



rijksuniversiteit
 groningen



Tussen richtlijn en betrokkenheid

Gezinsgericht werken in detentie: de Ervaringen, Kansen en Knelpunten binnen het detentie- en re-integratieproces PI Almelo, PI Leeuwarden en JC Zaanstad

Between Guideline and Involvement

Family-Oriented Work in Detention: the Experiences, Opportunities and Difficulties Within the Detention and Reintegration Process PI Almelo, PI Leeuwarden and JC Zaanstad

Lectoraat Verslavingskunde en Forensische Zorg

Naam	Merel Danoe (s4024435)
Opleiding	Sociologie van Criminaliteit & Veiligheid Rijksuniversiteit Groningen

Interne begeleider	Jaap Nieuwenhuis
Externe begeleider	Petrick Glasbergen

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt mijn masterthesis voor de opleiding Sociologie, gespecialiseerd in de Criminaliteit en Veiligheid aan de Rijksuniversiteit Groningen. In deze scriptie richt ik mij op gezinsgericht werken binnen PI Leeuwarden, PI Almelo en JC Zaanstad.

Het schrijven van de scriptie is een leerzaam proces geweest, waarin ik mijn kwalitatieve onderzoeksvaardigheden heb mogen ontwikkelen. Het uitvoeren van dit onderzoek heeft me inzicht gegeven in de kloof die kan bestaan tussen het beleid van gezinsgericht werken en de uitvoering in de praktijk.

Allereerst wil ik mijn externe begeleiders, Petrick Glasbergen en Simon Venema, bedanken voor hun begeleiding en expertise op dit vlak, hun kritische blik en hun aanmoediging tijdens het proces. Ook wil ik mijn interne begeleider, Jaap Nieuwenhuis, bedanken voor zijn waardevolle feedback en begeleiding gedurende het proces. Tot slot wil ik mijn referent, Marinus Spreen, bedanken voor zijn inzichtvolle feedback.

Veel leesplezier toegewenst,

Merel Danoe

Groningen, juli 2025

Samenvatting

In deze scriptie wordt gepoogd te onderzoeken hoe gezinsgericht werken wordt ervaren en toegepast door professionals die direct betrokken zijn bij het detentie- en re-integratieproces. Het onderzoek wordt toegepast binnen PI Almelo, PI Leeuwarden en JC Zaanstad. De volgende vraag staat in dit onderzoek centraal: *“Hoe ervaren detentie- en re-integratieprofessionals gezinsgericht werken in detentie, en welke kansen en knelpunten zien zij voor de verdere ontwikkeling van de gezinsbenadering binnen het D&R-proces?”*

Het uitgangspunt is dat detentie niet enkel impact heeft op de gedetineerde zelf, maar ook op hun kinderen, familie en sociaal netwerk. Familiecontact en ouderlijke betrokkenheid in detentie wordt in Nederland steeds meer erkend. Toch blijft een structurele implementatie van gezinsgericht werken in het gevangeniswezen achterwege.

Door middel van een multiple case study kunnen de ervaringen van gezinsgericht werken van D&R-professionals in hun PI in kaart worden gebracht. Daarnaast worden de succes- en de belemmerende factoren van gezinsgericht werken in elke PI geïdentificeerd, waaruit overkoepelende conclusies kunnen worden getrokken.

In de resultaten komt naar voren dat de D&R-professionals het belang van gezinsgericht werk zelf erkennen en inzien, maar inrichtingsbreed is het draagvlak matig. Momenteel is gezinsgericht werken afhankelijk van de individuele motivatie en inzet van de professional. In geen van de onderzochte PI's is gezinsgericht werken structureel ingebed in de werkwijze van het personeel. Initiatieven, zoals vader-kinddagen, zijn ook sterk afhankelijk van lokale mogelijkheden en motivatie van het personeel.

De grootste belemmeringen die naar voren zijn gekomen zijn het gebrek aan tijd en personeel, onduidelijk beleid en het gebrek aan scholing en erkenning. Gezinsgericht werk wordt inrichtingsbreed niet als prioriteit gezien, waardoor het vaak achterwege wordt gelaten. Voor een succesvolle implementatie zullen trainingen en beleidsmatige duidelijkheid een belangrijke voorwaarde zijn.

INHOUDSOPGAVE

1.0 INLEIDING	4
1.1 INTRODUCTIE	4
1.2 AANLEIDING	7
1.3 HOOFD- EN DEELVRAGEN	9
2.0 THEORETISCH KADER	10
2.1 SOCIOLOGISCHE ONDERBOUWING: DE BINDINGSTHEORIE	10
2.2 HET BELANG VAN MAATWERK IN HET RE-INTEGRATIEPROCES	11
2.3 ORGANISATIECULTUUR EN VERANDERING BINNEN NEDERLANDSE PI'S.....	12
2.4 GEDRAGSVERANDERING BINNEN INSTITUTIES: HET COM-B MODEL.....	13
2.5 TOEGANKELIJKHEID VAN FACILITEITEN VOLGENS HET PIRAMIDE-MODEL EN HET COM-B MODEL	14
3.0 ONDERZOEKSCONTEXT	17
3.1 DE POSITIONERING VAN GEZINSBENADERING BINNEN D&R-PROCES	17
3.2 CONTEXTUELE BESCHRIJVING VAN DE PI'S.....	19
3.2.1 <i>PI Leeuwarden</i>	19
3.2.2 <i>PI Almelo</i>	19
3.2.3 <i>JC Zaanstad</i>	20
4.0 METHODEN	21
4.1 DATAVERZAMELING	21
4.1.1 <i>Selectie interviews</i>	21
4.2 DATAMANAGEMENT	22
4.3 WETENSCHAPPELIJKE NAUWKEURIGHEID	24
5.0 RESULTATEN.....	26
5.1 PERSOONLIJKE DRIJFVEREN VOOR POSITIEVE ATTITUDE VAN PROFESSIONALS	26
5.2 STRUCTURELE VERANKERING VAN GEZINSGERICHT WERKEN IN DE WERKWIJZE VAN PROFESSIONALS ..	31
5.3 GEZINSGERICHT WERKEN ALS SECUNDAIRE PRIORITEIT BINNEN HET D&R-PROCES	36
5.4 VASTE ORGANISATIECULTUUR ALS DREMPEL VOOR GEZINSGERICHT WERKEN	40
6.0 CONCLUSIE EN DISCUSSIE	45
6.1 DEELVRAAG 1	45
6.2 DEELVRAAG 2	46
6.3 DEELVRAAG 3	47
6.3.1 <i>Belemmerende factoren</i>	48
6.3.2 <i>Bevorderende factoren</i>	48
6.4 CENTRALE CONCLUSIE	49
6.5 STERKE EN ZWAKKE PUNTEN	50
6.6 AANBEVELINGEN EN VERVOLGONDERZOEK	51
BRONVERMELDING	54
BIJLAGE I: INTERVIEWSCHEMA 1 (INTERNE PROFESSIONALS).....	60
BIJLAGE II: INTERVIEWSCHEMA 2 (NULMETING)	64
BIJLAGE III: INFOGRAPHIC	68
BIJLAGE IV: CODEBOEK	69

1.0 Inleiding

1.1 Introductie

In Nederland heeft zo'n 46% van de mannelijke gedetineerden minderjarige kinderen. Dit komt neer op 28.300 kinderen met een vader in detentie (Venema et al., 2023). Deze groep kinderen blijft vaak onzichtbaar in het beleidsmatige debat. Voor deze kinderen heeft de detentie van hun vader vaak grote gevolgen. Kinderen met een gedetineerde vader ervaren vaker sociale en emotionele moeilijkheden dan kinderen zonder deze ervaring. (NOS, 2017; Dennison et al., 2017). Voor kinderen is het vaak lastig om te vertellen dat een vader in de gevangenis zit. Ze hebben moeite om aansluiting te vinden bij andere kinderen, wat het aangaan van vriendschappen belemmert. Het gevoel van isolement dat hieruit kan ontstaan vergroot het risico op psychische klachten zoals eenzaamheid, depressie of angst (Murray et al., 2008).

De belasting van deze kinderen op emotioneel en sociaal vlak staat niet op zichzelf, maar maakt deel uit van een reeks ontwikkelingsproblemen. De detentie van een vader wordt namelijk in verband gebracht met negatieve gevolgen voor het kind. Zo verhoogt een ouder in detentie het risico op verslechterde familiebanden en een verminderde kwaliteit van de opvoeding (Turney et al., 2013, 2022). Een vader in detentie kan zorgen voor een traumatische ervaring waarbij emotionele problemen, gedragsproblemen of delictgedrag van de kinderen het gevolg kunnen zijn (Venema et al., 2024). Kinderen kunnen zich in de steek gelaten voelen, waardoor zij hechtingsproblemen kunnen ervaren (Murray et al., 2008). Een belangrijke oorzaak hiervoor is de afwezigheid van een stabiele vader- of autoriteitsfiguur in de opvoeding van het kind (Turney et al., 2013).

Ouderlijke detentie komt zelden voor in families die voor detentie volkomen stabiel waren. De gedetineerde vaders komen vaak zelf uit kwetsbare gezinnen, waarbij er sprake is geweest van jeugdtrauma's, huiselijk geweld of verslaving (Verhagen – Braspennicx, 2022). Vaak is er sprake van een intergenerationele overdracht van problematiek, waardoor er vaak sprake is instabiliteit in het gezin vooraf aan detentie. Vaderlijke detentie kan de relatie tussen vader en verzorgende ouder verslechteren, vooral wanneer de relaties voor detentie al kwetsbaar was (Brons et al., 2018)

Om de impact van vaderlijke detentie te beperken, is het van belang om programma's te implementeren binnen penitentiare inrichtingen die zich richten op het behouden en versterken van de vader-kind relatie. Hoewel Goffman (1961) beschrijft dat het het gevangenisregime gericht is op het uitsluiten van de buitenwereld, hebben er de afgelopen decennia ontwikkelingen plaatsgevonden om familiecontact te verbeteren. Desalniettemin zijn de mogelijkheden om betekenisvol contact tussen vader en kind te onderhouden nog steeds beperkt. Het behouden van regelmatig contact tussen vader en kind via bezoeksregelingen of andere communicatiemiddelen zou een stabiele gezinssituatie tijdens en na de detentieperiode bevoordelen (Shlafer et al., 2010). Dit kan bijdragen aan de emotionele stabiliteit van het kind en een positieve en stabiele dynamiek van het gezin na de detentieperiode.

In dit licht zijn er initiatieven opgericht die zich inzetten voor het welzijn en ontwikkeling van deze kinderen. Door een landelijk beleid van gezinsbenadering in te voeren binnen alle penitentiare inrichtingen in Nederland kan een veilige samenleving worden bevorderd. Een gezinsbenadering is een belangrijk onderdeel van herstelgericht werken. In Nederland is inmiddels in vier penitentiare inrichtingen (PI) een gezinsgerichte benadering gestart: PI Almelo, PI Veenhuizen, PI Leeuwarden en Justitieel Complex (JC) Zaanstad. Een gezinsgerichte benadering kent drie centrale doelstellingen.

Het eerste doel is het verlichten van het traumatische effect van ouderlijke detentie op kinderen. Vaderlijke detentie kan bij kinderen leiden tot chronische stress, hechtingsproblemen of negatieve gedragspatronen als gevolg van de plotselinge scheiding (Arditti, 2012; Bolwby, 2004). Er kan chronische stress ontstaan door de onzekerheid over de duur van de detentie of wanneer er contactmomenten met de ouder kunnen plaatsvinden. Een gezinsgerichte benadering die zijn gericht op positieve en stabiele communicatie tussen vader en kind kunnen de risico's voor kinderen verkleinen en daarnaast bijdragen aan het voorkomen van de langdurige psychische klachten.

Ten tweede beoogt de gezinsbenadering het herstellen en versterken van de ouderschapsrol vanuit detentie. Onderzoek toont aan dat langdurige fysieke scheiding en beperkte contactmogelijkheden de emotionele band tussen vader en kind kunnen verzwakken (Arditti et al., 2005; Dyer et al., 2012). De detentie van vaders heeft negatief effect op de emotionele relatie tussen vader en kind. Deze relaties zijn vaak zwak, doordat er geen tot weinig contact wordt gehouden wanneer vaders in detentie

zitten. Gedetineerde vaders zijn niet in staat om hun kinderen op elk gewenst moment te zien. Gedetineerde vaders zijn gebonden aan de reguliere bezoektijden en afhankelijk van de beschikbaarheid van de moeder. Naast de gelimiteerde contactmogelijkheden om een betekenisvolle vader-kind relatie te behouden, zijn penitentiaire inrichtingen vaak ook niet kindvriendelijk en familie georiënteerd (Bauhofer, 1987). Het is vanzelfsprekend dat de focus hier ligt bij de gedetineerden en dat de veiligheid van hen, de bezoekers en de werknemers binnen het gevangeniswezen als prioriteit wordt gezien. Het ondersteunen van vaders om een waardevolle relatie te behouden met hun kinderen krijgt weinig prioriteit in de dagelijkse gang van zaken. Door regelmatig en kwalitatief contact tussen vader en kind te onderhouden, door middel van extra bezoeksregelingen en activiteiten, kan worden bijgedragen aan het behoud van de vader-kindrelatie en het welzijn van het kind (Hairston, 1998).

Het derde doel van het implementeren van een gezinsbenadering in penitentiaire inrichtingen is het bevorderen van re-integratie en het voorkomen van recidive van de gedetineerden. Het benemen van de vrijheid van gedetineerden heeft als doel om herhaling van crimineel gedrag te voorkomen (Dienst Justitiele Inrichtingen, 2025). Met het perspectief op het voorkomen van recidive wordt beleid en interventies gedefinieerd. Het huidige detentie- en re-integratieproces is gericht op traditionele vormen van re-integratie, zoals arbeidsparticipatie. Daarentegen biedt een gezinsgerichte aanpak gedetineerde vaders de mogelijkheid om deel uit te maken van het leven van hun kind. Een stabiel gezinsleven heeft een positief effect op re-integratie en reduceert de kans op recidive. Hoewel het belang van ouderbetrokkenheid tijdens detentie wordt erkend, is het wetenschappelijk bewijs voor de effectiviteit van de benadering nog gering. Echter wordt een hogere kwaliteit van ouder-kind relaties gerelateerd aan een verbetering van de familiedynamiek na vrijlating. Dit kan leiden tot minder middelengebruik, minder psychische problemen en een vermindering van crimineel gedrag (Venema, 2024). Het implementeren van een gezinsgerichte benadering binnen PI's fungeert dus niet enkel als ondersteuning voor het kind, maar draagt daarnaast ook bij aan de preventie van recidive en intergenerationele criminaliteit (Vischer, 2013).

1.2 Aanleiding

Het belang van een actieve vaderrol tijdens de detentieperiode wordt steeds meer erkend. Om de impact van een ouder in detentie te verzachten, worden er in verscheidene landen gezinsgerichte programma's opgezet die zich richten op de relatie van de ouder in detentie en hun kinderen. In Wales is een innovatief programma opgezet om de kwaliteit van de ouder-kindrelatie te bevorderen: het Invisible Walls Wales (IWW) project. Dit gezinsgerichte project is in 2012 opgezet en betreft betere begeleiding, trainingen en activiteiten die zich richten op het versterken van de persoonlijke relaties tussen de gedetineerden en hun kinderen (Clancy & Maguire, 2017). Dit project heeft gediend als inspiratie voor het opzetten van vergelijkbare programma's in Nederland. Om de kwaliteit van de relatie tussen vader en kind te kunnen behouden en zelfs te verbeteren zijn in diverse penitentiaire inrichtingen (PI's) in Nederland gezinsgerichte programma's en activiteiten georganiseerd, zoals ouder-kinddagen (OKD's), het creëren van kindvriendelijke bezoekenruimtes, het veroorloven van videobellen en telefonische communicatie en een vadervleugel. De vadervleugel is een speciale afdeling binnen de PI waarbij er wordt gefocust op de rol van de vader binnen het gezin. Het doel van deze afdeling is om het contact tussen vader en kind te behouden of te verbeteren en de vaders voor te bereiden op een actieve vaderrol na hun vrijlating. Op dit moment zijn er in Nederland twee vadervleugels opgezet in PI Veenhuizen. Het openen van een vadervleugel heeft in Veenhuizen positieve resultaten opgeleverd. Vaders in PI Veenhuizen die hebben geparticipeerd aan het gezinsgerichte programma, ervoeren meer positieve betrokkenheid bij hun kinderen dan de vaders op de reguliere afdeling (Venema, 2024). Dit is het resultaat van de verbeterde faciliteiten, zoals regelmatig videobellen en het gebruik maken van een vertrouwelijke en kindvriendelijke familiekamer. Naast het gevoel van positieve betrokkenheid voelden vaders zich meer ondersteund in hun ouderrol. Terwijl vaders in detentie vaak een gevoel van machteloosheid ervaren, gaven vaders binnen het gezinsgerichte programma aan dat zij beter in staat waren een actieve rol in het leven van hun kinderen te behouden. Tot slot is waargenomen dat deelname aan het gezinsgerichte programma heeft bijgedragen aan een verbetering in de relatie tussen vader en kind.

Ondanks de positieve resultaten van de vadervleugel in PI Veenhuizen, is er in Nederland nog geen uniform beleid voor gezinsgerichte programma's binnen alle

penitentiare inrichtingen. Momenteel is er weinig structurele aandacht voor de relatie tussen vader en kind in mannengevangnissen. Er is geen landelijke beleidsvisie die is gericht op het ondersteunen van ouder-kindcontact binnen het detentie- en re-integratieproces (D&R-proces). De mate van aandacht voor het vaderschap verschilt per penitentiare inrichting in Nederland. Waar sommige penitentiare inrichtingen zich sterk inzetten voor programma's om de vader-kindrelatie te bevorderen, bieden andere inrichtingen beperkte initiatieven op dit gebied. Dit betekent dat vaders in sommige inrichtingen toegang krijgen tot begeleide gezinsmomenten, videocommunicatie of opvoedcursussen, terwijl deze mogelijkheden in andere inrichtingen niet of nauwelijks worden aangeboden. Er ontstaat ongelijkheid in de mogelijkheden waarin vaders hun vaderrol kunnen behouden of verbeteren binnen het gezin. Het gebrek aan eenduidig beleid kan zorgen voor onzekerheid bij de kinderen en familie van gedetineerde vaders. De rol van het ouderschap is hierdoor namelijk afhankelijk van de PI waarin de gedetineerde in wordt geplaatst. Dit onderstreept de noodzaak van een eenduidig landelijk detentiebeleid in Nederland.

Om uiteindelijk een landelijk detentiebeleid op te kunnen stellen waarbij gezinsgericht werken wordt verankerd, is meer inzicht nodig in hoe professionals binnen het detentie- en re-integratieproces omgaan met vaderschap in detentie. D&R-professionals spelen een belangrijke rol in de vormgeving van het gezin in detentie. Hierbij is het van belang om hun attitudes, hun rolopvattingen en ervaringen met belemmerende en bevorderende factoren in kaart te brengen. Om meer inzicht te krijgen in de manier waarop D&R-professionals gezinsgericht werken vormgeven en ervaren, wordt een verkennend onderzoek opgezet in de Penitentiare Inrichting (PI) Almelo, PI Leeuwarden en JC Zaanstad. Met behulp van secundaire data poogt dit onderzoek inzicht te verkrijgen in hoe het personeel binnen het D&R-proces gezinsgericht werken ervaart. Daarnaast wordt onderzocht op welke manier gezinsbenadering in hun eigen rol zichtbaar is en welke factoren als belemmerend of bevorderend worden ervaren. Het doel van het onderzoek is om wetenschappelijke inzichten te bieden om uiteindelijk een landelijk beleid te ontwikkelen waarin gezinsbenadering een vast deel uitmaakt van het detentie- en re-integratieproces.

