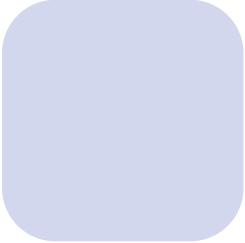
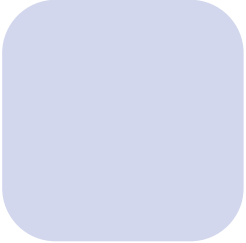
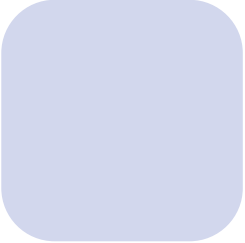


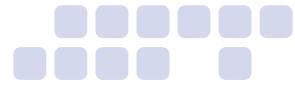
# ONDERZOEK

**De bijdrage  
van de geestelijke verzorging  
aan het leefklimaat  
in justitiële inrichtingen**

Rapport nr. 656, juni 2019

Dr. Ton Bernts  
m.m.v. Dinja de Vries  
Kaski – Radboud Universiteit

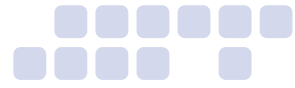




**KASKI**

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1	Achtergrond en doelstelling	5
1.2	Vraagstelling	6
1.3	Opzet	6
1.4	Indeling	8
<b>2</b>	<b>Literatuurscan</b>	<b>9</b>
2.1	Inleiding	9
2.2	Verduidelijking van het begrip leefklimaat	9
2.3	Drie rollen van de GV	10
2.4	De bijdrage aan het leefklimaat	11
2.5	Resumé: een overzicht van de bijdrage van de GV aan het leefklimaat	16
2.6	Geraadpleegde literatuur	17
<b>3</b>	<b>De visies binnen DGV op de bijdrage van GV aan het leefklimaat</b>	<b>21</b>
3.1	Inleiding	21
3.2	Visies op de bijdrage van de GV aan het leefklimaat	22
3.3	Concluderende opmerkingen: visies binnen DGV over GV en leefklimaat	24
<b>4</b>	<b>Opvattingen en ervaringen in de PI's</b>	<b>27</b>
4.1	Inleiding	27
4.2	Autonomie	28
4.3	Zinvolle tijdbesteding en persoonlijke ontwikkeling	34
4.4	Veiligheid en onderlinge bejegening	35
4.5	Contacten tussen personeel en gedetineerden	37
4.6	Contacten met buitenwereld en familie	39
4.7	Professionaliteit van het personeel	40
<b>5</b>	<b>Conclusies</b>	<b>43</b>
5.1	Conclusies met betrekking tot de bijdragen van de GV aan het leefklimaat	43
5.2	Conclusies met betrekking tot de positie van de GV in de inrichting	47
5.3	Conclusies met betrekking tot de articulatie van de rol en positie van de GV binnen het leefklimaat	49



# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond en doelstelling

In 2016 verscheen een internationale literatuurstudie over het leefklimaat in justitiële inrichtingen (Boone, Althoff & Koenraadt). Onder leefklimaat verstaan de auteurs die aspecten van het verblijf in de inrichting die van invloed zijn op het welbevinden en/of het gedrag van de gedetineerden tijdens of na afloop van de detentie (p.16). Met andere woorden: een goed leefklimaat draagt bij aan het welbevinden en constructief gedrag van de gedetineerden, geringe detentieschade, betere re-integratie en lagere recidive.

Op basis van hun studie onderscheiden de auteurs verschillende factoren en determinanten. Door het rapport heen verschilt de betiteling van de factoren en determinanten enigszins, wij geven hier de door ons in het vervolg gebruikte terminologie:

- contacten tussen personeel en gedetineerden: het gaat hierbij met name om de bejegening door het personeel;
- autonomie: het gaat hierbij om zelfbepaling, in de zin van een (beperkte) vorm van bewegingsvrijheid en zelfstandigheid, en in de zin van handelen in lijn met authentieke interesses en geïntegreerde waarden;
- contacten met buitenwereld en familie
- veiligheid en onderlinge bejegening (tussen gedetineerden)
- zinvolle tijdbesteding en persoonlijke ontwikkeling
- fysiek welbevinden
- gebouwelijke omgeving
- professionaliteit van het personeel
- samenstelling gedetineerdenpopulatie.

In het rapport komt de specifieke bijdrage van de geestelijke verzorging (GV) aan het leefklimaat slechts summier aan de orde als voorbeeld van een door de gedetineerden gewaardeerde vorm van dagbesteding, naast bibliotheek en luchten. Dit vormde voor de Dienst Geestelijke Verzorging (DGV) van DJI de aanleiding om de bijdrage van de GV aan het leefklimaat nader in kaart brengen. Op basis daarvan kan de DGV haar inzet waar mogelijk verbeteren of meer toespitsen, en haar relevantie en eigen rol naar andere disciplines gefundeerd communiceren.

Om in deze doelstelling te voorzien heeft DGV aan het Kaski, het onderzoekscentrum voor religie en samenleving van de Radboud Universiteit, opdracht gegeven voor een explorierend onderzoek naar de bijdrage van de GV aan het leefklimaat.



## 1.2 Vraagstelling

In het onderzoek zijn drie vragen aan de orde gesteld:

- 1) Wat wordt in relevante literatuur als (mogelijke) bijdrage van GV aan het leefklimaat in justitiële inrichtingen gezien? Welke verbeteringen zijn mogelijk en welke condities zijn hiervoor nodig?
- 2) Wat is vanuit DGV de visie op de feitelijke en mogelijke bijdrage van GV aan het leefklimaat?
- 3) Hoe kijken betrokkenen in de inrichtingen aan tegen de feitelijke en mogelijke bijdrage van de GV aan het leefklimaat?

De bijdragen aan het leefklimaat worden onderzocht aan de hand van de factoren en determinanten die in het leefklimaatrapport zijn benoemd.

## 1.3 Opzet

Voor de beantwoording van de drie onderzoeksvragen is de volgende opzet gevolgd.

### ***Ad 1) Literatuurscan over de feitelijke en mogelijke bijdrage van de GV aan het leefklimaat.***

Door ons is een beknopte literatuurscan uitgevoerd naar de feitelijke en mogelijke bijdrage van de GV aan het leefklimaat. We hebben daarbij gefocust op literatuur over de situatie in Nederlandse inrichtingen, aangezien zowel het detentiesysteem en -klimaat als de organisatie en aard van de GV per land nogal verschillen. Gezien de ontwikkelingen binnen de GV hebben we bij voorkeur recente literatuur genomen van de laatste 10 jaar. Aan de hoofdgeestelijken zijn suggesties gevraagd.

De bevindingen van de literatuurscan zijn vervat in een gespreksnotitie voor DGV.

### ***Ad 2) Visie binnen DGV op de feitelijke en mogelijke bijdrage van de GV aan het leefklimaat.***

Op basis van de bovengenoemde gespreksnotitie is met DGV gesproken met het doel de bijdrage van de GV aan het leefklimaat nader te expliciteren en kansen en knelpunten te inventariseren, mede in het licht van de rol en positie van de GV binnen de justitiële inrichtingen. Er zijn 8 gesprekken gevoerd, met alle 7 hoofdgeestelijken en met de directeur van DGV. Op basis van de gesprekken is een visiebepaling opgesteld die vervolgens is getoetst in een aantal inrichtingen.

### **Ad 3) Visie en ervaring van betrokkenen in de PI's ten aanzien van de bijdrage van de GV aan het leefklimaat**

In de derde fase van het onderzoek is de visie van DGV getoetst en aangevuld door gesprekken te voeren met diverse betrokkenen in de inrichtingen. Welke concrete ervaringen zijn er met de bijdrage van de GV, welke knelpunten en mogelijke verbetering van de bijdrage van de GV ziet men, welke condities zijn hiervoor nodig?

Gegeven de beperkte opzet van het onderzoek en de enorme diversiteit aan inrichtingen en regiems is ervoor gekozen om het type inrichtingen/regiems met de meeste gedetineerden te benaderen, namelijk gevangenissen en Huizen van Bewaring (HvB) voor volwassenen. Vervolgens is ervoor gekozen om een variëteit aan PI's te benaderen, verschillend wat betreft regio, omvang en populatie. In overleg met de opdrachtgever is er een selectie van 5 PI's gemaakt. Alle uitgenodigde PI's hebben meegewerkt.

