden samenvoegen in een deels gezamenlijk codeboek.

Tijdens de vierde fase zijn de voorlopige thema's verder ontwikkeld en herzien. Dit hield in dat thema's werden verdiept, vergeleken met de oorspronkelijke data en waar nodig aangepast of samengevoegd. Hierbij werd ook het central organizing concept van elk thema gedefinieerd, dit concept vangt de essentie van het thema (Braun & Clarke, 2021).

In de vijfde fase zijn de thema's verfijnd en gedefinieerd. Er werd kritisch gekeken naar de inhoudelijke samenhang en de onderlinge afbakening van de thema's om overlap te voorkomen. Elk thema moest uniek zijn en bijdragen aan een logisch geheel dat aansluit bij de onderzoeksvraag en data. Er is gestreefd naar een overzichtelijk aantal thema's, waarbij een richtlijn van drie tot zes thema's werd aangehouden (Braun & Clarke, 2021). De uiteindelijke thema's zijn: gezinsgericht werken als secundaire prioriteit binnen het D&R-proces, beperkte informatiedeling over ouderschap

tussen medewerkers en vaders, vertrouwen als voorwaarde voor gezinsgericht werken en weerstand bij de implementatie van gezinsgericht werken.

Tot slot is in de zesde fase het schrijven van de analyse opgepakt. Gedurende het hele proces zijn bevindingen vastgelegd, die later zijn uitgewerkt tot een consistente en onderbouwde beschrijving van de resultaten. Hierbij zijn citaten uit de interviews geselecteerd om de thema's te ondersteunen en de interpretaties te onderbouwen (Braun & Clarke, 2021). De resultaten zijn in hoofdstuk 4 te lezen, evenals de thema's. Deze thematische presentatie vormt de basis voor de beantwoording van de onderzoeksvragen in de discussie en conclusie.

3.3 BETROUWBAARHEID EN VALIDITEIT

In kwalitatief onderzoek is het waarborgen van betrouwbaarheid en validiteit van belang om de geloofwaardigheid van de resultaten te versterken. Binnen dit onderzoek is gebruik gemaakt van de vier criteria van trustworthiness (Shenton, 2004): geloofwaardigheid (credibility), overdraagbaarheid (transferability), afhankelijkheid (dependability) en bevestigbaarheid (confirmability).

Geloofwaardigheid, vergelijkbaar met interne validiteit, verwijst naar de mate waarin de resultaten overeenkomen met de werkelijkheid zoals ervaren door de respondenten. Deze geloofwaardigheid is versterkt door middel van triangulatie tussen verschillende methoden (interviews, observaties en documentanalyse) en peer debriefing, waarbij de onderzoeksopzet en voorlopige bevindingen besproken zijn met mede onderzoekers (Shenton, 2004). Daarnaast draagt participatie binnen de organisatiecontext, zoals bij participatieve observatie, bij aan een beter begrip van de situatie, wat de geloofwaardigheid van de interpretaties ten goede komt (Roose & Meuleman, 2021).

Overdraagbaarheid heeft betrekking op de toepasbaarheid van de bevindingen in andere contexten. Binnen dit onderzoek is getracht deze overdraagbaarheid te vergroten door middel van gedetailleerde beschrijvingen van zowel de setting als de participanten. Door inzicht te geven in de context van PI Leeuwarden en de specifieke kenmerken van het D&R-proces, kunnen anderen beoordelen in hoeverre de bevindingen relevant zijn voor vergelijkbare situaties (Shenton, 2004).

Afhankelijkheid verwijst naar de consistentie van het onderzoek en komt overeen met betrouwbaarheid. Om afhankelijkheid te waarborgen, is het onderzoeksproces zorgvuldig en transparant gedocumenteerd. Dit betreft onder andere de totstandkoming van de interviews, de uitvoering van de observaties en documentanalyse. Daarnaast is er een interviewtraining en ATLAS.ti training gevolgd, zodat de dataverzameling- en analyse op een systematische en herhaalbare wijze is uitgevoerd (Hennink et al., 2020; Baarda et al., 2021).

Bevestigbaarheid heeft betrekking op de objectiviteit van het onderzoek: de resultaten dienen voort te komen uit de data en niet uit de vooroordelen of voorkeuren van de onderzoeker. Om dit te waarborgen is gewerkt met methodologische triangulatie (Shenton, 2004). Daarnaast is in dit hoofdstuk uitgebreid beschreven hoe de data is verzameld en geanalyseerd, wat voor transparantie zorgt (Shenton, 2004).

4. RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de resultaten van dit onderzoek gepresenteerd. Deze resultaten zijn verkregen op basis van de gehouden interviews, observaties en documentanalyse. Tijdens de analyse zijn vier thema's geïdentificeerd die inzicht geven in hoe binnen het D&R-proces van PI Leeuwarden wordt gewerkt aan ouderschap en gezinsrelaties en waar gezinsgericht werken hierin verankerd kan worden. De vier thema's luiden als volgt: gezinsgericht werken als secundaire prioriteit binnen het D&R-proces, beperkte informatiedeling over ouderschap tussen medewerkers, vaders en ketenpartners, vertrouwen als voorwaarde voor gezinsgericht werken en weerstand bij de implementatie van gezinsgericht werken. Deze thema's helpen bij het beantwoorden van zowel de hoofdvraag als de deelvragen over de invulling van gezinsgericht werken in het D&R proces en de bevorderende en belemmerende factoren die hierbij een rol spelen. Per thema zijn subthema's gevormd, die worden ondersteund door citaten van participanten. De participanten zijn genummerd en in de lopende tekst worden afkortingen gebruikt van bepaalde functies van medewerkers uit het D&R proces. In de onderstaande tabel staan de functie omschrijvingen van alle participanten uit dit onderzoek.

Tabel 4: Functieomschrijvingen van de participanten.

Functie	Beschrijving
Backoffice medewerker	Administratieve taken zoals gegevensverwerking en dossieraanmaak in Tulp Selectie. Daarnaast ook notulist bij MDO's.
PIW'er (penitentiair inrichtingswerker)	Het eerste aanspreekpunt voor gedetineerden op de leefafdeling, bewaakt de dagelijkse structuur en veiligheid en begeleidt hun gedrag en re-integratie.
RIC medewerker (re-integratiecentrum)	Bespreking van gehele detentieproces en uitleg over leefgebieden (werk, inkomen, huisvesting, schulden, zorg, sociaal netwerk) ter voorbereiding op re-integratie.
Casemanager	Regievoerder over het gehele detentieproces van een gedetineerde, met taken zoals intakes, het opstellen en bijhouden van detentie- en re-integratieplannen en het voeren van (trajectgesprekken)gesprekken met gedetineerden en externen.
Mentor	De mentor is, naast dat diegene een PIW'er is, een aanspreekpunt voor (een groep) gedetineerden en begeleidt hen via mentorgesprekken naar beter gedrag en re-integratie.

4.1. GEZINSGERICHT WERKEN ALS SECUNDAIRE PRIORITEIT BINNEN HET D&R-PROCES

Het eerste thema richt zich op de mate waarin gezinsgericht werken zichtbaar en ingebed is binnen het D&R-proces in PI Leeuwarden. Deze positionering bepaalt in hoeverre gezinsgericht werken wordt erkend als onderdeel van de dagelijkse werkzaamheden van medewerkers. Het gaat hierbij onder andere om bewustwording, betrokkenheid en de mate waarin het thema leeft binnen de organisatie.

4.1.1 Gebrekkige structurele aandacht voor sociaal netwerk

DJI hanteert vijf basisvoorwaarden voor re-integratie: werk en inkomen, identiteitsbewijs, schuldenaangepak, zorg en onderdak. Het sociale netwerk van een gedetineerde krijgt echter steeds meer aandacht en lijkt uit te groeien tot een zesde basisvoorwaarde (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2019). Uit de interviews blijkt dat er geen structurele aandacht is voor deze zesde basisvoorwaarde: het sociaal netwerk. Ook de documentanalyse laat zien dat het sociaal netwerk formeel nog niet als volwaardige basisvoorwaarde wordt erkend. In plaats daarvan wordt gesproken over “de vijf basisvoorwaarden en het sociaal netwerk”, wat erop wijst dat het sociaal netwerk nog niet volledig is geïntegreerd. Deze toevoeging is pas later gedaan aan de oorspronkelijk vastgestelde vijf basisvoorwaarden. Een participant verwoordt dit als volgt:

“Vroeger waren het de 5 leefgebieden. En het sociaal netwerk, dat hing er altijd een beetje bij. En dat is eigenlijk zo gebleven. Tenminste in deze PI.” – participant 3

Hieruit blijkt dat PI Leeuwarden het sociaal netwerk nog steeds niet structureel heeft opgenomen binnen het geheel van basisvoorwaarden. Dit wordt ook zichtbaar in TULP, het systeem waarin D&R-medewerkers van DJI rapporteren over gedetineerden. Daarin heeft het sociaal netwerk een eigen tabblad, los van de andere basisvoorwaarden:

“Nee dat klopt inderdaad. Dat is dan ook een apart kopje in TULP, ook zoiets geks.” – participant 5

Doordat het sociaal netwerk DJI-breed nog niet formeel is verankerd als zesde basisvoorwaarde, geldt dit ook voor het gezin, dat onder deze voorwaarde valt. Dit betekent dat het gezin momenteel niet structureel wordt meegenomen in de verslaglegging binnen het D&R-proces.

4.1.2 Variatie in aandacht voor ouderschap aan het begin van het D&R proces

Aan het begin van het detentie proces, vinden er verschillende sleutelmomenten plaats. Het D&R proces start bij de backoffice. Wat direct opviel tijdens het analyseren van het interview met de backoffice, is dat de rol van de backoffice erg klein is als het gaat om gezinsgericht werken. De backoffice heeft geen persoonlijk contact met de gedetineerden en vervullen een meer administratieve rol. Informatie vanuit reclasseringsrapporten belandt als eerste bij de backoffice, hierin staat regelmatig of de gedetineerde een gezin heeft. De taak van de backoffice is om dit op zorgvuldige wijze te communiceren naar de betreffende casemanager.

“De belangrijkste taak van de backoffice, om van elke gedetineerde te kijken van eh... wat is de gezinssituatie van de gedetineerde en wat zijn de mogelijkheden hierin. Die informatie kunnen wij verzamelen en dan gaat dat verder naar de casemanager om dat verder met de gedetineerden te bespreken wat de mogelijkheden zijn.” – participant 1

De eerste intake die gevoerd wordt in het D&R proces is de zogenoemde 24-uurs intake. Dit is een observatie door een PIW'er in de eerste 24 uur dat een gedetineerde op de afdeling verblijft. Bij deze intake hoort ook een kort intakegesprek, waarbij enkele vaste vragen worden gesteld. De vraag of de gedetineerde kinderen heeft maakt hiervan standaard onderdeel uit, blijkt uit de documentanalyse. Een participant geeft aan:

“Die vraag wordt ook gesteld bij de intake natuurlijk. Heb je kinderen? Heb je contact met je kinderen? Daar krijg je een antwoord op. We hoeven niet alles te weten. De namen van de kinderen. Dat willen ze wel geven, maar dat is niet belangrijk. Hoeveel kinderen heb je? Jongen, meisje, dat is wel even belangrijk.” – participant 2

Uit deze beschrijving blijkt dat ouderschap wel benoemd wordt, maar de aandacht beperkt blijft tot een aantal basisgegevens. Er wordt niet verdiepend doorgevraagd naar de gezinssituatie, ouderlijke rol of eventuele knelpunten in de ouder-kindrelatie. Hierdoor blijft de informatie die tijdens dit sleutelmoment wordt verzameld oppervlakkig.

Een daaropvolgend sleutelmoment is de intake op het RIC (re-integratiecentrum). Uit de documentanalyse blijkt dat dit een moment is waarop gedetineerden informatie krijgen over de gang van zaken in de PI en het werken aan re-integratie. Tijdens de observatie van deze intake werd ook het sociaal netwerk van gedetineerden besproken. De mate van diepgang hierin bleek echter afhankelijk van het aantal aanwezige gedetineerden bij de intake. Op de tafel met diverse informatiefolders lag niets over ouderschap of gezin. Hierdoor wordt in dit sleutelmoment belangrijke informatie over ouderschap en gezinscontact gemist, terwijl juist dit moment kansen biedt om gedetineerden vanaf het begin bewust te maken van de mogelijkheden voor gezinscontact.

De intake van de casemanager is het volgende sleutelmoment aan het begin van detentie. De casemanager gaat samen met de gedetineerde de basisvoorwaarden en sociaal netwerk bij langs om informatie te verzamelen. Sociaal netwerk bevat hierbij het onderdeel ‘zorgplicht’, wat in sommige gevallen aanleiding vormt om ouderschap te bespreken. Een participant beschrijft hoe dit in de praktijk verloopt:

“Niet iedereen vraagt naar iemands gezin. Ja kijk, er is wel overlap en hoe je dat rapporteert, zeg maar. Sociaal netwerk is in mijn ogen meer, hoe zien je vriendenkringen eruit in je familie? Heb je ook een fout netwerk, crimineel netwerk? Maar ja, daaruit komt organisch wel voort ja je hebt een gezin, je hebt dus kinderen. Oh, heb je zorgplicht? Ja, nou, dan vul je dat bij zorgplicht aan.” – participant 5

Uit dit citaat blijkt dat het gezin van de gedetineerde niet standaard of expliciet wordt besproken tijdens de intake. Ook uit de documentanalyse blijkt dat er geen richtlijnen zijn voor het bespreken van ouderschap en gezin tijdens de intake van de casemanager. De focus binnen het

onderdeel ‘sociaal netwerk’ ligt vaak op contacten en netwerken in bredere zin, zoals familie, vrienden en mogelijk criminele connecties. Informatie over het gezin en eventuele zorgplicht komt pas naar voren wanneer dit onderwerp organisch ter sprake komt. Hierdoor is de aandacht voor ouderschap en gezinsrelaties afhankelijk van de interpretatie en werkwijze van de individuele casemanager, wat leidt tot verschillen in hoe dit thema wordt opgepakt en gerapporteerd. Dat de werkwijze van casemanagers hierin verschilt, blijkt uit het volgende citaat:

“Die leefgebieden daar moet je naar vragen. Dat staat vast. Maar hoe je daar verder de diepte in gaat en vorm aangeeft, dat is aan jezelf.” – participant 5

Deze uitspraak benadrukt dat, hoewel de basisvoorwaarden en sociaal netwerk verplicht aan bod komen, er binnen deze structuur veel ruimte is voor persoonlijke interpretatie. Hierdoor ontstaat er variatie in hoe diep wordt ingegaan op thema’s als ouderschap, zorgplicht of gezinsrelaties. Sommige casemanagers nemen hier actief de tijd voor, terwijl anderen het onderwerp slechts oppervlakkig aanraken. Dit maakt de mate van gezinsgerichtheid afhankelijk van de individuele professional, wat de kans op structurele signalering en ondersteuning van het gezin vermindert.