Dit onderzoek poogt de wensen, behoeften en attitudes van professionals in kaart te brengen met betrekking tot de implementatie van een gezinsbenadering binnen het detentie- en re-integratieproces. Hiermee draagt het bij aan de bestaande wetenschappelijke kennis over het vaderschap in detentie en hoe positief vaderschap

tijdens detentie voordelig kan uitpakken voor vader en kind na vrijlating. Dit onderzoek kan een bijdrage leveren aan bestaande criminologische theorieën zoals de bindingstheorie (Hirschi, 1969). Deze theorie benadrukt het belang van sociale binding met de gemeenschap om criminaliteit te voorkomen. Het versterken van vader-kindrelaties tijdens detentie kan de sociale binding van de gedetineerde met zijn gezin versterken.

Naast het verifiëren van bestaande sociologische theorieën kan dit onderzoek handvatten bieden voor beleidsmakers die zich richten op verbeteringskansen binnen penitentiaire inrichtingen. Door het identificeren van de belemmerende en bevorderende factoren van gezinsbenadering kunnen interventies worden ontwikkeld die goed aansluiten bij de behoeften van de kinderen van gedetineerde vaders. Tegelijkertijd kan er rekening worden gehouden met werkbare oplossingen voor het personeel, zonder dat dit de werkdruk verhoogt.

1.3 Hoofd- en deelvragen

De hoofdvraag die in dit onderzoek centraal staat luidt: *“Hoe ervaren detentie- en reïntegratieprofessionals gezinsgericht werken in detentie, en welke kansen en knelpunten zien zij voor de verdere ontwikkeling van de gezinsbenadering binnen het D&R-proces?”*

De deelvragen geven inzicht in de houding van professionals ten opzichte van gezinsgericht werken en brengen in kaart wat nodig is voor een succesvolle implementatie ervan.

1. Welke opvattingen hebben D&R-professionals over gezinsgericht werken met gedetineerde vaders?
2. Hoe beschrijven D&R-professionals de rollen en verantwoordelijkheden bij gezinsgericht werken in detentie?
3. Welke bevorderende en belemmerende factoren ervaren zij bij de toepassing van gezinsgericht werken binnen het D&R-proces?

2.0 Theoretisch kader

2.1 Sociologische onderbouwing: de Bindingstheorie

Het belang van gezinsgericht werken kan theoretisch worden onderbouwd met de Bindingstheorie van Travis Hirschi (1969). Hirschi stelt dat het vertonen van crimineel gedrag in relatie staat met zwakke sociale bindingen en de afwezigheid van zogenaamde remmende factoren voor criminaliteit. Volgens de bindingstheorie zijn mensen minder snel geneigd tot crimineel gedrag als zij zich sterk verbonden voelen met anderen. Sociale binding kan worden verdeeld in vier componenten: gehechtheid, betrokkenheid, participatie en geloof.

Het eerste component van de Bindingstheorie is gehechtheid. Dit verwijst naar alle emotionele banden van een individu in zijn of haar leven. Wanneer vaders een sterke band hebben met hun kind, zullen zij minder snel geneigd zijn om gedrag te vertonen wat deze band kan schaden. Detentie speelt als remmende factor voor de sterke band tussen vader en kind door de fysieke afstand en beperkte contactmomenten voor gedetineerden en familieleden. Het implementeren van een gezinsbenadering kan de gehechtheid tussen vader en kind behouden en zelfs versterken, waardoor het risico op recidive wordt verkleind (Vischer, 2013).

Het tweede component van de Bindingstheorie betreft de betrokkenheid van het individu om te werken aan de toekomst. Wanneer vaders hun rol binnen het gezin als waardevol beschouwen, zullen zij minder snel crimineel gedrag vertonen (Hirschi, 1969). Kinderen kunnen als een belangrijke motivatiebron dienen voor de gedetineerde vader (Zermatten et al., 2019). Door vaders tijdens detentie actief te laten werken aan hun vaderrol, zal de betrokkenheid in een leven zonder crimineel gedrag toenemen.

Het derde component betreft participatie en verwijst naar de actieve deelname van individuen aan activiteiten. Vaders die tijdens detentie mee willen doen aan vader-kind activiteiten of overgeplaatst willen worden naar een vadervleugel, zullen uitsluitend goed gedrag moeten vertonen (Dienst Justitiële inrichtingen, 2017). Hierdoor blijft er minder ruimte over voor het tonen van risicovol gedrag binnen de instelling, zoals het invoeren van contrabande.

Het laatste component betreft geloof en verwijst naar de maatschappelijke normen van de gedetineerde vader. Vaders die tijdens detentie kunnen werken aan

hun vaderrol zullen zich eerder identificeren met maatschappelijke waarden als verantwoordelijkheid.

De Bindingstheorie laat zien dat een sterke relatie tussen vader en kind als beschermende factor zou kunnen fungeren en crimineel gedrag zou kunnen verminderen. Een gezinsbenadering tijdens detentie zou deze sociale bindingen kunnen herstellen. Door de hechting, betrokkenheid en participatie van gedetineerde vaders tijdens detentie te stimuleren, kan het welzijn van het kind worden vergroot en een succesvolle re-integratie aanmoedigen.

2.2 Het belang van maatwerk in het re-integratieproces

Vaders in detentie ervaren problemen bij het onderhouden van een waardevolle relatie en contact met hun kinderen (Hairston, 1998). Het behoud van de vader-kindrelatie in detentie wordt beperkt door de mogelijkheden voor contact met hun kinderen. Hiervoor zijn vaders afhankelijk van de reguliere bezoektijden en de beschikbaarheid van de moeder. In de gevangenis zijn er strikte beperkingen op de frequentie, duur en tijden van het bezoek. Daarnaast zijn er ook strikte regels voor de mogelijkheden voor fysiek contact. Hairston (1998) stelt dat het gevangenisbezoek voor kinderen en moeders als psychologisch en fysiek belastend wordt ervaren. Bezoekruimtes zijn vaak niet kindvriendelijk en er zijn lange wachttijden. Daarnaast is er geen ruimte voor vrije interactie tussen vader, moeder en kind. Het gebruik van andere communicatiemiddelen, zoals telefonisch contact, is eveneens beperkt. Regelmatig contact tussen vader en kind wordt van groot belang geacht. Echter is er weinig kennis over de mate waarin dit contact gefaciliteerd zou moeten worden. Terwijl te weinig contact zou kunnen leiden tot vervreemding tussen vader en kind, kan te veel contact weer worden ervaren als belastend (Hairston, 1998). Daarnaast heeft de betrokkenheid van de vader in het gezin niet altijd een positief effect. Wanneer er sprake is van manipulatief gedrag of agressie vanuit de vader, heeft het behouden van contact in detentie een negatieve impact (Dwyer Emery, 2022). Een gezinsbenadering implementeren in het detentie- en re-integratieproces vraagt daarom om maatwerk van professionals.

2.3 Organisatiecultuur en verandering binnen Nederlandse PI's

Om gezinsgericht werken succesvol te implementeren in het detentie- en re-integratieproces, is organisatiebrede gedragsverandering nodig. Gedragsverandering in een organisatie verwijst naar de systematische aanpassing van structuren, normen en waarden om uiteindelijk nieuwe doelen te behalen. Het aanpassen van de organisatiecultuur van Nederlandse justitiële inrichtingen is een uitdaging, omdat deze inrichtingen een diepgewortelde organisatiecultuur hebben. Organisatiecultuur verwijst naar het geheel van gedeelde normen en waarden binnen een organisatie (Schein, 2010). Deze gedeelde normen vormen gedeeltelijk de werkwijze van de werknemers binnen de organisatie. In de context van een justitiële inrichting betekent dit alle formele regels, alsook informele overtuigingen die de werkwijzen en gedragingen van alle werknemers binnen de PI kunnen beïnvloeden. In het algemeen wordt een justitiële inrichting gezien als een veiligheidscultuur. Deze cultuur wordt gekenmerkt door de nadruk op orde, preventie en toezicht (Liebling et al., 2001). Binnen een veiligheidscultuur, waar orde wordt vormgegeven door strikte regelgeving vanuit de overheid, zullen emotionele aspecten, zoals het belang van de vaderrol in detentie, niet als prioriteit worden gezien.

Professionals die zich bevinden in het detentie- en re-integratieproces zullen opereren in een spanningsveld. Enerzijds zullen zij zich willen houden aan de veiligheidseisen van de inrichting. Anderzijds zullen zij met een zorggerichte blik willen werken aan een succesvolle re-integratie van de gedetineerde. De organisatiecultuur van een PI beïnvloedt de mate van initiatief van haar werknemers. De veiligheidscultuur in justitiële inrichtingen is gericht op regelconformiteit. Medewerkers van de PI kunnen zich hierdoor beperkt voelen om maatwerk te leveren voor de gedetineerden. Regelconformiteit kan een belemmering vormen voor het implementeren van gezinsgericht werken in de huidige werkwijze van de professionals. Dit betekent dat het personeel terughoudend is met het handelen op eigen initiatief doordat er grenzen bestaan in hun werkwijze door regelgeving en vaste protocollen. Het succesvol implementeren van een gezinsbenadering in het detentie- en re-integratieproces vraagt om beleidsmatige ruimte en een organisatiecultuur waarin professionele autonomie wordt ondersteund (Torka et al., 2002).

Om de organisatiecultuur binnen Nederlandse PI's te veranderen is er bewustwording nodig (Schein, 2010). Een cultuurverandering vindt plaats bij een

structurele aanpak waarbij de onderliggende waarden van elke werknemer binnen de PI worden aangepast. Binnen Nederlandse PI's betekent dit dat er meer plek moet worden gemaakt voor zorg en herstel, binnen de voorgeschreven veiligheidsreglementen. Hierbij dienen leidinggevendenden als voorbeeldrol om gezinsgericht werken onder werknemers te stimuleren (Kotter, 1997). Ook is het van belang om de kennis en het bewustzijn van gezinsgericht werken onder medewerkers te vergroten. Dit kan worden bereikt door bijscholing, trainingen of interviews. Tot slot is het van belang dat de verandering in werkwijzen wordt gewaarborgd door de regels en procedures van de organisatie. Dit betekent dat gezinsgericht werken verankerd moet worden in het beleid van de inrichting. Wanneer gezinsgericht werken is ingebed in de dagelijkse structuur en de cultuur van de organisatie, kan het uitgroeien tot een vanzelfsprekend onderdeel van de werkwijze binnen de penitentiaire inrichting.

2.4 Gedragsverandering binnen instituties: Het COM-B model

Om gezinsgericht werken te implementeren in het detentie- en re-integratieproces, is het belangrijk om te begrijpen welke factoren het gedrag van professionals penitentiaire inrichtingen beïnvloeden. Het COM-B model biedt een kader dat gedragsverandering kan onderbouwen en inzicht geeft welke factoren invloed hebben op gedrag (Michie et al., 2011). In het kader is gedrag (*Behavior*) het resultaat van drie samenhangende elementen: vermogen (*Capability*), gelegenheid (*Opportunity*) en motivatie (*Motivation*).

Een belangrijke voorwaarde voor het succesvol implementeren van gezinsgericht werken is dat professionals vaardig genoeg zijn om de ouder-kind relaties te ondersteunen. In penitentiaire inrichtingen zijn D&R-professionals verantwoordelijk voor het vormgeven van de re-integratiedoelen. De bereidheid van casemanagers en trajectbegeleiders om het gezin te betrekken in hun werkwijze wordt bepaald door hun vermogen. Hierbij staat de vraag. Het aantal professionals dat zich bekwaam voelt om familierelaties bespreekbaar te maken tijdens hun gesprekken is naar verwachting beperkt. Het beperkte vermogen vormt een belemmering voor de structurele toepassing van gezinsgericht werken in het re-integratieproces.

Naast het bezitten van de juiste kennis, speelt gelegenheid een belangrijke factor bij het uiten van bepaalde gedragingen (Michie et al., 2011). Gelegenheid verwijst naar externe factoren die ervoor zorgen dat een professional eventueel het

gezin meeneemt in hun werkwijze. Deze externe factoren kunnen gezinsgericht werken bevorderen of belemmeren. Belemmerende factoren zoals personeelstekorten of middelen tekorten kunnen het lastig maken voor professionals om gezinscontact te stimuleren, door het gebrek aan ruimte voor maatwerk (Petersilia, 2000). Hierbij kunnen ook de beleidsmatige richtlijnen van de inrichting een grote rol spelen in de mate waarin professionals gezinsgericht werken kunnen implementeren. Bevorderende factoren zoals een lage caseload voor elke casemanager, kan een actieve houding in het re-integratieproces juist aanmoedigen.

Ook speelt motivatie een sleutelrol in het bepalen van gedrag (Michie et al., 2011). Motivaties kunnen voortkomen uit verschillende bronnen (Desi et al., 2011). Zo kunnen ze bestaan uit geïnternaliseerde elementen, zoals normen, waarden of overtuigingen. Aan de andere kant kunnen motivaties ontstaan uit professionele ambities. Wanneer professionals het belang van het gezin en het sociale netwerk erkennen, zullen zij eerder zijn geneigd om gezinsgericht werken te implementeren in hun eigen werkwijze. Wanneer gezinsgericht werken niet actief wordt ondersteund vanuit de PI, zal de motivatie van werknemers minder snel resulteren in een gedragsverandering.

Aan de hand van het COM-B model kan worden onderbouwd waarom professionals gezinsgericht werken willen implementeren in hun werkwijze en waarom dit in sommige gevallen niet het geval is. Het model geeft aan dat voor een succesvolle implementatie van gezinsgericht werken beleidsverandering nodig is, maar er ook ruimte moet zijn voor een motivatieversterking, scholing en eventuele praktische ondersteuning. De bereidheid om gezinsgericht te werken is niet enkel een kwestie van individuele keuzes, maar van het samenspel van mogelijkheden en drijfveren. Pas wanneer het vermogen, gelegenheid en motivatie van de professional aanwezig zijn, kan er ruimte ontstaan voor gezinsgericht handelen in de dagelijkse werkwijze.

2.5 Toegankelijkheid van faciliteiten volgens het Piramide-model en het COM-B model

Voor een effectieve gezinsgerichte implementatie binnen landelijk detentiebeleid is het van belang om de bouwstenen van gezinsbenadering binnen de PI's te erkennen. Gezinsgericht werken binnen een penitentiaire inrichting kunnen worden

onderverdeeld in drie niveaus (Venema, 2024). Het eerste basisniveau is de facilitaire benadering en richt zich op het creëren van een kindvriendelijke omgeving tijdens het familiebezoek. Van werknemers binnen de PI wordt verwacht dat ze kinderen vriendelijk behandelen. Daarnaast worden bezoekeruimtes zodanig aangepast dat ze een huiselijke sfeer uitstralen en niet meteen doen denken aan een gevangenis. Ook wordt er verwacht dat de meeste PI's in staat zijn om ouder-kind activiteiten te organiseren. Het implementeren van ouder-kind dagen en het creëren van een kindvriendelijke bezoekersruimte kunnen een bijdrage leveren aan een meer positieve ervaring van ouderlijke detentie bij kinderen. De facilitaire benadering is hierdoor de meest toegankelijke manier om in de drie inrichtingen een gezinsgerichte aanpak te implementeren. Vriendelijkheid vereist immers geen financiële investering. Binnen het COM-B model vraagt een facilitaire benadering om gelegenheid (Michie et al., 2011). Er is fysieke en sociale ruimte nodig om gezinscontact te ondersteunen. Deze benadering vraagt niet om een directe gedragsverandering van het bestaande personeel.

Het tweede niveau van gezinsgericht werken richt zich op een actieve benadering van het integreren van het gezin binnen detentie. Bij de actieve benadering wordt het gezin van de gedetineerde niet enkel gefaciliteerd, maar actief betrokken bij het detentie- en re-integratieproces. Hierbij wordt de nadruk gelegd op het versterken van de relatie tussen vader en kind en het intact houden van de gezinsrelatie. Er wordt informatie opgestuurd naar de gezinsleden van de gedetineerden zodat er geen sprake is van enige onzekerheid. Daarnaast worden er ook ouderschaps cursussen aangeboden voor de gedetineerden binnen de penitentiaire inrichting. Deze cursussen zijn gericht op het versterken van de vaderrol door het versterken van de opvoedvaardigheden. Binnen het tweede niveau van gezinsgericht werken worden familie zaken systematisch geïntegreerd in dagelijkse werkzaamheden. De actieve benadering vereist intensieve ondersteuning van de gedetineerden en hun familie. Deze benadering kan het positieve contact tussen vader en kind bevorderen en de ouderschapsrol van de vader tijdens detentie worden versterkt. De ondersteuning vereist een gespecialiseerde aanpak, waarvoor niet altijd voldoende personeel en financiële middelen beschikbaar zijn. Het is daarom niet haalbaar voor elke PI om een actieve benadering te hanteren. De actieve benadering vraagt om zowel vermogen als motivatie (Michie et al., 2011). De benadering vraagt voldoende kennis en vaardigheden van het personeel. Daarnaast moeten zij voldoende affiniteit hebben met

de gezinsbenadering om met hun professionele rol een gezinsgerichte visie te benaderen.

Het derde niveau van gezinsgericht werken is gericht op een intensieve benadering. Bij deze benadering doorloopt elk gezin een uniform programma waarbij er ruimte beschikbaar is voor maatwerk. Elk gezin wordt individueel begeleid binnen én buiten de PI en heeft een op maat gemaakt plan. Binnen dit niveau wordt er veel aandacht besteed aan de re-integratie van vaders in detentie. Tijdens, maar ook na de detentieperiode krijgen vaders extra ondersteuning op het gebied van maatschappelijke participatie, re-integratie en opvoeding. De intensieve benadering vereist veel samenwerking tussen PI's, casemanagers, ketenpartners en jeugdzorg. Expliciet maatwerk per gezin vereist wederom veel personeel en financiële middelen, waardoor dit niveau van gezinsgericht werken vaak niet wordt behaald door PI's.

De intensieve benadering raakt de drie componenten van het COM-B model (Michie et al., 2011). Vermogen, gelegenheid en motivatie van de professional zijn in hoge mate vereist om structureel maatwerk te kunnen leveren.

3.0 Onderzoekscontext

3.1 De positionering van gezinsbenadering binnen D&R-proces

Het detentie- en re-integratieproces (D&R-proces) is een centraal kader waarin gedetineerden werken met professionals aan de voorbereiding van een succesvolle terugkeer in de samenleving (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2021). Het proces biedt contactmomenten, waarbij begeleiding door professionals wordt aangeboden en er re-integratie doelen kunnen worden opgesteld en geëvalueerd. De structuur van het proces biedt eventuele aanknopingspunten voor het implementeren van gezinsgericht werken. Om te onderzoeken hoe gezinsgericht werken effectief kan worden verwerkt in de werkwijze van professionals, is het van belang de opvattingen van de professionals te begrijpen. Door het D&R-proces in kaart te brengen, wordt zichtbaar op welke momenten professionals de ruimte hebben om het gezin te betrekken en waar de kansen en knelpunten liggen in hun werkwijze. Het D&R-proces bestaat uit een reeks vaste stappen die tijdens de detentieperiode plaatsvinden. Tijdens de contactmomenten zijn verschillende professionals betrokken, waaronder casemanagers, RIC-medewerkers, methodisch begeleiders en back-office medewerkers.

Binnen de eerste twee weken van de periode van detentie worden de bevolkingsgegevens van de gedetineerden verzameld en administratieve taken uitgevoerd door de *backoffice*. De backoffice beheert de dossiers en houdt de voortgang van de gedetineerden bij. Deze informatie is afkomstig van het reclasseringsrapport van de gedetineerde. In deze fase zou informatie kunnen worden vastgelegd over de aanwezigheid van kinderen en de aard van het contact met het thuisfront.