Bij het onderzoek in de PI's is gekozen voor een kwalitatieve methodiek, met een 360 graden benadering op het niveau van een inrichting. Op deze manier kon de bijdrage van de GV aan het leefklimaat op een geïntegreerde manier vanuit de verschillende groepen betrokkenen aan bod komen. Er is telkens gesproken met gedetineerden, piw'ers, zorgverleners, de portefeuillehouder GV en gv'ers zelf. De gesprekken zijn gevoerd door steeds hetzelfde team van twee interviewers (auteur en onderzoeksassistent)

Per inrichting zijn de gesprekken gevoerd op twee opeenvolgende dagen. Binnen elke inrichting was de opzet van de gesprekken als volgt:

- portefeuillehouder GV (1 interview)
- piw'ers (2 groepsgesprekken, werkzaam in gevangenis en HvB, met telkens 4 deelnemers, inclusief een afdelingshoofd)
- andere zorgverleners (1 interview met psycholoog en casemanager)
- gedetineerden die van de GV gebruik maken (1 groepsgesprek met 6 gedetineerden)
- gv'ers (1 groepsgesprek).

De selectie van de piw'ers, zorgverleners en gedetineerden is uitgevoerd door de inrichting.

De gesprekken zijn opgenomen op band, met uitzondering van die met de gedetineerden om een vrij gesprek te stimuleren. De opnames zijn samengevat in gespreksverslagen van 2 à 3 A4, en aan de betrokkenen per email toegestuurd ter aanvulling of correctie. Bij de gedetineerden is dit uit praktische overwegingen niet gedaan.



Het onderzoek is begeleid door een commissie met de volgende personen: Ryan van Eijk (DGV, projectleider), Jan-Gerd Heetderks (DGV, portefeuillehouder leefklimaat), Femke Hofstee (plaatsvervangend directeur en portefeuillehouder GV in de PI Alphen aan den Rijn), Kees de Groot (Tilburg University), Martin Walton (PThU Amsterdam) en Tijs Bagchus (DJI).

## 1.4 Indeling

Deze rapportage is als volgt ingedeeld:

In hoofdstuk 2 komt de uitkomst van de literatuurscan aan bod. Deze is in een eerste versie als gespreksnotitie aan DGV toegestuurd ter voorbereiding op de interviews. In deze gespreksnotitie is de bijdrage aan de diverse leefklimaatfactoren ingedeeld aan de hand van vier posities van de GV. Op basis van de gesprekken met DGV en commentaar van de begeleidingscommissie bleek deze indeling echter onduidelijk, en is er gekozen voor een driedeling van rollen die meer in overeenstemming is met de Beroepsstandaard VGVZ 2015. Het betreft dan de rol van representant van de vrijplaats, de rol van begeleider en de rol van adviseur & opleider. Deze driedeling is in hoofdstuk 2 en in het vervolg van het rapport aangehouden.

In hoofdstuk 3 zijn de resultaten van de gesprekken met de hoofdgeestelijken weergegeven. Conform de onderzoeksopzet is ervoor gekozen om één geïntegreerde weergave van de gesprekken te maken, die de visies binnen DGV op de bijdrage van de GV aan het leefklimaat weergeeft. Deze visiebepaling is vervolgens getoetst bij betrokkenen in de inrichtingen.

In hoofdstuk 4 komt de toetsing van de visiebepaling in de 5 inrichtingen aan de orde. Als basis hebben de gespreksverslagen van de betrokken groepen gediend. Per groep worden de ervaringen en meningen over de bijdrage van de GV aan het leefklimaat weergegeven.

Hoofdstuk 5 bevat de conclusies.



## 2 Literatuurscan

### 2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd. In paragraaf 2 wordt een korte verduidelijking van het begrip leefklimaat gegeven zoals gebruikt in het leefklimaatrapport van Boone e.a. In paragraaf 3 worden de drie rollen van de GV uiteengezet. In paragraaf 4 wordt verslag gedaan van de literatuurscan, samengevat in de (mogelijke) bijdragen van de GV aan het leefklimaat vanuit de 3 rollen. Paragraaf 5 geeft een resumé. Paragraaf 6 bevat de lijst met geraadpleegde literatuur.

### 2.2 Verduidelijking van het begrip leefklimaat

In het 'leefklimaatrapport' wordt leefklimaat opgevat als het geheel van individuele, sociale en fysieke aspecten van de omgeving van de gedetineerden die van invloed zijn op hun welbevinden en gedrag en die detentieschade en recidive beperken. Het leefklimaat betreft een aantal aspecten die enerzijds min of meer objectief vast te stellen zijn, maar anderzijds ook afhangen van de perceptie of beleving van de gedetineerden ervan. Veiligheid bijvoorbeeld is enerzijds objectief, bijvoorbeeld door een beperking van het aantal tweepersoonscellen, maar anderzijds ook een subjectief gevoel van de gedetineerden. Belangrijk om nog eens te benadrukken dat de leefklimaataspecten als determinerende variabelen worden beschouwd voor het welbevinden en gedrag tijdens en na detentie. Welbevinden is dus zelf geen onderdeel van het leefklimaat (p. 87).

In het rapport worden 6 factoren en 3 determinanten van het leefklimaat onderscheiden. De auteurs spreken ook wel van aspecten. Wij prefereren deze laatste aanduiding, omdat factor of determinant lijkt te suggereren dat deze het leefklimaat beïnvloeden, terwijl zij daarentegen het leefklimaat uitmaken.

Om welke aspecten gaat het?

- Op individueel niveau betreft het 3 aspecten, namelijk autonomie, zinvolle en toekomstgerichte tijdbesteding, en fysiek welbevinden/gezondheid;
- Op relationeel niveau betreft het 3 aspecten: contacten tussen personeel en gedetineerden, met name de bejegening door het personeel, contacten met buitenwereld en familie, en veiligheid/onderlinge bejegening;
- Voorts worden 3 aspecten genoemd die als voorwaardenscheppend worden gezien voor een goed leefklimaat. Dit zijn de gebouwelijke omgeving, de professionaliteit van personeel, en de samenstelling van de populatie medege-detineerden.



Het leefklimaat wordt gezien als sterk bepalend voor welzijn en gedrag, detentieschade en de latere integratie en recidive. Een recent en treffend voorbeeld is de bevinding dat alleen al het lange verblijf op cel een prikkelarme omgeving vormt die na 3 maanden al detentieschade toebrengt: minder impulsbeheersing, stress ed. (Meijers 2018). In andere studies wordt gesignaleerd hoe het leefklimaat, met andere woorden de objectieve omstandigheden in de justitiële inrichting (verlies privé-omgeving, onzekerheid over de toekomst), in eerste instantie onvermijdelijk een fundamentele *loss of meaning* veroorzaken (VanHooren e.a. 2015).

De strakke en objectieve, op de structuur van inrichting en regiem gerichte definitie van leefklimaat lijkt ook de reden dat er in het rapport verder weinig aandacht wordt besteed aan de inzet van de psycholoog, de maatschappelijk werker of de gv'er. Uiteraard dragen zij bij aan welzijn en gedrag van de gedetineerden, maar daarop ligt de focus van het rapport niet. Die ligt bij het leefklimaat dat het decor vormt waartegen de interventies van zorgverleners plaatsvinden, en dat medebepalend is voor de effectiviteit ervan. Bij een slecht leefklimaat betekenen therapeutische interventies slechts dweilen met de kraan open (p. 86).

Voor zover de GV voorkomt in het leefklimaatrapport, betreft het een onderdeel van de dagbesteding die naast bibliotheekbezoek en luchten door de gedetineerden het meest gewaardeerd wordt. Dit betekent dat de enige bijdrage van de GV aan het leefklimaat die is aan de factor 'zinvolle dagbesteding' (p. 85).

### 2.3 Drie rollen van de GV

De gv wordt in de eerste plaats verleend op basis van het recht van de ingeslotene om zijn of haar godsdienst of levensbeschouwing te belijden en te beleven, en is aldus ook opgenomen in de Penitentiaire Beginselenwet. De GV heeft als eerste doel dan ook om beschikbaar te zijn voor deze vraag. Dit betreft de rol van de gv'er als representant van deze vrijheid ofwel van deze vrijplaats. De rollen van representant en voorganger zoals onderscheiden in de Beroepsstandaard VGVZ 2015, vatten we hierin samen.

In de loop der tijd is een ruimere bijdrage van de GV tot stand gekomen, in de zin van samenwerking met andere zorgverleners en personeel over optimalisering van de zorg in het algemeen (Ajouaou 2013). Deze ruimere bijdrage is volgens Kunneman (2006) ook geïntendeerd, daar het volgens hem niet alleen gaat om het individuele recht op godsdienst-uitoefening, maar ook en wellicht vooral om het gegeven dat het in de justitiële inrichtingen (en in de krijgsmacht) gaat om personen die onder verantwoordelijkheid van de overheid in een kwetsbare situatie zijn geplaatst. Deze tweede rol noemen we hier conform de Beroepsstandaard VGVZ de rol van begeleider die mensen begeleidt 'met het oog op spiritualiteit en levenskunst. (...) Door middel van gesprekken en

rituelen kan de geestelijk verzorger begeleiding bieden en coping ondersteunen.’  
(p.12).