4.1.3 Variatie in aandacht voor ouderschap gedurende het D&R proces

Niet alleen bij de start van detentie, maar ook gedurende het detentieproces, tijdens mentorgesprekken, trajectgesprekken en MDO’s, blijkt dat ouderschap geen vast onderdeel vormt van de gespreksvoering. De focus in mentorgesprekken ligt vooral op gedragsaspecten zoals netheid, punctualiteit en werkhouding. Ouderschap komt slechts incidenteel ter sprake, afhankelijk van de dynamiek van het gesprek of de persoonlijke insteek van de mentor. Een participant licht toe:

“Meestal beginnen we bij gedrag. [...] Schoon op lichaam en cel, dat soort dingen. [...] Maar met een mentorgesprek ga je altijd wel diepgang krijgen ja en als ze echt wat willen dan kun je daar werk van maken.” – participant 6

Uit deze toelichting blijkt dat er geen vaste vragenlijst of gespreksstructuur is die het thema ouderschap borgt in de gesprekscyclus. De mate waarin het onderwerp wordt besproken, hangt sterk af van de initiatiefname van de gedetineerde en van de persoonlijke werkstijl van de mentor:

“Dan hangt het natuurlijk ook weer een beetje van de motivatie van de gedetineerde af.” – participant 6

Ook tijdens de trajectgesprekken blijkt dat ouderschap geen vast of verdiepend gespreksonderwerp is. Volgens de documentanalyse zouden deze gesprekken zeswekelijks plaatsvinden en zijn deze bedoeld om de basisvoorwaarden en het sociale netwerk te bespreken. In de praktijk geven medewerkers echter aan dat zij de gedetineerden ook tussendoor spreken en wanneer er ‘geen nieuws’ is, wordt een gepland trajectgesprek soms overgeslagen. Als er dan wel een

trajectgesprek wordt gevoerd, wordt het thema ouderschap en gezin meestal slechts globaal benoemd binnen sociaal netwerk. Of en hoe dit onderwerp wordt besproken, hangt sterk af van wat de gedetineerde zelf aandraagt of van de inschatting van de betrokken professional. Een participant licht toe:

“Dus wanneer je een trajectgesprek voert met een mentor erbij, dan ga je in principe het leefgebied even langs. En daarin komt ook sociaal netwerk en daaronder valt dan een stukje gezinsbenadering. [...] Maar ja, het is voor de ene natuurlijk veel belangrijker dan voor de ander. [...] Als iemand er zelf helemaal niet mee komt, dan niet.” – participant 7

Tijdens de observatie van een MDO valt op dat het thema ouderschap en gezin niet structureel wordt besproken. In sommige gevallen komt het onderwerp ter sprake, bijvoorbeeld wanneer een gedetineerde verlof of overplaatsing aanvraagt met het gezin als motief. De toegang tot gezinsgerichte voorzieningen lijkt bovendien beperkt te zijn tot deelnemers van ‘de gezinsbenadering’, waardoor het onderwerp in andere gevallen buiten beeld blijft. Deze variatie wijst erop dat gezin en ouderschap geen vast onderdeel vormen van het MDO, maar vooral afhankelijk zijn van de inbreng van de gedetineerde of casemanager. Bij de periodiek besproken gedetineerden, die elke 6 weken op een MDO worden besproken, wordt geen aandacht besteedt aan ouderschap en gezin.

4.1.4 Variatie in aandacht voor ouderschap aan het einde van het D&R proces

Aan het einde van het detentieproces kan re-integratieverlof worden aangevraagd, mits de gedetineerde aan bepaalde voorwaarden voldoet. Dit moment biedt ruimte om contact met het gezin te versterken, mits hier vooraf een re-integratiedoel voor is opgesteld binnen het leefgebied sociaal netwerk. Volgens een participant is het verlof in relevante casussen een belangrijk onderdeel van gezinsgericht werken:

“Ik denk dat het in de casussen waar het aan de orde is, waar er sprake is van kinderen, dat re-integratieverlof een heel belangrijk onderdeel is voor het gezinsgericht werken.” – participant 8

Gedetineerden nemen doorgaans zelf het initiatief om verlof aan te vragen, waarbij de casemanager toetst of zij in aanmerking komen. Voor verlof op basis van sociaal netwerk, waar contact met kinderen onder valt, geldt dat de gedetineerde meestal moet deelnemen aan het plusprogramma. Een uitzondering wordt slechts in bijzondere situaties gemaakt. Niet alle vaders komen echter in aanmerking, bijvoorbeeld vanwege het ontbreken van contact met hun kind of onvoldoende invulling van de vaderrol tijdens detentie.

“Wij vinden het als iemand met verlof gaat ook wel heel belangrijk dat hij ook in detentie een vaderrol speelt voor dat kind. Dus dat dat kind wel ook hier op bezoek komt of dat hij met het kind belt of dat hij brieven schrijft.” – participant 8

Hoewel de overdracht naar buiten een belangrijk moment kan zijn voor gezinsgericht werken, gebeurt dit in de praktijk nauwelijks. Alleen bij specifieke casussen met betrokken hulpverlening is er soms aandacht voor het gezin. Structurele gezinsgerichte overdracht ontbreekt. Zoals een participant stelt:

“Ik denk dat het belangrijk is, maar dat het niet of nauwelijks gebeurt.” – participant 9

4.1.5 Bevorderende en belemmerende factoren rondom gezinsgericht werken

In niet alle momenten van het D&R proces wordt er structureel aandacht geschonken aan ouderschap en gezin. Tijdens de interviews is daarom gevraagd hoe het kan dat er niet structureel aandacht voor is, in de vorm van belemmerende factoren. Een door meerdere participanten benoemde belemmering in het bevorderen van gezinsgericht werken is het gebruik van verouderde en omslachtig ingerichte registratiesystemen, zoals TULP. Medewerkers geven aan dat het invoeren van gegevens veel tijd kost en onlogisch is opgebouwd, met te veel handelingen en losse onderdelen. Hierdoor wordt het vastleggen van informatie over ouderschap of gezin als belastend ervaren. Dit vergroot de kans dat belangrijke gegevens onvolledig blijven of helemaal niet worden gedeeld, wat de samenwerking rond het gezin belemmert. Medewerkers zien de noodzaak voor verandering, maar signaleren dat systeemadaptaties breed georganiseerd moeten worden en daardoor vaak uitblijven bij DJI.

“Dat is heel lastig om, wat ik al zei, het is een omslachtig systeem. En ze gaan, dat wordt vernieuwd, maar dat is 2026. Ik kan heel veel gaan roepen hoe ik het anders zou willen, maar dat gaat niet gebeuren.” – participant 3

Een andere belemmerende factor in gezinsgericht werken is het ontbreken van een gedeelde, consistente werkwijze tussen afdelingen. Respondenten signaleren dat de diepgang en aandacht voor het gezin per medewerker of afdeling sterk kunnen verschillen. Dit leidt tot ongelijkheid in hoe vaak en hoe serieus ouderschap wordt besproken. Vooral op het HVB (huis van bewaring) lijkt minder aandacht te zijn voor gezinsdynamiek dan op de reguliere gevangenis waar men langer verblijft. Ook het ontbreken van structurele reflectiemomenten of training rondom gezinsgericht werken draagt bij aan beperkte bewustwording onder personeel. Periodieke scholing of intervisie over het herkennen van signalen en het bespreekbaar maken van ouderschap wordt als kans gezien om deze belemmering weg te nemen. Dergelijke bijeenkomsten kunnen volgens deelnemers helpen om gezinsgericht werken als blijvend aandachtspunt op de agenda te houden, ook voor collega's die er in hun dagelijkse werk minder direct mee te maken hebben. Ze bieden bovendien ruimte om dilemma's te bespreken, ervaringen uit te wisselen en gezamenlijk tot handelingsperspectieven te komen. Dit zou de onderlinge afstemming versterken en bijdragen aan een meer structurele en gedeelde inbedding van het thema binnen de organisatiecultuur.

“Ik denk dat dat wel een pijnpuntje is. Dat sommigen gewoon niet heel... Ik denk dat sommigen niet zo diep gaan, zeg maar. Dat is een aanname. Maar als er een barrière zou zijn, denk ik, om erover te praten, dan is dat het. [...] En op de HVB is dat iets minder. [...] En als je dat met gezinsbenadering ook zoiets hebt, jaarlijks of halfjaarlijks terugkerende informatiebijeenkomst over hoe gaan we hier mee om. Dan creëer je bewustwording.” – participant 7

Om gezinsgericht werken te bevorderen, is er tijdens de interviews ook gevraagd hoe de participanten gezinsgericht werken zouden bevorderen. Medewerkers geven aan dat gezinsgericht werken momenteel vaak afhankelijk is van individueel initiatief en motivatie. Hierdoor komt het onderwerp niet altijd aan bod. De suggestie om een gezinsfunctionaris aan te stellen om de kartrekker te zijn, wordt dan ook meerdere keren genoemd.

“Ze moeten gewoon een gezinsfunctionaris aannemen. Er moet iemand zijn, een kartrekker, die gewoon fulltime hier de tijd voor krijgt [...] die contact heeft met die moeders, die de gezinsbenadering weer wat leven in kan blazen met workshops en trainingen.” – participant 8

Zoals al eerder werd besproken, blijkt dat er weinig sprake is van standaardisering in de manier waarop intakes en trajectgesprekken worden gevoerd. Participanten geven aan “geen vragenlijst te hebben” of gesprekken “op eigen manier” te voeren. Hoewel de leefgebieden wel vaststaan, verschilt het sterk hoe diep er wordt doorgevraagd en op welke thema’s de nadruk ligt. Dit maakt de gespreksvoering persoonsafhankelijk en vergroot de kans dat belangrijke onderwerpen, zoals ouderschap of de kwaliteit van relaties, onderbelicht blijven. Deze variatie benadrukt de mogelijke meerwaarde van een gestandaardiseerde vragenlijst of checklist. Een vaste structuur kan zorgen voor meer consistentie in de informatieverzameling, betere signalering van gezinsproblematiek en het voorkomen van blinde vlekken in begeleidingstrajecten.

Tot slot ligt er een kans voor meer gezinsgericht werken ligt bij het MDO. Bij een MDO wordt een gedetineerde iedere zes weken besproken, maar hierbij is niet structureel aandacht voor ouderschap en gezin. Door het MDO zodanig in te richten dat het thema ouderschap standaard wordt meegenomen, bijvoorbeeld door een vaste agendapositie of reflectievraag, ontstaat de mogelijkheid om bij elke vader bewust stil te staan bij zijn rol als ouder. Dit biedt medewerkers bovendien de ruimte om elkaar actief te wijzen op signalen of behoeften rondom gezinsrelaties, wat kan bijdragen aan meer samenhangend, gezinsgericht handelen binnen het bredere detentietraject.

4.2. BEPERKTE INFORMATIEDELING OVER OUDERSCHAP TUSSEN MEDEWERKERS, VADERS EN KETENPARTNERS

Het tweede thema gaat over het verkrijgen, delen en interpreteren van informatie over de gezinssituatie van gedetineerden, maar ook over de mogelijkheden voor het gezin binnen PI Leeuwarden. Daarnaast wordt de rol van ketenpartners besproken bij de informatiedeling.

4.2.1 Beperkte informatievoorziening richting gedetineerde vaders

Een opvallende bevinding is dat veel vaders in detentie bij aanvang weinig tot niets weten over het bestaan van gezinsgerichte initiatieven, zoals de ouderkinddag of de gezinskamer. Deze informatie komt vaak pas later en toevallig aan bod, bijvoorbeeld via andere gedetineerden of aangeplakte posters. Hoewel de voorzieningen dus wel aanwezig zijn, blijkt de actieve informatieoverdracht hierover onvoldoende gestructureerd en afhankelijk van individuele medewerkers.

“Heel veel mensen weten natuurlijk niet. De eerste detentie, dat ze weten van wat is een gezinsbenadering.” – participant 4

“Maar ze horen ook wel vaak via via, van oh de gezinskamer, wat is dat dan? Dan komen ze bij de casemanager, en vragen ze wat dat is en wat is daarvoor nodig?” – participant 5

Hoewel er posters hangen en er sprake is van een zekere zichtbaarheid van de voorzieningen, geven medewerkers zelf aan dat ze het thema gezinsbenadering of bijvoorbeeld de ouderkinddag niet altijd actief bespreken. Daarbij ontbreekt het aan gestructureerd informeren tijdens bepaalde sleutelmomenten zoals de intake van de casemanager of het trajectgesprek.

“Ja, persoonlijk heb ik het nooit echt gedaan dat ik dan aangeef van oh ja er is zo'n ouderkinddag [...] ik weet ook niet zo goed waarom niet.” – participant 7

Ook tijdens observatie van het RIC bleek dat er geen zichtbaar informatiemateriaal op tafel lag dat specifiek gericht was op het onderwerp ‘gezin en kinderen’, wat wijst op het ontbreken van laagdrempelige communicatievormen richting vaders.

4.2.2 De rol van ketenpartners in informatiedeling

Uit de interviews blijkt dat er binnen het detentiekader contact plaatsvindt met ketenpartners zoals de gemeente, reclassering en het Zorg- en Veiligheidshuis. Deze samenwerking richt zich vooral op nazorg en het identificeren van hulpvragen in verschillende leefgebieden, zoals wonen, financiën of gezinsproblematiek.

De reclassering komt uit de data naar voren als een van de meest direct betrokken ketenpartners binnen de detentiecontext. In tegenstelling tot sommige gemeenten, waarmee de samenwerking fluctueert, wordt de reclassering door meerdere respondenten benoemd als een vaste

samenwerkingspartner. De samenwerking met de reclassering start vaak al vroeg in het detentieproces. Zo komt er via de backoffice informatie binnen uit reclasseringsrapportages die voorafgaand aan de detentie zijn opgesteld. Deze rapportages bevatten doorgaans al eerste gegevens over gezinsomstandigheden. Gedurende het detentieproces spreekt de reclassering in verschillende situaties zelf met de gedetineerden. Of dit specifiek over ouderschap en gezin gaat is onduidelijk, blijkt uit de documentanalyse en de interviews.

De rol van de gemeente is wisselend. Een participant geeft aan dat de ene gemeente erg betrokken is en de andere niet. Voor een gedetineerde vader betekent dit dat de mate van ondersteuning die hij en zijn gezin ontvangen, bijvoorbeeld op het gebied van huisvesting, financiën of jeugdhulp, in grote mate afhangt van zijn woongemeente. Deze ongelijkheid vormt een belemmering voor structureel gezinsgericht werken en vergroot het risico op gemiste kansen in begeleiding en nazorg.