Vervolgens vindt er een intake plaats van het *re-integratiecentrum* (RIC). Het RIC voert een uitgebreide intake uit waarbij de basisvoorwaarden voor re-integratie worden vastgesteld; Identiteitsbewijs, onderdak, werk en inkomen, schulden, en zorg helpen de gedetineerden bij een effectieve terugkeer in de maatschappij. Tijdens de intake van het RIC wordt er een informatieve video getoond aan gedetineerden, bedoeld om hen te informeren over praktische zaken, mogelijke ondersteuning en de vijf leefgebieden.

De re-integratiedoelen worden samen met de *casemanagers* opgesteld aan de hand van de vijf basisvoorwaarden. De casemanagers zijn de regievoerder van het re-integratieproces (Kleuver, 2021). Een geldig identiteitsbewijs is noodzakelijk om proper te kunnen functioneren binnen de Nederlandse samenleving. Denk hierbij aan het openen van een bankrekening of het vinden van werk. Een identiteitsbewijs functioneert als basis voor een stabiel leven. Een veilige woonomgeving is essentieel voor een stabiele terugkeer in de maatschappij. Het zorgt voor een grotere toegankelijkheid tot werk en basisvoorzieningen. Werk en inkomen zijn van belang voor financiële stabiliteit en zelfontplooiing. Het afhandelen van juridische zaken zoals het herstellen van schulden verkleint de financiële druk en de kans op recidive. Tot slot is de toegang tot zowel lichamelijke als geestelijke gezondheidszorg noodzakelijk voor een veilige integratie in de samenleving. Het sociale netwerk, en in het bijzonder het gezin, maakt niet officieel deel uit van de basisvoorwaarden. Hoewel de professionals de vrijheid hebben om het sociale netwerk bij de leefgebieden te betrekken, bepaalt hun professionele visie of gezinsrelaties worden meegenomen in het D&R-plan. Kleuver (2021) stelt dat de gemiddelde caseload van gemiddeld 30 gedetineerden per casemanager en de administratieve taken erg tijdrovend zijn. Het is te verwachten dat de casemanagers in de praktijk onvoldoende tijd ervaren om het sociale netwerk mee te nemen naast de vijf basisvoorwaarden. Het toevoegen van het sociale netwerk als zesde leefgebied zal bijdragen aan een succesvolle re-integratie, maar dit zal een culturele verschuiving binnen penitentiaire inrichtingen eisen (Mills & Codd, 2008).

PI's kunnen ervoor kiezen om een gezinsfunctionaris aan te stellen. De functie kan ingevuld worden door een bestaande casemanager met gezinsgerichte taken, of door een speciaal aangestelde professional die zich volledig kan richten op het gezin van de gedetineerde. De gezinsfunctionaris voert de regie over het gezinsplan, dat deel uitmaakt van het re-integratieplan. Daarnaast zijn zij het aanspreekpunt van moeders en verzorgers tijdens het traject. Ook zijn zij verantwoordelijk voor het coördineren van vader-kind activiteiten.

Verder is het Hoofd D&R direct betrokken bij het D&R-plan. Het Hoofd D&R is verantwoordelijk voor het gehele D&R-proces, van de organisatie tot aan de coördinatie tussen alle actieve D&R medewerkers. Zij zijn verantwoordelijk voor de implementatie van landelijk beleid in de werkwijze van de professionals. Ook hebben

zij de positie om gezinsgericht werk als prioriteit te stellen in de werkwijze van al het personeel dat betrokken is in het D&R-proces.

3.2 Contextuele beschrijving van de PI's

Om de houdingen tegenover gezinsgericht werken in het detentie- en re-integratieproces te verkennen is het onderzoek uitgevoerd in twee Nederlandse penitentiaire inrichtingen en één justitieel complex: PI Almelo, PI Leeuwarden en JC Zaanstad. De inzet van een gezinsbenadering is gestart in PI Leeuwarden als pilotlocatie. Vervolgens hebben PI Almelo en JC Zaanstad zich op eigen initiatief aangemeld om de gezinsbenadering verder te verkennen.

3.2.1 PI Leeuwarden

PI Leeuwarden biedt plaats aan maximaal 284 gedetineerden en kent meerdere regimes, waaronder een gevangenis, een Huis van Bewaring (HvB), een Extra Zorgvoorziening (EZV) en een Afdeling Intensief Toezicht (AIT), voor gedetineerden met een hoog risicoprofiel. Binnen de PI gelden er verhoogde veiligheidsmaatregelen, omdat de inrichting wordt aangemerkt als GVM-hoog. Dit betekent dat in de inrichting gedetineerden zitten die een maatschappelijk risico vormen (Commissie van Toezicht, 2021).

Binnen PI Leeuwarden zijn er diverse initiatieven opgesteld in het kader van gezinsgericht werken. In 2017 is er een vadervleugel opgezet, maar is wegens organisatorische redenen geïntegreerd in een reguliere afdeling. PI Leeuwarden beschikt over een familiekamer en organiseert jaarlijks 10 ouder-kinddagen. Daarnaast kunnen de gedetineerde vaders onder voorwaarden van goed gedrag wekelijks videobellen met hun kinderen. Hoewel de vadervleugel niet formeel is voortgezet, blijft het thema van ouderschap en gezin aanwezig via de extra voorzieningen.

3.2.2 PI Almelo

PI Almelo bestaat uit twee locaties: het Karelskamp en het Huis van Herstel. In totaal biedt de inrichting plaats aan maximaal 211 gedetineerden en er werken 250 medewerkers. Wat opvalt, is het hoge percentage aan vrouwelijke gedetineerden (38%). Dit wijkt sterk af van het landelijke gemiddelde (5%). Een bijzonder kenmerk van PI Almelo is de focus op re-integratie door "De Fabriek" en het Huis van Herstel.

In De Fabriek worden werkervaringsplaatsen aangeboden, net als beroepsopleidingen. Het Huis van Herstel biedt zorg en begeleiding aan gedetineerden. Dit gebeurt in de laatste fase van de detentie. Het Huis van Herstel legt de nadruk op herstel en gedragsverandering als voorbereiding voor de terugkeer in de samenleving.

Hoewel de termen gezin en ouderschap nadrukkelijk aanwezig zijn in de inrichting, wordt er niet gewerkt onder de noemer “gezinsbenadering”. PI Almelo richt zich op het versterken van het gehele sociale netwerk, waarvan het gezin een onderdeel vormt. PI Almelo beschikt over een familiekamer en organiseert jaarlijks zes ouder-kinddagen, maar beschikt niet over een formeel aangestelde gezinsfunctionaris. Binnen PI Almelo is wel een hersteltrainer actief, die aandacht besteedt aan familiecontact.

3.2.3 JC Zaanstad

Het Justitieel Complex Zaanstad (JC Zaanstad) is de grootste penitentiaire inrichting in Nederland. De PI heeft ruimte voor ongeveer 1000 gedetineerden en kent een aantal regimes: een gevangenis, een Huis van Bewaring, een Penitentiair Psychiatrisch Centrum (PPC) en een ISD afdeling, waar stelselmatige daders in detentie zitten. Naar schatting heeft 45% van de gedetineerde vaders in JC Zaanstad minderjarige kinderen. Om gezinscontact binnen de PI te faciliteren zijn er vijf gezinskamers beschikbaar gesteld. Jaarlijks organiseert JC Zaanstad 12 ouder-kind dagen (OKD's). Gedetineerde vaders kunnen maximaal vier keer per jaar deelnemen aan de OKD's.

Uit het jaarverslag van 2022 blijkt dat er in de PI sprake is van een personeelstekort, met name onder de casemanagers (Commissie van Toezicht, 2022). Dit kan invloed hebben op de visie en ervaring van professionals en de mate van begeleiding die zij bereid zijn om te geven.

4.0 Methoden

In dit hoofdstuk wordt de methode uitgelegd die is gebruikt bij het uitvoeren van het onderzoek. Dit onderzoek is een multiple case study, waarbij hetzelfde onderwerp wordt onderzocht in twee penitentiaire inrichtingen en één justitieel complex. Er wordt gebruikgemaakt van kwalitatieve onderzoeksmethoden. Hiervoor wordt er gebruikgemaakt van secundaire gegevens, afkomstig van het digitale archief van het Lectoraat Verslavingskunde en Forensische Zorg. De data bevatten interviews en hebben als doel om inzicht te verkrijgen in de houding, wensen en visie van de bevorderingen en knelpunten met betrekking tot de implementatie van gezinsbenadering binnen het detentie- en re-integratieproces.

4.1 Dataverzameling

4.1.1 Selectie interviews

Om dit onderzoek uit te voeren zijn er in 2024 61 semi-gestructureerde interviews uitgevoerd met interne professionals afkomstig van PI Almelo, PI Leeuwarden en JC Zaanstad. Van deze interviews zijn alle opnamen getranscribeerd. In PI Almelo is een nulmeting uitgevoerd. Het doel van de nulmeting is om een helder beeld te krijgen van de huidige stand van zaken in de inrichting en de houding van de medewerkers in de PI. Het volledige interviewschema van de nulmeting is te zien in bijlage II. Verder zijn voor de interviews in de drie inrichtingen ook toekomstgericht gesprekken gevoerd met de interne professionals over de optimale gezinsbenadering in de inrichting. Het doel van deze interviews is om inzicht te krijgen van de visie, prioriteiten, ideeën en belemmeringen die interne professionals ervaren bij een gezinsbenadering. De interviews zijn in 2024 uitgevoerd door een eerdere lichting stagiaires van het Lectoraat Verslavingskunde en Forensische Zorg. De data is nog niet eerder geanalyseerd.

In eerste instantie zijn de 61 interviews scannend doorgelezen. Vervolgens is er een selectie gemaakt van 20 interviews. Tot de inclusiecriteria behoren interviews die zijn gehouden met professionals die direct betrokken zijn bij het re-integratieplan van de gedetineerden. Dit houdt in dat zij een actieve rol spelen in de opstelling, de uitvoering of de coördinatie van het re-integratieplan. Tot de exclusiecriteria behoren interviews die zijn gehouden met professionals die geen directe inhoudelijke rol in het

re-integratieplan hebben. Er zijn vijf interviews geselecteerd van PI Almelo, acht interviews van PI Leeuwarden en zeven interviews van JC Zaanstad. De interviews met professionals die direct betrokken zijn bij het D&R-proces kunnen waardevolle inzichten bieden op het gebied van het dagelijks functioneren binnen de instelling. De focus van de interviews ligt op de mate van gezinsgericht werken, huidige initiatieven en de belemmeringen die de medewerkers treffen in hun ervaring met gezinsgericht werken. In de onderstaande tabel staan alle geselecteerde functies binnen het gevangeniswezen vermeld, waarbij een interview is afgenomen.

Tabel 1: *overzicht van geïnterviewde functies*

Functie	Aantal interviews
Hoofd D&R	2
Methodisch begeleider	1
Backoffice medewerker	1
RIC-medewerker	3
Casemanager	9
Gezinsfunctionaris	2
Re-integratie trainer	1
Totaal	20

4.2 Datamanagement

Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van bestaande kwalitatieve data in de vorm van semi-gestructureerde interviews met interne professionals binnen PI Almelo, PI Leeuwarden en JC Zaanstad. De data wordt zorgvuldig behandeld. Het interviewschema dat is gebruikt voor het interviewen van interne professionals in PI Leeuwarden, PI Almelo en JC Zaanstad is te zien in bijlage I. Het interviewschema dat is gebruikt voor de nulmeting in PI Almelo is te zien in bijlage II. Van de interviews zijn audio-opnamen gemaakt. Na het interviewen zijn de opnames getranscribeerd en geanonimiseerd. Persoonlijke gegevens over de identiteit van de participant zijn niet te herleiden tot de persoon. De opnamebestanden, transcripten en documenten zijn opgeslagen in het digitale archief van het Lectoraat en zijn enkel beschikbaar gesteld

voor de stagiaires. De transcripten en documenten worden na 10 maanden verwijderd en de audio-opnamen worden na een jaar verwijderd.

4.3 Analyseplan

Om de analyse uit te voeren wordt er gebruikgemaakt van een thematische analyse. De thematische analyse heeft in totaal zes fasen (Braun et al., 2021). De eerste fase betreft het vertrouwd raken met de data. In de analyse wordt er gebruikgemaakt van secundaire data. Alle interviewtranscripten zijn zorgvuldig doorgenomen, waarna de belangrijkste terugkerende thema's en onderwerpen zijn vastgelegd in een Excel-bestand.

In de tweede fase van thematisch analyseren worden de transcripten gecodeerd met behulp van de analysetool Atlas.ti (2024). Bij het genereren van de eerste codes worden eerst de belangrijkste kenmerken in de teksten geïdentificeerd. Bij de relevantie wordt rekening gehouden met de onderzoeksvraag: *“Hoe ervaren D&R-professionals gezinsgericht werken in detentie, en welke kansen en knelpunten zien zij voor de verdere ontwikkeling van de gezinsbenadering binnen het D&R-proces?”*

Tijdens het genereren van de eerste codes wordt er voornamelijk gebruikgemaakt van een inductieve en interpretatieve benadering. Bij een inductieve aanpak worden de codes uit de data gehaald, op basis van de antwoorden van de participanten. Door inductief te coderen is er ruimte voor interpretatie zonder vooropgestelde verwachtingen. Ook zijn een aantal codes opgesteld aan de hand van de bestaande literatuur over gezinsbenadering in detentie. Dit hoort bij een deductieve benadering. Door het combineren van deductief en inductief coderen kunnen nieuwe inzichten worden gedaan als zowel eerder onderzoek terug te laten komen.

De derde fase van de thematische analyse betreft het zoeken naar de eerste thema's. Deze thema's worden afgeleid uit de eerste codes. Hierbij wordt er gefocust op het vinden van patronen in de data die iets zeggen over hoe professionals kijken naar gezinsgericht werken. Na het opstellen van de eerste thema's worden deze kritisch geëvalueerd in de vierde fase. Hierbij wordt gecontroleerd of de voorlopige thema's daadwerkelijk goed aansluiten bij de data en een samenhangend geheel vormen. In de vijfde fase worden de thema's verfijnd en gedefinieerd. De verfijnde thema's worden voorzien van een bijpassende naam die de inhoud van de codes goed weergeeft en samenvat. In de laatste fase van de thematische analyse worden de thema's

gepresenteerd in de scriptie. De thema's worden gerapporteerd en ondersteund met illustratieve citaten van de deelnemers in de interviews.

4.3 Wetenschappelijke nauwkeurigheid

Wetenschappelijke nauwkeurigheid in kwalitatief onderzoek wordt anders gemeten dan in kwantitatief onderzoek. Nauwkeurigheid in kwalitatief onderzoek wordt omvat door vier kerncriteria: geloofwaardigheid, overdraagbaarheid, betrouwbaarheid en objectiviteit (Lincoln et al., 1985).

Volgens Lincoln et al (1985) is kwalitatief onderzoek geloofwaardig wanneer de onderzoeksresultaten de ervaringen en perspectieven van de participanten goed weerspiegelen. In dit onderzoek wordt geloofwaardigheid gewaarborgd door transparantie over de herkomst van de verzamelde data. De data is afkomstig uit het digitale archief van het Lectoraat Verslavingskunde en Forensische Zorg. Daarnaast wordt de geloofwaardigheid gewaarborgd door de criteria die zijn gesteld voor het selecteren van de overgebleven interviews. De 20 geanalyseerde interviews betreffen interne professionals, zoals casemanagers, afdelingshoofden en back-office medewerkers, die een sleutelrol vervullen binnen het D&R-proces. Doordat deze professionals direct betrokken zijn bij het D&R-proces, kunnen zij waardevolle inzichten geven over de uitvoering van gezinsgericht werken. Hun ervaringen weerspiegelen nauwkeurig de praktijk.

Overdraagbaarheid van onderzoeksresultaten betekent dat de bevindingen de mogelijkheid hebben toegepast te kunnen worden in diverse contexten (Lincoln et al., 1985). Door een gedetailleerde beschrijving van de wijze van dataverzameling stelt onderzoekers in staat om het onderzoek te beoordelen. Omdat de data voorafgaand aan dit onderzoek heeft plaatsgevonden, kan de overdraagbaarheid worden verzekerd door de herkomst van de data duidelijk te omschrijven.

Betrouwbaarheid betreft de consistentie van de onderzoeksresultaten wanneer het onderzoek wordt uitgevoerd in vergelijkbare omstandigheden (Lincoln et al., 1985). De interviews zijn uitgevoerd in drie verschillende penitentiaire inrichtingen, wat bijdraagt aan de betrouwbaarheid van de data. Door de data meerdere rondes te coderen kan betrouwbaarheid worden verhoogd. Bij elke ronde worden codes herzien, aangescherpt of verwijderd: dit zorgt voor consistentie in de interpretatie. Om de

interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te waarborgen zijn de codes gecontroleerd door de externe begeleider.

Tot slot is de mate waarin de resultaten kunnen worden bevestigd van belang in kwalitatief onderzoek (Lincoln et al., 1985). Wanneer onderzoek bevestigbaar is, wordt er gekeken in hoeverre de resultaten voortvloeien uit de data. Dit wijst namelijk op objectiviteit van de onderzoeker. Het gebruik van citaten van de participanten kan de bevestigbaarheid van het onderzoek worden bevorderd.

5.0 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de bevindingen van het onderzoek besproken. Tijdens het coderen zijn terugkerende patronen in de data gegroepeerd tot thema's die pogen de hoofd- en deelvragen te beantwoorden. Er zal worden ingegaan op vier thema's: persoonlijke drijfveren voor positieve attitude van professionals, structurele verankering van gezinsgericht werken in de werkwijze van professionals, gezinsgericht werken als secundaire prioriteit binnen het D&R-proces en vaste organisatiecultuur als drempel voor gezinsgericht werken.

5.1 Persoonlijke drijfveren voor positieve attitude van professionals

Het eerste thema betreft de attitudes die professionals binnen het D&R-proces hebben tegenover gezinsgericht werken. De houding van professionals speelt een belangrijke rol voor de implementatie van gezinsgericht werken in het D&R-proces. De blik van professionals tegenover een gezinsgerichte werkwijze kan hun betrokkenheid beïnvloeden, net als de mate waarin gezinsgerichte initiatieven binnen PI's worden uitgevoerd. Uit de data zijn uiteenlopende houdingen naar voren gekomen. Deze houdingen variëren van een enthousiaste, positieve houding tot een sceptische blik. Hoewel er wel sprake was van enige scepsis, werd een expliciet negatieve houding niet geuit. Uit dit thema zijn drie subthema's geïdentificeerd.

Houding tegenover gezinsgericht werken

De professionals in PI Leeuwarden, PI Almelo en JC Zaanstad zijn over het algemeen positief over gezinsgericht werken. Zij zien het belang van het bevorderen van positief contact tussen de familie en de gedetineerde. Positief contact zou namelijk werken als een goede motivatie van de gedetineerde om niet te recidiveren. Dat de gezinsfunctionaris in PI Leeuwarden is gestopt heeft grote gevolgen gehad voor de voortzetting van de mate van gezinsgericht werken binnen de PI.

“Ja, ik denk dat dat heel erg van belang is. En een hele mooie motivatie voor een gedetineerde. Voor een gedetineerde die ook vader is om te werken aan zijn re-integratie. Daarom vind ik het ook zonde dat dat hier nog niet heel goed georganiseerd is.” (Casemanager 1 – PI Leeuwarden)

“ Ook dat in het kader van het voorkomen van recidive. Kijk, het is natuurlijk al vervelend voor zo'n boef dat hij hier vastzit. Maar dan kijk ik ook met name naar dat netwerk zelf. De kinderen hebben natuurlijk ook een vader nodig. En als je dat kan bevorderen hier, stimuleren. En het is een gewenste situatie, dus geen risico's erop. Ja, dan vind ik alleen maar dat je dat moet aanmoedigen.”
(Casemanager 2 – PI Leeuwarden)

Dat gezinsgericht werken is verwaterd over de laatste jaren in PI Leeuwarden is bekend onder de casemanagers. Dit weerhoudt hen echter niet om de draad weer op te willen pakken.