De laatste rol betreft die richting de inrichting en haar medewerkers. In de Beroepsstandaard VGVZ worden in dit verband de rollen van opleider, adviseur en coördinator genoemd. Wij hanteren hier korthedshalve de rol van adviseur.

## 2.4 De bijdrage aan het leefklimaat

De bijdragen aan het leefklimaat vanuit de drie verschillende rollen worden hieronder nader beschreven aan de hand van de geraadpleegde literatuur.

### *De gv'er als representant van de vrijplaats*

De GV creëert als vrijplaats voor de ingeslotene een radicale vorm van autonomie (Flierman 2015). Het is een plek waar de ingeslotene min of meer ‘diplomatiek asiel’ krijgt, al is het maar voor een uurtje. Dit houdt in dat de gevangene ‘een plaats heeft waar hij zijn verhaal kwijt kan, zijn nood kan klagen, zijn geheimen kan prijsgeven, zonder dat deze vertrouwelijkheid gevolgen hoeft te hebben voor de wijze waarop de anderen (...) met hem omgaan’ (Mooren, geciteerd in Ajouaou 2013). De bijdrage van de gv aan het leefklimaat is dus op te vatten als een verhoging van de autonomie van de ingeslotene, maar ook van diens vertrouwen in zijn omgeving, kortom van zijn gevoel van veiligheid (Boone e.a., p.83).

Ook de aanwezigheid van een kapel of andere gebedsruimte vormt een bijdrage aan het fysieke aspect van het leefklimaat, als een ruimte waarvoor het detentie-regiem in zekere zin halthoudt. In de ontmoeting met de GV staat de ingeslotene voor korte tijd niet binnen een therapeutisch programma noch is zijn gedrag op dat moment onderworpen aan sancties. De vrijplaats berust op en is afhankelijk van het verschil in de doeloriëntaties van enerzijds de overheid en anderzijds die van de zendende instanties. Kortweg gaat het om doelstelling van beveiliging tegenover die van heiliging (Van Eijk 2013). Hierbij gaat het om de GV als invulling van de recht van de gedetineerde op religieuze of levensbeschouwelijke zorg naar eigen keuze, met de bijbehorende rituelen en het volgen van voedselvoorschriften (Post 2005).

Als representant van de vrijplaats en het recht op religieuze of levensbeschouwelijke zorg draagt de GV ook bij aan coping. Dit zien we terug in de vieringen en bezinningsbijeenkomsten. Spruit (2009) beschrijft hoe de ingeslotenen aangeven dat zij hier sociale contacten, sfeer en troost en steun vanuit de religie ervaren. Vieringen dragen aldus ook bij aan meer onderling begrip en betere omgang van de gedetineerden, en op deze manier aan veiligheid. Oliemeulen e.a. (2010) vinden in hun onderzoek dat gedetineerden een voorkeur hebben voor religieuze representatie die ritueel en op coping gericht is, en minder voor leerstellige of op religieuze ontwikkeling gerichte communicatie. In



het verlengde hiervan stippen zij het belang van religieuze feesten aan omdat deze altijd in de familiale sfeer zijn ingebed. Daarnaast zijn er vaak vrijwilligers betrokken bij vieringen en religieuze feesten, zodat er op deze manier ook wordt bijgedragen aan betere contacten met de buitenwereld.

Todd (2014) stelt dat de gv'er bij uitstek het humanitaire aspect binnen de detentie representeert, en daarmee echter tegenover het regiem en de doelstelling van veiligheid staat. De GV heeft een belangrijke, maar tegelijk 'niet-functionele' rol die Todd zelfs als 'counter-cultural' betitelt. Hij meent dat het regiem erop uit is om deze rol van de gv zoveel mogelijk te beperken tot het meest noodzakelijke. Ook Vellenga en De Groot wijzen op een toenemend belang van securitisering als - gezien vanuit de overheid - legitimatie van geestelijke verzorging (2019).

### ***De gv'er als begeleider van de gedetineerde***

In de literatuur komen we de met deze rol verbonden activiteiten op diverse manieren tegen. In de eerste plaats representeert de relatie tussen gv'er en ingeslotenen een vorm van levensbeschouwelijke communicatie, die overigens verschilt al naar gelang de denominatie of levensbeschouwing (Ajouaou 2013). Zo stelt Van Iersel (2017) dat christelijke spiritualiteit veel bronnen kent over het uithouden van detentie, ballingschap en lijden, alsmede over de omgang met kwaad, vergeving en deemoed. Uit onderzoek van Clear & Sumter (2002) in Amerikaanse gevangenissen blijkt dat religieuze gedetineerden zich beter kunnen aanpassen aan het gevangenisregiem en zich ook minder misdragen dan niet-religieuze gedetineerden. Dit verband loopt via intermediaire variabelen zoals mate van depressiviteit en zelfwaarde. Een soortgelijke bevinding vinden we bij O'Connor & Perryclear (2002). Ook Vanhooren e.a. (2017) noemen de rol van religie in dit verband bij het omgaan met betekenisverlies, op basis van een kleine kwalitatieve studie. Een bevestiging door een representatief Nederlands onderzoek is er, voor zover wij hebben nagegaan, niet.

Groepsgesprekken en individuele gesprekken dragen ook bij aan de veiligheid van gedetineerden. Immers, door ervoor te zorgen dat een gedetineerde beter in zijn vel zit, vormt hij ook minder een belastende omgeving voor de andere gedetineerden. Het welzijn van de één bevordert het gevoel van veiligheid van de ander (Boone e.a. p.87).

In de geraadpleegde literatuur wordt veel gereflecteerd op de gehanteerde methodieken van counseling. Sundt e.a. (2002) rapporteren bevindingen dat gv'ers counseling inzetten voor rehabilitatie en daarbij expliciet psychologische counseling-technieken gebruiken en deze soms integreren met meer pastorale benaderingen. Voor de islam noemen we hier Ajouaou (2010), Hodge & Nadir (2008) en Isgandarova (2013). Elders pleit Ajouaou (2017) ook voor het onderscheid van een eigenstandige ethische advisering naast de strikt religieuze overdracht. Ook methodieken die deels gerelateerd zijn aan

boeddhistische en hindoeïstische gv, zoals meditatie en yoga, blijken een positief effect te hebben op psychisch welbevinden (minder stress, depressieve gevoelens of angst) en gedrag (betere contacten, hogere deelname programma's, en ook beter 'gedrag' na de vrijlating) (Auty e.a. 2015; Bouw e.a. 2017; Himmelstein 2011; Rucker 2005). Dergelijke positieve effecten worden ook gerapporteerd als resultaat van, veelal door de GV georganiseerd, bezoek door vrijwilligers. Zij representeren voor de ingesloten een niet-repressieve en open attitude van de buitenwereld (Hoedt & De Weerd 2017; Kuis e.a. 2015). Verder kan worden toegevoegd dat vanuit de GV soms ook 'nazorg' wordt georganiseerd, bijvoorbeeld door de stichtingen Exodus en Humanitas (Bernts e.a. 2013).

Sommige typen van counseling zijn wat minder op 'comfort' en meer op 'challenge' gericht, i.c. herstelgericht pastoraat. Diverse auteurs benoemen het spanningsveld die er tussen deze twee doelen bestaan. Spruit constateert dat thema's als 'schuld en boete' en 'delict en slachtoffer' bij gedetineerden weinig favoriet zijn en ook daadwerkelijk minder aan de orde komen dan bijvoorbeeld 'liefde van God' en 'spijt en vergeving'. Jonckheere (2009) meent dat de inzet van het justitiepastoraat zou moeten zijn om schuldbesef tot motor te maken voor verantwoordelijkheid nemen en herstel. De kluiten aan schuld- en schaamtegevoelens van gedetineerden zijn vaak sterk *self-centered*. Alleen schuldbesef en verantwoordelijkheid naar de anderen inclusief het slachtoffer werkt uiteindelijk bevrijdend en vormend, aldus Jonckheere. Een concrete stap zou zijn om in de liturgie ook aandacht te geven aan de slachtoffers. Ook Van Iersel (2017) pleit ervoor dat de GV in een context van gerechtigheid en strafvoltrekking de morele en spirituele dimensie van de misdaad aan de orde stelt en eraan werkt dat de gedetineerde verder kan en moet door persoonlijke toe-eigening van verantwoordelijkheid voor hetgeen gebeurd is. Een dergelijke inzet van de GV kan worden gezien als een bijdrage aan het aspect autonomie, in de zin van morele zelfbepaling. Eerbeek en Van Iersel (2009) maken hierbij wel de kanttekening dat de gedetineerde als dader vaak tegelijk ook slachtoffer is van schending van waardigheid door persoonlijke of sociale factoren.