“Ja, de ene gemeente is wel heel betrokken.” – participant 4

4.2.3 Kansen voor betere informatievoorziening

Hoewel hierboven belemmerende factoren zijn besproken over de informatievoorzieningen richting vaders, het achterblijvende gezin en de samenwerking met ketenpartners, worden in de interviews ook suggesties gedaan die kansen bieden voor verbetering. Zo werd het idee geopperd om gebruik te maken van één centrale mailbox. Dit zou de communicatie vergemakkelijken en ervoor zorgen dat informatie over bijvoorbeeld gezinscontact sneller en directer bij de juiste persoon terechtkomt.

“Ja precies, want als je gewoon één algemene mail hebt ofzo. Dat we vanuit daaruit kunnen mailen naar die betreffende vriendin. Komt die rechtstreeks in die mailbox terecht. En jij weet dat je elk moment zo'n motivatiebrief kan hebben voor gezinsbenadering.” – participant 3

Casemanagers mogen vanuit veiligheidsprotocollen niet rechtstreeks zelf mailen met externe contacten. Hierdoor blijft informatie-uitwisseling vaak beperkt of omslachtig. Door te werken met een centraal mailadres dat beheerd wordt binnen de PI, kunnen zij toch sneller signalen doorzetten of praktische zaken regelen, bijvoorbeeld richting het netwerk van een gedetineerde. Daarmee is het een laagdrempelige en veilige manier om informatiedeling rondom ouderschap en gezin te versterken.

Een tweede kans ligt bij de intake op het RIC. Tijdens de observatie bleek dat er geen informatiemateriaal aanwezig was over ouderschap en gezin. Een concreet verbeterpunt zou kunnen zijn dat het RIC een informatieboekje toevoegt waarin wordt uitgelegd wat ouderschap in detentie inhoudt en welke mogelijkheden er zijn voor gezinscontact gedurende de detentieperiode.

4.3. VERTROUWEN ALS VOORWAARDE VOOR GEZINSGERICHT WERKEN

Dit thema richt zich op hoe vertrouwen dient als voorwaarde voor gezinsgericht werken. Uit de interviews blijkt dat vertrouwen een cruciale randvoorwaarde vormt om in detentie tot betekenisvolle gesprekken te komen over iemands gezinssituatie en de relatie met kinderen. Professionals geven aan dat onderwerpen zoals ouderschap en gezin zelden vanzelf ter sprake komen in een eerste gesprek. De bereidheid van gedetineerden om zich hierover open te stellen groeit meestal pas naarmate er een vertrouwensband is opgebouwd.

4.3.1 Vertrouwen als voorwaarde voor diepgang over gezin

Casemanagers, mentoren en RIC-medewerkers benadrukken dat deze vertrouwensband tijd kost om te ontwikkelen en niet afdwingbaar is. Eén op één gesprekken en informele momenten, zoals mentorcontact en tussentijdse gesprekken met de casemanager, bieden daarvoor de meeste ruimte. Zo geven professionals aan dat gedetineerden pas “na zes weken echt even goed praten”, of dat ze zichzelf pas “durven bloot te geven” als er onderling vertrouwen is. In die context komen onderwerpen als gemis van kinderen, zorgen om de thuissituatie of loyaliteitsconflicten pas echt aan bod.

“Weet je, je moet een relatieband opbouwen en dat heb je niet in een uur. Nee. En ook niet in 24 uur. Nee. De jongens die naar mij toe komen, die mannen, die durven zich zelf wel bloot te geven als we één op één praten. Ik mis dit of ik mis dat. Ik wil graag mijn kinderen zien en dat soort dingen.” – participant 6

Tegelijkertijd is het ontbreken van vertrouwen een duidelijke barrière. Een participant gaf aan dat diegene soms het gevoel heeft dat gedetineerden niet volledig eerlijk zijn tijdens gesprekken. Hierdoor ontstaat onzekerheid over de betrouwbaarheid van de gedeelde informatie over de gezinssituatie.

“Het enige knelpunt is of het boefje liegt ja of nee. Dat is voor ons natuurlijk heel lastig in te schatten. Dat is het enige knelpunt dat ik wel duidelijk zie. Hoe krijg je die mensen opener omtrent hun gezin?” – participant 4

Deze onzekerheid vormt een belangrijke belemmering in het gezinsgericht werken. De kern ligt hierbij niet zozeer in het liegen zelf, maar in wat dit doet met het proces. Vertrouwen en openheid zijn essentieel om de gezinssituatie goed in kaart te brengen en passende ondersteuning te kunnen bieden. Wanneer medewerkers twijfelen aan de eerlijkheid van gedetineerden, wordt het moeilijker om inschattingen te maken over gezinsdynamiek en behoeften. Dit kan leiden tot terughoudendheid om in te grijpen of externe hulp in te schakelen, wat het gezinsgericht werken belemmert. Dit maakt het inschatten van de situatie complex en benadrukt het belang van tijd, relatievorming en professionele sensitiviteit.

4.3.2 Kansen voor een sterker vertrouwen

Hoewel het ontbreken van vertrouwen een belemmering vormt, liggen er tegelijkertijd kansen om de vertrouwensopbouw te versterken. Vrijwel alle participanten geven aan dat een vertrouwensband ervoor zorgt dat gedetineerde vaders zich meer openstellen over hun gezinssituatie. Dit stelt medewerkers in staat om beter in te spelen op de behoeften van het gezin en om gerichte ondersteuning of hulpverlening in te schakelen, wanneer nodig.

Een deel van de participanten benoemt dat het belangrijk is om gedetineerden altijd de mogelijkheid te geven om binnen te lopen voor vragen of een gesprek. Dit draagt bij aan het opbouwen van vertrouwen. Niet alle medewerkers besteden hier actief aandacht aan, wat laat zien dat hier nog een kans ligt om de vertrouwensband te versterken en het gesprek over ouderschap en gezin te stimuleren.

“En ook kantoren hier hebben de deur dicht en de luxaflex dicht. Dus dat nodigt niet uit om binnen te komen. Hier staat alles open. En we zeggen ook als er iets is: “kom binnen lopen”, ook al is het mijn vrije dag, dan zitten er nog 2, 3 case managers. Die kun je ook wat vragen. Dus dan krijg je een heel andere band.” – participant 7

Een andere participant benoemt ook dat de mate van vertrouwen onderling afhangt van de fysieke houding van de medewerker als gesprekstechniek. Zo beschrijft hij hoe een collega letterlijk achterover leunt tijdens gesprekken, wat hij heeft overgenomen als manier om de ander meer ruimte te geven om te spreken. Deze non-verbale houding draagt volgens hem bij aan het creëren van een open en veilige gespreksomgeving, waarin gedetineerden zich gehoord en gerespecteerd voelen.

“Kijk [noemt naam collega], die gaat letterlijk ook zo achterover zitten. Dat heb ik ook van hem geleerd. En de ander de ruimte geven om te praten.” – participant 5

4.4. WEERSTAND BIJ DE IMPLEMENTATIE VAN GEZINSGERICHT WERKEN

Dit laatste thema richt zich op de wijze waarop veranderingen zoals gezinsgericht werken landen in de organisatiecultuur van de PI, inclusief de spanningen tussen nieuwe werkwijzen en bestaande routines.

4.4.1 Weerstand bij organisatieveranderingen

Uit de interviews blijkt dat veranderingen binnen PI Leeuwarden vaak stuiten op weerstand onder medewerkers. Deze weerstand uit zich op verschillende manieren, van expliciete afwijzing tot (project)moeheid en cynisme. Wat opvalt is dat de weerstand niet uitsluitend negatief van aard is, maar vaak voortkomt uit eerdere ervaringen met top-down beslissingen, een hoge werkdruk en een gevoel van machteloosheid bij het implementeren van nieuw beleid.

Een terugkerend motief in de interviews met de participanten is dat veranderingen zelden in samenspraak met medewerkers worden ontwikkeld. In plaats daarvan worden nieuwe werkwijzen veelal centraal opgelegd, zonder ruimte voor inspraak vanuit de uitvoerende medewerkers. Een respondent omschrijft dat als volgt:

“Nee, als er een wijziging is in een bepaald soort werken die we doen, dan wordt dat vanuit Den Haag opgedragen. Dan moet je, ja dan krijg je gewoon een dienstopdracht.” – participant 2

Deze manier van werken lijkt weinig recht te doen aan de expertise en dagelijkse werkzaamheden van uitvoerende professionals. Door deze aanpak voelen medewerkers zich eerder als uitvoerders van beleid dan als betrokken medewerkers in het veranderproces. Dit leidt tot een gevoel van afstand en wantrouwen ten opzichte van beleidsmakers. Zoals een andere respondent cynisch opmerkt:

“En je hebt een papiertje met ‘nou je moet het nu zo doen!’ En dan denken de medewerkers dus allemaal: stik in dat papier.” – participant 5

Deze uitspraak is illustratief voor de frustratie die ontstaat wanneer beleid wordt gepresenteerd, zonder ruimte voor dialoog of aanpassing. De weerstand is hier niet alleen gericht op de inhoud van de verandering, maar ook op de vorm en het tempo waarin deze wordt doorgevoerd. Medewerkers geven aan dat er nauwelijks sprake is van een gefaseerde implementatie of ruimte voor oefening; van de medewerkers wordt geacht “van de ene op de andere dag” het roer om te gooien. Ook de wijze van communicatie rondom veranderingen wordt als problematisch ervaren. Zo vertelt een respondent over de invoering van het programma D&R 2.0:

“Dat wordt halverwege december een keer over gecommuniceerd met 180 bijlagen erbij van 100 pagina’s per stuk – dit moeten jullie per 1 januari gaan doen, succes ermee. [...] De implementatie daarvan, daar vind ik wel wat van.” – participant 8

In plaats van het werk te verlichten, wat oorspronkelijk het doel van D&R 2.0 was, zorgt de invoering ervan voor een toename in administratieve last. De discrepantie tussen beleidsdoelen die vanuit ‘Den Haag’ worden opgelegd en praktijkervaringen benadrukt de noodzaak om uitvoerende medewerkers te betrekken bij het ontwerpen en toetsen van nieuwe werkwijzen.

Een ander belangrijk aspect van weerstand heeft te maken met de ervaren belasting. Het aanpassen aan nieuwe systemen of processen kost medewerkers niet alleen tijd, maar vooral ook mentale energie. Zoals één van hen kort en krachtig aangeeft: *“Dat kost wel heel veel energie.”* (participant 5). Deze uitspraak laat zien wat veel participanten aangeven: veranderingen zijn bijna nooit makkelijk. Ze verstoren je gewoontes, geven onzekerheid en kunnen je zelfvertrouwen aantasten.

Als er dan ook nog veel veranderingen tegelijk komen, raken mensen er moe van. Een participant zegt dat zo: *“Ja, misschien weer wat nieuws, ah moet dat nou?”* (participant 2).

Daarnaast blijkt uit de interviews dat weerstand tegen verandering ook sterk persoonsgebonden is. De ene medewerker is van nature flexibeler of innovatiever dan de andere. Binnen teams bestaat hierdoor een grote diversiteit in houding ten aanzien van verandering. Een respondent reflecteert hierop:

“Geen één collega van mij is hetzelfde. [...] De ene kan beter tegen verandering dan de andere. Sommige mensen willen niet veranderen omdat zij dat veilig vinden. Ik ben juist van verandering.” – participant 2

Dit wijst op de noodzaak om veranderstrategieën met maatwerk vorm te geven. Een uniforme aanpak houdt onvoldoende rekening met individuele behoeften. Bovendien speelt leeftijd en ervaring ook een rol in de mate van openheid voor verandering. Jongere medewerkers of nieuwkomers lijken over het algemeen meer open te staan voor verandering dan hun meer ervaren collega's, zo blijkt uit de volgende uitspraak:

“En ik denk dat bijvoorbeeld dat de oudere casemanagers zo iets hebben van: ah, dat weet ik allemaal. Ik ga dat echt niet anders doen.” – participant 7

Ten slotte klinkt in meerdere interviews het beeld door van een organisatiecultuur waarin weerstand de norm is geworden. Zoals één respondent kernachtig samenvat:

“Elke verandering levert weerstand op. Of je dat nou met of zonder overleg doet met de medewerkers die uitvoerend zijn. Er is altijd weerstand.” – participant 7

Dit laat zien dat het van belang is dat een herziening van hoe veranderingen worden vormgegeven en begeleid nodig is. In plaats van veranderingen als een ‘opdracht’ op te leggen, zou het betrekken van medewerkers in het denkproces kunnen bijdragen aan meer draagvlak.

4.4.2 Voorwaarden voor verandering

Ondanks de weerstand die er lijkt te zijn tegen veranderingen, willen de participanten zich allemaal wel inzetten om meer gezinsgericht te werken. Er zijn een aantal voorwaarden die volgens hen moeten gelden, wil een verandering succesvol zijn.

“Nee, er zijn hier al zoveel veranderingen geweest, iedereen wil echt wel meedenken. Alleen het belangrijkste is gewoon dat het goed staat. Dan wordt het gewoon makkelijker.” – participant 4

Deze uitspraak laat zien dat een stabiele en duidelijke basis cruciaal is. Veranderingen moeten werkbaar zijn en passen binnen de praktijk, anders worden ze al snel een extra last. Werken met duidelijke formats en goede ondersteuning helpt om veranderingen te integreren in het dagelijks werk.

Daarnaast komt het belang van bewustwording in bijna alle interviews naar voren. Verandering begint met inzicht in wat er speelt en waarom iets belangrijk is, zeker wanneer het gaat over gevoelige onderwerpen zoals kinderen van gedetineerden.

“Bewust maken van dat het er is en hoe belangrijk dat is. En dat het misschien niet voor iedereen even makkelijk is om te bespreken. Dus het begint bij bewustwording.” – participant 7

Dit citaat laat zien dat bewustwording een proces is dat groeit door gesprek, reflectie en ervaring onder medewerkers. Het is dus niet voldoende om regels of richtlijnen te communiceren; het vraagt ook om begeleiding en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.

Betrokkenheid is een tweede voorwaarde. Niet alleen betrokkenheid bij de doelgroep, maar ook onder collega's. Participanten willen zien dat wat ze doen er toe doet en dat hun inspanningen verschil maken in het werk.

“Het moet iets opleveren voor de medewerkers die uitvoerend zijn in dit geval. Dus we moeten zien dat het iets oplevert. Dus daar moet je naar op zoek.” – participant 7

Een andere belangrijke voorwaarde voor de succesvolle implementatie van nieuwe werkwijzen is intrinsieke motivatie. Verandering werkt namelijk niet als iets dat van bovenaf wordt opgelegd; het moet van binnenuit komen. Professionals moeten zelf het belang van de verandering inzien en bereid zijn om er tijd en aandacht aan te besteden. Zoals een participant treffend verwoordt:

“Je moet het willen vragen. Je moet het nut ervan inzien. Het moet geen moetje worden.” – participant 5

Deze uitspraak benadrukt dat verplichting zonder overtuiging zelden leidt tot daadwerkelijke gedragsverandering. Het stellen van gezinsgerichte vragen moet voortkomen uit oprechte betrokkenheid en een intrinsiek besef van het belang ervan voor de gedetineerde én diens gezin. Zodra het als een verplichting wordt ervaren, verliest het zijn kracht.