“Ja. Ik denk als je iedereen zou vragen van zou je het goed vinden dat de gezinsbenadering weer opstart. Ik denk dat je dan eigenlijk bij een heel groot aantal, 80, 90 procent wel zou zeggen ja, inderdaad. Zou ik een goed idee vinden.” (Casemanager 1 – PI Leeuwarden)

Hoewel de casemanagers bereid lijken om gezinsgericht werken opnieuw te implementeren, klinkt er ook terughoudendheid. Het Hoofd D&R benadrukt dat de mate van vertrouwen in de gezinsbenadering is gedaald, omdat de benadering afhankelijk was van één persoon.

“Ik zou eerst focussen op hier binnen, omdat ik merk, wat ik ook alweer eerder tegen jullie heb gezegd, dat het vertrouwen rondom die benadering een klein beetje zoek is, omdat dat eerst heel erg is belegd bij één iemand en die viel weg.” (Hoofd D&R – PI Leeuwarden)

Uit deze uitspraken blijkt dat in PI Leeuwarden een positieve blik heerst ten aanzien van gezinsgericht werken. Hoewel onder de professionals een teleurstelling naar voren is gekomen over het wegvallen van de benadering, overheerst er een bereidheid om opnieuw in positief familiecontact te investeren. In PI Leeuwarden wordt positief gezinscontact als zeer waardevol beschouwd, maar er heerst enige scepsis over een succesvolle en effectieve implementatie.

Hoewel een back-office medewerker in PI Almelo steun uit voor systeemgericht werken, heeft diegene ook twijfels over de manier waarop het wordt uitgevoerd. De intentie van een gezinsbenadering wordt als positief ervaren, maar bij professionals heerst de zorg over de waarneembaarheid van het contact. Wanneer gezinsinitiatieven, zoals het gebruik van de familiekamer, buiten het zicht van beveiliging worden gehouden, ontstaan er veiligheidsrisico's. Deze moeten volgens de professionals worden geminimaliseerd.

“Maar aan de andere kant zijn er natuurlijk ook genoeg zaken waarvan ik dan twijfel van. Is het wel handig dat het buiten het zicht van gebeurt? Zeg maar. Maar goed, nee, het is sowieso helpend.” (Back-office – PI Almelo)

Hoewel gezinsgericht werken binnen PI Almelo over het algemeen wordt ondersteund, heerst er ook zorgen over de veiligheid van het personeel en het bezoek. Professionals erkennen het belang van het onderhouden van positief contact tussen vader en kind, maar dit zou niet ten koste mogen gaan van de veiligheid van de inrichting.

Ook in JC Zaanstad heerst er een positieve houding tegenover gezinsgericht werken. De huidige initiatieven worden als zeer waardevol beschouwd. De re-integratie trainer van JC Zaanstad benadrukt dat re-integratie meer inhoudt dan alleen een straf uitzitten. De gedetineerden keren uiteindelijk terug in de samenleving en naar hun gezin. Het opbouwen van de vader-kindrelatie en de ondersteuning vanuit de inrichting is hierbij zeer belangrijk.

“Nou vind ik, juich ik gewoon toe. Onder duizend procent. Want het gaat niet alleen maar om de periode dat degene in detentie zit. Er komt ook een periode waarop je naar buiten gaat. Iedereen verdient een tweede kans. En de tweede kans is niet alleen maar dat je vrij loopt op straat.” (Re-integratie trainer – JC Zaanstad)

Erkenning van het belang

Uit de interviews met de professionals in PI Almelo komt naar voren dat systeemgericht werk steeds meer gaat leven in de PI's. In PI Almelo wordt er een focus gelegd op het belang van het gehele sociale netwerk van de gedetineerde, niet enkel op de vader-kindrelatie.

“Ik denk namelijk niet dat het alleen het gezin is, ik ben van mening dat het een heel systeem is. Of jij nou zelf vader bent of niet, je bent ook een kind van iemand. Dus het gaat verder door dan alleen jouw eigen cirkel.”
(Methodisch begeleider – PI Almelo)

In de PI wordt systeemgericht werken gezien als een belangrijk onderdeel van het re-integratieproces. Professionals binnen het D&R-proces onderkennen dat het onderhouden van positief contact met de familie en het netwerk van de gedetineerde niet enkel emotionele steun biedt, maar ook kan bijdragen aan een positieve gedragsverandering.

“Maar voor de gedetineerde is het sowieso beter dat je gesteund voelt. En dat je het gevoel hebt dat je er niet alleen voor staat.” (Back-office medewerker – PI Almelo)

Net als in PI Leeuwarden en PI Almelo, overheerst ook in JC Zaanstad een positieve houding tegenover gezinsgericht werken. De professionals erkennen het belang van het betrekken van het gezin als morele steun, maar ook als belangrijk onderdeel van het re-integratieproces. De re-integratie trainer vindt dat gezinsgericht werken niet zou moeten worden gezien als een optionele benadering, maar als een systematisch onderdeel van herstelgericht werken in elke PI.

“Nou, eigenlijk vind ik het een goed plan. De gedetineerde wordt uit het systeem gehaald. En de vraag is van hoe integreer je de detentie weer binnen het gezin. Dus dat het gezin tijdens de detentie actief wordt betrokken gedurende het traject, het proces, vind ik hartstikke goed. Dus eigenlijk aan te bevelen aan elke PI.” (Re-integratie trainer – JC Zaanstad)

Persoonlijke betrokkenheid van de professional

Het verschil in het draagvlak voor de ondersteuning van gezinsgericht werken onder de professionals zou het resultaat kunnen zijn van persoonlijke factoren. Het hebben van kinderen vergroot de persoonlijke betrokkenheid en draagt bij aan de mate waarin gezinsgericht werken gefaciliteerd wordt. Privé-ervaringen hebben direct invloed op de professionele houding. Gezinsgericht werken wordt in de PI's dus niet alleen als rationeel, maar ook emotioneel onderbouwd.

“Nee. Maar ik denk, iedereen, we zijn allemaal mensen. Nou, het grote gedeelte heeft allemaal kinderen. Dus we zien allemaal wel de noodzaak ervan in dat het contact er wel is.” (Casemanager 1 – PI Leeuwarden)

Net als in PI Leeuwarden blijkt uit de interviews dat de persoonlijke achtergrond van de professionals in PI Almelo van invloed is op de mate waarin gezinsgericht werk wordt uitgevoerd. Het hebben van kinderen zou het bewustzijn over het belang van gezinsgericht werken vergroten. Mensen met kinderen zouden zich beter kunnen inleven in de situatie van gedetineerde vaders, waardoor zij eerder zijn geneigd om een gezinsbenadering in hun eigen werkwijze te implementeren.

“Weer de ander misschien het voorbeeld van, die heeft zelf kinderen en dat die daarmee de link kan leggen en hoe dat dan voor hem zou zijn of voor zijn kinderen.” (Hoofd D&R – PI Almelo)

Daarnaast lijken jonge professionals ontvankelijker voor het implementeren van gezinsgericht werken in hun dagelijkse werkwijze dan oudere professionals. Oudere professionals hebben vaak een gereserveerde houding, waardoor gezinsbenadering in hun werkwijze niet als essentieel onderdeel wordt beschouwd.

“Ik denk ook dat het een stukje leeftijd is. Dus dat misschien de nieuwe mensen die binnenkomen, nieuwe ideeën, fris. En de mensen die wat langer binnen Zaanstad werken, niet echt van veranderingen houden, zeg maar.” (Casemanager 3 – JC Zaanstad)

De professionals voelen empathie voor de kinderen van gedetineerde vaders. Vanuit het perspectief van het kind zien zij in dat vaderlijke detentie impact heeft op het leven. Vaderlijke detentie heeft potentieel traumatische gevolgen voor het welzijn en ontwikkeling van het kind. Met deze visie implementeren de professionals de gezinsbenadering in hun eigen werkwijze.

“Als ik kijk vanuit een kindperspectief, denk ik dat het best traumatisch kan zijn als je vader in gevangenis zit. Dat zou je voor de rest van je leven meenemen. Je kan niet tegen je vriendjes en vriendinnetjes op school zeggen. Tenminste, ik denk dat de meeste dat niet willen doen, zeg maar.” (RIC medewerker – JC Zaanstad)

5.2 Structurele verankering van Gezinsgericht Werken in de Werkwijze van Professionals

Het tweede thema betreft de ervaringen van professionals in het D&R-proces met gezinsgericht werken in hun dagelijkse werkwijze. Daarnaast wordt er besproken hoe deze ervaringen samenhangen met hun formele functie binnen het D&R-proces. Uit dit thema zijn drie subthema's geïdentificeerd.

Variatie in de individuele inzet van professionals

In PI Leeuwarden komt sterk naar voren dat gezinsgericht werken geen structureel onderdeel is van de werkwijze van D&R-professionals. De taken van de casemanagers betreffen het in orde maken van de vijf leefgebieden: huisvesting, schulden, identificatie, werk en zorg. Hoewel het sociale netwerk geen officieel onderdeel uitmaakt van het D&R-plan, proberen de casemanagers echter wel het netwerk van de gedetineerden bespreekbaar te maken.

“We gaan alle leefgebieden langs en dan komen we bij sociaal netwerk. Dan benoemen ze wel dat ze kinderen hebben. Dus dan maak ik het wel altijd bespreekbaar.” (Casemanager 1 – PI Leeuwarden)

De casemanagers geven aan dat zij op eigen initiatief aandacht besteden aan het netwerk. De mate waarin dit wordt gedaan is afhankelijk van de professional. In

praktijk betekent dit dat aandacht voor de gezinssituatie afhankelijk is van de casemanager die de gedetineerde toegewezen heeft gekregen. Dit leidt tot een inconsistente werkwijze, waarbij de ene gedetineerde wel ondersteuning ervaart in het contact met zijn kinderen, terwijl dit bij de andere gedetineerden geheel achterwege wordt gelaten.

“Kijk, natuurlijk creëer je wel een mening daarover. En ga je wel afwegingen maken van oké, in hoeverre ga ik mij inzetten om vader in contact te brengen met zijn kinderen.” (Casemanager 2 – PI Leeuwarden)

Uit het interview met een casemanager uit PI Almelo komt naar voren dat het sociale netwerk ook nog geen structureel onderdeel van het D&R-plan is. Volgens de casemanager is het sociale netwerk wel toegevoegd als extra leefgebied. De casemanagers horen momenteel tijdens de intake naar zes leefgebieden te vragen: huisvesting, schulden, identificatie, werk, zorg en het sociale netwerk.

“We beginnen altijd met een screening en daarin wordt het sociale netwerk een nieuw kopje, want vroeger hadden we vijf leefgebieden, maar het sociale netwerk is daarbij gekomen.” (Casemanager 3 – PI Almelo)”

De casemanager geeft aan dat er trainingen zijn gevolgd. Het doel van de trainingen was om de professionals het systeem van de gedetineerde goed in kaart te laten brengen. Hierdoor zou het bewustzijn over het belang van het betrekken van het gezin bij de professionals worden vergroot. Echter geeft dezelfde casemanager aan dat de mate waarin het systeem wordt betrokken nog steeds afhankelijk is van de casemanager die wordt toegewezen aan de gedetineerde.

“Het is een beetje wel, ligt eraan welke case manager je hebt. De ene vindt het belangrijk, dus die gaat er echt op inzitten. En die gaat echt een verhaal en een motivatie richting de directie doen, van wij vinden dat hij dat moet, maar de ander kan dat niet doen. En dan krijgt hij het niet. En de eerdere gedetineerde vraagt het wel, en de andere vraagt het niet.” (Casemanager 3 PI Almelo)

Ook in JC Zaanstad maakt het sociaal netwerk nog geen structureel onderdeel uit van het D&R-proces. Volgens een casemanager is gezinsbenadering wel een opkomend onderwerp. De casemanager ontvangt uitnodigingen voor trainingen en voorlichtingen omtrent gezinsbenadering, maar zegt dat dit niet van toepassing wordt geacht op het Huis van Bewaring. Gedetineerden verblijven hier vaak kort, in afwachting van hun rechtszaak.

Hoewel het sociale netwerk geen officieel leefgebied is binnen het takenpakket van casemanagers, ligt in JC Zaanstad opvallend veel nadruk op de gezinssituatie van de gedetineerden. Binnen JC Zaanstad zijn vier re-integratie trainers actief. Een van de trainingen richt zich op het sociale netwerk en het gezin van de gedetineerden. In de training krijgen gedetineerden praktische handvatten aangereikt om bestaande relaties met hun kinderen op te bouwen of de relatie met hun kinderen te herstellen. De trainer erkent het belang van het sociaal netwerk en positief contact met de familie voor de re-integratie van de gedetineerde.

“Detentie maakt heel veel stuk, dus ook het sociaal netwerk kan onder druk komen te staan.” (Re-integratie trainer – JC Zaanstad)

Beperking door functieomschrijving

Het D&R-proces start formeel bij de backoffice. Hier vinden de eerste administratieve taken plaats en worden de basisgegevens van de gedetineerden vastgelegd. Bij de backoffice wordt ook een start gemaakt bij het structureren van alle leefgebieden. Hoewel de backoffice het startpunt is van het re-integratietraject, komt in de interviews naar voren dat er geen aandacht wordt besteed aan gezinsgerelateerde informatie. Dit komt mede doordat de backoffice strakke kaders hanteert in hun functie. De medewerker geeft aan dat het werk erg ad hoc en administratief is, en daardoor geen ruimte heeft om gezinsgericht te werk te gaan.

“Bij mijn weten, zover ik weet, kom ik de term in mijn functie niet tegen. Nou, ik sprak net (naam) toevallig en die zei, oh maar jij doet wel de post en zo. Dus blijkbaar heb ik er wel mee te maken, maar weet ik niet dat ik er mee te maken heb. Omdat het leeft bij ons niet zo.” (Backoffice medewerker – PI Almelo)

Ook een medewerker van het RIC geeft aan niet het sociale netwerk van de gedetineerde te betrekken in eigen werkzaamheden. De RIC medewerker geeft aan dat zijn / haar werk praktisch is ingedeeld en minder aandacht besteedt aan het systeem van de gedetineerde.

“Ik heb niet echt het idee dat ik zelf systeemgericht werk, dus ik zou niet heel goed weten hoe ik dat uit zou moeten leggen.” (RIC medewerker – PI Almelo)

Roep om verankering

Het Hoofd D&R pleit voor een structurele implementatie van gezinsgericht werken in het D&R-plan. Het betrekken van het gezin zou niet casemanager afhankelijk moeten zijn. Daarnaast zou deze verantwoordelijkheid niet geheel bij de casemanagers moeten liggen. In plaats daarvan zou gezinsgericht werken in de vezels van alle D&R betrokken professionals moeten zitten. Vadergerichte ondersteuning in detentie zou op deze manier toegankelijk zijn voor alle vaders die baat hebben bij het onderhouden van contact met hun kinderen.

“Dus ik denk dat het wel een wat structurele plek binnen dat D&R traject mag krijgen, dus nu een onderdeel wat optioneel is en waar je gebruik van kan maken. En niet iedere vader zal er ook gebruik van kunnen maken, maar ik denk wel dat het niet zoiets moet zijn, wat bij een casemanager ligt of van een casemanager afhangt.” (Hoofd D&R 1 – PI Leeuwarden)

Een tweede Hoofd D&R geeft wederom aan dat het sociaal netwerk structureel ingebed zou moeten worden in de werkwijze van de casemanagers. Het onderzoeken van een ondersteunend netwerk voor de gedetineerde zou van groot belang zijn voor een succesvolle re-integratie van de gedetineerde.

“Nou in ieder geval in het D&R plan, in het algemene gedeelte, dat ze oog hebben voor, het zesde leefgebied. Het sociaal netwerk. Met de gedetineerden gaan onderzoeken van, ondersteunend, wel, niet. En wat kun je daarbij inzetten en wat heb je nodig.” (Hoofd D&R 2 – PI Almelo)

In JC Zaanstad is een gezinsfunctionaris werkzaam. Gezinsgericht werk is een essentieel onderdeel binnen de functie. De gezinsfunctionaris begeleidt gezinnen binnen detentie. Hiervoor worden gezinsplannen opgesteld, die bestaan uit doelen en worden bereikt met trainingen. Hierin wordt intensieve ondersteuning gegeven aan elk gezin die hier behoefte aan heeft.

“Dus ja, er loopt veel en veel zaken, maar primair is mijn werk die negen vaders in intensieve aanpak. Daar hou ik me eigenlijk het meest mee bezig.”

(Gezinsfunctionaris - JC Zaanstad)

Binnen inrichting bestaat de functie van gezinsfunctionaris formeel niet. In de praktijk blijkt dit één van de casemanagers die gezinstaken op zich neemt. Hierdoor zijn er geen vaste taakomschrijvingen en bevoegdheden verbonden aan deze rol. Momenteel wordt er gewerkt aan een landelijke aanpak voor een inhoudelijke beschrijving van deze rol.

De gezinsfunctionaris is enthousiast over de inzet van een gezinsbenadering in de inrichting, maar benoemt dat gezinsgericht werken geen exclusieve taak hoeft te zijn voor de gezinsfunctionaris. De gezinsfunctionaris pleit voor een integratie van gezinsgericht werk in de vezels van alle personeel.

“Dus dan is het niet een hobby van iemand in de zin van: nou, we doen weer even gezinsbenadering om het even zo te zeggen, maar dan is het geïntegreerd in alles wat we doen.” (Gezinsfunctionaris - JC Zaanstad)

“Dat merk ik nu ook... weet je.. Alles wat er ook maar iets met kinderen of vaders.. Hoppa, daar hebben we iemand voor. Dus daar hoeven we ons niet mee bezig te houden. En daar zouden we natuurlijk vanaf moeten.”

(Gezinsfunctionaris - JC Zaanstad)

5.3 Gezinsgericht Werken als Secundaire Prioriteit binnen het D&R-proces

Het derde thema betreft de behoeften en wensen van D&R-professionals om gezinsgericht te werk te gaan. In de interviews komt naar voren dat professionals wel degelijk bereid zijn om gezinsgericht te werk te gaan, maar dat zij in de praktijk tegen belemmeringen aanlopen, zoals de oplopende werkdruk. Dit thema richt zich op het in kaart brengen van de randvoorwaarden en stimulerende factoren, die door de professionals zijn benoemd. Er zijn drie subthema's geïdentificeerd.

Behoefte aan formele aanvullende functie

Uit de interviews in PI Leeuwarden komt duidelijk naar voren dat er een aanvullende functie mist, waarin alle gezinstaken kunnen worden vervuld. In het verleden was er een gezinsfunctionaris actief in PI Leeuwarden. Deze functionaris zette zich in voor de oprichting van een vadervleugel en het organiseren van diverse vader-kindactiviteiten. Sinds het vertrek van de gezinsfunctionaris is de rol niet opnieuw ingevuld en zijn de bijbehorende taken blijven liggen. Onder de professionals luidt een behoefte aan het oppakken van de rol gezinsfunctionaris. Tegenwoordig zien casemanagers gezinsgerelateerde taken als een bijzaak, waardoor er nauwelijks ondersteuning wordt geboden aan gedetineerden om de relatie met hun kinderen te behouden.

“Ja, ik denk sowieso iemand die er wel in gespecialiseerd is. Ik denk niet dat je dat zou kunnen doen met het personeel dat we hier nu aan het werk hebben. Maar dat je echt een staffunctionaris moet hebben. Echt iemand die opgeleid is of een specialisatie heeft gedaan met betrekking tot gezinsgericht of systeemgericht werken of gezinsbenadering of iets met jeugd.” (Casemanager 1 - PI Leeuwarden)

De professionals zien in dat er zich momenteel niemand zich verantwoordelijk voelt om zich bezig te houden met gezinsgerelateerde taken. Volgens de professionals in PI Leeuwarden zou het instellen van een gezinsfunctionaris als formele, volwaardige functie een stap zijn om gezinsgericht werken structureel te verankeren in de PI. Door een officiële functie aan te stellen, wordt gezinsgericht werk niet langer als een

bijkomstigheid gezien, maar als standaard onderdeel van het D&R-proces. Hierdoor kan ook maatwerk per gezin geleverd worden.