Een interessante suggestie voor een nieuwe herstelgerichte methodiek komt van Molendijk (2017) en is ontleend aan de krijgsmacht. Zij focust op het 'daderschap', dat kan leiden tot een '*agentic trauma*' (Kinghorn 2015) in onderscheid tot trauma's die slachtoffers hebben. Daar komt nog bij dat onze samenleving slecht kan omgaan met schuld en een scherp onderscheid maakt tussen goed en fout, zonder de ambivalentie van sommige handelingen te erkennen. Verzoening en vergeving zijn daarom zowel vanuit het perspectief van de dader en als vanuit slachtoffer of samenleving moeilijk te realiseren. Dit brengt Molendijk tot de suggestie van 'reinigingsrituelen' waarbij gedetineerden bij hun vrijlating een nieuwe status kunnen krijgen (ex-gedetineerde, en tegelijk weer medeburger) en aldus beter kunnen re-integreren in de samenleving. Met an-



dere woorden, het idee van opnieuw te kunnen beginnen zonder het verleden te verloochenen kan worden versterkt door een dergelijke rite de passage, waarbij de GV een rol kan spelen (al noemt Molendijk GV niet specifiek).

De GV maar ook andere vormen van zorgverlening hebben in eerste instantie slechts een beperkt effect op het verlies aan zingeving en de existentiële crisis waarmee hechtenis gepaard gaan. Ook het effect op stress is beperkt. Vanhooren (2015) meent dat de zorg van de GV met name gericht is op wat hij noemt posttraumatische groei. Het gaat erom het voorzichtig te bouwen aan een nieuwe betekenisgeving bij de gedetineerde vanuit het gegeven dat hij of zij in hechtenis is. Daarmee wordt ook een link gelegd naar de bevinding in het leefklimaatrapport dat de werkzaamheid van zorg-interventies sterk afhangt van het leefklimaat in de inrichtingen.

### **De gv'er als adviseur**

De GV maakt veelal onderdeel uit van teamoverleg en van de verwijzingsketen. Ook meer algemeen levert de gv'er een bijdrage aan een humaan detentieklimaat door advisering van de organisatie wat betreft ethische vraagstukken en door contact en overleg met zorgverleners en personeel over optimalisering van de zorg (Ajouaou 2013). De bijdrage van de GV aan het leefklimaat schuilt dus in een expliciete bemoeienis met het leefklimaat.

Vorming & advisering is bij de GV in de krijgsmacht een onderdeel van het takenpakket, en heeft betrekking op lessen over culturele sensitiviteit, groepsprocessen en ethische kwesties. Ook heeft de GV de taak gevraagd en ongevraagd advies te geven aan sleutelpersonen binnen de militaire organisatie. Uiteraard is de context van detentie anders, maar door vorming en advisering van het personeel van de justitiële inrichting, kan een belangrijke bijdrage aan het leefklimaat worden geleverd.

In de literatuur wordt dit type bijdrage aan het leefklimaat hier en daar behandeld. Van Eijk (2013) concludeert in zijn dissertatie dat de geestelijke verzorging binnen justitie sterk een op een gericht is en vanuit haar specifieke positie nogal geïsoleerd is, zeker binnen een context van securitisering. Deels is dit ook een zelfverkozen isolement, aldus Van Eijk, want gv'ers zijn nogal conflict-mijdend en hebben moeite om mogelijk incorrecte bejegening van de ingeslotenen door het personeel of ten gevolge van het regiem aan de orde te stellen. Hierbij blijft, aldus Van Eijk, ook de aansturing van de gv in gebreke. Dit is een belangrijke constatering omdat het contact tussen ingeslotenen en personeel een belangrijke factor vormt van het leefklimaat. Volgens Liebling, aangehaald in het leefklimaatrapport, is deze factor zelfs de kern van het leven in de inrichtingen, en aldus in belangrijke mate bepalend voor, zoals Liebling stelt, de *moral performance* ofwel het effect van het leefklimaat op welzijn en gedrag van de ingeslotenen. Concreet bepleit Van Eijk expliciete agendering binnen (en buiten) de inrichtingen van menselijke waardigheid en het instellen van ethische commissies. Overigens is er

al ten dele sprake van ethische advisering (inspectierapporten Veiligheid en Justitie 2012) en adviseert de islamitische GV over radicalisering (Ajouaou 2013).

De GV kan bijdragen aan een betere bejegening door het personeel sensitief te maken voor het positieve effect van therapeutische interventies (inclusief GV) en de attitude tegenover deze activiteiten te verbeteren (Bouw e.a. 2017). Een andere mogelijkheid is de culturele sensitiviteit van het personeel te verhogen vanuit de kennis die de GV heeft van de specifieke culturele en religieuze achtergronden van de ingesloten.

Een laatste type bijdrage bestaat erin dat het leefklimaat of de detentiesituatie als geheel onderwerp zijn van reflectie. Van Eijk (2013) bespreekt de ‘ambtelijke’ opdracht van de gv naast de ‘ambtenaarlijke’, en daarmee de onvermijdelijke spanning met het gevangenisregiem die het dienen van ‘twee heren’ met zich meebrengt. Flierman (2015) ziet deze spanning als een voortvloeisel uit de positie van het religieuze systeem binnen een seculiere context. Het vraagt aan de gv om de religieuze en morele waarden een plaats te geven die past binnen de specifieke context van in dit geval de justitiële inrichting. Het gaat dan om de moeilijk te verenigen doelen als veiligheid, straf, re-integratie en barmhartigheid. Deze spanning is deels onoplosbaar, maar dient wel hanteerbaar gehouden te worden voor alle betrokkenen: personeel, ingesloten, familie en buitenwereld.

Spronk (2017) spreekt van een spanning die wordt gekenmerkt door tragiek, door een gebrek aan bevredigende oplossingen, met de (teleurstellende) balans tussen enerzijds handelen (agency) en anderzijds de gegeven situatie (*contingency*). Zij stelt voor om deze tragiek hanteerbaar te houden door het organiseren van een moreel beraad onder leiding van de GV. Zij heeft binnen de zorg onderzoek gedaan hoe een dergelijk moreel beraad verloopt en wat het teweegbrengt bij de betrokkenen. In een dergelijk moreel beraad kunnen betrokkenen bij de zorg naar aanleiding van een (tragische) casus elkaar steunen, hun morele waarden expliciteren en verdiepen, hun emoties uiten en lezing trekken uit de ervaring van tragiek.

Kunneman (2006) pleit ook voor een moreel beraad, maar benadert het wat anders. Hij doet het voorstel om het concept van ‘vrijplaats’ te verruimen naar een gesprek tussen alle zorgverleners en professionals over de existentiële en morele waarden die in hun werk een rol spelen. Hierbij kunnen ook de cliënten worden betrokken. Het moreel beraad is hiermee een uitvergroting van de vrijplaats. Het is een verantwoordelijkheid van de organisatie als geheel, maar de GV kan hierin een inspirerende en ondersteunende rol vervullen. Het moreel beraad komt daarmee de professionaliteit van alle personeel, inclusief de gv’ers zelf, ten goede.



## 2.5 Resumé: een overzicht van de bijdrage van de GV aan het leefklimaat

In onderstaand schema hebben we de bijdragen van de GV nog eens overzichtelijk gepresenteerd, specifiek per aspect van het leefklimaat, en specifiek per rol.

*Schema 2.1 Bijdrage van de GV, per rol en aspect van het leefklimaat, op basis van de literatuurscan*

	<i>representant vrijplaats</i>	<i>begeleider</i>	<i>adviseur</i>
autonomie	x	x	
zinnvolle tijdbesteding		x	
bejegening door personeel			x
veiligheid/onderlinge bejegening	x	x	
contacten met buitenwereld	x	x	
professionaliteit personeel			x
fysiek welbevinden			
populatie ingeslotenen			
gebouwelijke omgeving			

Als representant van de vrijplaats draagt de gv'er bij aan de leefklimaatfactoren autonomie, veiligheid en contacten met de buitenwereld. Via advisering draagt de gv'er bij aan betere bejegening door het personeel, en meer culturele sensitiviteit bij hen. Het moreel beraad kan bijdragen aan dit professionele handelen van het personeel, inclusief overigens dat van de gv'er zelf. Wat betreft de aspecten fysiek welbevinden, populatie van gedetineerden en gebouwelijke omgeving hebben we in de literatuur geen bijdragen vanuit de GV gevonden.

Begeleiding is een centrale rol van de gv'er en draagt op verschillende manieren bij aan het leefklimaat. De religieuze en levensbeschouwelijke zorg en counseling heeft, zoals veelvuldig aangegeven in de literatuur, effect op welzijn, gedrag en re-integratie van gedetineerden. Wanneer we dit effect specificeren naar aspecten van het leefklimaat, gaat het in eerste instantie om de bijdrage aan autonomie, en daarnaast aan zinnvolle tijdbesteding en persoonlijke ontwikkeling, veiligheid en contacten met buitenwereld en familie.