Intrinsieke motivatie ontstaat wanneer professionals de verandering kunnen verbinden aan hun eigen waarden, overtuigingen en werkplezier. Niet omdat het moet, maar omdat zij er zelf het belang van inzien. Daarbij helpt het wanneer men ervaart dat gezinsgericht werken niet alleen waardevol is voor anderen, maar ook verrijkend voor het eigen werk. Een medewerker benadrukt het belang van het bereiken van een bredere groep collega's die werkelijk geïnteresseerd zijn:

“Probeer een grote groep te maken die het hen wat boeit. En probeer er ook uit te leggen dat het niet alleen voor de gedetineerde is en voor de kinderen van de gedetineerde. Maar ook dat het je werk makkelijker maakt, omdat je gewoon inhoudelijk meer weet van het onderwerp. Het is ook kennisverbreding. En op die manier kun je de mensen nog beter helpen.” –
 participant 7

Deze quote laat zien dat intrinsieke motivatie gevoed wordt door het besef dat gezinsgericht werken niet alleen bijdraagt aan betere hulp voor de gedetineerde en zijn gezin, maar ook leidt tot inhoudelijke verdieping van het eigen werk. Door meer zicht te krijgen op de context van de gedetineerde, wordt het werk betekenisvoller én effectiever.

Tabel 5: overzicht van de thema's en resultaten

Thema	Kern van het thema	Inhoudelijke toelichting
1. Gezinsgericht werken als secundaire prioriteit in D&R proces	Ouderschap komt slechts incidenteel aan bod in het detentie- en re-integratieproces.	Het bespreekbaar maken van vaderschap is niet verankerd in intake-, traject- of MDO-gesprekken. Aandacht is persoonsafhankelijk en vaak oppervlakkig.
2. Beperkte informatiedeling	Zowel intern (tussen medewerkers) als extern (richting vaders en ketenpartners) ontbreekt heldere en volledige informatie.	Informatiesystemen werken belemmerend; vaders krijgen weinig uitleg over hun mogelijkheden; samenwerking met ketenpartners is beperkt.
3. Vertrouwen als voorwaarde voor gezinsgericht werken	Vaders spreken pas over hun gezin als er vertrouwen is in de medewerker.	Het opbouwen van een vertrouwensband kost tijd. Zonder deze band blijven gezinsrelaties onbesproken. Er is weinig ruimte of ondersteuning voor deze verdieping.
4. Weerstand bij implementatie	Eerdere ervaringen met projectmatige aanpak zorgen voor terughoudendheid bij personeel.	De 'mislukking' van eerdere initiatieven zoals de vadervleugel heeft geleid tot wantrouwen. Medewerkers missen coördinatie, tijd en training om dit opnieuw op te pakken. Bereidheid om te veranderen is er wel.

5. CONCLUSIE EN DISCUSSIE

In de conclusie van deze scriptie wordt de hoofdvraag met behulp van de deelvragen beantwoord. In de discussie worden de sterke en zwakke punten van dit onderzoek benoemt en wordt er afgesloten met concrete aanbevelingen voor gezinsgericht werken in PI Leeuwarden.

5.1 CONCLUSIE

Deze studie onderzocht hoe er binnen het detentie- en re-integratieproces (D&R-proces) in PI Leeuwarden wordt gewerkt aan vaderschap en gezinsrelaties van gedetineerde vaders, en op welke momenten in dit proces verbeteringen de meeste impact kunnen hebben. Dit is bereikt middels de hoofdvraag: *Hoe wordt binnen het detentie & re-integratieproces van gezinnen met een vader in detentie in PI Leeuwarden gewerkt aan vaderschap en gezinsrelaties, en op welke momenten in dit proces kunnen gerichte verbeteringen de meeste impact hebben?* Deze hoofdvraag wordt beantwoord aan de hand van 2 deelvragen, die zich richten op: 1) het begin, gedurende en einde van het D&R proces en 2) de bevorderende en belemmerende factoren. Dit onderzoek is van belang, omdat de integratie van gezinsgericht werken binnen het detentie- en re-integratieproces in PI Leeuwarden alleen effectief kan zijn wanneer deze aansluit bij de werkwijze, houding en behoeften van medewerkers. Door inzicht te verkrijgen in de belemmerende en bevorderende factoren binnen dit proces, wordt duidelijk in hoeverre gezinsgericht werken structureel kan worden ingebed. Waar eerder onderzoek vooral gericht is op de impact van detentie op kinderen en het belang van ouder-kindcontact, richt dit onderzoek zich op de organisatorische en beleidsmatige inbedding van gezinsgericht werken binnen PI Leeuwarden. Hiermee biedt deze studie waardevolle aanknopingspunten voor verbetering van het gevangenisbeleid ten aanzien van ouderschap en gezin.

Uit de thematische analyse van interviews, observaties en documentanalyse zijn vier hoofdthema's naar voren: gezinsgericht werken als secundaire prioriteit, beperkte informatiedeling over ouderschap tussen medewerkers, vaders en ketenpartners, vertrouwen als voorwaarde voor verdieping en weerstand bij implementatie. Aan de hand van deze thema's worden de deelvragen beantwoord.

5.1.1 Centrale conclusie

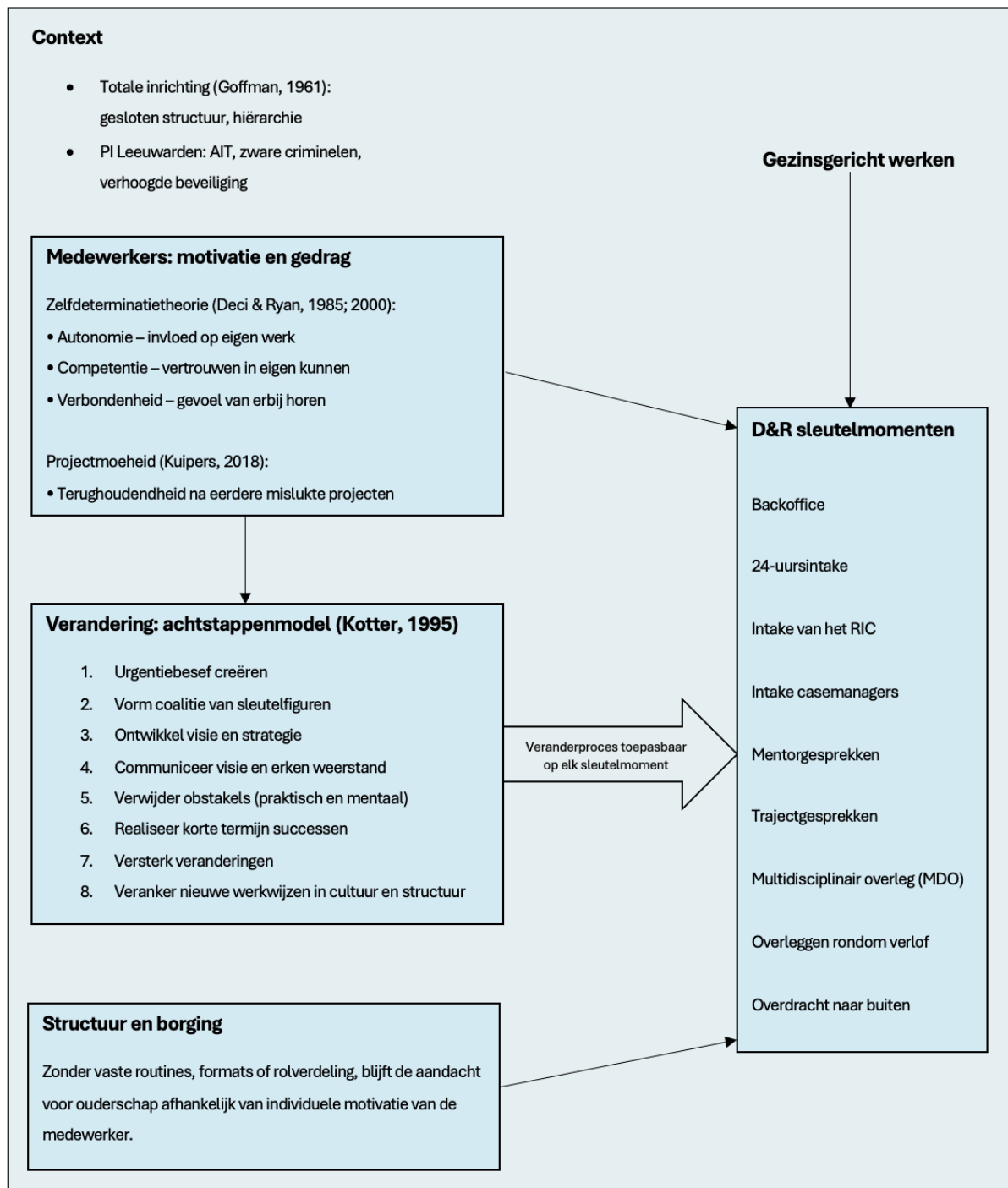
Binnen PI Leeuwarden wordt ouderschap en gezinsrelaties momenteel slechts in beperkte en niet-structurele mate geïntegreerd in het detentie- en re-integratieproces. Hoewel het thema incidenteel aan bod komt tijdens intake- of trajectgesprekken, ontbreekt het aan een vaste plek binnen de formele gespreksstructuren. Hierdoor is de aandacht voor het gezin grotendeels afhankelijk van de individuele medewerker en diens affiniteit met het onderwerp, wat leidt tot inconsistentie in begeleiding en gemiste kansen voor ondersteuning.

De grootste impact lijkt mogelijk bij drie sleutelmomenten: de intake van de casemanager, trajectgesprekken en het multidisciplinair overleg (MDO). Juist op deze momenten kan vroegtijdige signalering van gezinsproblematiek plaatsvinden, ondersteuning worden afgestemd op de persoonlijke situatie, en actief worden gesproken over ouderschap en gezinscontact. Hiervoor zijn geen grootschalige interventies nodig, maar praktische en haalbare aanpassingen, zoals het invoeren van een gestandaardiseerde vragenlijst, het agenderen van ouderschap in het MDO en het aanstellen van een coördinerende functionaris, zoals een ambassadeur gezinsgericht werken.

Het onderzoek laat zien dat er binnen PI Leeuwarden bereidheid en ruimte bestaat om gezinsgericht werken sterker te integreren in het dagelijkse handelen. Door vaderschap structureel onderdeel te maken van het D&R-proces, kan bijgedragen worden aan sterkere ouder-kindrelaties en betere re-integratiekansen voor vaders. Tegelijkertijd blijkt dat de implementatie wordt belemmerd door een gebrek aan structuur, coördinatie en borging. Volgens het achtstappenmodel is voor succesvolle verandering een gedeelde visie, het wegnemen van obstakels en zichtbare korte-termijnsuccessen essentieel, elementen die in de huidige praktijk nog onvoldoende aanwezig zijn (Kotter, 1995). In de gesloten en hiërarchische context van de gevangenis verdwijnen thema's die niet zijn ingebed in vaste structuren gemakkelijk naar de achtergrond (Goffman, 1961). Tegelijkertijd toont dit onderzoek aan dat motivatie en betrokkenheid van medewerkers, een belangrijke motor voor verandering kunnen vormen, mits zij voldoende autonomie, competentie en verbondenheid ervaren (Deci & Ryan, 1985).

In hoofdstuk 2 is een figuur gepresenteerd waarin de relatie tussen het theoretische kader en de sleutelmomenten uit het D&R-proces centraal stond. De bevindingen bevestigen de relevantie van deze theoretische benadering. Vooral het achtstappenmodel (Kotter, 1995) biedt handvatten voor verbetering, want de eerste stappen zoals urgentiebesef en coalitievorming zijn momenteel onderontwikkeld. Echter, in potentie kunnen alle acht stappen toegepast worden binnen elk afzonderlijk sleutelmoment van het D&R-proces, om gezinsgericht werken duurzaam en structureel te implementeren. Hoewel structuur en borging in het achtstappenmodel pas in de laatste fase van het veranderproces expliciet worden benoemd, blijkt uit dit onderzoek dat het ontbreken van organisatorische verankering juist vanaf het begin fungeert als belemmerende factor. In die zin overstijgt deze factor het bestaande theoretisch kader en vormt het een belangrijke, praktische randvoorwaarde voor succesvolle implementatie van gezinsgericht werken. Om die reden is in de herziene versie van het figuur een vierde component opgenomen: 'Structuur & borging', die als aanvullende invloedsfactor richting de sleutelmomenten fungeert.

Figuur 2: geüpdatet figuur waarbij theoretisch kader wordt toegepast op sleutelmomenten van het D&R-proces in PI Leeuwarden.



5.1.2 Deelvraag 1: *Op welke manier wordt in het begin, gedurende en aan het einde van het D&R proces van gezinnen met een vader in detentie aan vaderschap en gezinsrelaties gewerkt en wat zijn de mogelijkheden voor verandering?*

Uit de resultaten blijkt dat ouderschap en gezinsrelaties binnen het D&R-proces slechts beperkt en niet-structureel worden besproken, wat overeenkomt met het eerste thema: gezinsgericht werken als secundaire prioriteit binnen het D&R-proces. Hoewel ouderschap en gezin in sommige gesprekken wel kort aan bod komt, ontbreekt een vast werkkader waarin ouderschap wordt meegenomen als standaard onderdeel van het detentie- en re-integratietraject. Hierdoor is de mate van aandacht afhankelijk van de individuele medewerker en diens interpretatie van het leefgebied 'sociaal netwerk'. Hoewel er geen vast protocol bestaat voor het bespreekbaar maken van ouderschap, blijkt juist het ontbreken ervan te illustreren hoe relationele thema's zoals gezinscontact buiten de standaardstructuren van de inrichting vallen. Dit sluit aan bij het concept van de totale inrichting, waarin protocollen en routines dominant zijn en onderwerpen die daar niet in zijn opgenomen, zoals ouderschap en gezin, snel buiten beeld raken (Goffman, 1961).

In de beginfase van het D&R-proces, zoals bij de intake van de mentor of de casemanager, wordt vaak wel gevraagd of iemand kinderen heeft. Deze vraag blijft echter meestal oppervlakkig en leidt zelden tot verdieping in de ouder-kindrelatie of specifieke hulpbehoeften. De backoffice speelt vooral een administratieve rol en geeft informatie door aan mentoren en casemanagers, zonder zelf betrokken te zijn bij de begeleiding. Tijdens de intakegesprekken van het RIC blijkt dat er geen specifieke aandacht of informatiemateriaal aanwezig is over ouderschap, wat een gemiste kans is om vroegtijdig bewustwording te creëren. Dit komt naar voren in het thema: beperkte informatiedeling over ouderschap tussen medewerkers en vaders. Ook in het systeem TULP wordt het sociaal netwerk als zesde leefgebied niet volledig erkend, wat ertoe leidt dat verslaglegging aan het begin van de detentie van een vader over gezinnen of kinderen versnipperd en onvolledig blijft.