D&R professionals signaleren de behoefte aan een aanvullende rol binnen de PI. De professionals hebben de indruk dat er op rijksniveau voldoende financiële middelen beschikbaar zijn voor een gespecialiseerde rol, maar nog niet als prioriteit wordt gezien.

“Volgens mij heeft justitie genoeg geld, overheid. Dus ik denk dat de prioriteit er gewoon niet ligt om een volledige gezinsfunctionaris hier in huis te hebben.”
(Casemanager 2 - PI Leeuwarden)

In JC Zaanstad blijkt er ook een noodzaak voor een investering in meerdere gezinsfunctionarissen. Het Hoofd D&R geeft aan dat er momenteel slechts één gezinsfunctionaris is aangesteld per 300 gedetineerden. Momenteel wordt de rol van de gezinsfunctionaris ingevuld door een casemanager die gezinsgerelateerde taken naast de reguliere werkzaamheden uitvoert. Het Hoofd D&R onderkent de beperking en heeft daarom plannen om de capaciteit uit te breiden. Het Hoofd D&R wilt een extra herstelconsulent als een fulltime gezinsfunctionaris aanstellen, om zo ruimte te creëren voor betere ondersteuning van gedetineerden in het behouden van positief contact met het gezin.

“Voor de begroting van volgend jaar heb ik één herstelconsulent ingepland en een fulltime gezinsfunctionaris. Wat betekent dat ik een verdubbeling van uren krijg voor mensen die hiermee aan de slag gaan” (Hoofd D&R - JC Zaanstad)

Hoge werkdruk en beperkte capaciteit

Professionals in JC Zaanstad bevestigen de belemmeringen die naar voren komen door het personeelstekort. De hoge werkdruk is het resultaat van een beperkt personeelscapaciteit. Onder de casemanagers ontstaat er zelfs weerstand over gezinsgericht werken. De implementatie van een gezinsbenadering wordt ervaren als een extra verantwoordelijkheid boven op een overvol agenda.

“Nou ja, dat we dan toch... Nou ja, dingen organiseren. Dat je merk van... er gewoon een weerstand ontstaat. Maar ja, ook dat heeft wel weer nu met het personeelstekort te maken, hè. Dus hoe haal je het in je botte hoofd om een activiteit te gaan organiseren als we niet eens personeel hebben, om de afdeling normaal open te houden. (Gezinsfunctionaris - JC Zaanstad)

Ook in PI Almelo spreken de professionals zich uit over de behoefte aan een aanvullende, gespecialiseerde rol binnen de PI. Een casemanager geeft aan dat PI Almelo kampt met personeelstekorten, waardoor gezinsgericht werken onder druk komt te staan. Door de hoge werkdruk worden casemanagers gedwongen om prioriteiten te stellen.

“En we hebben er soms ook gewoon geen tijd voor. En dan dachten we, het is heel belangrijk, maar aan de andere kant, we krijgen er ook niet echt de tijd voor. Omdat we met allerlei andere zaken heel druk zijn.” (Casemanager – PI Almelo)

“Dus heel veel mensen kwamen er niet aan toe om dat te doen. Maar wij hebben wel het streven, ook binnen ons team, dat we meer bezig gaan met het systeem op het moment dat we goed bezet zijn. Omdat we dat wel gewoon een belangrijk onderdeel vinden. Het leeft ook steeds meer en daar zijn we ook blij om.” (Casemanager – PI Almelo)

Het Hoofd D&R benoemt dat aanvullende rollen binnen PI Almelo worden opgevangen door een bestaande casemanager aan te wijzen als een herstelconsulent. Hiermee probeert de directie herstel- en gezinsgericht werk te faciliteren binnen de bestaande capaciteiten, zonder dat er aanvullende financiële middelen worden ingezet. Het onderliggende probleem van de hoge werkdruk wordt echter niet opgelost. Dit heeft zelfs een averechts effect, omdat de formatie van de casemanagers verder onder druk komt te staan.

“Een herstelconsulent krijg je formeel gezien geen financiering voor. Wat doen ze dan vaak, dat ze bijvoorbeeld een casemanager eraf halen, die stellen ze aan als herstelconsulent. Alleen als ik dat zou gaan doen, ja wat krijg je dan. Je bent

een kleine inrichting met relatief weinig casemanagers, ja als je er daar eentje weghaalt dat voelen ze direct.” (Hoofd D&R – PI Almelo)

“Maar ja, de tijd is de grootste factor bij ons. Dat we het vaak niet doen. Dat we het vaak niet inzetten. Of dat we het te weinig inzetten.” (Casemanager 1 – PI Almelo)

Veiligheid als prioriteit

In PI Almelo benadrukken de professionals de veiligheid als prioriteit. Hoewel gezinsgericht werken wordt erkend, moet de uitvoering ervan ondergeschikt blijven aan de richtlijnen van de inrichting. Gezinsinitiatieven, zoals het gebruik van de familiekamer, mogen geen risico vormen voor de orde binnen de PI. Zo hebben er zich gevallen voorgedaan dat contrabande via kinderen de PI in wordt gesmokkeld. De grote focus op veiligheid kan zorgen voor een beperkte mate aan maatwerk.

“Ja, nou dan moet je hem denk ik wel als rode draad overal onderleggen, even toetsen van nou we willen hiermee aan de slag, zitten hier veiligheidsrisico's aan ja of nee.” (Hoofd D&R – PI Almelo)

Ook in PI Leeuwarden wordt gezinsbenadering als belangrijk onderdeel van de re-integratie gezien, maar de veiligheid heeft de grootste prioriteit binnen de inrichting. Veiligheidsvoorschriften kunnen een grens vormen voor de uitvoering van een gezinsbenadering. De planning voor vader-kind activiteiten, extra bezoeken of videobellen vereist extra inzet van het personeel om de veiligheid van deze contactmomenten te waarborgen.

“Het is niet dat ik het niet belangrijk vind, alleen ik vind het wel belangrijker om ten eerste de veiligheid te waarborgen.” (Casemanager 1 – PI Leeuwarden)

Een gezinsbenadering betreft de familie bij het re-integratieplan. Een casemanager in JC Zaanstad uit zijn zorgen dat het houden van contact met familieleden van de gedetineerde risicovol kan zijn. Een grote betrokkenheid van de professional zorgt voor emotionele belasting en een vervaging van professionele grenzen.

“Ja, ik denk privacy ook. Met je achternaam en alles. Dat je er misschien te veel in verwickeld gaat worden. Dat je misschien te veel betrokken raakt. Dat je het ook een beetje op afstand moet houden. (Casemanager 1 – JC Zaanstad)

5.4 Vaste Organisatiecultuur als Drempel voor Gezinsgericht Werken

Het laatste thema dat geïdentificeerd is uit de data is de vaste organisatiecultuur die een belemmering kan vormen voor een inrichtingsbrede gedragsverandering om gezinsgericht werk structureel te implementeren in de PI's. Hieruit zijn drie subthema's geïdentificeerd.

Gebrek aan intrinsieke motivatie

Naast het formeel instellen van een gezinsfunctionaris, hebben de PI's ook een behoefte aan het vergroten van het draagvlak onder het personeel. De geïnterviewde professionals erkennen het belang van gezinsgericht werk, maar de intrinsieke motivatie van het personeel ontbreekt.

“We noemen wel dat we het allemaal heel belangrijk vinden. Maar hoe belangrijk vinden we het eigenlijk allemaal? Ik denk dat de mensen die er echt daadwerkelijk over gaan... het toch niet zo belangrijk vinden dan dat ze zeggen dat ze dat vinden.” (Casemanager 1 – PI Leeuwarden)

Er is sprake van een sceptische blik rondom het systeemgericht werken. Het Hoofd D&R benoemt dat het draagvlak binnen de PI kan worden vergroot door het systeemgericht werken zodanig in te richten dat het geen extra taken of extra tijd vraagt van medewerkers. Volgens deze professional ligt het probleem in een gebrekkige motivatie van het personeel.

“De weerstand zal hem er echt in zitten dat, dat je de medewerker intrinsiek moet zien te motiveren, al dan niet via een andere hoek dat ie gemotiveerd raakt om dus met...ja dat gesprek met de gedetineerde aan te gaan. Ik denk dat die daar heel erg zit.” (Hoofd D&R – PI Almelo)

“Maar in mijn beleving hoeft het niet eens altijd per se extra geld of tijd te kosten. En dat inzicht, ook meegeven naar mensen dat het ook in de kleine dingen kan zitten” (Hoofd D&R – PI Almelo)

De intrinsieke motivatie van medewerkers zou kunnen worden vergroot door middel van het vergroten van de persoonlijke betrokkenheid. Het Hoofd D&R zou graag willen zien dat systeem- en gezinsgericht werken in de vezels van de medewerkers komt te zitten.

Vaste organisatiecultuur vormt een drempel voor de implementatie voor gezinsgericht werken in JC Zaanstad. De houding van de directie wordt gekenmerkt door de beperking om buiten de muren of het gezin van de gedetineerden te kijken. De focus die gericht is naar binnen resulteert in onvoldoende aandacht voor het gezin in de re-integratie.

“Ja, en dat is nog wel wat ondergeschoven hoor. Het is wel, DJI is wel van oudsher, heb ik gezien de afgelopen maanden.. Dat is ook nu nog wel... Heel erg naar binnen gericht. Ja, en ook wel... Echt directie ook nog wel.. wat ouderwetse standpunten van hè? ‘Op het moment dat einddatum detentie, dan is niet meer ons probleem’” (Hoofd D&R – JC Zaanstad)

Handelingsverlegenheid

Draagvlak voor gezinsgericht werken kan worden gecreëerd door het vergroten van de kennis en het bewustzijn. De professionals geven aan dat er meer aandacht nodig is voor de impact van detentie op de gezinsdynamiek. Het creëren van bewustwording kan bijdragen aan het stimuleren van gezinsgericht werken van al het personeel in het gevangeniswezen.

Bewustwording kan worden bereikt door het personeel zich betrokken te laten voelen bij de benadering. Er is vaak sprake van een gebrek aan kennis over een gezinsbenadering. Het vergroten van kennis en daarmee bewustwording, kan worden bereikt door het beschikbaar stellen van informatie, het opstellen van trainingen en workshops, en leidinggevenden die binnen de inrichting het belang van gezinsgericht werken uitdragen. Daarnaast wordt in de interviews gepleit voor een werkgroep, waarbij gedetineerde vaders optreden als ervaringsdeskundigen.

“Ik denk dat het wel begint met het overbrengen van kennis. Hoe werkt het? Wat brengt het met zich mee. Wat zijn de voordelen en eventuele nadelen? En hoe gaat het in de inrichting eruit zien? Ik denk dat het daarmee begint. Want binnen DJI, is mijn mening, is er vaak gebrek aan kennis.” (Casemanager 2 – PI Leeuwarden)

Een casemanager geeft aan dat de recente trainingen die zijn gegeven binnen de PI de medewerkers kennis laten maken met het systeemgericht werken. Tijdens deze trainingen zijn tools aangereikt om meer inzicht te krijgen in het systeem van de gedetineerde. Trainingen kunnen een belangrijke rol spelen in het vergroten van de betrokkenheid en de zekerheid in het handelen onder het personeel.

“Alleen ik denk dat er nog wel een stukje in ons als werkers hierbinnen zit, van hoe dat daadwerkelijk handen en voeten te geven. En ook tot waar wil en kan ik gaan.” (Methodisch begeleider – PI Almelo)

Generatieverschillen

Naast dat het matige draagvlak het resultaat kan zijn van het gebrek aan kennis, speelt een gevoel van overbelasting ook een rol. De werknemers die langere tijd in dienst zijn, geven aan dat hun takenpakket de laatste jaren in de PI aanzienlijk is uitgebreid, zonder dat daar voldoende ondersteuning tegenover staat. Onder werknemers ontstaat er frustratie en daarmee een afnemende bereidheid om zich in te zetten voor initiatieven. Er ontstaat een gevoel van demotivatie. Een zoveelste uitbreiding van het takenpakket zorgt voor terughoudendheid en demotivatie bij de werknemers.

“Vooral mensen die hier lang werken. Er zijn de afgelopen jaren, als ik collega's hoor, al heel veel werkzaamheden bijgekomen. Voor bepaalde disciplines. Dus die zien dat gewoon als, ja... We kunnen het toch niet uitvoeren, dus waarom zou ik er zo hard voor lopen, snap je?” (Casemanager 3 – PI Leeuwarden)

Binnen de PI's is er een groot verschil te zien in het draagvlak voor gezinsgericht werken tussen jongere en oudere medewerkers. Over het algemeen staan jongere medewerkers meer open voor nieuwe werkwijzen en initiatieven. Ze tonen een grotere

bereidheid om mee te werken aan een gezinsbenadering. Oudere medewerkers, met jaren werkervaring binnen de inrichting, zijn vaak terughoudend en sceptisch over “alweer” een nieuwe werkwijze.

“Dus daar merk ik wel verschil in. In leeftijd. Volgens mij jij ook wel een beetje. Sorry, ik was er niet op. Met leeftijd en denkwijze en veranderingen hier binnen. Je merkt dat de mensen die er al wat langer zitten... Die zijn natuurlijk een beetje vastgeroest in hun eigen ideeën. En je merkt dat als wat jonger iemand binnenkomt... En je hebt een andere kijk op dingen, dan mag wel wat zo botsen.”
(Casemanager 1- JC Zaanstad)

Dit verschil in draagvlak tussen generaties kan worden verklaard door een verandering in de DJI-cultuur. De organisatiecultuur in JC Zaanstad is langzamerhand geopend. Waar 10 jaar geleden sprake was van een sterk en gesloten gevangenisregime, is er tegenwoordig meer ruimte voor externen binnen de gevangenis. Binnen de inrichting is er ruimte gekomen voor initiatieven, zoals de gezinsbenadering. Het zorgt voor transparantie in de werkwijze van de medewerkers in het complex.

“Dat je makkelijk een rondleiding... of een open dag... of zoals jullie hier binnenkomen... dat gaat nu vrij soepel. Dat was ook tien jaar geleden echt een no-go. Dan kon je echt niet zomaar binnenkomen... en even een interviewtje doen... of een gesprekje voeren.” (Gezinsfunctionaris 1 – JC Zaanstad)

Het oudere personeel kent enkel de volledige geslotenheid van de instelling en is daardoor geneigd zich te verzetten tegen een verandering in cultuur.

Tabel 2: *Overzicht van de resultaten: mogelijkheden voor verbetering en belemmeringen bij de implementatie van gezinsgericht werk*

Thema	Subthema	Mogelijkheid voor verbetering	Belemmering
Persoonlijke drijfveren voor positieve attitude van professionals	Houding tegenover gezinsgericht werken	Professionele en persoonlijke betrokkenheid vergroten een positieve houding	Vaste organisatiecultuur
	Erkenning van het belang	Trainingen / workshops om de intrinsieke motivatie te vergroten	Kennis en bewustzijn onder personeel ontbreekt
	Persoonlijke betrokkenheid	Inzetten van empathie en generationele verschillen	Oudere medewerkers zijn sceptisch en terughoudend
Structurele verankering van gezinsgericht werken in de werkwijze van professionals	Variatie in de individuele inzet van professionals	Uniform beleid middels standaardisering	Gebrek aan uniformering zorgt voor handelingsonzekerheid
	Beperking door functieomschrijving	Roluitbreiding zorgt voor inzet	Strakke functiekaders belemmeren gezinsgericht werk
	Roep om verankering	Landelijke richtlijn voor gezinsfunctionaris in ontwikkeling	Informele invulling van functies; geen vaste bevoegdheden
Gezinsgericht werken als secundaire prioriteit binnen het D&R-proces	Veiligheid als prioriteit	Aangepaste veiligheidsprocedures voor familie	Kans op contrabande
	Hoge werkdruk en beperkte capaciteit	Gezinsfunctionaris aanstellen	Beperkte financiële middelen
	Behoefte aan formele aanvullende functie	-	Geen prioriteit op beleidsniveau
Vaste organisatiecultuur als drempel voor gezinsgericht werken	Gebrek aan intrinsieke motivatie	Draagvlak vergroten via trainingen	Uitbreiding takenpakket
	Handelingsverlegenheid	Trainingen, workshops, uniform beleid	Onduidelijke roldefinities en taakafbakening
	Generatieverschillen	Inzetten op de veranderingsgezinsheid van jongeren	Vastgeroeste werkwijze bij oudere medewerkers

6.0 Conclusie en discussie

Dit onderzoek richt zich op de ervaringen, de kansen en de belemmeringen van gezinsgericht werken binnen het detentie- en re-integratieproces in twee penitenciaire inrichtingen en één justitieel complex: PI Leeuwarden, PI Almelo en JC Zaanstad. Door middel van 20 interviews met interne professionals uit het D&R-proces, zijn vier hoofdthema's naar voren gekomen: De persoonlijke drijfveren als verklaring voor de positieve houding van professionals, de manier waarop gezinsgericht werken kan worden verankerd in het D&R-proces, gezinsgericht werken als secundaire prioriteit binnen het D&R-proces en de vaste organisatiecultuur als drempel voor gezinsgericht werken.

6.1 Deelvraag 1

De eerste deelvraag luidt: *“Welke opvattingen hebben D&R-professionals over gezinsgericht werken met gedetineerde vaders?”*. Een dominante opvatting is dat D&R-professionals het belang van gezinsgericht werken als onderdeel van een effectief re-integratiebeleid erkennen. De D&R-professionals in PI Leeuwarden, PI Almelo en JC Zaanstad hebben een positieve blik op het implementeren van gezinsgericht werken in de PI. Positieve gezinsrelaties fungeren als effectieve bron van motivatie voor de gedetineerden om te werken aan hun re-integratie. Tegelijkertijd is er wel sprake van scepsis over het correct implementeren van de werkwijze.

Het belang van gezinsgericht werken wordt erkend, mede doordat velen zelf kinderen hebben. Deze persoonlijke ervaring versterkt het besef van de impact die detentie op gezinsrelaties kan hebben. Het hebben van kinderen vergroot het empathisch vermogen van de professionals om het gezin mee te nemen in het re-integratieplan. De mate van intrinsieke motivatie bepaalt hoe bereid de professionals zijn om gezinsgericht te werken (Michie et al., 2011). Onder de geïnterviewde D&R-professionals is er sprake van veel intrinsieke motivatie, die voortvloeit uit persoonlijke ervaringen. Tegelijkertijd heerst er een spanningsveld tussen het realisme en het idealisme. Professionals erkennen het belang voor het onderhouden van een stabiel sociaal netwerk en gezonde familierelaties in detentie, maar tegelijkertijd moet de zichtbaarheid en veiligheid van binnen de PI worden gewaarborgd. In de PI heerst er een bereidheid om systeemgericht te werken, mits dit op een veilige en

controleerbare manier gebeurt. Er is sprake van een beperkte gelegenheid om gezinsgericht te werken (Michie et al., 2011).

Ook komt naar voren dat de implementatie van gezinsgericht werken binnen de PI's zeer kwetsbaar is in de praktijk. Wanneer sleutelfiguren voor een gezinsbenadering wegvallen, kunnen complete initiatieven wegvallen. Dit suggereert een gebrek aan structurele verankering binnen de PI's. Ondanks de grootte van het draagvlak, heerst onder het personeel een gebrek aan gedeelde verantwoordelijkheid.