Tot slot de rol van adviseur. In deze rol draagt de gv'er bij aan een betere bejegening door personeel en aan de professionaliteit van het personeel wat betreft culturele sensitiviteit en therapeutische sensitiviteit. In het verlengde van deze rol wordt ook de mogelijkheid genoemd van deelname aan of zelfs ondersteuning van morele beraden.



## 2.6 Geraadpleegde literatuur

- Ajouaou, M. (2010) *Imam achter tralies*. Pamac
- Ajouaou, M. (2013). GV in penitentiaire inrichtingen: zorg zonder targets. *Tijdschrift voor criminologie* 55 (2): 206-220
- Ajouaou, M. (2017). Ethiek in de geestelijke verzorging. *Religie en samenleving* 12 (2/3): 201-220
- Auty, K.M., A. Cope & A. Liebling (2015). A Systematic Review and Meta-Analysis of Yoga and Mindfulness Meditation in Prison. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 61 (6): 689–710
- Barrett, C.J. (2017). Mindfulness and Rehabilitation: Teaching Yoga and Meditation to Young Men in an Alternative to Incarceration Program. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 61 (15): 1719-1738 (DOI: 10.1177/0306624X16633667)
- Bernts, T., S. Grevel & J. Kregting (2013). *De invloed van de sleutel zingeving in Exodushuizen*. Nijmegen: Kaski, Radboud Universiteit.
- Boone, M., M. Althoff & F. Koenraadt (2016). *Het leefklimaat in justitiële inrichtingen*. Den Haag: Boom
- Bouw, J.C., S. Huijbregts, E. Scholte & J. Swaab-Barneveld (2017). *Mindfulness in detentie: plan- en procesevaluatie*. Leiden: WODC
- Clear, T. & M. Sumter (2002). Prison, Prisoners and Religion, Religion and adjustment to prison. *Journal of Offender Rehabilitation* 35 (3-5): 124-156
- Eerbeek, J. & F. van Iersel (2009). Theologische kernthema's. In: F. van Iersel & J. Eerbeek (red.), *Handboek Justitiepastoraat*. Budel: Damon, pp. 173-192
- Eijk, R. van (2013). *Menselijke waardigheid tijdens detentie*. WLP
- Flierman, F. (2015). De vrijplaats herijkt. In: Th. de Wit e.a. (red.), *Een heilige en veilige plek. Vrijplaats en spiritualiteit in de geestelijke verzorging bij justitie*. Tilburg: Wolf Legal Publishers, pp. 39-55



Himmelstein, S. (2011). Meditation Research: the state of the art in correctional settings. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 55 (4): 646-661

Hoedt, D. & L. de Weerd (2017). Project 'Tralies uit de weg' in Belgische gevangnissen. *Handelingen* 44 (2): 19-27

Hodge, D. R. & A. Nadir (2008). Moving toward culturally competent practice with Muslims: Modifying cognitive therapy with Islamic tenets. *Social Work* 53 (1): 31-41

Iersel, F. van (2017). Christelijke spiritualiteit in detentie: een terreinverkenning. *Handelingen* 44 (2): 39-51

Isgandarova, N. (2012). Effectiveness of Islamic spiritual care: Foundations and practices of Muslim spiritual care givers. *Journal of Pastoral Care & Counseling* 66 (3): 1-16

Jonckheere, A. (2009). Justitiepastoraat en herstel. Een positiebepaling. In: F. van Iersel & J. Eerbeek (red.), *Handboek Justitiepastoraat*. Budel: Damon, pp. 210-227

Kinghorn, W. (2015). Moral Engagement, Combat Trauma, and the Lure of Psychiatric Dualism: Why Psychiatry Is More Than a Technical Discipline. *Perspectives* 23 (1): 28-37

Kuis, E. e.a. (2015). *Puur voor jou. Onderzoek naar één-op-één bezoeksprekken van vrijwilligers aan gedetineerden*. WODC

Kunneman, H. (2006). Horizontale transcendentie en normatieve professionalisering: de casus geestelijke verzorging. In: W. van de Donk e.a. (red.), *Geloven in het publieke domein*. Amsterdam University Press, pp. 367-393

Meijers, J. (2018). *Do not restrain the prisoner's brain*. Proefschrift VU Amsterdam

Molendijk, T. (2017). Oude en nieuwe rituelen voor Moral Injury. *Religie en samenleving* 12 (2/3): 221-229

O'Connor, T. & M. Perryclear (2002). Prison Religion in action and its influence on offender rehabilitation. *Journal of Offender Rehabilitation* 35 (3-4): 11-33

Oliemeulen, L., M. van Luijtelaar, S. Al Shamma & J. Wolf (2010). *Geestelijke verzorging in detentie. Visie van ingeslotenen op behoefte en aanbod*. WODC

Post, M. (2005). *Detentie en culturele diversiteit*. Boom

Rucker L. (2005). Yoga and Restorative Justice in Prison: An experience of Response-Ability to Harms. *Contemporary Justice Review* 8 (1): 107-120

Spronk, B. (2017). Moreel beraad vanuit het perspectief van tragiek. *Religie en samenleving* 12 (2/3): 230-248

Spruit, L. (2009). Het religieus profiel van gedetineerden, met het oog op herstelgericht pastoraat. In: F. van Iersel & J. Eerbeek (red.), *Handboek Justitiepastoraat*. Budel: Damon, pp. 155-172

Sundt, J., H. Dammer & F. Cullen (2002) The role of the prison chaplain in rehabilitation. *Journal of Offender Rehabilitation* 35 (3-4): 59 – 86

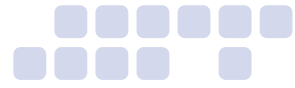
Todd, A.J. (2014). Religion, Security, Rights, the Individual and Rates of Exchange: Religion in Negotiation with British Public Policy in Prisons and the Military. *International Journal of Politics, Culture and Society* (DOI 10.1007/s10767-014-9181-z)

Vanhooren, S., M. Leijssen & J. Dezutter (2017). Ten prisoners on a search for meaning: A qualitative study of loss and growth during incarceration. *The Humanistic Psychologist* 45 (2): 162 – 178

Vanhooren, S., M. Leijssen & J. Dezutter (2015). Loss of meaning as a predictor of distress in prison. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 59: 1411 – 1432

Vanhooren, S. (2017). Een existentieel waagstuk, Bouwen aan zingeving bij gedetineerden. *Handelingen* 44 (2): 29 - 38

Vellenga, S. & K. de Groot (2019). Securitization, Islamic chaplaincy, and the issue of (de)radicalization of Muslim detainees in Dutch prisons. *Social Compass* (DOI: 10.1177/0037768619833)



## 3 De visies binnen DGV op de bijdrage van GV aan het leefklimaat

### 3.1 Inleiding

Het huidige onderzoek beoogt de bijdrage van de GV aan het leefklimaat te verduidelijken en knelpunten en kansen te identificeren. In de eerste fase is een beknopt literatuuronderzoek uitgevoerd over de rol van de GV ten aanzien van het leefklimaat. De opbrengst van deze literatuurstudie is beschreven in het vorige hoofdstuk en in grote lijnen op deze manier ook verwoord in een gespreksnotitie die aan de hoofdgeestelijken en de directeur DGV is toegestuurd. Met hen zijn vervolgens individuele gesprekken gevoerd. Op basis van de gespreksverslagen is door ons een visiebepaling opgesteld waarin de binnen DGV gedragen visies op de bijdrage van de GV aan het leefklimaat zijn verwoord.

Het in hoofdstuk 2 gepresenteerde schema met de diverse rollen van de GV en de mogelijke bijdragen aan het leefklimaat bleek herkenbaar te zijn en geschikt om de visies binnen DGV nader te formuleren. In de gespreksnotitie zoals gepresenteerd aan DGV vormde ‘moreel beraad’ nog een eigen functie/rol, in deze eindrapportage is deze rol – die overigens in de praktijk summier blijkt te zijn - samengenomen met advisering.

Per aspect van het leefklimaat worden de visies binnen DGV kort beschreven, in relatie tot hetgeen in de gespreksnotitie op basis van het literatuuronderzoek is gesteld. Daarin zijn ook de sterke en zwakke kanten, alsmede de kansen en belemmeringen van de GV meegenomen.

Ten tijde van de gesprekken met DGV had de dienst zelf net een brochure uitgebracht over de bijdrage aan het leefklimaat, als reactie op het leefklimaat-rapport. In deze brochure wordt de bijdrage aan vier aspecten van het leefklimaat kort beschreven: zinvolle dagbesteding, onderlinge verbondenheid (‘veiligheid’), autonomie en contacten met de buitenwereld. De inhoud van deze brochure is niet als zodanig in de gesprekken aan de orde gekomen, maar is wel in de beschrijving van de visiebepaling in dit hoofdstuk betrokken.