Gedurende de detentie zijn er meerdere contactmomenten die kansen bieden om aandacht te besteden aan ouderschap, zoals mentorgesprekken, trajectgesprekken en het multidisciplinair overleg (MDO). Uit de resultaten blijkt echter dat vaderschap in deze fase zelden systematisch besproken wordt. In mentorgesprekken ligt de nadruk vooral op gedrag en dagelijkse routines, waarbij het gezin alleen ter sprake komt als de gedetineerde hier zelf over begint. Ook in trajectgesprekken, waarin de basisvoorwaarden en het sociaal netwerk worden besproken, blijkt ouderschap vaak onderbelicht. De invulling van het leefgebied sociaal netwerk verschilt sterk per casemanager, want sommige richten zich vooral op risicovolle contacten, terwijl anderen meer aandacht hebben voor gezinsrelaties. Hierdoor ontbreekt consistentie in de gespreksvoering. Binnen het MDO wordt ouderschap doorgaans alleen besproken als er sprake is van een concrete aanleiding, zoals een verlofaanvraag of deelname aan gezinsgerichte activiteiten. Bij MDO's, waarin een gedetineerde elke zes weken besproken wordt,

komt het gezin meestal niet aan bod. Dit wijst op het ontbreken van standaard reflectiemomenten rondom vaderschap.

Aan het einde van het D&R-proces biedt re-integratieverlof in sommige gevallen wel mogelijkheden om gezinscontact te versterken, mits dit wordt aangemerkt als doel binnen het leefgebied sociaal netwerk. Daarnaast blijkt uit de interviews dat er bij de overdracht naar buiten nauwelijks aandacht is voor de gezinssituatie, tenzij er sprake is van specifieke betrokkenheid van hulpverlening of ketenpartners. Structurele gezinsgerichte overdracht ontbreekt, waardoor de kans op continuïteit in ondersteuning na detentie afneemt. Ondanks de beperkte aandacht zijn er verschillende mogelijkheden voor verbetering, deze worden in de paragraaf over de aanbevelingen besproken.

5.1.3 Deelvraag 2: Welke bevorderende en belemmerende factoren zijn er bij de implementatie van gezinsgericht werken in het D&R proces van gezinnen met een vader in detentie in PI Leeuwarden?

Uit de resultaten blijkt dat de implementatie van gezinsgericht werken binnen het D&R-proces in PI Leeuwarden wordt beïnvloed door verschillende belemmerende en bevorderende factoren. Deze factoren bevinden zich op zowel organisatorisch als individueel niveau en zijn bepalend voor de mate waarin ouderschap daadwerkelijk aandacht krijgt binnen de begeleiding van gedetineerde vaders.

Een eerste belangrijke belemmering betreft de gebrekkige structurele aandacht voor ouderschap binnen het D&R-proces. Hoewel ouderschap onder het leefgebied ‘sociaal netwerk’ valt, wordt dit leefgebied nog niet als volwaardige basisvoorwaarde beschouwd. Ouderschap is geen vast onderdeel van intake-, traject- of MDO-gesprekken. Dit leidt ertoe dat het onderwerp slechts incidenteel en persoonsafhankelijk aan bod komt. De gespreksvoering rondom gezinsrelaties blijkt sterk afhankelijk van de betrokken medewerker: er is geen gestandaardiseerde werkwijze of leidraad die richting geeft aan deze gesprekken. Hierdoor ontstaat er variatie in de begeleiding, en worden kansen om het gezin structureel te betrekken gemist. Dit sluit wederom aan bij de kenmerken van een totale inrichting (Goffman, 1961).

Een tweede belemmerende factor is het gebruik van verouderde systemen zoals TULP. Medewerkers ervaren het systeem als omslachtig en weinig uitnodigend om informatie over het gezin vast te leggen. Belangrijke gegevens blijven hierdoor vaak onvolledig of worden niet gedeeld, wat directe gevolgen heeft voor de continuïteit van begeleiding. Volgens het achtstappenmodel is het voor succesvolle implementatie essentieel dat obstakels (zoals ontbrekende functies of onduidelijke taakverdeling) tijdig worden weggenomen en dat er korte termijnsuccessen zichtbaar zijn (Kotter, 1995). Binnen PI Leeuwarden ontbreekt momenteel een gezinsfunctionaris en is er weinig ruimte voor training of intervisie. Het ontbreken van coördinatie maakt dat medewerkers zelf moeten zoeken naar informatie, wat ontmoedigend werkt. Eerdere ervaringen, zoals de ‘mislukking’ van de vadervleugel, hebben geleid tot terughoudendheid en wantrouwen onder medewerkers, wat het draagvlak voor nieuwe initiatieven belemmert.

Tevens vormt projectmoeheid een grote belemmering. Medewerkers hebben eerder een mislukte implementatie van gezinsgericht werken meegemaakt en geven aan dat hun motivatie sindsdien is afgenomen. Binnen de literatuur wordt dit verklaard door de zelfdeterminatietheorie die stelt dat duurzame motivatie afhankelijk is van drie basisbehoeften: autonomie, competentie en verbondenheid (Deci & Ryan, 1985; 2000). Een thema dat hierbij naar voren komt in de resultaten is dat er weerstand is onder de medewerkers bij de implementatie van nieuwe projecten. De medewerkers van PI Leeuwarden voelen zich niet altijd betrokken bij het veranderproces en daar ontbreekt vaak de ruimte om eigen invulling te geven aan de implementatie. Hierdoor ontbreekt het gevoel van autonomie, competentie en verbondenheid, wat de motivatie ondermijnt.

Tegelijkertijd zijn er ook duidelijke bevorderende factoren zichtbaar binnen de inrichting. Zo zijn er medewerkers die intrinsiek gemotiveerd zijn om aandacht te besteden aan ouderschap. Intrinsieke motivatie is essentieel voor gedragsverandering (Deci & Ryan, 1985). Deze betrokkenheid komt onder andere voort uit persoonlijke affiniteit met het thema of verhalen uit andere PI's met een vadersleugel. Daarnaast bieden enkele concrete verbeterideeën aanknopingspunten voor versterking van gezinsgericht werken. Zo werd meerdere keren genoemd dat het verstrekken van informatiemateriaal bij binnenkomst, bijvoorbeeld via het RIC, zou kunnen bijdragen aan bewustwording bij vaders over hun rechten en mogelijkheden tijdens detentie.

Ook het ontwikkelen van een gestandaardiseerde vragenlijst of checklist met betrekking tot het gezin werd als kansrijk benoemd. Een dergelijke tool kan helpen om ouderschap consistent bespreekbaar te maken tijdens intake- en voortgangsgesprekken. Het structureel agenderen van ouderschap in het MDO werd eveneens als waardevolle aanpassing gezien, omdat dit de kans vergroot dat signalen over het gezin worden gedeeld en opgevolgd. Verder is het thema dat vertrouwen een voorwaarde is voor gezinsgericht werken van belang. Bijna alle participanten benadrukten het belang van laagdrempelig contact als voorwaarde voor vertrouwen. Door regelmatig één-op-één-gesprekken te voeren, ontstaat ruimte om ook persoonlijke en relationele thema's te bespreken. Tot slot is er behoefte aan intervisie en bewustwordingssessies, waarin medewerkers gezamenlijk kunnen reflecteren op hun rol en handelingsmogelijkheden. Dit draagt bij aan het ontwikkelen van een gedeelde visie op gezinsgericht werken binnen het team.

Samenvattend kan worden gesteld dat de implementatie van gezinsgericht werken in PI Leeuwarden momenteel wordt belemmerd door een gebrek aan structuur, coördinatie en borging, maar dat er tegelijkertijd kansen liggen in de motivatie van medewerkers en de haalbaarheid van concrete verbeteracties. Voor een succesvolle implementatie is het van belang om deze kansen om te zetten in structurele maatregelen die gedragen worden door zowel beleid als praktijk.

5.2 DISCUSSIE

In de discussie worden allereerst de sterke en zwakke punten van het onderzoek besproken. Daarna volgt een reflectie op het onderzoeksproces, waarbij ook de positie en invloed van de onderzoeker wordt meegenomen. Tot slot worden er aanbevelingen geformuleerd voor PI Leeuwarden en suggesties gedaan voor toekomstig onderzoek.

5.2.1 Sterke en zwakke punten

Een belangrijk sterk punt van dit onderzoek is dat er data zijn verzameld rondom alle sleutelmomenten binnen het detentie- en re-integratieproces, wat heeft bijgedragen aan een volledig beeld van hoe binnen PI Leeuwarden wordt omgegaan met vaderschap en gezinsrelaties. Dit heeft geleid tot diepgaande inzichten in de percepties van verschillende betrokken medewerkers, verspreid over het gehele D&R-proces. Daarnaast is er in dit onderzoek bewust gekozen voor verschillende methodologische werkwijzen om de geloofwaardigheid van de resultaten te versterken. Zo zijn er meerdere vormen van dataverzameling ingezet, waaronder interviews, observaties en documentanalyse, waardoor vanuit verschillende invalshoeken naar het onderwerp is gekeken. Tijdens het analyseren van de data zijn intercodeerbetrouwbaarheidschecks uitgevoerd, waarbij de codering met de medestudenten is afgestemd om de consistentie te waarborgen. Door deze combinatie van methoden en terugkoppeling is geprobeerd de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek zoveel mogelijk te vergroten (Hennink et al., 2020). Tot slot zijn de interviews steeds door minimaal twee onderzoekers afgenomen, wat heeft bijgedragen aan een breder perspectief op de gesprekken en het verkleinen van subjectieve invloeden.

Toch kent dit onderzoek ook enkele beperkingen. Een eerste zwak punt betreft de omvang en samenstelling van de steekproef. Van elk sleutelmoment is slechts één medewerker geïnterviewd, met uitzondering van de casemanager. Hierdoor is onzeker of saturatie volledig is bereikt en of alle relevante perspectieven voldoende zijn meegenomen. Daarnaast is niet elk sleutelmoment geobserveerd, waardoor de interviews bij sommige onderdelen leidend waren in de analyse. Dit maakt het beeld minder compleet en kan de diepgang op die specifieke onderdelen beïnvloeden. Een andere beperking betreft de wijze van werving van participanten. De deelnemers zijn benaderd via een interne contactpersoon binnen PI Leeuwarden, die zelf affiniteit heeft met gezinsgericht werken. Hierdoor bestaat de mogelijkheid dat vooral medewerkers zijn geselecteerd die openstaan voor het onderwerp, wat kan leiden tot een gekleurd beeld van de houding binnen de bredere organisatie. Hoewel dit niet per definitie afbreuk doet aan de inhoud van de gesprekken, is het belangrijk om deze mogelijke selectiebias mee te nemen in de interpretatie van de resultaten.

5.2.2 Reflectie van de onderzoeker

Als onderzoeker heb ik tijdens dit onderzoek een lerende houding aangenomen, waarbij ik mij voortdurend bewust probeerde te zijn van mijn eigen rol en invloed op het onderzoeksproces. Tijdens

het eerste interview merkte ik dat de deelnemer zich zichtbaar voorzichtig opstelde en vooral benadrukte wat er goed ging rondom gezinsgericht werken. Het gesprek voelde gecontroleerd, alsof de participant het idee had dat ik zijn of haar functioneren kwam beoordelen. Deze ervaring zette mij aan het denken over mijn positie en introductie, en heb ik besproken met mijn externe begeleiders van het Lectoraat Verslavingskunde en Forensische Zorg. Op basis van dit gesprek heb ik mijn introductie aangepast. In vervolgesprekken heb ik nadrukkelijk benoemd dat mijn doel niet was om de kwaliteit van iemands werk te beoordelen, maar dat ik vooral nieuwsgierig was naar hoe het sleutelmoment werd vormgegeven in de praktijk en hoe daarin met ouderschap werd omgegaan.

Ook tijdens het afnemen van de interviews was ik me bewust van mijn invloed op het gesprek. Ik probeerde zoveel mogelijk open vragen te stellen en de deelnemer de ruimte te geven om zijn of haar verhaal te doen. Toch merkte ik dat ik in de eerste interviews soms geneigd was om (onbewust) te sturen of suggestieve vragen te stellen, bijvoorbeeld om een bepaald thema aan te raken dat ik zelf belangrijk vond. Dit heb ik steeds meer losgelaten naarmate ik meer ervaring opdeed. Naar mijn gevoel groeide mijn zelfvertrouwen als interviewer gedurende het proces, wat zich vertaalde in meer natuurlijke gesprekken waarin de deelnemer meer ruimte kreeg. Deze ontwikkeling heeft niet alleen mijn interviewvaardigheden versterkt, maar ook mijn bewustzijn vergroot van hoe mijn houding, formulering en manier van luisteren invloed kunnen hebben op de dataverzameling.

5.2.3 Vervolgonderzoek en aanbevelingen

Op basis van de resultaten van dit onderzoek worden hieronder een aantal aanbevelingen geformuleerd voor de praktijk binnen PI Leeuwarden, met als doel om gezinsgericht werken binnen het detentie- en re-integratieproces structureler vorm te geven. Deze aanbevelingen sluiten aan bij de kansen die in het onderzoek naar voren zijn gekomen en houden rekening met de belemmeringen die medewerkers in de praktijk ervaren.

Allereerst wordt aanbevolen om ouderschap structureel op te nemen in de verschillende gespreksmomenten binnen het D&R-proces, zoals bij de intakegesprekken, trajectgesprekken en het MDO. Momenteel wordt het thema ouderschap slechts incidenteel besproken en ontbreekt een vaste werkwijze. Het implementeren van een gespreksleidraad of checklist waarin ouderschap en gezinsrelaties expliciet worden meegenomen, kan zorgen voor meer eenduidigheid en aandacht voor het gezin binnen de begeleiding. Daarnaast wordt geadviseerd om ouderschap als vast agendapunt op te nemen binnen het MDO, zodat signalen rondom gezinsproblematiek eerder worden opgemerkt en opgevolgd. Deze aanbeveling sluit aan bij het concept van de totale inrichting (Goffman, 1961). Binnen zulke contexten krijgen alleen thema's die formeel zijn ingebed in vaste werkstructuren blijvend aandacht. Door ouderschap structureel op te nemen in checklists of gespreksleiden van het D&R-proces, wordt voorkomen dat het onderwerp afhankelijk blijft van individuele motivatie.