Er heerst een positieve visie op het gezinsgericht werken, met name onder jongere medewerkers. Zij beschouwen het betrekken van het sociale netwerk en het gezin als belangrijk onderdeel van herstelgericht werken. Jongere medewerkers staan open voor de nieuwe benadering en zijn actiever in het betrekken van het gezin in hun werkwijze dan oudere medewerkers.

Binnen de PI's wordt gezinsgericht werken erkend door D&R-professionals als een waardevol onderdeel van het re-integratieproces. De mate waarin gezinsgericht werken wordt geïmplementeerd binnen de drie PI's verschilt, maar de bereidheid om deze mate te vergroten is over het algemeen groot. Om gezinsgericht werken te implementeren, is meer structurele borging nodig.

6.2 Deelvraag 2

De tweede deelvraag luidt: *“Hoe beschrijven D&R-professionals de rollen en verantwoordelijkheden bij gezinsgericht werken in detentie?”*.

Gezinsgericht werken wordt door D&R-professionals beschreven als een taak die niet is ingebed in de formele functie. Er is een begin gemaakt aan gezinsgericht werken door het toevoegen van het sociale netwerk als zesde leefgebied aan het D&R-plan. Casemanagers betrekken het gezin van de gedetineerden op eigen initiatief. Gezinsgericht werken gebeurt dus niet systematisch. De uitvoering van gezinsgericht werken is dus sterk afhankelijk van de motivatie van het personeel dat direct betrokken is in het D&R-plan.

Het Hoofd D&R benoemt dat de momentele aanpak van gezinsgericht werken te vrijblijvend is. Er wordt gepleit voor een structurele inbedding van gezinsgericht werken in de werkwijze van D&R-professionals. Er is sprake van intrinsieke motivatie onder D&R-professionals om gezinsgericht te werken, maar de gelegenheid daartoe

ontbreekt. Daarnaast benoemt het Hoofd D&R dat gezinsgericht werken niet door één persoon gedragen moet worden, maar dat dit een taak is voor het gehele D&R-team. Er zijn geen vaste rolbeschrijvingen en organisatorische afspraken gemaakt om gezinsgericht werken structureel te implementeren. In PI Leeuwarden wordt gezinsbenadering geïmplementeerd op facilitair niveau, waarbij gezinscontact wordt ondersteund zonder vaste structuur.

In de backoffice en in het RIC zien de medewerkers nauwelijks plek voor het betrekken van het sociale netwerk, omdat hun rol is afgebakend en ze een voornamelijk administratief takenpakket hebben. In PI Almelo hebben casemanagers trainingen gevolgd voor het systeemgericht werken. De erkenning van gezinsgericht werken is hierdoor vergroot en de handelingsonzekerheid is afgenomen.

In JC Zaanstad is er bij gelegenheid sprake van een intensieve benadering van gezinsgericht werken. Binnen de PI zijn re-integratie trainers en een gezinsfunctionaris aanwezig, waardoor het vermogen en de gelegenheid tot gezinsgericht werken wordt vergroot. De gezinsfunctionaris heeft kritiek op dat alle gezinsgerelateerde taken op zijn of haar bord terechtkomen, terwijl gezinsgericht werken een gedeelde verantwoordelijkheid zou moeten zijn.

6.3 Deelvraag 3

De derde deelvraag luidt: *“Welke bevorderende en belemmerende factoren ervaren zij bij de toepassing van gezinsgericht werken binnen het D&R-proces?”*.

Gezinsgericht werken wordt door D&R-professionals als waardevol gezien, maar de toepassing ervan is afhankelijk van contextuele factoren. Uit de interviews komt naar voren dat het gebrek aan motivatie, gelegenheid en vermogen bijdragen aan een vaste organisatiecultuur en een belemmering vormt voor gedragsverandering onder personeel. Dit resultaat komt overeen met het COM-B model, waarin wordt veronderstelt dat gedragsverandering kan worden gestimuleerd wanneer het vermogen, de gelegenheid en de motivatie worden geoptimaliseerd (Michie et al., 2011).

6.3.1 Belemmerende factoren

Na het vertrek van de gezinsfunctionaris in PI Leeuwarden heeft niemand de verantwoordelijkheid voor gezinstaken op zich genomen. Het gevolg hiervan is dat de casemanagers de gezinstaken uitvoeren, maar dit wordt gezien als een bijzaak.

De gelegenheid om gezinsgericht te werken is in de PI's beperkt, omdat er sprake is van een hoge werkdruk. De professionals hebben behoefte aan een volledige aanvullende functie om gezinsgerelateerde taken op zich te nemen. De motivatie om gezinsgericht te werken is bij D&R-professionals aanwezig, maar is nog gering binnen de hele inrichting.

De vaste organisatiecultuur binnen de PI's werkt belemmerend. De heersende normen en waarden binnen de PI's lijken sterk verankerd (Schein, 2010). Hoewel de jongere medewerkers een positieve blik hebben op de werkwijze, zijn oudere medewerkers vaak terughoudend. In het verleden was er geen ruimte voor intensieve ondersteuning van de gedetineerden of externe samenwerking met de familie. Ondanks de langzame verschuiving van de organisatiecultuur, lijkt de terughoudendheid van het personeel een remmende factor voor een volledige implementatie. Door de hoge werkdruk, in combinatie met een uitgebreid takenpakket, wordt gezinsgericht werk als een extra belasting ervaren, in plaats van een geïntegreerd onderdeel van het werk. Hierdoor wordt gezinsgericht werken binnen de PI's gezien als een bijzaak, ongeacht de erkenning van het belang. De organisatiecultuur binnen PI Almelo lijkt langzaam te veranderen. Echter is de gelegenheid om het systeem structureel te implementeren in de werkwijze van professionals zeer beperkt.

6.3.2 Bevorderende factoren

Het vermogen om gezinsgericht te handelen is beperkt, door de beperkte kennis en de onzekerheid in handelen. Middels trainingen en workshops zou deze kennis vergroot kunnen worden. Daarnaast geven trainingen handvatten om gericht en zeker te handelen. In PI Almelo is er sprake van een groeiend bewustzijn rondom systeemgericht werken. Dit is het resultaat van de aangeboden trainingen. Het vermogen neemt toe: de D&R-professionals en het personeel beschikken over de juiste kennis en beschikken over handvatten om gezinsgericht werk te implementeren in hun werkwijze. Door de trainingen lijkt ook de motivatie onder de professionals toe te nemen in PI Almelo.

In JC Zaanstad lijkt de aanpak rondom gezinsgericht werken zich verder ontwikkeld te hebben. Binnen de inrichting zijn een hersteltrainer en een gezinsfunctionaris aanwezig. Toch schiet de capaciteit binnen de inrichting tekort. De huidige gezinsfunctionaris is een casemanager die de gezinsgerelateerde taken op zich neemt, waardoor er een casemanager uitvalt. Daarnaast wordt één gezinsfunctionaris binnen de inrichting als onvoldoende beschouwd, gezien de grootte van de inrichting. Ook in deze inrichting heeft het personeel behoefte aan aanvullende functies.

6.4 Centrale conclusie

In dit onderzoek is naar voren gekomen dat de geïnterviewde D&R-professionals het belang van gezinsgericht werk erkennen. Gezin- en systeemgericht werken kan worden gebruikt als middel om de motivatie van gedetineerde vaders te vergroten voor een succesvolle re-integratie. Stabiele gezinsbanden fungeren als bron van motivatie voor de gedetineerden en dragen daarnaast bij aan het welzijn van het kind. Echter, de aanpak van gezinsgericht werken verschilt binnen de drie inrichtingen. De mate waarin de professionals zich inzetten voor de werkwijze is persoonsafhankelijk. De erkenning van het belang van gezinsgericht werken wordt gevoed door persoonlijke drijfveren, zoals het zelf hebben van kinderen. Deze persoonlijke drijfveren vergroten de intrinsieke motivatie van de professionals om gezinsgericht te werken.

Gezinsgericht werken blijkt in de PI's een secundaire prioriteit. De toepassing van de werkwijze is niet structureel verankerd in de werkwijze. In de PI's ontbreken duidelijke werkwijzen en rolverdelingen. De bestaande casemanagers nemen gezinsgerelateerde taken op zich. Het personeelstekort gecombineerd met de hoge werkdruk en de vaste organisatiecultuur werken belemmerend voor de implementatie van gezinsgericht werken. Gezinsgerelateerde taken worden opgepakt door casemanagers. Het is vervolgens aan hen om de urgentie ervan in te zien. Bovendien wordt gezinsgericht werken beperkt door het gebrek aan vermogen. Er is sprake van handelingsonzekerheid en een gebrek aan kennis.

Tegelijkertijd liggen er kansen binnen de drie inrichtingen. De professionals benoemen de wens voor een structurele implementatie. Hiervoor is een volledige functie nodig, zoals het aannemen van een gezinsfunctionaris. Ook worden trainingen

en workshops als waardevol geacht, omdat ze het bewustzijn en de kennis onder het personeel vergroten.

In conclusie, D&R-professionals zien het gezinsgericht werken als zeer waardevol, maar voor een volledige toepassing zou er sprake moeten zijn van vermogen, gelegenheid en motivatie. Wanneer er aan deze kernwaarden wordt voldaan, kan het gezinsgericht werk worden ingebed in de werkwijze van het personeel in het gevangeniswezen.

6.5 Sterke en zwakke punten

Een sterk punt van dit onderzoek is het belichten van het belang van gezinsgericht werken binnen penitentiaire inrichtingen. Door de ervaringen, wensen en behoeften in kaart te brengen van professionals die direct betrokken zijn bij het D&R-plan, kan er een bijdrage worden geleverd aan beleid dat beter aansluit bij de praktijk. Dit onderzoek biedt inzichten voor het leveren van handvatten voor de structurele implementatie van gezinsgericht werken binnen PI's. Door het onderzoek uit te voeren in drie inrichtingen wordt zichtbaar hoe de uitvoering van gezinsgericht werk verschilt binnen de drie inrichtingen, en hoe dit het resultaat is van de context en beschikbare middelen. Door het gebruik van een multiple case study kan een genuanceerd beeld worden geschetst over de knelpunten waar professionals tegenaan lopen. Dit maakt het niet alleen mogelijk om inrichtingsspecifieke knelpunten en kansen te benoemen, maar ook om algemene patronen in de knelpunten en kansen te identificeren.

Een zwak punt van het onderzoek is dat er gebruik is gemaakt van secundaire data, waardoor er geen verdiepende vragen konden worden gesteld op basis van de theorie van dit onderzoek. In de interviews is er niet specifiek afgestemd op het theoretisch kader dat in dit onderzoek is gebruikt, zoals het COM-B model. Dit kan leiden tot een onvolledigheid in de beantwoording van de deel- en hoofdvragen. De theoretische concepten konden achteraf pas worden toegepast op de data. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de mate van diepgang en precisie in de analyse. Wanneer er sprake zou zijn van primaire dataverzameling, zouden aanvullende vragen gesteld kunnen worden over de organisatiecultuur en de persoonlijke motivatie om gezinsgericht te werken.

Hoewel de generaliseerbaarheid van het onderzoek beperkt is doordat het zich richt op drie inrichtingen in Nederland die een vorm van gezinsbenadering

implementeren, kan het onderzoek aanknopingspunten bieden voor het breder toepassen van een gezinsbenadering. Door patronen te onderzoeken op basis van het COM-B model, kunnen deze ook door andere inrichtingen herkend worden. De contexten binnen PI's kunnen sterk verschillen, maar de inzichten over vermogen, gelegenheid en motivatie kunnen van belang zijn voor PI's die overeenkomstige ambities hebben met betrekking tot gezinsgericht werken

Daarnaast is er sprake van een onevenwichtige verdeling in de samenstelling van de respondenten: het grootste deel van de interviews is afgenomen met casemanagers (9 van de 20), terwijl er slechts één back-office medewerker is geïnterviewd. Dit betekent dat het perspectief van de casemanagers sterk naar voren komt, maar de perspectieven van de andere functies onderbelicht raken. Een onevenwichtige verdeling voorkomen is relevant, omdat verschillende functies andere knelpunten ervaren of verbeterpunten aangeven. Een breder scala aan perspectieven zouden kunnen bijdragen aan een genuanceerder beeld van de implementatie van gezinsgericht werken binnen de PI's.

6.6 Aanbevelingen en vervolgonderzoek

Om gezinsbenadering succesvol te implementeren in de werkwijze van al het personeel, van de D&R-professionals tot de bewaking, is het van belang om de gelegenheid voor gezinsgericht werk in de PI en de motivatie van de professional te vergroten, om zo een gedragsverandering aan te moedigen (Michie et al., 2011).

Om de gelegenheid voor gezinsgericht werk binnen inrichtingen te vergroten, is het van belang dat er een beleidsmatige ruimte wordt gecreëerd. Dit betekent dat gezinsgericht werk zou moeten worden opgenomen in taakomschrijvingen. Naast duidelijke taakomschrijvingen is het van belang dat de werknemers voldoende tijd, financiële middelen en ruimte hebben om een gezinsgerichte werkwijze aan te houden. Om de gelegenheid om gezinsgericht te werk te gaan te vergroten kan een volledige gezinsfunctionaris aangesteld worden. In de praktijk lijkt dit niet altijd haalbaar, omdat deze voorwaarden sterk afhankelijk zijn van beleidskeuzes en financiering vanuit de overheid. Ondanks deze beperkingen zijn er ook mogelijkheden om gezinsgericht werken te bevorderen, zoals het instellen van intervisiemomenten over het gezinsgericht werken. Tijdens deze bijeenkomsten kunnen de professionals reflecteren

op hun handelen en elkaar van feedback voorzien. Via interviews kan gedeeld bewustzijn worden gecreëerd en deskundigheid binnen de groep worden bevorderd.

Om het vermogen van het personeel te vergroten, is het van belang dat zij over de juiste hoeveelheid kennis en vaardigheden beschikken, om de handelingsonzekerheid te verminderen. Dit vereist trainingen en scholing van het personeel, om de erkenning van gezinsgericht werk te vergroten. In PI Almelo gaven professionals aan dat ze trainingen hebben gevolgd en dat ze hierdoor het belang van gezinsgericht beter inzien. De overheid zou kunnen investeren in het ontwikkelen van gestandaardiseerde trainingen. Deze kunnen worden aangeboden aan alle functiegroepen binnen elke PI in Nederland.

Naast het vermogen en de gelegenheid om gezinsgericht te handelen, speelt de intrinsieke motivatie van professionals een grote rol in hun werkwijze. De bereidheid van de professionals om gezinsgericht te werken, is doorslaggevend voor de mate waarin het gezin wordt betrokken in het re-integratieplan van de gedetineerde. Professionals zijn eerder gemotiveerd om gezinsgericht te handelen wanneer dit aansluit bij hun eigen waarden, wanneer ze zich competent genoeg voelen en wanneer zij zich erkend voelen (Lindenberg, 2001). Motivatie kan worden bereikt door iedereen in de PI mee te laten denken over de invulling van gezinsgericht werken, van gedetineerde vaders tot personeel. Er moet ruimte worden gecreëerd voor professionele creativiteit, zodat professionals zelf een vorm aan gezinsgericht werk kunnen geven. Wanneer professionals een autonoom gevoel van handelen hebben, zal de handelingsonzekerheid afnemen en meer intrinsiek gemotiveerd zijn.

Dit onderzoek is uitgevoerd in drie inrichtingen in Nederland. Dit biedt waardevolle inzichten in hoe gezinsgericht werken in PI Almelo, PI Leeuwarden en JC Zaanstad wordt geïmplementeerd, en hoe professionals deze werkwijze ervaren. Op basis van dit onderzoek wordt voor vervolgonderzoek aanbevolen om hetzelfde onderwerp te onderzoeken in een groter aantal penitentiaire inrichtingen. Om uiteindelijk tot een uniform en landelijk beleid te komen, is het van belang om meer PI's in Nederland te betrekken. Dit geldt ook voor de instellingen waarin geen vorm van gezinsbenadering wordt gehanteerd. Het is van belang dat het onderzoek wordt uitgevoerd in verscheidene contexten, zodat de representativiteit en de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten kan worden vergroot (Lincoln et al., 1985). Onderzoek met een grotere steekproef biedt de mogelijkheid om de bevorderende en belemmerende factoren in elke PI in kaart te brengen. Deze factoren

kunnen systematisch worden vergeleken, om uiteindelijk een landelijke aanpak van gezinsgericht werken te kunnen ontwikkelen.

Bronvermelding

- Arditti, J. A. (2005). *Families and incarceration: An ecological approach. Families in Society*, 86(2), 251–260. <https://doi.org/10.1606/1044-3894.2460>
- Arditti, J. (2012). *Parental Incarceration and the Family: Psychological and Social Effects of Imprisonment on Children, Parents, and Caregivers*. New York, USA: New York University Press. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.18574/nyu/9780814705131.001.0001>
- ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH. (2024). ATLAS.ti Windows (version 24.1.1.30813) [Qualitative data analysis software] <https://atlasti.com>
- Bandura, A. (1978). Social Learning Theory of Aggression. *Journal of Communication*, 28(3), 12–29. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1978.tb01621.x>
- Blumer, H. (1986). *Symbolic interactionism: Perspective and method*. Univ of California Press. <https://books.google.nl/books?id=HVVuognZFofC&lpg=PA1&ots=4pSeK6vV6u&dq=blumer%20symbolic%20interactionism&lr&hl=nl&pg=PA1#v=onepage&q=blumer%20symbolic%20interactionism&f=false>
- Bourdieu, P. (2011). The forms of capital.(1986). *Cultural theory: An anthology*, 1(81-93), 949. <https://books.google.nl/books?id=O5uGEAAQBAJ&lpg=PA81&ots=64ArE7B5Nt&dq=bourdieu%20the%20forms%20of%20capital&lr&hl=nl&pg=PA81#v=onepage&q=bourdieu%20the%20forms%20of%20capital&f=false>
- Bowlby, R., & King, P. (2004). Fifty years of attachment theory. *Karnac on behalf of the Winnicott Clinic of Psychotherapy*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=366850>
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications Ltd.
- Brons, A., Nieuwebeerta, P., & Dirkzwager, A. (2018). Het verloop van de partnerrelaties van gedetineerden tijdens en na detentie. *Tijdschrift Voor Criminologie*, 60(3), 327–351. <https://doi.org/10.5553/tvc/0165182x2018060003004>

- Chang, Z., Larsson, H., Lichtenstein, P., & Fazel, S. (2015). Psychiatric disorders and violent reoffending: A national cohort study of convicted prisoners in Sweden. *The Lancet Psychiatry*, 2(10), 891–900.
[https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(15\)00234-5](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(15)00234-5)
- Children of Prisoners Europe. (2015). The children of prisoners: Interventions and support. COPE. <https://childrenofprisoners.eu>
- Commissie van Toezicht. (2021, 1 juni). GVM-lijst. [commissievantoezicht.nl](https://www.commissievantoezicht.nl).
Geraadpleegd op 8 mei 2025, van
<https://www.commissievantoezicht.nl/dossiers/gvm-lijst/gvm-lijst/>
- Commissie van Toezicht. (2022). *Commissie van Toezicht bij het Justitieel Complex Zaanstad Jaarverslag 2022*.
<https://www.dji.nl/binaries/dji/documenten/jaarverslagen/2023/05/30/jaarverslag-2022-jc-zaanstad/Jaarverslag+2022+JC+Zaanstad.pdf>
- Dennison, S., Smallbone, H., & Occhipinti, S. (2017). Understanding How Incarceration Challenges Proximal Processes in Father-Child Relationships: Perspectives of Imprisoned Fathers. *Journal of Developmental and Life-Course Criminology*, 3(1), 15-38. <https://doi.org/10.1007/s40865-017-0054-9>
- Dienst Justitiële Inrichtingen. (2017, 6 april). *Gezinsbenadering helpt kinderen én hun gedetineerde vaders*. Verhalen Uit de Praktijk | dji.nl.
<https://www.dji.nl/actueel/verhalen-uit-de-praktijk/weblogs/2017/gezinsbenadering-helpt-kinderen-en-hun-gedetineerde-vaders#:~:text=Kinderen%20zo%20min%20mogelijk%20schade,vader%20in%20de%20gevangenis%20zit.>
- Dienst Justitiële Inrichtingen. (2025, 7 maart). *Justitiabelen*. dji.nl.
<https://www.dji.nl/justitiabelen>
- Dienst Justitiële Inrichtingen. (2021). Informatieblad Detentie- & re-integratieplan voor ketenpartners. Geraadpleegd op 11 februari 2025, van
<https://www.dji.nl/binaries/dji/documenten/publicaties/2021/03/30/informatieblad-dr-plan-ketenpartners/Infoblad+DR+plan+ketenpartners.pdf>
- Dienst Justitiële Inrichtingen. (2025). Locatie - Penitentiaire Inrichting Almelo - werken bij DJI. Werken Bij DJI. Geraadpleegd op 11 februari 2025, van
<https://www.werkenbijdji.nl/locatie/penitentiaire-inrichting/penitentiaire-inrichting-almelo>