## 3.2 Visies op de bijdrage van de GV aan het leefklimaat

### **Autonomie**

De bijdrage van de GV aan de autonomie van de gedetineerde wordt binnen DGV duidelijk herkend. Dit blijkt niet alleen uit de gesprekken, maar ook uit de expliciete vermelding van deze bijdrage in de brochure. Kernwaarden bij deze bijdrage zijn de benadering van de gedetineerde als persoon met een sociaal netwerk en een culturele of religieuze identiteit, het creëren van vertrouwen, de onafhankelijke positie van de GV, en de vrijplaats voor de gedetineerde om zichzelf te zijn, los van het justitiële regiem.

De vrijplaats kan, aldus sommigen, ook teveel worden verabsoluteerd en dan resulteren in comfort en vrijblijvendheid, en weinig uitdaging bij de gedetineerde voor zelfreflectie en verandering. Dit is wel nodig in verband met de definitie van autonomie als tegengesteld aan heteronomie, in de zin dat de persoon dan onderhevig is aan krachten die niet in lijn zijn met authentieke interesses en geïntegreerde waarden. Dit vraagt dat de gv'er de religieuze of levensbeschouwelijke traditie kritisch inbrengt in de gesprekken of vieringen, en in die zin ook een beroep wordt gedaan op zijn rol als begeleider. In dit verband wordt door sommige hoofdgeestelijken gewezen op een gebrekkige samenwerking met andere zorgdisciplines, en een behoefte aan de ontwikkeling van meer interventiegerichte counseling. Tot slot wordt erop gewezen dat een zekere mate van isolement ook kan leiden tot te weinig presentie van de GV op de werkvloer.

### **Zinvolle tijdbesteding en persoonlijke ontwikkeling**

In de brochure van DGV worden alle activiteiten van de GV als zinvolle tijdbesteding beschouwd, dus ook individuele gesprekken en vieringen. Hoewel deze laatste activiteiten uiteraard zeer zinnig zijn, kiezen we in het licht van het leefklimaatrapport voor een specifieke invulling van deze factor, namelijk zinvolle tijdbesteding als persoonlijke ontwikkeling, het verwerven van vaardigheden en toekomstgerichte activiteiten. Hieraan wordt in het brede pakket van diensten van de GV op verschillende manieren bijgedragen. Het betreft een brede insteek die varieert van groepsgesprekken, cursussen, technieken als meditatie en yoga, en creatieve projecten.

Een obstakel om deze activiteiten optimaal uit te voeren wordt, aldus DGV, soms veroorzaakt door de beperkte mogelijkheden binnen dagprogramma's voor groepsactiviteiten.

### **Veiligheid en onderlinge bejegening**

De bijdrage van GV aan het aspect veiligheid en onderlinge bejegening wordt onderstreept binnen DGV. Via counseling kan de GV eraan bijdragen dat een gedetineerde zich beter in zijn vel voelt zitten en daardoor een betere omgang heeft met zijn medegedetineerden. Daarnaast biedt de GV een vrijplaats en een vertrouwenspersoon. De bijdrage van de GV aan veiligheid moet nog breder worden gezien, in de zin dat de GV bijdraagt aan onderling begrip en verbondenheid tussen gedetineerden. Hieraan wordt

gewerkt tijdens religieuze bijeenkomsten of bezinningsbijeenkomsten, en in gespreks-groepen. Deze zogeheten inhoudsvolle groepsactiviteiten worden door DGV ook expliciet vermeld in de al gememoreerde brochure.

De bijdrage van de GV aan veiligheid veronderstelt wel dat de gv'ers goed op de hoogte zijn wat er op een afdeling speelt. De eerder gememoreerde mogelijkheid van een geïsoleerde positie kan in dit opzicht een obstakel vormen.

### **Contacten tussen personeel en gedetineerden**

De bijdrage van de GV aan de bejegening door personeel ligt in de visie van DGV gecompliceerd. Enerzijds vindt men binnen DGV dat er aandacht vereist is voor humaniteit en het signaleren van ongewenste praktijken. Deze signalerende rol wordt overigens slechts summier genoemd in de brochure, onder het kopje bijdrage aan veiligheid. Dit komt overeen met de binnen DGV ook bestaande terughoudendheid met betrekking tot deze rol richting het personeel, buiten de normale professionele omgang.

Anderzijds leeft binnen DGV ook de visie om juist een stap verder te gaan en te streven naar onderlinge verbondenheid tussen gedetineerden en personeel. Als gv'er mag men zich niet uitsluitend identificeren met de gedetineerde. Er moet meer oog komen voor een gezamenlijk doel, namelijk goede bejegening en verbondenheid tussen alle betrokkenen.

Een sterke kant van de GV is in dit opzicht andermaal de vertrouwenspositie waardoor men signalen van gedetineerden kan opvangen. Het rituele repertoire van de GV en de taak om in geval van calamiteiten op te treden, zijn sterke kanten om aan onderlinge verbondenheid bij te dragen.

De zwakke kant van de GV is zoals gezegd de identificatie met het belang van de gedetineerde die een meervoudige partijdigheid kan bemoeilijken. Tevens vergt een signalerende rol een assertieve competentie.

### **Contacten met buitenwereld en familie**

De bijdrage van de GV aan contacten van gedetineerden met de buitenwereld wordt binnen DGV expliciet genoemd. Prominent komt deze bijdrage ook terug in de brochure. De GV beschikt over een groot netwerk buiten de inrichtingen en kan dit inzetten. Vrijwilligers bezoeken diensten en vormen zo een teken van verbondenheid met de buitenwereld. Met het oog op nazorg zijn er met de GV gelieerde stichtingen, en natuurlijk de informele relaties binnen de religieuze of levensbeschouwelijke netwerken. Men werkt ook aan herstel van familierelaties. Dan kan het gaan om voorleesprojecten of ouder-kind dagen, of om begeleid bezoek van familie. Ook door de overlap tussen religieuze feesten en rituelen enerzijds en gebeurtenissen in familie en/of sociale gemeenschap anderzijds bemiddelt de GV contact met de buitenwereld.

Tot slot is ook herstel richting het slachtoffer een doel waaraan de GV kan bijdragen, in samenwerking met andere partijen binnen en buiten de inrichting.



De sterke kant van de GV is in dit opzicht wederom de vertrouwenspositie, en daarnaast het sociale netwerk buiten de inrichting en de representatie van religieuze tradities.

### ***Professionaliteit van het personeel***

De bijdrage van de GV aan de professionaliteit van personeel is al kort aangestipt onder het punt ‘bejegening’. Aanvullend zien sommigen ook een bijdrage van de GV aan het sensitiever maken van personeel voor de diverse culturen en religies. Daarnaast worden ook taken genoemd als meditatie en mindfulness trainingen, of het voorzitten van morele beraden.

Binnen DGV bestaan er verschillende visies over een bijdrage aan de professionaliteit van het personeel, zeker als het gaat om een formele rol in het kader van opleiding of morele beraden. Op dit moment is deze rol niet voorzien in het dienstenpakket van de gv’er. Anderzijds wordt er binnen verschillende inrichtingen wel een beroep op de GV gedaan om deze rol op enigerlei wijze te vervullen. Een bestaande optie om hieraan vorm te geven is die van een extra aanstelling.

Sterke kanten van de GV zijn in dit opzicht de competentie op gebied van meditatie, en culturele en religieuze diversiteit. Over de geschiktheid voor het voorzitten van morele beraden is men verdeeld: enerzijds noemt men het voordeel van onafhankelijkheid, anderzijds meent men dat sommige gv’ers hiervoor een te uitgesproken religieus profiel hebben. Men is het er wel over eens dat een bijdrage aan de professionaliteit van het personeel alleen mogelijk is bij uitbreiding van de aanstellingen.

## **3.3 Concluderende opmerkingen: visies binnen DGV over GV en leefklimaat**

### ***Uiteenlopende visies***

Binnen DGV bestaan uiteenlopende visies over de bijdrage die de GV kan leveren aan het leefklimaat. De verschillen spelen vooral ten aanzien van (de uitbreiding van) de rol richting personeel en organisatie. Enerzijds is er de visie dat de focus moet blijven op de gedetineerde, waarbij er uiteraard vanuit die rol enige bemoeienis richting personeel en inrichting is. Anderzijds wordt gedacht aan uitbreiding van de dienstverlening aan personeel en organisatie. Soms wordt dit dan gezien als eveneens een kerntaak, soms als een extra facultatieve dienstverlening die naast het reguliere dienstenpakket bestaat.

Over de bijdrage van de GV aan de aspecten autonomie, zinvolle tijdbesteding, veiligheid en contacten met de buitenwereld en familie, bestaat in het algemeen een gedeelde visie.