Een tweede aanbeveling betreft het aanstellen van een gezinsfunctionaris of coördinator gezinsgericht werken binnen de inrichting. Deze aanbeveling sluit goed aan bij stap 2 van het achtstappenmodel, waarin het vormen van een krachtige coalitie centraal staat (Kotter, 1995). Verandertrajecten vragen om sleutelfiguren die het voortouw nemen, anderen enthousiasmeren en verbinding leggen tussen de visie en het dagelijkse werk. Momenteel ontbreekt een duidelijk aanspreekpunt, waardoor verantwoordelijkheden versnipperen. Een gezinsfunctionaris zou niet alleen de coördinatie van activiteiten op zich kunnen nemen, maar ook ondersteuning bieden aan medewerkers en de samenwerking met externe ketenpartners versterken. Deze functie draagt bij aan kennisborging en continuïteit, wat essentieel is gezien de eerder ervaren projectmoeheid binnen het team. Tijdens een beleids- en visieoverleg met PI Leeuwarden is echter naar voren gekomen dat er op dit moment geen ruimte is om een volledige functie voor gezinsgericht werken vrij te maken. Een lichtere rol, zoals een ambassadeur gezinsgericht werken, sluit beter aan bij de huidige mogelijkheden. Deze kan invulling geven aan het stimuleren van bewustwording, het signaleren van knelpunten en het verbinden van collega's, zonder formele functieomschrijving.

Daarnaast wordt geadviseerd om de informatievoorziening richting gedetineerde vaders te verbeteren. Uit het onderzoek blijkt dat vaders vaak niet goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden of gezinsactiviteiten binnen de PI. Het aanbieden van een toegankelijke folder of informatief boekje bij binnenkomst, bijvoorbeeld tijdens de RIC intake, kan bijdragen aan bewustwording en actiever gebruik van bestaande voorzieningen. Ook kan het gesprek over ouderschap zo eerder op gang komen.

Zoals in de conclusie is aangegeven, ervaren medewerkers onvoldoende autonomie, competentie en verbondenheid die de motivatie om te veranderen ondermijnt (Deci & Ryan, 1985; 2000). Hierdoor wordt aanbevolen dat DJI bij toekomstige implementaties van gezinsgericht werken, en bij andere organisatieverandering binnen PI's, medewerkers vanaf het begin actief betreft in het veranderproces. De resultaten tonen aan dat intrinsieke motivatie een belangrijke voorwaarde is voor gedragsverandering. Dit sluit aan bij de zelfdeterminatietheorie, waarin gesteld wordt dat medewerkers gemotiveerder en meer betrokken zijn wanneer zij invloed ervaren op hun werk (autonomie), vertrouwen hebben in hun eigen kunnen (competentie) en zich verbonden voelen met collega's en organisatiedoelen (verbondenheid) (Deci & Ryan, 1985). Om deze voorwaarden te versterken, is het van belang dat medewerkers structureel worden meegenomen in de vormgeving en uitvoering van verandertrajecten. Dit vraagt om ruimte voor inspraak, het creëren van eigenaarschap en het zichtbaar maken van goede voorbeelden in de praktijk. Voor PI Leeuwarden betekent dit tevens investeren in scholing en bewustwording rondom het thema ouderschap. Hoewel er binnen de inrichting medewerkers zijn met intrinsieke motivatie om met vaderschap aan de slag te gaan, ontbreekt het momenteel aan gezamenlijke kaders en gelegenheid om kennis en ervaringen uit te wisselen. Het organiseren van regelmatige intervisie- of reflectiemomenten gericht op gezinsgericht werken kan hierin een belangrijke rol spelen. Dit soort bijeenkomsten dragen bij aan teamontwikkeling en

ondersteunen medewerkers in het voeren van verdiepende gesprekken over ouderschap binnen het D&R-proces. Door met het thema gezamenlijk aan de slag te gaan en goede voorbeelden te delen, wordt gezinsgericht werken concreter en minder afhankelijk van individuele inzet. Dit vergroot de kans op structurele verankering in de dagelijkse praktijk.

Voor vervolgonderzoek vormen de inzichten uit dit onderzoek, samen met de resultaten van twee medestudenten die vergelijkbare studies uitvoerden in andere penitentiaire inrichtingen, de basis voor een bredere analyse door de opdrachtgevers Petrick Glasbergen en Simon Venema. Zij zullen de uitkomsten van de drie onderzoeken vergelijken om overeenkomsten, verschillen en terugkerende knelpunten en kansen in kaart te brengen. Op basis daarvan wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een praktische handreiking voor alle PI's in Nederland, waarin concrete aanbevelingen worden gedaan over hoe gezinsgericht werken structureel en haalbaar kan worden geïntegreerd binnen het detentie- en re-integratieproces. Daarnaast is het doel om het thema gezinsgericht werken nadrukkelijker op de kaart te zetten binnen het landelijke gevangenisbeleid. De opdrachtgevers willen de resultaten van dit onderzoek, samen met de andere twee deelonderzoeken, actief onder de aandacht brengen van beleidsmakers en politieke partijen. Op die manier hopen zij het belang van structurele aandacht voor ouderschap in detentie breder te agenderen.

LITERATUURLIJST

- Andrews, D. A., & Bonta, J. (1995). The psychology of criminal Conduct. *Political Psychology*, 16(3), 657. <https://doi.org/10.2307/3792235>
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Peters, V., Van Der Velden, T., & De Goede, M. (2021). Basisboek kwalitatief onderzoek : handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek. In *Noordhoff Uitgevers eBooks* (5th ed.). <https://lib.ugent.be/nl/catalog/rug01:002027415>
- Bourdieu, C. P. (1986). Forms of Capital. *Handbook of Theory and Research in the Sociology of Education*. <http://web.stanford.edu/~eckert/PDF/Bourdieu1986.pdf>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024, September 23). *Gedetineerden; geslacht, leeftijd en migratieachtergrond 2005-2022*. Centraal Bureau Voor De Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/82321NED>
- Clancy, A., & Maguire, M. (2017). Prisoners and their children: An innovative model of ‘whole family’ support. *European Journal of Probation*, 9(3), 210–230. <https://doi.org/10.1177/2066220317742634>
- Clarke, R. V. (Ed.). (1997). *Situational Crime Prevention: successful case studies*. Harrow and Heston, Publishers. https://popcenter.asu.edu/sites/default/files/scp2_intro_0_0.pdf
- De Gezinsbenadering. (2022). *De Gezinsbenadering definitie*. https://www.gezinsbenadering.nl/?trk=public_post-text
- De Kinderombudsman. (2017). *Kinderen met ouder in detentie willen betere informatie, zorg en ondersteuning*. <https://www.kinderombudsman.nl/nieuws/kinderen-met-ouder-in-detentie-willen-betere-informatie-zorg-en-ondersteuning>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in human behavior. In *Springer eBooks*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Dienst Justitiële Inrichtingen. (2019). *Basisvoorwaarden re-integratie*. Justitiabelen | dji.nl. <https://www.dji.nl/justitiabelen/volwassenen/reintegratie/basisvoorwaarden-re-integratie>
- Dienst Justitiële Inrichtingen. (2020). *Zware criminelen gaan naar PI Leeuwarden*. Nieuws | DJIzien. https://magazines.dji.nl/djizien/2020/02/pi-leeuwarden?utm_source
- Dienst Justitiële Inrichtingen. (2021). Veilige en kansrijke detentie en re-integratie. In *Het reguliere D&R-proces van binnenkomst tot vrijlating*.

- <https://www.dji.nl/binaries/dji/documenten/publicaties/2021/11/04/interactieve-procesplaat-reguliere-dr-proces/Interactieve+procesplaat+reguliere+D%26R-proces.pdf>
- Dienst Justitiële Inrichtingen. (2023a). *Aandacht voor vaders in detentie*. DJI.
<https://magazines.dji.nl/djizien/2023/02/gezinsbenadering>
- Dienst Justitiële Inrichtingen. (2023b). *Over DJI*. dji.nl. <https://www.dji.nl/over-dji#:~:text=Met%2050%20locaties%20verspreid%20over,ruim%2030.000%20nieuwe%20justitiabelen%20in.>
- Dirkzwager, A., Nieuwbeerta, P., & Fiselier, J. (2009). Onbedoelde gevolgen van vrijheidsstraffen: Een literatuurstudie. *Tijdschrift Voor Criminologie*, 51(1), 21–41.
<https://pure.rug.nl/ws/files/14617771/2009-DirkzwagerAJE-Onbedoelde.pdf>
- Dirkzwager, Nieuwbeerta, & Van Der Laan. (2015). The Prison project: A longitudinal study on the effects of imprisonment in the Netherlands. *Europris Newsletter*, 2015.
<https://scholarlypublications.universiteitleiden.nl/access/item%3A2885836/view>
- Durkheim, E. (1935). The division of labor in society. *Columbia Law Review*, 35(4), 55–64.
<https://doi.org/10.4324/9780429499838-5>
- Durkheim, E., Alpert, H., Spaulding, J. A., Simpson, G., Solovay, S. A., Mueller, J. H., & Catlin, G. E. G. (1951). Suicide: A Study in Sociology. *American Sociological Review*, 16(4), 565.
<https://doi.org/10.2307/2088294>
- Ezinga, M., & Hissel, S. (2010). Kinderen van gedetineerde moeders. *Tijdschrift Voor Criminologie*, 52(1), 36–51.
- Glasbergen, S., & Venema, S. (2021). *Het Piramide model: drie niveaus van kindvriendelijk werken in een PI*. <https://www.gezinsbenadering.nl/kennisbank/piramide-model>
- Goffman, E. (1961). *Totale instituties*. Universitaire Pers Rotterdam.
https://www.canonsociaalwerk.eu/1961_Goffman/1973%20Goffman%20totale%20instituties.pdf
- Gravesteyn, J., De Koning, J., De Vleeschouwer, E., & Van Der Toorn, A.-J. (2018). *Werkklimaat DJI*. SEOR BV. https://www.seor.nl/Cms_Media/S1219-Werkklimaat-DJI.pdf
- Hazel, N., Goodfellow, P., Wright, S., Lockwood, K., McAteer, L., Francis, V., & Wilkinson, S. (2016). The role of family support in resettlement. In *A Practitioner's Guide*.
<https://www.beyondyouthcustody.net/wp-content/uploads/The-role-of-family-support-in-resettlement-a-practitioners-guide.pdf>

- Hennink, Hutter, & Bailey. (2020). *Qualitative Research Methods* (2nd ed.). Sage.
- Inspectie Veiligheid en Justitie. (2013). “*Slechts op bezoek.*” <https://www.inspectie-jenv.nl/binaries/inspectie-venj/documenten/rapporten/2013/03/29/slechts-op-bezoek/Slechts+op+bezoek.pdf>
- Kotter, J. (1995). Leading change: Why transformation efforts fail. *Long Range Planning*, 28(3), 121. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(95\)91633-4](https://doi.org/10.1016/0024-6301(95)91633-4)
- Kotter, J. P. (2011). *Leading change.* <https://doi.org/10.15358/9783800646159>
- Kuipers, P. (2018). *Vijf oorzaken van project-lijden.* De Implementatiedokter. <https://www.deimplementatiedokter.nl/vijf-oorzaken-van-project-lijden/>
- Laumans, W., & Vugts, P. (2025). *Kamervragen naar aanleiding van verblijf vrouwelijke verdachte tussen zwaarste criminelen van Nederland.* Het Parool. <https://www.parool.nl/misdaad/kamervragen-naar-aanleiding-van-verblijf-vrouwelijke-verdachte-tussen-zwaarste-criminelen-van-nederland~ba1e05aa/>
- Manzoor, Q. (2011). Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *Business Management and Strategy*, 3(1). <https://doi.org/10.5296/bms.v3i1.904>
- Murray, J., & Farrington, D. P. (2005). Parental imprisonment: effects on boys’ antisocial behaviour and delinquency through the life-course. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 46(12), 1269–1278. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2005.01433.x>
- NOS. (2018, December 26). “*Probeer kinderen van gedetineerden niet mee te straffen.*” <https://nos.nl/artikel/2265110-probeer-kinderen-van-gedeteneerden-niet-mee-te-straffen>
- Parsons, T. (1951). *The social system.* <http://maltez.info/biografia/Obras/parsons%201951.pdf>
- Roose, H., & Meuleman, B. (2021). *Kennis maken: methodologie voor sociale wetenschappers.* Skribis.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63–75. <https://doi.org/10.3233/efi-2004-22201>
- Van der Velde, M., & De Ruiter, L. (2025). *Verbonden in gevangenschap* [Scriptie]. Hanzehogeschool Groningen.

- Velardo, S., & Elliott, S. (2021). Co-Interviewing in Qualitative Social Research: Prospects, Merits and Considerations. *International Journal of Qualitative Methods*, 20.
<https://doi.org/10.1177/16094069211054920>
- Veldman, E. (2024). *De opkomst van gezinsbenadering: Een kwalitatief vooronderzoek naar de implementatie van gezinsbenadering in de Penitentiaire Inrichting (PI) Leeuwarden* [Masterscriptie, Rijksuniversiteit Groningen].<https://gmwpublic.studenttheses.ub.rug.nl/3895/1/MasterthesisElyseVeldmanS5383390.pdf>
- Venema, S., & Blaauw, E. (2023). An exploration of imprisoned fathers' needs in the Netherlands. *Prison Service Journal*, 11–17.
- Venema, S., Blaauw, E., Dijkstra, M., & De Groot, M. (2021). Op weg naar kindvriendelijke penitentiaire inrichtingen : De Gezinsbenadering in de PI Veenhuizen. *Sancties*, 26(2), 114–120. <https://research.rug.nl/nl/publications/towards-child-friendly-prisons-the-family-approach-in-the-prison->
- Venema, S., Dirkzwager, A., Haan, M., Nieuwbeerta, P., Blaauw, E., & Veenstra, R. (2023). Fatherhood and Reoffending after Release from Prison: The Importance of Co-Residing with a Partner and Children. *Crime & Delinquency*. <https://doi.org/10.1177/00111287231193991>
- Venema, S., Glasbergen, P., & Blaauw, E. (2022). *Vergeten Vaders: aandacht voor jongvolwassen vaders in detentie*.
https://research.hanze.nl/ws/portalfiles/portal/63585885/64807815f32d469e9c00e4f5_Eindrapportage_Vergeten_vaders.pdf
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(1).
<https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>

Onderzoek Gezinsbenadering

Beste,

Wij zijn <onderzoeker 1> en <onderzoeker 2>. Wij onderzoeken wat gevangenissen zouden kunnen doen om gezinnen waarbij de ouder in detentie zit te ondersteunen. Hiervoor zijn we benieuwd naar de ervaringen en perspectieven van interne en externe betrokken professionals.

Waarom?

Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen over het onderwerp 'ouderschap en detentie' vanuit het perspectief van professionals. Uw ervaringen en ideeën zijn hiervoor erg belangrijk. Het onderzoek wordt uitgevoerd door de Hanzehogeschool Groningen.

Wat betekent meedoen aan het onderzoek?

Tijdens dit interview stellen wij u vragen over **uw ideeën en ervaringen rondom dit thema**. Het gesprek duurt **maximaal een uur**.