- Dillon, M. (2020). *Introduction to Sociological Theory : Theorists, Concepts, and Their Applicability to the Twenty-First Century*.
https://books.google.nl/books?id=diC3DwAAQBAJ&lpg=PA87&ots=_Kazrk9Swz&dq=emile%20durkheim%20social%20cohesion&lr&hl=nl&pg=PA5#v=onepage&q=emile%20durkheim%20social%20cohesion&f=false
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. <https://rug.on.worldcat.org/oclc/9971585093>
- Dyer, W. J., Pleck, J. H., & McBride, B. A. (2012). Imprisoned fathers and their family relationships: A 40-year review from a multi-theory view. *Journal of Family Theory & Review*, 4(1), 20–47. <https://doi.org/10.1111/j.1756-2589.2011.00111.x>
- Dwyer Emory, A. (2022). To stay or go: Relationship dissolution and repartnering after paternal incarceration. *Family Relations*, 71(3), 1191–1210.
<https://doi.org/10.1111/fare.12657>
- Goffman, E. (1961). *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Penguin Books.
<https://books.google.nl/books?id=GKw0DwAAQBAJ&lpg=PR7&ots=LAWcaFQaRa&dq=goffman%20asylums&lr&hl=nl&pg=PR14#v=onepage&q=goffman%20asylums&f=false>
- Hairston, C. F. (1998). The Forgotten Parent: Understanding the Forces that Influence Incarcerated Fathers’ Relationships with Their Children. *Child Welfare*, 77(5), 617–639. <http://www.jstor.org/stable/45400149>
- Håkansson, A., & Berglund, M. (2012). Risk factors for criminal recidivism – a prospective follow-up study in prisoners with substance abuse. *BMC Psychiatry*, 12(111), 1–8. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-12-111>
- Hirschi, T. (1969). *Causes of delinquency*. Berkeley: University of California Press.
<https://books.google.nl/books?id=53MNtMqy0fIC&lpg=PP15&hl=nl&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Kleuver, E. E. D. (2021). Samen werken aan een nieuwe start: Re-integratie tijdens en na detentie. In *Rapport Re-integratie Tijdens en Na Detentie*.
<https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2023D28458>
- Kotter, J. P. (1997). Leading change: A conversation with John P. Kotter. *Strategy & Leadership*, 25(1), 18–23. <https://doi.org/10.1108/eb054576>

- Liebling, A., Price, D., & Elliot, C. (1999). Appreciative Inquiry and Relationships in Prison. *Punishment & Society*, 1(1), 71-98.
<https://doi.org/10.1177/1462474992222771>
- Liebling, A., Price, D., & Shefer, G. (2011). *The prison officer*. Willan Publishing.
<https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=668171>
- Lincoln Y. S., Guba E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
<https://books.google.nl/books?id=2oA9aWINeooC&lpg=PA7&ots=0vnxYeT7Dm&lr&hl=nl&pg=PA7#v=onepage&q&f=false>
- Lindenberg, S. (2001). Intrinsic Motivation in a New Light. *Kyklos*, 317–342.
<https://doi.org/10.1111/1467-6435.00156>
- NOS. (2017). *Kinderen van gevangenen hebben hulp nodig*.
<https://nos.nl/artikel/2201661-kinderen-van-gevangenen-hebben-hulp-nodig>
- Michie, S., van Stralen, M. M., & West, R. (2011). The behaviour change wheel: A new method for characterising and designing behaviour change interventions. *Implementation Science*, 6(1), 42. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42>
- Mills, A., & Codd, H. (2008). Prisoners' families and offender management: Mobilizing social capital. *Probation Journal*, 55(1), 9-24.
<https://doi.org/10.1177/0264550507085675>
- Murray, J., & Farrington, D. P. (2008). The Effects of Parental Imprisonment on Children. *Crime and Justice*, 37(1), 133–206. <https://doi.org/10.1086/520070>
- Murray, J., Farrington, D. P., & Sekol, I. (2012). Children's antisocial behavior, mental health, drug use, and educational performance after parental incarceration: A systematic review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138(2), 175–210. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/a0026407>
- Petersilia, J. (2000). *When prisoners return to the community: Political, economic, and social consequences* (No. 9). US Department of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice.
<https://books.google.nl/books?id=xPONpjJW8I8C&hl=nl&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
<https://books.google.nl/books?id=Mnres2PIFLMC&lpg=PR9&ots=oqfuOa3wJ>

- [h&dq=organizational%20culture%20and%20leadership&lr&hl=nl&pg=PR9#v=onepage&q=organizational%20culture%20and%20leadership&f=false](https://doi.org/10.1080/14616730903417052)
- Shlafer, R. J., & Poehlmann, J. (2010). Attachment and caregiving relationships in families affected by parental incarceration. *Attachment and Human Development*, 12(4), 395–415. <https://doi.org/10.1080/14616730903417052>
- Telegraaf. (2022, 1 september). Ondanks oplopende financiële tekorten geen ontslagen of gevangnissen dicht. Telegraaf. <https://www.telegraaf.nl/nieuws/1059135938/ondanks-oplopende-financiele-tekorten-geen-ontslagen-of-gevangnissen-dicht>
- Torka, N., & van Riemsdijk, M. (2002). Betrokkenheid en werkgeversgedrag. *Tijdschrift voor HRM*, 2001(4), 19-41. <https://tijdschriftvoorhrm.nl/betrokkenheid-en-werkgeversgedrag/>
- Turney, K., & Marín, E. (2022). Paternal incarceration: Resilience in father-child relationships. In J. E. Glick, V. King, & S. M. McHale (Eds.), *Parent-Child Separation* (pp. 109–130). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-87759-0_5
- Turney, K., & Wildeman, C. (2013). Redefining relationships: Explaining the countervailing consequences of paternal incarceration for parenting. *American Sociological Review*, 78(6), 949–979. <https://doi.org/10.1177/0003122413505589>
- Visher, C. A. (2011). Incarcerated Fathers: Pathways From Prison to Home. *Criminal Justice Policy Review*, 24(1), 9-26. <https://doi.org/10.1177/0887403411418105>
- Venema, S., & Blaauw, E. (2023). An exploration of imprisoned fathers' needs in the Netherlands. *Prison Service Journal*, 264, 11–17. <https://research.rug.nl/en/publications/an-exploration-of-imprisoned-fathers-needs-in-the-netherlands>
- Venema, S. (2024). *Paternal imprisonment, fatherhood, and family relationships*. [Thesis fully internal (DIV), University of Groningen]. University of Groningen. <https://doi.org/10.33612/diss.859673344>
- Venema, S. D., Glasbergen, P., Haan, M., Blaauw, E., & Veenstra, R. (2024). Experiences of fatherhood in prison: A thematic analysis of differences between fathers in a family approach programme and a comparison group.

European Journal of Criminology, 21(4), 533–555.

<https://doi.org/10.1177/14773708241227682>

Verhagen - Braspenicx, A. (2022). *Detentie en vaderschap* [PDF].

DataverseNL. <https://doi.org/10.34894/LMZXOQ>

Wildeman, C. J., Haskins, A. R., & Poehlmann-Tynan, J. (2018). When parents are incarcerated : interdisciplinary research and interventions to support children.

American Psychological Association. <http://content.apa.org/books/2017-49268-000>

Zermatten, J., Bouregba, A., Lauwereys, H., Verhagen, A., Claes, B., Kamphuis, E.,

Šupljika, M. G., Franjić, D. O., Philbrick, K., & Zermatten, J. (2019). Het belang van het kind: Van theorie naar praktijk als ouders de wet overtreden.

In B. Smith (Red.), *European Journal Of Parental Imprisonment: Vol. Vol 8*.

https://childrenofprisoners.eu/wp-content/uploads/2020/06/EJPI_2019-DUTCH.pdf

Bijlage I: Interviewschema 1 (interne professionals)

Open beginvraag:

1. Hoe ziet in jouw optiek de optimale gezinsbenadering er uit? Met de gezinsbenadering bedoelen we een inrichtingsbrede en -overstijgende aanpak om gezinnen waarbij een ouder in detentie verblijft te ondersteunen.
 - Wat zijn de onderdelen hiervan?
 - Wat is er anders ten aanzien van de huidige aanpak?
 - Wat moet er gebeuren om tot deze optimale situatie te komen?
 - Wat moet hierin als eerste gebeuren?

Nu gaan we ons richten op een achttal inhoudelijke deelonderwerpen. Deze hebben we op een lijstje uitgeprint. Als jij deze in volgorde zou mogen leggen van meest tot minst belangrijk, welke volgorde zou je dan kiezen?

[daarna behandel je deze deelonderwerpen in de volgorde die de participant zelf aan heeft gegeven]

Inhoudelijke onderwerpen: Componenten van de gezinsbenadering

1. Hoe ziet in de optimale gezinsbenadering de registratie van gegevens over ouders in detentie en hun gezinnen er uit?
 - o Hoe ver zijn jullie hier nu mee?
 - o Wat moet er gebeuren om tot de optimale situatie te komen?
2. Hoe ziet in de optimale gezinsbenadering de verstrekking van informatie aan ouders in detentie en gezinnen er uit?
 - o Hoe ver zijn jullie hier nu mee?
 - o Wat moet er gebeuren om tot de optimale situatie te komen?
3. Hoe ziet in de optimale gezinsbenadering de faciliteiten voor het onderhouden van betekenisvol gezinscontact er uit?
 - o Hoe ver zijn jullie hier nu mee?

- o Wat moet er gebeuren om tot de optimale situatie te komen?
- 4. Hoe ziet in de optimale gezinsbenadering het inhoudelijke ondersteuningsaanbod (denk aan cursussen/workshops/andere vormen van ondersteuning) er uit?
 - o Hoe ver zijn jullie hier nu mee?
 - o Wat moet er gebeuren om tot de optimale situatie te komen?
- 5. Hoe ziet in de optimale gezinsbenadering de samenwerking met externe organisaties er uit?
 - o Hoe ver zijn jullie hier nu mee?
 - o Wat moet er gebeuren om tot de optimale situatie te komen?
- 6. Hoe ziet in de optimale gezinsbenadering de samenwerking met moeders/verzorgers, kinderen en andere naasten er uit?
 - o Hoe ver zijn jullie hier nu mee?
 - o Wat moet er gebeuren om tot de optimale situatie te komen?
- 7. Hoe ziet in de optimale gezinsbenadering het trajectdenken er uit? Denk hierbij aan het langere traject dat iemand doorloopt voor detentie, tijdens detentie en na detentie.
 - o Hoe ver zijn jullie hier nu mee?
 - o Wat moet er gebeuren om tot de optimale situatie te komen?
- 8. Hoe wordt er in de optimale gezinsbenadering omgegaan met veiligheidsrisico's?
 - o Hoe ver zijn jullie hier nu mee?
 - o Wat moet er gebeuren om tot de optimale situatie te komen?

Organisatorische onderwerpen

9. Hoe ziet in de optimale gezinsbenadering de rol van het management er uit?
 - o Hoe ver zijn jullie hier nu mee?
 - o Wat moet er gebeuren om tot de optimale situatie te komen?
10. Hoe ziet in de optimale gezinsbenadering de rol van het middenkader er uit?
 - o Hoe ver zijn jullie hier nu mee?
 - o Wat moet er gebeuren om tot de optimale situatie te komen?
11. Hoe ziet in de optimale gezinsbenadering de rol van personeel op de werkvloer er uit?
 - o Hoe ver zijn jullie hier nu mee?
 - o Wat moet er gebeuren om tot de optimale situatie te komen?
12. Wat zijn belemmerende factoren in de implementatie van de gezinsbenadering?
 - o Wat zouden oplossingsrichtingen kunnen zijn?

Afsluiting

13. Zijn er andere onderwerpen en/of ideeën over de gezinsbenadering die je nog zou willen bespreken?
14. Wat vond je van de vragen? In hoeverre vind je dat we de juiste vragen stellen?

Onderwerp	Hoe belangrijk? (1 = meest belangrijk, 8 = minst belangrijk)
Registratie van gegevens over ouders in detentie en hun gezinsleden	
Verstrekken van informatie aan ouders in detentie en hun gezinsleden	
De mogelijkheden voor het onderhouden van betekenisvol gezinscontact (denk aan bezoekersruimtes, activiteiten, etc.)	
Het inhoudelijke ondersteuningsaanbod voor gezinnen (cursussen, etc.)	
De samenwerking met externe organisaties	
De samenwerking met moeders/verzorgers, kinderen en andere naasten	
Trajectdenken (het langere traject dat iemand doorloopt voor detentie, tijdens detentie en na detentie)	
Veiligheidsrisico's	

Bijlage II: Interviewschema 2 (nulmeting)

Half-gestructureerd interviewschema

Gastheerschap:

Verwelkom geïnterviewde + bedanken voor komst, voorstellen, ijsbreken.

Introductie interview:

Uitleggen doel / gegevensverwerking / anonimiteit (bijlage 1)

Te bespreken topics & mogelijkheid voor vragen.

Algemene gegevens:

Invullen toestemmingsformulier + pers gegevens (bijlage 2), toestemming opnemen gesprek

Systeemgericht werken: Niet alleen werken vanuit de gedetineerde, maar ook zijn omgeving meenemen in de aanpak. Hierbij wordt gericht op het geheel; wat er in de persoon gebeurt, wat er in de omgeving gebeurt en de betekenis die dat voor alle betrokkenen heeft. Met omgeving wordt niet alleen het gezin of familie bedoeld, maar ook relaties zoals burens en kennissen.

Onderwerp 1:

Kennis rondom systeemgericht werken:

- "Hoe zou u systeemgericht werken binnen de gevangenis uitleggen aan iemand die er nog niet bekend mee is?"

Bijbehorende Thema's:

- Definitie van systeemgericht werken
- begrijpen van de theoretische achtergrond en methodes.
- Ervaring met gerelateerde trainingen of opleidingen.
- De rol en effect van systeemgericht werken.

- *observaties uitvragen* zoals familiekamer*

Onderwerp 2:

Gedrag rondom systeemgericht werken:

- "Kunt u een voorbeeld geven van een specifieke situatie waarin u systeemgericht werken hebt toegepast (of juist niet toegepast) in uw werk binnen de gevangenis? Hoe verliep dat?"

‘stel je weet van gedetineerde die net vader is geworden of familieproblemen’ hoe ga je daarmee om?

Bijbehorende Thema's:

- Voorbeelden van toepassing binnen de gevangenis.
- Gebruikte strategieën en interventies.
- Reflectie op positieve/negatieve veranderingen door eigen gedrag.
- Ervaringen met uitdagingen of succesverhalen.
- *observaties uitvragen**

Onderwerp 3:

Attitudes rondom systeemgericht werken:

- Wat denkt u persoonlijk over hoe effectief het is om met een systeemgerichte aanpak de situatie van gevangenen en hun families te verbeteren?"

Bijbehorende Thema's:

- Opvattingen over de effectiviteit in de gevangeniscontext.
- Bereidheid om samen te werken met verschillende belanghebbenden.
- Percepties over weerstanden of uitdagingen.
- Overwegingen betreffende ethische en morele aspecten.
- *observaties uitvragen**

'kind's verjaardag toch laten bellen tijdens straf'

Onderwerp 4:

Ideale situatie voor systeemgericht werken:

- "Hoe zou je het liefst zien dat systeemgericht werken geïntegreerd wordt in het dagelijkse werk binnen de gevangenis?"
- "Hoe ziet volgens u de ideale situatie eruit voor het implementeren van systeemgericht werken binnen de gevangenis?"

Bijbehorende Thema's:

- Visie/droombeeld binnen het gevangenisstelsel.
- Voorstellen voor toevoegingen in bestaande programma's.
- Ideeën over opbouwen van samenwerkingen.
- Aanbevelingen of nieuw beleid.
- *observaties uitvragen**

Afronding:

Denkt u dat ik nog iets heb gemist of heeft u zelf nog een onderwerp dat u wil bespreken?

Dan zijn we een heel eind gekomen en wil ik u graag bedanken voor de tijd.