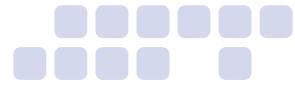


### **Positie binnen de inrichtingen**

De inrichting-brede aandacht voor leefklimaat wordt onderschreven. Men beschouwt de bijdrage hieraan vanuit de GV als vanzelfsprekend en in lijn met de traditionele inzet van de GV. Niettemin wordt er een zeker spanningsveld tussen de GV en de inrichtingen onderkend. Sommigen wijten dit aan de neiging van veel gv'ers om zich afzijdig te houden en zich vooral te richten op de gedetineerde, anderen menen dat de GV te weinig ruimte krijgt om haar bijdrage te leveren. Dit laatste hangt samen met de specifieke religieuze legitimatie waarmee in een seculiere omgeving weinig affiniteit meer zou zijn. Binnen DGV acht men het van groot belang dat de GV meer ruimte claimt binnen de inrichting, in combinatie met een gerichtheid op en een goede afstemming met de andere activiteiten binnen de inrichting.

### **Organisatie van de GV**

De bijdrage aan het leefklimaat wordt ook gerelateerd aan de organisatie van de GV in de inrichtingen. Een versterking van het team op het punt van leiding, bezetting, beleidsontwikkeling en interne afstemming wordt veelal als een belangrijke voorwaarde genoemd om de bijdrage van het leefklimaat te verbeteren. Via het team kan ook de integratie en afstemming met andere activiteiten binnen de inrichtingen worden versterkt, al is hiervoor ook (of vooral) een verandering van professionele attitude nodig. Het functioneren van dit lokale GV-team wordt, aldus sommigen binnen DGV, bemoeilijkt door de deeltijdaanstellingen en het denominatieve model van aansturing en dienstverlening.



## 4 Opvattingen en ervaringen in de PI's

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van de toetsing van de visie en doelstellingen van DGV in de inrichtingen. Alle 5 geselecteerde PI's hebben aan het onderzoek deelgenomen en de respondenten uitgenodigd of geselecteerd. Over de doelstelling en werkwijze van het onderzoek is daartoe aan de PI's informatie gestuurd door de onderzoekers.

De respons van het onderzoek was als volgt:

- portefeuillehouders GV (1x vertegenwoordiger, 1 x met afdelingshoofd erbij): 6 respondenten
- zorgverleners (4 psychologen en 7 casemanagers): 11 respondenten
- piw'ers (3 x gemengde groep(en), 2 x gevangenis en HvB afzonderlijk): 35 respondenten
- gedetineerden (in 4 PI's, eenmaal wegens alarm vervallen): 20 respondenten
- gv'ers (5 x rooms-katholiek en islam, 2 x humanist, 5 x overige denominaties): 17 respondenten

Deze respons kan als volgt worden toegelicht:

- Bij de zorgverleners was eenmaal de psycholoog op het laatste moment verhinderd; in 2 PI's kwamen twee casemanagers.
- Bij de gv'ers waren de twee grootste denominaties (rooms-katholiek en islam) die samen ruim 60% van de formatie GV beslaan, bij elk groeps gesprek aanwezig. Van de kleine denominaties (boeddhisme, hindoeïsme, joods en orthodox) die samen 10% van de formatie uitmaken, was er steeds één gv'er aanwezig, met dien verstande dat een van hen in twee PI's bij het gesprek was. Van de twee middelgrote formaties, namelijk de protestantse en humanistische GV, waren in totaal slechts 3 gv'ers aanwezig, respectievelijk in verband met roosterproblemen en vacatures.
- De deelnemende piw'ers waren door de inrichtingen geselecteerd en uitgenodigd, in de meeste gevallen betrof het collega's van een afdeling. In drie inrichtingen is het niet gelukt om twee gesprekken met piw'ers in te roosteren. In één geval zijn in plaats daarvan de gesprekken gecombineerd, en waren er 8 respondenten aanwezig.
- De groep gedetineerden was geselecteerd door de GV of door de contactpersoon; in een PI betrof het leden van de Gedetineerden Commissie. De respondenten kwamen zowel uit gevangenis als Huis van Bewaring. De meesten waren al meer dan 1 jaar in hechtenis. Alle respondenten maakten enig tot intensief gebruik van de GV. In één PI is het geplande gesprek op het laatste moment niet doorgegaan in verband met een alarm. De gesprekken vonden plaats in het stiltecentrum of in de teamkamer; bij twee gesprekken was de contactpersoon (afdelingshoofd) als toezicht aanwezig.



De respons geeft geen aanleiding tot een bepaalde bias, behoudens die bij de gedetineerden. Bij deze respondenten gaat het om gedetineerden die gebruik maken van de GV en deels ook goede contacten met de GV hebben. Verder betreft het gedetineerden die aan een groepsgesprek willen of kunnen (ook qua taal) deelnemen.

Per doelgroep zijn de feitelijke of gewenste bijdragen van de GV aan de diverse aspecten van het leefklimaat besproken. Dit gebeurde aan de hand van de volgende vragen:

- welke contacten en ervaringen heeft men met de GV?
- welke bijdrage van de GV aan de leefklimaatfactoren ziet men of eventueel wenst men; welke verbeteringen zijn er eventueel mogelijk?
- herkent men de sterke en zwakke punten, respectievelijk de obstakels en kansen, met betrekking tot de bijdragen van de GV; heeft men aanvullingen hierop?
- welke overige zaken vindt men van belang in het kader van GV en leefklimaat?

Het gespreksprotocol is gebaseerd op de visiebepaling DGV zoals geformuleerd in hoofdstuk 3. Uiteraard zijn in de gespreksvoering aangepaste verwoordingen en verduidelijkingen gebruikt.

De meeste leefklimaataspecten zijn in elke groep besproken, met de volgende uitzonderingen. Bij de zorgverleners zijn de volgende aspecten niet aan de orde gesteld: contacten tussen personeel en gedetineerden, contacten met buitenwereld en familie, en professionaliteit van personeel. Bij de piw'ers is de zinvolle tijdbesteding weggelaten. Voor beide groepen zijn deze aspecten van het leefklimaat minder zichtbaar of relevant, en is ervoor gekozen meer aandacht te besteden aan de andere aspecten.

De rapportage van de interviews is als volgt. Per paragraaf wordt een aspect van het leefklimaat aan de orde gesteld. Steeds wordt in het begin het betreffende aspect nog eens kort beschreven, met de bijbehorende binnen DGV gesignaleerde sterke en zwakke punten, en obstakels en kansen. Vervolgens wordt per doelgroep beschreven wat hierover in de PI's is gezegd. Afsluitend volgt steeds een puntsgewijze samenvatting.

## 4.2 Autonomie

Autonomie verwijst naar zelfbepaling in de zin van bewegingsvrijheid en zelfstandigheid, en naar zelfbepaling als tegengesteld aan heteronomie, in de zin dat de gedetineerde kan handelen in lijn met authentieke interesses en geïntegreerde waarden. Het begrip autonomie dient hierbij begrepen te worden in de context van een penitentiaire inrichting, die bij uitstek die van een totale institutie is. Autonomie krijgt dan de betekenis van subject zijn in een context van ingeperkte keuzevrijheid.

De bijdrage van de GV aan de autonomie van de gedetineerde ziet DGV gerealiseerd of althans beoogd via de vrijplaats waarin de gedetineerde, los van het justitiële regiem en onvoorwaardelijk, zichzelf kan zijn. In de tweede plaats beoogt de GV bij de gedetineerde zelfreflectie, zingeving en verandering om los te komen uit een verkeerd krachtenveld. Hierbij wordt de religieuze of levensbeschouwelijke traditie kritisch ingebracht in de gesprekken en vieringen.

Bijdrage aan autonomie gebeurt vanuit de rol van representant van de vrijplaats en de rol van begeleider. In dit verband is als mogelijke zwakke kant van de GV binnen DGV gewezen op het gebrek aan interventiegerichte counseling, weinig samenwerking met andere zorgdisciplines, en onvoldoende presentie.

Welke opvattingen en ervaringen leven er binnen de PI's wat betreft de bijdrage van GV aan autonomie?

### **Portefeuillehouders GV**

De portefeuillehouders GV herkennen de bijdrage van de GV aan autonomie, in de zin van een plek waar de gedetineerde zich gehoord voelt, met levensvragen terecht kan, en zich gesteund voelt.

Wat de sterke punten betreft zien zij het belang van de vertrouwenspositie en herkennen de impact die de religieuze tradities hebben op religieuze gedetineerden.

Een mogelijk te sterk op *comfort* gerichte counseling-stijl van de gv'er wordt, voor zover men althans daarop zicht heeft, niet als zodanig herkend: gedetineerden krijgen ook een spiegel voorgehouden. In dit verband merkt een portefeuillehouder op dat interventiegerichte counseling een technisch-professionele en detentie-specifieke competentie is naast de inhoudelijk-denominatieve competentie. De GV moet flexibel kunnen schakelen tussen deze competenties, al naar gelang de vraag van de gedetineerde.