Meedoen aan het onderzoek is geheel vrijwillig. Er zijn geen goede of foute antwoorden. **Als u het antwoord op een vraag niet weet, of als u liever niet wilt antwoorden, dan kunt u dit aangeven**. Als u niet wilt deelnemen dan heeft dit geen gevolgen voor u. U kunt uw medewerking aan het onderzoek stoppen of deelname weigeren zonder reden. U hoeft geen antwoord te geven op vragen die u liever niet wilt beantwoorden. U kunt de tijd nemen om erover na te denken of u wilt meedoen of niet. Er zijn geen fysieke, juridische of economische risico's verbonden aan uw deelname aan het onderzoek.

Wat gebeurt er met uw antwoorden?

Uw privacy wordt maximaal beschermd. Er wordt geen vertrouwelijke informatie of persoonsgegevens van of over u naar buiten gebracht. Het onderzoek is **anoniem**. We noteren geen namen voor het onderzoek. De antwoorden die u geeft zijn niet terug te herleiden zijn naar u als persoon. De gegevens worden opgeslagen op een beveiligde digitale omgeving van de Hanzehogeschool Groningen. De gegevens worden niet gedeeld met andere organisaties. Alleen de onderzoekers van ons onderzoeksteam hebben toegang tot uw antwoorden. De gegevens worden niet gedeeld met andere partijen. Na 10 jaar worden de gegevens verwijderd.

Tijdens het interview worden **audio-opnames** gemaakt. Dit doen we alleen als u hiervoor toestemming geeft. Dit zullen we zo nog vragen. De audio-opnames gebruiken we alleen om het interview uit te werken. Nadat de opname is verwerkt, wordt de opname gewist.

Wanneer u van gedachten veranderd en besluit om niet meer mee te willen doen aan het onderzoek, dan kunt u dit op elk moment aangeven. De audio-opname wordt vervolgens verwijderd. Het stoppen met deelname aan het onderzoek heeft geen gevolgen voor u. Dit kan ook wanneer het interview al

afgelopen is. Als u dan alsnog besluit om te stoppen met deelname aan het onderzoek, dan kunt u dit doorgeven aan ons. De audio-opname wordt vervolgens verwijderd.

Het interview wordt verwerkt in een onderzoeksverslag. **Wij zorgen ervoor dat u niet terug te herleiden bent in de verslaglegging.** Uw naam en andere persoonlijke gegevens zullen niet verwerkt worden in het onderzoeksverslag.

Heeft u vragen over het onderzoek?

Neem contact op met Petrick Glasbergen (projectleider Hanzehogeschool Groningen) via p.p.j.m.n.glasbergen@pl.hanze.nl.

Toestemmingsformulier

Wilt u meedoen aan het onderzoek?

- ☐ Ja, ik geef toestemming om mee te doen aan het onderzoek.
Ik ben voldoende geïnformeerd over het onderzoek en heb geen
verdere vragen.
- ☐ Nee, ik doe niet mee aan het onderzoek.

**Als u niet meedoet aan het onderzoek, zou u dan aan willen geven
waarom u niet meedoet?**

Dit is niet verplicht, maar helpt ons wel om het onderzoek te verbeteren.

**Gaat u akkoord dat we audio-opnames maken tijdens het
interview?** *Deze opnamen worden alleen voor onderzoek gebruikt en
worden nooit gedeeld met andere partijen.*

- ☐ Ja
☐ Nee

**De onderzoeker verklaart door het ondertekenen van dit formulier
dat het toestemmingsformulier naar waarheid is ingevuld:**

Naam onderzoeker:

Datum:

Handtekening onderzoeker:

BIJLAGE 2: INTERVIEWSCHEMA'S

Onderstaande weergave is een ingekorte en overzichtelijke versie van de interviewschema's die zijn gebruikt in het onderzoek naar gezinsgericht werken in het D&R-proces in PI Leeuwarden. De vragen zijn onderverdeeld in algemene (overkoepelende) vragen en specifieke vragen per sleutelmoment. De algemene vragen zijn gegroepeerd op thema's, zoals deze in de originele schema's terugkwamen.

Algemene (overkoepelende) vragen per thema:

1. Belang

- Hoe belangrijk is [sleutelmoment] in het verankeren van gezinsgericht werken in het gevangeniswezen?

2. Informatie en signalering

- Welke informatie over ouderschap/gezin wordt verzameld? Waar komt deze informatie vandaan?
- Worden er signalen opgevangen over problemen of ondersteuningsbehoeften binnen het gezin? Wat gebeurt er met deze signalen?

3. Doelen en acties

- Hoe worden doelen opgesteld rondom ouderschap/gezin binnen het D&R-plan?
- Welke acties worden verbonden aan deze doelen (bijv. familiekamer, OKD, trainingen)?

4. Samenwerking

- Hoe wordt samengewerkt met ketenpartners rondom ouderschap/gezin?
- Welke informatie wordt gedeeld met ketenpartners?

5. Knelpunten en implementatie

- Wat zijn knelpunten of barrières bij het verwerken van ouderschap/gezin in het D&R-plan?
- Wat is er nodig om structureel aandacht te besteden aan ouderschap/gezin?
- Kost dit extra tijd? Kan het slimmer binnen bestaande werkzaamheden?

6. Verandering in organisaties

- Hoe ervaart u het als er binnen PI Leeuwarden nieuwe werkwijzen of projecten worden geïntroduceerd?
- Hoe staat u over het algemeen tegenover veranderingen in werkwijzen binnen de organisatie?

Specifieke vragen per sleutelmoment:

Backoffice

- Welke informatie is beschikbaar over gedetineerden met betrekking tot ouderschap/gezin?
- Welke rol speelt de backoffice in het signaleren van ondersteuningsbehoeften?
- Hoe kan de backoffice bijdragen aan structurele aandacht voor gezin in het D&R-plan?

24-uursintake

- Welke informatie wordt standaard verzameld over ouderschap/gezin?
- In hoeverre wordt er gevraagd of er iets geregeld moet worden voor kinderen of andere naasten?
Welke vervolgstappen volgen hieruit?
- Hoe wordt opvolging van signalen geborgd?

RIC Intake

- Komt iedere gedetineerde naar de intake van het RIC?
- Worden er individuele gesprekken gevoerd met gedetineerden tijdens de intake?
- Hoe wordt de gedetineerde geïnformeerd over werken aan ouderschap/gezin?

Casemanager

- Na hoeveel dagen/weken na binnenkomst vindt de intake doorgaans plaats?
- Wordt de intake van de casemanager bij alle gedetineerden uitgevoerd? Zo niet, waarom niet?
- Welke vragen stel je als casemanager om inzicht te krijgen in de gezinssituatie?
- Wordt er gebruik gemaakt van de risicoscreener m.b.t. gezin?
- Welke vervolgstappen worden uitgezet na intake?

Mentorgesprekken

- Hoe vaak en in welke vorm vinden mentorgesprekken plaats?
- Hoe wordt informatie uit mentorgesprekken opgenomen in het D&R-plan?
- Welke rol spelen observaties van het gedrag in relatie tot gezinsdoelen?

Trajectgesprekken

- Na hoeveel dagen/weken na binnenkomst vindt het eerste trajectgesprek doorgaans plaats?
- Hoeveel tijd zit er gemiddeld in de praktijk tussen trajectgesprekken?
- Wie zijn er aanwezig bij de trajectgesprekken?
- Hoe worden gezinsdoelen besproken en opgesteld tijdens trajectgesprekken?
- Hoe wordt bepaald welke acties of interventies worden ingezet?
- Hoe wordt informatie geregistreerd en gedeeld?

Re-integratieverlof

- In hoeverre is re-integratieverlof mogelijk op basis van ouderschap/gezin?
- Hoe wordt beoordeeld of dit verlof in het belang is van het kind?

- Welke informatie en actoren zijn nodig voor een goede beslissing?

Overdracht naar buiten

- Hoe ziet de overdracht eruit en wanneer vindt deze plaats?
- Welke informatie over ouderschap/gezin wordt overgedragen?
- Hoe wordt samenwerking binnen en buiten de PI vormgegeven?

BIJLAGE 3: CODEBOEK

Alle codes zijn onderverdeeld in 4 thema's. Deze zijn hieronder terug te lezen.

Thema	Code	Type	Omschrijving	Voorbeeld
Gezinsgericht werken als secundaire prioriteit binnen het D&R-proces	Casemanager heeft sleutelrol in gezinsgericht werken	Inductief	Casemanagers spelen een cruciale rol in gezinsgericht werken en de complete re-integratie. Zij zijn de regievoerders en hebben veel contact met gedetineerden, maar ook met ketenpartners en andere instanties.	<i>“Eigenlijk zijn wij gewoon wel een cruciale speel in de complete re-integratie.”</i>
	Casemanager houdt vast aan eigen takenpakket, belemmert samenwerking	Inductief	CM wil eigenlijk niet meer taken erbij, zoals meer gezinsgericht werken, mijn interpretatie is dat dit samenwerking onderling kan bemoeilijken (naar elkaar wijzen).	<i>“Nee, nee, nee. Dan wordt onze takenpakket wel heel groot. Ik wil dat ook gewoon gescheiden houden. Kijk mijn rol is als casemanager de regie voeren over gedetineerde en over z'n leefgebieden. En ik ga daar niks anders doen dan dat. Als ik dat allemaal erbij moest pakken dan mag ik wel naar een caseload van 15 in plaats van 30.”</i>
	Contact met gezin als re-integratiedoel	Inductief	Vaderschap wordt verbonden aan concrete gedragingen en doelen.	<i>“Ik heb sowieso altijd één doel is. Telefonisch contact onderhouden. Bezoek ontvangen. Dat zijn wel de eerste dingen als het gaat om dit onderwerp die we aanstrepen.”</i>
	Deels protocol, deels vrijheid	Deductief	Naar de leefgebieden vragen is een standaard bij de intakes, maar daar omheen kan je zelf invullen.	<i>“Die leefgebieden daar moet je naar vragen. Dat staat vast. Maar hoe je daar verder de diepte in gaat en vorm aangeeft, dat is aan jezelf.”</i>

Gedrag heeft prioriteit	Inductief	In gesprekken wordt eerst het gedrag nagegaan van de gedetineerde, voordat het over andere zaken (gezin) gaat.	<i>“Het wordt genoteerd. Omdat het gedrag is. Dat is het meest belangrijke. Z’n psyche eigenlijk. Hoe zit die erbij? Als wij twijfel hebben, dan maak je er werk van natuurlijk.”</i>
Geen kans voor gezinsgericht werken	Inductief	Participant ziet geen kans om meer gezinsgericht te werken.	<i>“Ik zie dat niet als een kans voor het RIC.”</i>
Geen protocol voor intake	Deductief	Iedere CM bepaalt zelf hoe de intake wordt vormgegeven. Iedereen heeft andere werkwijze.	<i>“Ja, ik kan me niks heugen van een lijstje, met verdiepende vragen. Nee, dat is allemaal gewoon op eigen inzicht.”</i>
Geen sleutelrol backoffice	Inductief	Backoffice ziet gezinsgericht werken als taak waarbij contact is met gedetineerde en gezin en dus niet voor hen.	<i>“Het is erg belangrijk voor zoveel mogelijk informatie te verzamelen, zeg maar, op allerlei gebieden. En ja, dat is de belangrijkste taak van de backoffice.”</i>
Geen structurele aandacht voor gezin en sociaal netwerk	Inductief	Gezin en sociaal netwerk zijn niet de eerste prioriteit van medewerkers. Er is hiervoor geen duidelijke standaardisatie.	<i>“En signaleren jullie hier dingen over ouderschap en gezin? Of is dat...”</i> <i>P: Weinig. Wat ik al eerder zei, als zij wat willen, dan komen ze er gewoon naartoe.”</i>
Gescheiden werkdomeinen	Deductief	Iedere discipline werkt in een eigen tabblad in Tulp, ook als het om gezin gaat.	<i>“Dus iedere discipline houdt het D&R-plan actueel op hun gebied. De case manager moet de doelen stellen samen met de mentor. En die houden dat stukje weer actueel. En wij hebben ook bepaalde tabbladen in het D&R-plan die wij actueel houden. Dus iedere functionaris, case manager, mentor, hebben hun eigen tabblad om te vullen en om bij te houden en actueel te houden.”</i>

Gezin als administratief item	Inductief	CM ziet gezin als het 'gewoon invullen van een kopje' in het Tulp systeem. Zit hier intrinsieke motivatie om het gezin daadwerkelijk te helpen, of meer omdat het in Tulp staat dat het moet?	<i>“De intake? Daar niks. Dat is gewoon duidelijk. Dat is gewoon één kopje en dat moet je gewoon vullen.”</i>
Gezin/sociaal netwerk als motief voor re-integratieverlof	Inductief	Op basis van gezin/sociaal netwerk wordt vaak verlof aangevraagd.	<i>“Ja, ik denk wel dat de meeste verlofaanvragen sowieso hebben net betrekking op het sociaal netwerk en daar zijn vaak ook kinderen bij betrokken.”</i>
Gezinsdoelen als 'afvinkdoelen'	Inductief	CM ziet gezin als het 'gewoon invullen van een kopje' in het Tulp systeem. Zit hier intrinsieke motivatie om het gezin daadwerkelijk te helpen, of meer omdat het in Tulp staat dat het moet?	<i>“Ze zijn makkelijk te behalen voor zo'n gedetineerde. Ze hebben tegenwoordig telefoons op cel. Het is makkelijk om telefonisch contact te onderhouden. Het bezoek wordt dan soms wel lastiger. Dan kan je ook beeldbellen, dat kan je ook als doel stellen. Of ik ga me aanmelden voor gezinsbenadering. Dan heb je al 4, gericht op het sociaal netwerk.”</i>
Gezinsgericht werken als beloningssysteem	Deductief	Participanten zien gezinsgericht werken als beloningssysteem, dus op vertoon van goed gedrag.	<i>“Dus een beetje een stok achter de deur is het natuurlijk voor ons ook wel weer. Aan beide kanten is het een win-win.”</i>
Gezinsgericht werken wordt gezien als vadervleugel	Inductief	Participant koppelt gezinsgericht werken aan fysieke structuren in plaats van aan houding of werkwijze.	<i>“Dat heeft vooral te maken met hoe is het gebouw bij ons ingericht. Als wij nu een vader-kind afdeling hadden, dan kun je daar expliciet en geregeld op gaan vragen. Maar die is er niet.”</i>
MDO heeft beslis- en adviesrol	Inductief	Het MDO heeft een beslissende rol in het toekennen van verlof en andere zaken.	<i>“Alles gaat dan via het MDO, het multidisciplinaire overleg. Die moet ook toestemming geven, maar wel aan de aanleiding van alle informatie wat wij als case managers allemaal opvangen.”</i>