Bijlage IV: Codeboek

Thema 1. Persoonlijke Drijfveren voor de Positieve Attitude van Professionals

Code	Type	Comment	Quote
Attitude - positief	Deductief	De professional heeft een positieve blik op gezinsbenadering	<i>“Ja, ik denk dat het alleen maar meer mogelijkheden met zich meebrengt. En ook voornamelijk voor de kinderen heel goed is.”</i>
Attitude - sceptisch	Deductief	Twijfel van de professional over de waarde of effectiviteit van gezinsgericht werken	<i>“Ja, ik denk twijfel aan de effectiviteit van de gezinsbenadering. Of het inderdaad wel oplevert wat het moet opleveren.”</i>
Benadering is contextafhankelijk	Inductief	Hoe gezinsbenadering zich vorm geeft is afhankelijk van de gedetineerde zelf	<i>“Ik denk niet dat niet iedereen geschikt is voor deelname aan zo'n traject. Ik denk dat er bepaalde voorwaarden zijn. En een van de voorwaarden is dat je een gezin hebt. En dat je moet willen meewerken. Of dat je bereid bent om mee te werken aan het doenslagen van het traject.”</i>
Bevordering - toenemende bewustwording	Deductief	In de inrichting is er sprake van een toename van kennis en bewustwording van het belang van de vader-kind relatie	<i>“En ik heb wel in mijn vorige werk geleerd, waar ik heel erg met de zelfgerichte zorg bezig was.. Dat een gezond netwerk essentieel is voor herstel. Dus dat is wel iets waar ik hier ook heel erg mee aan de slag ben en verder ga.”</i>
Ervaring - draagvlak verschil jong en oud	Inductief	Steun voor gezinsgericht werken verschilt tussen ouder en jonger personeel	<i>“Ik denk ook dat het een stukje leeftijd is. Dus dat misschien de nieuwe mensen die binnenkomen, nieuwe ideeën, fris. En de mensen die wat langer binnen Zaanstad werken, niet echt van veranderingen houden, zeg maar.”</i>

Ervaring - privéleven als motivatie	Inductief	Motivatatie wordt gevormd door de persoonlijke ervaringen van de professional	<i>“Nee. Maar ik denk, iedereen, we zijn allemaal mensen. Nou, het grote gedeelte heeft allemaal kinderen. Dus we zien allemaal wel de noodzaak ervan in dat het contact er wel is.”</i>
Ervaring - tevreden met mogelijkheden	Inductief	De professional is tevreden met de mogelijkheden rondom gezinsbenadering	<i>“Ja, je hebt hier zoveel mogelijkheden. Ondanks dat je binnen die muren zit. Je hebt hier zoveel ruimtes waarbij je dingen kan doen. Je hebt een mooie sportzaal waarbij je een sportdagje kan houden, je hebt een voetbalveld waarbij je dingen kan organiseren. Je hebt genoeg ketenpartners om ons heen die ook wat dingen kunnen betekenen. Ja, er zijn echt wel heel veel mogelijkheden.”</i>
Ervaring - gezinsbenadering verwaterd	Inductief	De eerdere gezinsgerichte inspanningen zijn afgenomen	<i>“Gezinsbenadering promoot ik zeker. maar dat heeft hier de afgelopen periode wel wat stilgestaan en dat vind ik wel heel jammer.”</i>
Ervaring - netwerk als motivatie gedetineerde	Inductief	De familie van de gedetineerde fungeert als motivatie voor goed gedrag van de vader	<i>“Ja, ik merk dat vaak kinderen wel een motivatie zijn. Het hebben van kinderen een motivatie zijn om niet meer in detentie te willen komen.”</i>
Erkennen van systeem rond gedetineerde	Deductief	Er wordt erkend dat het sociaal netwerk van de gedetineerde van belang is voor het herstel	<i>“Ik denk echt dat het systeem heel belangrijk is. Maar dat komt puur vanuit jezelf. Omdat je ziet hoe belangrijk dat is geweest in je leven. Dan denk je. Dat kan ook voor hun heel belangrijk zijn. Dan probeer je daarop in te zetten.”</i>
Gezinsbenadering als beloningssysteem	Inductief	Gezinsbenadering wordt gebruikt als onderdeel van gedrag belonend systeem	<i>“Ook kijken hoe zijn gedrag hier binnen is. Dat vind ik wel dat je er aan moet koppelen. Als hij gewoon goed gedrag heeft. En laat zien dat zijn gezin belangrijk is. En hij het doel in afstelt. Dan denk ik. Waarom na zes weken niet. Dan ken je hem een beetje. Ik zie of die basis of plus is.”</i>
Gezinsbenadering als zelfsprekend onderdeel	Inductief	Gezinsbenadering wordt gezien als een geïntegreerd onderdeel van de werkwijze van de professional	<i>“Dus ik denk gewoon dat het regulier onderdeel is van ons werk en dat het niet eens per se extra werk, kost. Qua inzet of qua middelen, geld, iets.”</i>
Nadelen - effect op kind	Deductief	De professional is zich bewust van de nadelige effecten van vaderlijke detentie op het kind	<i>“Als ik kijk vanuit een kindperspectief, denk ik dat het best traumatisch kan zijn als je vader in gevangenis zit. Dat zou je voor de rest van je leven meenemen. Je kan niet tegen je vriendjes en vriendinnetjes op school zeggen. Tenminste, ik denk dat de meeste dat niet willen doen, zeg maar.”</i>

Thema 2. Structurele verankering van Gezinsgericht Werken in de Werkwijze van Professionals

Code	Type	Beschrijving	Quote
Afhankelijk individuele inzet professional	Inductief	De mate waarin gezinsbenadering afhangt van de persoonlijke betrokkenheid van de professional	<i>“Het is een beetje wel, ligt eraan welke case manager je hebt. De ene vindt het belangrijk, dus die gaat er echt op inzitten. En die gaat echt een verhaal en een motivatie richting de directie doen, van wij vinden dat hij dat moet, maar de ander kan dat niet doen. En dan krijgt hij het niet. En de eerdere gedetineerde vraagt het wel, en de andere vraagt het niet. Dus het is wel heel verschillend daarin.”</i>
Eigen functie - gezinsgerichte taken	Inductief	Taken binnen de functie die gericht zijn op het gezin van de gedetineerde	<i>“En het netwerk en we gaan kijken heb je een beschermend netwerk of heb jij een risicovol netwerk dan gaan we dat een beetje kaart brengen, hoe onderhouden ze het bezoek of telefonisch. We willen het wel stimuleren dat ze een goed vangnet hebben als ze straks weer naar buiten gaan. Dus eigenlijk alles in het kader van het voorkomen van recidive.”</i>
Eigen functie - weinig gezinsbenadering	Inductief	Binnen de functie wordt er geen of weinig aandacht besteed aan gezinsgericht werken	<i>“Nee, als het dan puur om sociale netwerken enzo gaat. Nee, ik denk dat mijn functie daar gewoon niet op gedeeld is.”</i>
Ervaring - aandacht thuisfront	Inductief	De professional heeft aandacht aan het gezin van de gedetineerde	<i>“Wij krijgen best veel buitenlijntjes binnen. Wij krijgen ook veel op de telefoon. En daar heb je natuurlijk soms wel geëmotioneerde familieleden aan de telefoon.”</i>
Ervaring - bestaand personeel voldoet	Inductief	Het huidige personeel is voldoende voor de gezinsgerichte taken	<i>“Ik weet niet precies hoe dat geregeld is. Maar ik denk dat je dat wel met bestaand personeel zou kunnen doen. Dat zij meer op de hoogte zijn van hoe die zaken geregeld moeten worden.”</i>
Ervaring - intensief niveau	Deductief	Er wordt op een intensieve niveau ondersteuning gegeven aan families met een vader in detentie	<i>“In de intensieve aanpak hebben we elke maand vaderbijeenkomsten. Elke maand gezinsbijeenkomsten. We organiseren een sportdag uit Lentekamp van Exodus. Daar zijn we bij betrokken natuurlijk. Voorleesproject, huiswerkbegeleiding. Dus ja, op papier staat er heel veel.”</i>
Ervaring - ontevreden met mogelijkheden	Inductief	De professional is ontevreden met de huidige mogelijkheden in een gezinsbenadering	<i>“Maar het gaat hier soms zo stroef. De beeldbel-momenten die eruit vliegen. Terwijl ze het één keer in de week een moment hebben met de kinderen. Dat ze hun kinderen zien bijvoorbeeld. En dan valt de verbinding weer weg. En weet je, zulke dingetjes, van die kleine dingetjes... Wat gewoon echt wel demotiverend kan werken.”</i>
Focus in eigen functie	Inductief	Primaire focus van de taken in de functie van de professional	<i>“Maar dat is niet mijn hoofdtaak, mijn hoofdtaak is dat ik meer op het personeel zit. Uhm, dus alleen om daar al die gesprekken over te kunnen voeren, los van hoe je in de uitvoering</i>

			<i>zit, dat zit dan al in je gedachten goed. Dus vandaar dat ik hem heel bewust ook breder dan alleen de uitvoeringsfuncties zou pakken.”</i>
Ondersteuning binnen eigen kaders	Inductief	De professional biedt ondersteuning binnen de grenzen van eigen functie	<i>“Nee, gewoon echt ernaast gaan zitten. Zelf het gesprek laten voren, maar als het dan niet uitkomen dan springen wij in of bij of corrigeren we daar waar het moet.”</i>
Afstand nemen negatief netwerk	Inductief	De noodzaak van de gedetineerde om afstand te nemen van schadelijke contacten	<i>“En het netwerk en we gaan kijken heb je een beschermend netwerk of heb jij een risicovol netwerk dan gaan we dat een beetje kaart brengen, hoe onderhouden ze het bezoek of telefonisch. We willen het wel stimuleren dat ze een goed vangnet hebben als ze straks weer naar buiten gaan. Dus eigenlijk alles in het kader van het voorkomen van recidive.”</i>
Top-down management	Inductief	Beleid wordt gestuurd van bovenaf	<i>“Ik weet niet of dat een gesprek met jullie was over de windvlagen, maar in justitie land kunnen er zomaar windvlagen of overstromingen plaatsvinden en dat kan een nieuw afdelingshoofd zijn op een nieuwe directeur, of een nieuwe staatssecretaris of een nieuwe minister. En poef, je eiland is weg.”</i>
Toevoeging netwerk als leefgebied	Deductief	Het sociale netwerk wordt erkend als zesde leefgebied van het detentie- en re-integratieplan	<i>“We beginnen altijd met een screening en daarin wordt het sociale netwerk een nieuw kopje, want vroeger hadden we vijf leefgebieden, maar het sociale netwerk is daarbij gekomen.”</i>
Bevordering - facilitair niveau	Deductief	In de inrichting is er sprake van een verbetering van gezinsgericht werken op een toegankelijk niveau	<i>“Het zijn niet alleen de OCD's of de activiteiten, de grote activiteiten, maar inderdaad als je dan binnenkomt als zo'n kind zijn en dan kan er best wel veel op je afkomen. Maar als je dan een leuke muurschildering ziet, is dat eigenlijk wel heel fijn voor je.”</i>
Bevordering - onderlinge samenwerking personeel	Inductief	In de inrichting is er sprake van een verbetering in communicatie en samenwerken onder het personeel	<i>“Wat ik weet is dat er gezinsfunctionarissen en gezinsconsulent zijn aangenomen. Dat zijn nieuwe functies. Dat zijn nieuwe functies. En ze zijn lekker bezig. Ze zoeken elkaar ook op.”</i>

Thema 3. Gezinsgericht Werken als Secundaire Prioriteit binnen het D&R-proces

Code	Type	Beschrijving	Quote
Behoeft - aanvullende rol binnen PI	Inductief	Wens voor een aanvullende functie in de PI om gezinsgericht werken te ondersteunen	<i>“Een workshop of dat soort dingen, want ik weet dat het er in het verleden wel was, dat is er nu niet meer, en een gezinsfunctionaris. Gewoon iemand die zich fulltime hiermee bezighoudt. Niet één dag in de week, gewoon fulltime.”</i>
Behoeft - bewustzijn en kennis vergroten	Deductief	De wens om de kennis over gezinsbenadering te verbreden onder het personeel	<i>“Ik denk dat het wel begint met het overbrengen van kennis. Hoe werkt het? Wat brengt het met zich mee. Wat zijn de voordelen en eventuele nadelen? En hoe gaat het in de inrichting eruit zien? Ik denk dat het daarmee begint. Want binnen DJI, is mijn mening, is er vaak gebrek aan kennis.”</i>
Behoeft - doorvragen op netwerk	Inductief	De behoefte om zelf meer inzicht te krijgen in het netwerk van de gedetineerde	<i>“Als je het onderdeel maakt... van de dagelijkse routine bij mensen. Dus als je iemand spreekt en zegt... hé, heb je eigen kinderen? Hoe is het met je gezin? Hoe is het met je vrouw? Als je dat dagelijks met iemand doet... dan kun je je onderling... dan is dat een gewoonte aan het worden.”</i>
Behoeft - draagvlak creëren	Inductief	De wens om binnen de organisatie meer steun te krijgen voor gezinsbenadering	<i>“En toen is er voor het gevoel weinig mee gedaan, dus het moet eerst echt inrichting breed goed gedragen zijn.”</i>
Behoeft - facilitair niveau	Deductief	De behoefte aan kleine, praktische aanpassingen ter ondersteuning van het familiecontact	<i>“Ja, hoe mooi is het als daar net iets meer oog voor is, als iemand in detentie raakt, of als iemand bezoek heeft gehad, in plaats van “yo, terug komen” piepvrij door de poort en weer naar boven toe. “Hoe was je bezoek?””</i>
Behoeft - gezinsbenadering niet verantwoording 1 persoon	Inductief	De wens dat gezinsbenadering een gezamenlijke taak wordt	<i>“En ook omdat we maar één gezinsfunctionaris hadden. Ik denk dat je echt meerdere mensen moet hebben die zich daarmee bezig willen en kunnen houden.”</i>
Behoeft - landelijk beleid	Deductief	Behoeft aan uniforme richtlijnen op landelijk niveau	<i>“Ik denk echt ook dat het van hogerop gewoon een stempel opgezet moet worden van... Zo gaan we het doen. En ja. Maar wij zelf bijvoorbeeld zullen niet zo snel ideeën kunnen inbrengen of zo.”</i>
Behoeft - meer ruimte voor maatwerk	Deductief	De behoefte om te werken aan individuele gezinsrelaties	<i>“Ik denk dat het ook verschilt per gedetineerde. Want ieder gezin is anders. Dus het is ook niet zo dat we met ieder gezin dan contact zullen hebben. Want de een heeft daar wel behoefte aan en de ander niet.”</i>

Behoeft - structurele basis	Inductief	Behoeft aan een methodische en stabiele basis van gezinsgericht werken	<i>“Leg daar is iets onder waarnaar je terug kunt grijpen zodat je een soort van eenheid creëert, los van op de persoon aan zich. Maar wat is dan de basis waaruit je werkt, om vanuit daar op de persoon te kijken wat heeft diegene nodig. “</i>
Behoeft - uitbreiding faciliteiten	Inductief	Wens voor meer voorzieningen om het gezinscontact mogelijk te maken	<i>“We hebben een verhaaltjesproject waar we mee gaan starten. Dat soort dingen wat meer vorm te geven. Zodat er wat meer activiteiten zijn. Waardoor het herstel, tussen het netwerk ja, over en weer een positief effect kan hebben. Dat is wat ik hoop.”</i>
Belemmering - tijd / werkdruk	Deductief	Er is een gebrek aan tijd en sprake van een hoge werkdruk om gezinsgerichte taken erbij te doen	<i>“En we hebben er soms ook gewoon geen tijd voor. En dan dachten we, het is heel belangrijk, maar aan de andere kant, we krijgen er ook niet echt de tijd voor. Omdat we met allerlei andere zaken heel druk zijn. Vooral met administratie. Dus ja, het was wel dubbel. Sommigen vonden het ook wel lastig. “</i>
Belemmering - beleid ontbreekt	Inductief	Duidelijke richtlijnen voor gezinsbenadering ontbreken	<i>“Ja, flink wat uitdagingen, ja. En dat zit ook bij verschillende stukken hier in de inrichting, in Den Haag. Overheid, dat gaat alle kanten op natuurlijk.”</i>
Belemmering - weinig draagvlak	Deductief	Er is sprake van een gebrek aan steun voor gezinsbenadering onder het personeel	<i>“En de bereidheid. Dat zijn echt de twee dingen. We noemen wel dat we het allemaal heel belangrijk vinden. Maar hoe belangrijk vinden we het eigenlijk allemaal? Ik denk dat de mensen die er echt daadwerkelijk over gaan... het toch niet zo belangrijk vinden dan dat ze zeggen dat ze dat vinden.”</i>
Belemmering - financiële middelen	Deductief	Er is een tekort aan budget om gezinsbenadering te realiseren	<i>“Maar daar zit niet per se weerstand op daar is het meer van we willen het heel graag, alleen ja we hebben daar geen middelen voor. Ja, en dan? Zegmaar. We willen maar we kunnen niet, dan krijg je dat idee.”</i>
Ervaring - gezinsbenadering niet als prioriteit	Inductief	Gezinsgericht werken heeft geen prioriteit in de PI	<i>“Ja. Ik denk gewoon dat de prioriteit er niet ligt. Dat denk ik gewoon. We roepen het wel. Laten we het heel belangrijk vinden. Maar hoe belangrijk vinden we het eigenlijk allemaal?”</i>
Risico - veiligheid als prioriteit	Inductief	Veiligheid van familie en personeel gaat voor gezinsbenadering	<i>“Invoeren contrabande, mogelijk mishandeling of misschien wel als het een zedendelict betreft, ontucht, dit moet wel heel goed, heel goed ingekaderd zijn, en dat moet echt heel goed bekeken worden, zijn de risico's acceptabel, dus gewoon laag.”</i>

Thema 4. Vaste Organisatiecultuur als Drempel voor Gezinsgericht Werken

Code	Type	Beschrijving	Quote
Belemmering - geen proces ondersteunend systeem	Inductief	Het digitale systeem schiet te kort om gezinsbenadering te ondersteunen	<i>“De manier waarop medewerkers alles moeten rapporteren en in moeten zetten...ja dat voorziet TULP-selectie gewoon niet in.”</i>
Belemmering - ontbreken intrinsieke motivatie	Deductief	Onder het personeel is er geen sprake van persoonlijke motivatie om gezinsgericht te werken	<i>“Mensen moeten het erbij gaan doen. Wat inhoudt dat bijvoorbeeld alle casemanagers ook zo'n kindcheck moeten doen. Dus ja, je kan je voorstellen dat iemand die er geen affiniteit mee heeft... Nou, die moet dat doen. Ja, dat interesseert hem gewoon niet. Die voelt dat gewoon als een blok aan je been.”</i>
Belemmering - onzekerheid in handelen	Inductief	Professionals weten niet welke handelingen ze moeten uitvoeren	<i>“En vooral als je dat dan voor de eerste keer moet gaan doen. Dat je echt nog wel eh...met elkaar achter de oren krabt van oke, waar moeten we beginnen en wat wel en wat niet.”</i>
Belemmering - toegankelijkheid informatie	Inductief	Gedetineerden zijn niet op te hoogte van de mogelijkheden binnen de PI	<i>“Maar ja, een heel groot gedeelte van onze gedetineerden. Die heeft een wat lager niveau. Dus als een van mijn collega's of ik al bij eerste plaats zouden denken. Wat staat hier eigenlijk?”</i>
Belemmering - vaste organisatiecultuur	Deductief	Er is sprake van een vaste cultuur binnen de PI waardoor verandering moeilijk is	<i>“Er wordt ook wel 3 jaar geprobeerd om traject gesprekken te voeren en sommige PIW'ers vertikken het nog steeds. Dus dan denk ik, ja, weet je heel leuk, maar er is hier ook gewoon een deel, een generatie die daar niets van hoeft.”</i>
Belemmering - veiligheid	Inductief	Veiligheidsmaatregelen kunnen gezinsgerichte initiatieven belemmeren	<i>“Wat ik net zei, je zit met de veiligheid van de kinderen, hoe ga je dat waarborgen? En van de moeder eventueel. Het is hier moeilijk te realiseren, denk ik. Met hoe het nu ingedeeld is.”</i>
Belemmering - weinig draagvlak	Deductief	Er is sprake van een gebrek aan steun voor gezinsbenadering onder het personeel	<i>“En de bereidheid. Dat zijn echt de twee dingen. We noemen wel dat we het allemaal heel belangrijk vinden. Maar hoe belangrijk vinden we het eigenlijk allemaal? Ik denk dat de mensen die er echt daadwerkelijk over</i>

			<i>gaan... het toch niet zo belangrijk vinden dan dat ze zeggen dat ze dat vinden."</i>
Belemmering - strenge regelgeving	Inductief	De strenge regels van de PI belemmert de mogelijkheid om gezinsgericht te handelen	<i>"Maar die richtlijnen zijn er denk ik vooral heel erg om dingen tegen te houden. Soms dan heb je een bepaald idee waarmee iemand heel goed zou kunnen helpen. Bijvoorbeeld op het gebied van gezinshereniging. Maar het moet dan langs zoveel mensen."</i>
Belemmering - weinig kennis en bewustzijn	Deductief	Het gebrek aan kennis over gezinsbenadering belemmert structurele implementatie	<i>"En, ik denk ook nog wel een stukje communicatie over de gezinsbenadering. Ik denk niet dat personeel allemaal weet wat het precies inhoudt."</i>
Ervaring - strenge regelgeving	Inductief	Er is sprake van een strenge wet- en regelgeving binnen de PI	<i>"Dat je dan niet je vader kan knuffelen of niet bij je vader op schoot kan zitten. Dat er dan iemand komt van, hé, je mag niet op schoot. Dat zou ik heel raar vinden."</i>
Ervaring - draagvlak verschil jong en oud	Inductief	Steun voor gezinsgericht werken verschilt tussen ouder en jonger personeel	<i>"Ik denk ook dat het een stukje leeftijd is. Dus dat misschien de nieuwe mensen die binnenkomen, nieuwe ideeën, fris. En de mensen die wat langer binnen Zaanstad werken, niet echt van veranderingen houden, zeg maar."</i>
Risico - misbruik	Inductief	Er heerst gevaar dat er misbruik kan worden gemaakt van een gezinsbenadering	<i>De controle. Ik vind het wel belangrijk dat dit... dat het ook een eerlijke manier, er moet geen misbruik van worden gemaakt. En daarin is natuurlijk het kind wel het belangrijkste, omdat hij ook het kwetsbaarst is. En het moet goed verlopen voor het kind."</i>