Mentor heeft sleutelrol in gezinsgericht werken	Inductief	Mentor speelt een rol in het contact met gedetineerde over het gezin en speelt een rol in acties uitzetten hiervoor.	<i>“Nou dat loopt, dat is via de mentor. De mentor heeft daar een belangrijke rol in.”</i>
Minder aandacht voor re-integratie in HVB	Inductief	In HVB is minder ruimte voor gezinsgerichtheid.	<i>“Nee die heb je ook een huis van bewaring hoor, daar heb je ook gesprekken alleen daar wordt minder met ze gedaan omdat zij nog niet af zijn gestraft ja al die jongens mannen die er rondlopen die zijn allemaal afgestraft ja en die kunnen, dus als ze willen, werken aan hun re-integratie.”</i>
Overdracht naar buiten is er niet	Inductief	Participant geeft aan dat er eigenlijk geen overdracht naar buiten is.	<i>“Ja die overdracht naar buiten, echt precies wat jij bedoelt, die is er niet. Ik ben heel eerlijk, die is er gewoon niet.”</i>
Prioriteit ligt op het praktische gedeelte	Inductief	Participant geeft aan gedetineerden uit het noorden eerder op gezinsbenadering te wijzen, dan uit het zuiden. Zij gaan vaker overgeplaatst worden. Is dit om minder gezinsgericht te 'hoeven' werken?	<i>“Maar voor de mensen uit het noorden stimuleer ik altijd wel gelijk om de gezinsbenadering te gaan.”</i>
Re-integratieverlof is maatwerk	Inductief	Participant geeft aan dat re-integratieverlof maatwerk is en er per gedetineerde bekeken moet worden wat de situatie is met het kind en gezin.	<i>“Dus het is van heel veel factoren afhankelijk of het kan en of het past en of het praktisch is. Dus heel erg casusafhankelijk.”</i>
Risicodenken beïnvloedt gezinsgericht werken	Deductief	Gezin wordt ook gezien als kwetsbare of risicovolle factor voor de veiligheid in de PI.	<i>“Nou, met bepaalde informatie, met gezin en uitwisseling van en ja, daar kunnen soms wat meer gevaren op.”</i>
Samenwerking tussen medewerkers	Inductief	Er wordt samengewerkt met andere medewerkers tijdens gesprekken met gedetineerden.	<i>“Ja, je staat ook nog in contact hoor, met case managers sowieso al.”</i>

Beperkte informatiedeling over ouderschap tussen medewerkers	Veiligheid boven gezinsgerichtheid	Deductief	De veiligheid in de PI staat boven gezinsgericht werken volgens enkele participanten.	<i>“Ik mag niet mailen naar een vriendin of een vrouw van een gedetineerde van zou zij het voor mij op papier willen zetten. Dat moet ik eerst via frontoffice vragen. En via de frontoffice komt dan weer bij mij terecht, want mijn achternaam staat in de mail. En dat mogen ze weer niet hebben.”</i>
	Vervolgacties na intake	Inductief	Welke acties zet de CM uit na intake obv gezin/ouderschap.	<i>“Er kunnen wel acties uit voort komen, uit zo’n trajectgesprek. Bijvoorbeeld blijkt dat in één keer dat hij geen, dat hij bedoelt dat hij geen geld en ID kaart heeft. Dan gaat het balletje wel weer rollen, maar niet direct echt.”</i>
	Afstand belemmert ouder-kind contact	Inductief	Geografische afstand belemmert ouder-kindcontact, daarom vaak overplaatsingen.	<i>“... of ik kom Amsterdam en ik kan geen bezoek ontvangen. En hij vraagt dan om zelf overgeplaatst te worden, dan zet ik dat ook in zijn re-integratie doel. Dus dat hij een verzoek doet voor overplaatsing, om op die manier zijn gezin te zien.”</i>
	Geen informatievoorziening over gezin	Inductief	Bij start van detentie weten veel gedetineerden niet hun mogelijkheden wbt gezinsgericht werken, dit wordt niet structureel benoemt bij intakes of RIC.	<i>“Maar ze horen ook wel vaak via via, van oh de gezinskamer, wat is dat dan? Dan komen ze bij de casemanager, en vragen ze wat dat is en wat is daarvoor nodig? Op die manier.”</i>
	Intake als fundament voor informatie inwinning	Inductief	Intake bepaalt de kwaliteit en de informatie inwinning van het verdere D&R-traject.	<i>“Ja. Dan vraag ik altijd naar de zorgplicht. En die is natuurlijk heel breed, want het kan een hond of een kat zijn of een kind. Sommigen hebben dan geen zorgplicht maar betalen wel alimentatie of die hebben gewoon een kind waar ze wel voor moeten zorgen die nog minderjarig zijn.”</i>

Kans: algemeen mailadres voor gezinsgericht werken	Inductief	Participant geeft aan kans te zien in het opzetten van een mailadres, waar vanaf- en naartoe gemaïld kan worden als het over gezin gaat naar externen zoals moeders/kinderen. Nu kan een CM dat niet vanwege veiligheid.	<i>“Ja precies, want als je gewoon één algemene mail hebt ofzo. Dat we vanuit daaruit kunnen mailen naar die betreffende vriendin. Komt die rechtstreeks in die mailbox terecht. En jij weet dat je elk moment zo'n motivatiebrief kan hebben.”</i>
Procedure aanmelden gezinsbenadering	Inductief	Participant geeft aan hoe de procedure voor aanmelden GB gaat.	<i>“Dan moeten ze ehh... bij ons aanmelden, moeten wij weer een kindcheck doen, bij het zorg- en veiligheidshuis of veiligthuis of welke instantie dan ook. Maar met name dan bij het zorg- en veiligheidshuis. En die moeten dan ook weer akkoord geven. Alles gaat dan via het MDO, het multidisciplinaire overleg. Die moet ook toestemming geven.”</i>
Variatie in betrokkenheid gemeenten	Inductief	Niet iedere gemeente is even betrokken bij een gedetineerde, dit is wisselend per gemeente.	<i>“Ja, de ene gemeente is wel heel betrokken.”</i>
Voorwaarden gezinscontact	Inductief	Toegang tot gezinscontact heeft bepaalde voorwaarden waar gedetineerde en gezin aan moeten voldoen, toetsing.	<i>“Ja in principe, zeker voor verlof op het sociaal netwerk. Stel je komt bijvoorbeeld bijna buiten en je hebt nog geen huisvesting en je kan een gesprek krijgen voor een woning en dat moet fysiek en ze willen jou niet digitaal te woord staan, dan kan er een uitzondering gemaakt worden dat jij ook als je rood bent met re-integratie verlof mag. Maar in principe moet je in het plusprogramma zitten. Ja als er ook kinderen bij komen kijken dan dat weten we vaak ook al wel eerder dat als iemand heel erg veel met zijn kinderen bezig is.”</i>

	Wisselende rol en inzet van ketenpartners	Inductief	Informatie-uitwisseling en rol van ketenpartners wisselt. De ene is betrokkener dan de ander.	<i>“Kijk, zij krijgen altijd een detentiemelding en ze krijgen ook altijd het plan van iemand toegestuurd. Als zij dan vervolgens nooit op de lijn komen, ja het is ook niet aan ons om elke keer maar uit te reiken naar iedereen.”</i>
Vertrouwen als voorwaarde voor gezinsgericht werken	Barrière: wantrouwen richting gedetineerde	Inductief	Het is de vraag of de gedetineerde eerlijk is over de gezinssituatie. Hoe krijg je een gedetineerde hierover opener?	<i>“Het enige knelpunt is of het boefje liegt ja of nee. Dat is voor ons natuurlijk heel lastig in te schatten. Dat is het enige knelpunt dat ik wel duidelijk zie.”</i>
	Blanco houding als gespreksstrategie	Inductief	Niet weten wat een gedetineerde heeft gedaan, wie diegene is etc zorgt voor oordeelsvrijhouding en meer gesprek.	<i>“En hoe minder je van tevoren weet, hoe opener in mijn geval dat ik het gesprek ingaat en creëer een betere band met de mensen [onverstaanbaar]”</i>
	Informeel ontvangst voor vertrouwensband	Inductief	Warm welkom bevordert openheid in het gesprek.	<i>“En ook kantoren hier hebben de deur dicht en de luxaflex dicht. Dus dat nodigt niet uit om binnen te komen. Hier staat alles open. En we zeggen ook als er iets komt binnen lopen, ook al is het mijn vrije dag, dan zitten er nog 2, 3 case managers. Die kun je ook het vragen. Dus dan krijg je een heel andere band.”</i>
	Initiatief ligt bij gedetineerde	Inductief	Het initiatief voor de mogelijkheden voor gezinscontact ligt bij de gedetineerde, medewerkers benoemen dit niet structureel.	<i>“Dat ligt ook heel veel bij hunzelf [gedetineerde]. Want als zij echt om hun kinderen geven, laat ik het maar zo zeggen, dan zullen ze zich ook aanmelden voor een vader-kind project. Of een bezoek zonder toezicht in een gezinskamer. Dan gaan ze daar ook echt voor, dat zie je dan wel.”</i>
	Machtspelletje voor vertrouwen	Inductief	Participant geeft aan het een spelletje te vinden hoe participant-gedetineerde contact is om informatie te	<i>“Dit laat je bij mij zien, dit laat ik bij jou zien. Een beetje sparren af en toe. Kijk iemand heel serieus diep</i>

			verkrijgen. Vertelt gedetineerde niks over gezin? Vraagt CM er dan ook niet naar?	<i>in je ogen. Dan kijk je ook gewoon terug. Wie houdt het langst vol? Jij of ik?"</i>
	Vertrouwensband als basis voor gezinsgericht werken	Deductief	Participanten benoemen dat je zonder vertrouwen tussen medewerker en gedetineerde nooit over gezin zal praten.	<i>"En naarmate je een band wat meer creëert, dan ga je wat dieper in op hoe ziet je gezinssituatie er dan uit? Hoe is je contact met je kinderen?"</i>
Weerstand bij de implementatie van gezinsgericht werken	Belang gezinsgericht werken	Inductief	Participanten benoemen het belang van gezinsgericht werken.	<i>"Ik denk heel belangrijk. Alles in het kader van de re-integratie. En daar speelt het gezin een cruciale rol in."</i>
	Beperkt bewustzijn van gezinsgerichte interventies	Inductief	De participant benoemt slechts één mogelijkheid (vader-kinddag) en geeft aan niet te weten "waar hij het over moet hebben"	<i>"Ja, kan misschien ligt daar nog wel een verbeterpunt. Alleen de andere kant is, waar moet ik het over hebben, want alleen de vader kind dag is er. Dat staat eigenlijk nog wel in de kinderschoenen."</i>
	Generatie verschil in werkwijze	Inductief	Participant geeft aan dat er verschil zit in werkwijzen door een generatie verschil. Oude garde wil minder veranderen dan nieuwe garde. Nieuwe garde is meer mensgericht.	<i>"Maar ja, weet je, die oude garde die wil ook niet veranderen, nee, die zitten hun tijd uit hier. Die denken ik doe mijn werk, en dan is het klaar."</i>
	Intrinsieke motivatie boven verplichting	Deductief	Bewustwording van gezinsgericht werken en de voordelen hiervan zijn belangrijker dan dat het vanuit beleid wordt opgelegd.	<i>"Je moet het willen vragen. Je moet het nut ervan inzien. Het moet geen moetje worden."</i>
	Motivatie is aanwezig, draagvlak organisatie niet	Inductief	Participant geeft aan dat de motivatie onder medewerkers hoog is om gezinsgericht te werken, maar het draagvlak vanuit de organisatie is er te weinig.	<i>"Kijk, wij case managers staan overal voor open. Dat meen ik serieus. Wij zijn echt wel een heel gedreven en betrokken team. Alleen moet gedragen worden door de organisatie."</i>

Onwetendheid voor gezinsgericht werken	Inductief	“Je weet niet wat je mist als je niet weet dat het er is.” Gebrek aan bewustzijn van gezinsgericht werken voorkomt ook het handelen hiernaar.	<i>“Ja kijk, je weet niet wat je mist als je niet weet dat het er is.”</i>
Projectmoeheid door te veel projecten	Deductief	Participant ervaart dat er te veel nieuwe projecten worden geïntroduceerd.	<i>“En persoonlijk heb ik wel soms zoiets van laat eerst eens één of twee projecten even goed werken. Voordat er weer een nieuw project over de muur komt. Want dat is wel een beetje, eh ja, de laatste jaren van, het zijn allemaal projecten.”</i>
Reflectie gemiste kansen	Inductief	CM ziet in dat hij kansen heeft gemist bij gedetineerde vaders om GB meer aan het licht te brengen.	<i>“Ik denk dat iedereen, ik denk dat er bij mij ook nog meer aandacht voor zou kunnen zijn, maar dat is ook een beetje omdat die ruimte er niet echt voor is en je er weinig verder kan bieden.”</i>
Taakuitbreiding vereist aanpassing rol	Inductief	Er is bereidheid om een bredere (gezinsgerichte rol) aan te nemen, maar randvoorwaarden ontbreken	<i>“Dat zou bijvoorbeeld wel kunnen, maar dan krijg je heel andere taken toebedeeld, maar ook als backoffice. En dan moet je er meer ruimte voor krijgen in de FTE's. Maar dat zou dan eventueel wel kunnen.”</i>
Top-down botst met uitvoering	Deductief	Participant geeft aan dat beleid vaak vanuit Den Haag komt en dat de uitvoering niet altijd hierop zit te wachten.	<i>“Mijn ervaring is dat er heel veel veranderingen komen van boven, zeg maar. De lagen boven ons. En dat wordt eigenlijk gewoon, dat word je eigenlijk een beetje door de strot gedouwd.”</i>
Veranderbereidheid aanwezig	Deductief	Participant is in staat om te veranderen.	<i>“Kijk, als we dit soort projecten gaan doen, staat iedereen staat echt in de startblokken. Iedereen wil heus wel meedenken. Een werkproces ervan maken.”</i>
Voorwaarden voor verandering	Deductief	Participanten benoemen verschillende voorwaarden voor effectieve verandering in de PI.	<i>“Bewustwording. Bewust maken van dat het er is en hoe belangrijk dat is. En dat het misschien niet voor iedereen even makkelijk is om te bespreken.”</i>

Weerstand tegen verandering	Deductief	Participant geeft aan dat cultuurverandering lastig is in justitiële context.	<i>“Personeel van justitie, of justitieel personeel is bijzonder volk, laat ik het zo zeggen. En het is gewoon lastig om echt nieuwe dingen... Dit gaan we doen, zo gaan we doen. Je krijgt heel veel weerstand.”</i>
Werkdruk ondermijnt gezinsgericht werken	Inductief	Participant geeft aan dat de werkdruk hoog is door te weinig medewerkers en een te grote caseload. Dit maakt het moeilijker om tijd te vinden voor meer gezinsgericht werken.	<i>“En dan heb je een caseload van 30. Nou ja, er gaan nu weer een aantal casemanagers weg, hebben ontslag genomen, de wachtlijst loopt op. Dus de werkdruk bij ons wordt alleen maar groter.”</i>