Wat betreft de integratie met andere zorgverleners, zijn de ervaringen en meningen verdeeld. Eén PH vindt het niet nodig, de anderen vinden dit wel belangrijk. In één PI loopt dit goed, in de andere vinden de PH's dat deze integratie beter moet. Nu is er sprake van onnodige overlap, verkeerde adressering van levensvragen (bij de medische dienst in plaats van de GV) of zelfs (onbedoelde) tegenwerking.

De presentie van de GV zien sommige PH's benadeeld door een te sterke religieuze profilering waardoor gedetineerden of piw'ers soms denken dat dit geen passende zorg is. Een ander probleem dat soms speelt is dat gv'ers een te kleine aanstelling hebben en daardoor te weinig contact hebben met piw'ers en ander personeel waardoor 'verwijzingen' te weinig plaatsvinden, of waardoor de gv'er te weinig zicht heeft op wat er speelt op een afdeling.



### **Zorgverleners**

De zorgverleners beamen het belang van de GV als plek waar de gedetineerde even zijn masker kan afdoen, als persoon wordt geaccepteerd en begeleiding krijgt in plaats van behandeling; de GV heeft een lage drempel. Zij hebben anderzijds weinig specifiek zicht op wat er zich afspeelt in de contacten.

Wat de sterke punten betreft zien zij het belang van de vertrouwenspositie en enkelen zien de impact die de religieuze tradities hebben op religieuze gedetineerden.

De zorgverleners geven aan dat zij weinig zicht hebben op de counseling-stijl van de GV. Een enkeling meent dat de GV zich nogal sterk identificeert met gedetineerden, een ander ziet ook duidelijk een meer confronterende houding.

De samenwerking met de GV vindt men veelal erg mager. Een enkeling vindt dit ook niet nodig, maar de meeste zorgverleners zijn voor meer overleg, betere afstemming en enige gedeelde rapportage. Dit kan dan problemen voorkomen zoals miscommunicatie rond proefverlof of rond herstel met familie of slachtoffer, en het miskennen van mogelijke psychische problemen. Of het MDO of een ander overleg voor deze communicatie het meest geschikt is, weet men niet. De psychologen zouden ervoor zijn als de zorgverleners dichtbij elkaar gelokaliseerd zouden zijn. Enkelen hebben hiermee in andere inrichtingen goede ervaringen.

Over de mate van presentie van de GV voor de gedetineerden kunnen de zorgverleners niet oordelen.

### **Piw'ers**

De piw'ers herkennen de bijdrage van de GV aan autonomie, in de zin van een laagdrempelige plek waar de gedetineerde een uitlaatklep heeft, zich 'buiten het systeem' even kan ontspannen en zijn menselijke kant kan laten zien. Dat is belangrijk, want de piw'er heeft vaak te weinig tijd voor een gesprekje met de gedetineerde. Dit kan bijna alleen tijdens de weekenddiensten. Sommige piw'ers zien in dit verband de werkdruk verder toenemen in geval er weer meer tweepersoonscellen komen.

Sommige piw'ers geven aan dat zij de invloed van de GV ook echt merken aan een gedetineerde, die na contact met de GV rustiger, verdraagzamer en opener is. Tegelijk draagt de GV volgens hen ook bij aan echte gedragsverandering, weten zij een diepere laag aan te boren.

Wat de sterke punten betreft zien zij het belang van de vertrouwenspositie. Over het religieuze of levensbeschouwelijk aspect kunnen ze moeilijk oordelen. Wel zien ze dat de imam meestal veel autoriteit geniet bij de moslim gedetineerden.

De piw'ers zijn van mening dat de gv'ers zowel *comfort* als *challenge* hanteren richting gedetineerden. In die zin vindt men de counseling-stijl ook geen zwak punt. Het belangrijkste gespreksonderwerp bleek steeds betrekking te hebben op de contacten met de GV, en in het verlengde daarvan ook de presentie van de GV voor de gedetineerden. Over deze contacten is men wisselend, ook binnen één PI. Sommige piw'ers spreken van voldoende contact en goede verwijzingen, anderen wensen beter overleg en meer terugkoppeling. Zo meent een piw'er dat het al zou schelen als de gv'er na een gesprek met een gedetineerde even mee zou teruglopen naar de afdeling, zodat men een paar woorden kan wisselen. Belangrijk is het persoonlijk contact, dat daar ook af en toe tijd voor is, dat maakt allerlei zaken gemakkelijker: onbekend maakt onbemind. Bij sommige piw'ers is naar eigen zeggen de GV niet duidelijk in beeld bij hen, men schakelt eerder een psycholoog in terwijl een gedetineerde soms alleen zijn ei kwijt wil. GV vindt men dan een keuze van de gedetineerde zelf. Andere piw'ers pleiten juist voor een meer gezamenlijke aanpak. Dit valt ook te beluisteren bij de afdelingshoofden, die meer contact hebben met de GV, en dit graag willen intensiveren. Zij menen dat gedetineerden soms te snel bij de psycholoog of de medische dienst terechtkomen, een gesprek met een gv'er is vaak beter.

In het algemeen vindt men dat de gedetineerden de GV wel weten te vinden, en er weinig wachttijden zijn. Soms hebben gedetineerden een te beperkt beeld van de GV, als louter iets voor gelovigen. In dit kader adviseert men de GV zich nog beter te profileren in de PI, en ook duidelijker in het intakeproces aanwezig te zijn. Sommige gv'ers geven het goede voorbeeld doordat ze zelf gedetineerden opzoeken, bijvoorbeeld in beperkingen.

### **Gedetineerden**

De gedetineerden zijn in het algemeen zeer positief over de GV. Men kan zijn hart luchten, krijgt steun, en er is vertrouwelijkheid. Ze krijgen ook een spiegel voorgehouden: De GV daagt hen uit naar zichzelf te kijken, verantwoordelijkheid te nemen en/of zich nu en later aan de regels te houden. Men is positief over de vieringen, ook als ontmoetingsmoment. Voor de gelovige gedetineerden is het geloof vaak een groot houvast, sommigen zijn ook religieuzer geworden. Voor de minder religieuze gedetineerden is vooral de persoonlijke klik met een gv'er van belang. Enkele gedetineerden hebben slechts weinig contact, gaan bijvoorbeeld alleen naar de vieringen voor de sfeer, ontmoeting, en om van cel af te zijn.

De vrijplaats is erg belangrijk voor de gedetineerden, en voor een groot aantal speelt ook de band met hun religieuze traditie een belangrijke rol. Enkele gedetineerden zouden ook na detentie graag contact willen blijven onderhouden met de GV. De vrijplaats



betekent ook de mogelijkheid voor persoonlijke gesprekken, hier is een stukje menselijkheid te vinden. Met de piw'ers is het vaak toch een heel andere zaak: die hebben geen tijd of zitten niet op zo'n gesprek te wachten.

De GV hanteert beide aspecten van *comfort* en *challenge* in de contacten, maar de gedetineerden voelen zich steeds als persoon geaccepteerd.

Over de contacten tussen GV en personeel kunnen de gedetineerden niet oordelen.

De GV is goed benaderbaar, maar er zijn in de ogen van de gedetineerden wel een aantal obstakels. Soms is er na binnenkomst niet meteen gelegenheid om naar de viering te gaan of is te weinig plek in een gespreksgroep. Ook wordt gewezen op lange vacatures die er in sommige PI's zijn bij de GV, en op het feit dat de gebedsruimte soms ongeschikt of te klein is.

### **Team GV**

De gv'ers bevestigen hun bijdrage aan autonomie, in de zin van een plek waar de gedetineerde zich gehoord voelt, met levensvragen terecht kan, en zich gesteund voelt. Zij bieden vanuit religieus perspectief geestelijke houvast, een kompas of regels, brengen de gedetineerden in contact met religieuze en levensbeschouwelijke bronnen waaruit ze kracht kunnen putten, wijzen op de aanwezigheid van God en van vergeving binnen de muren. De humanistische GV spreekt van onvoorwaardelijke aandacht. Men is ook - al dan niet indirect - gericht op de toekomst van de gedetineerde, en hoe deze aan herstel kan werken.

Wat de sterke punten betreft onderstrepen de gv'ers het belang van de vertrouwenspositie en brengen zij de religieuze traditie in als bron of set van regels om de gedetineerden houvast en steun te bieden. Ook filosofische bronnen worden gebruikt.

Wat de mogelijke zwakke punten betreft, worden de volgende opmerkingen gemaakt. Allereerst vinden de gv'ers dat ze niet in een *comfort* positie blijven steken, al is deze wellicht verleidelijk en de weg van de minste weerstand. Zeker sommige islamitische gv'ers brengen vanuit het geloof duidelijke levensregels naar voren in de contacten met gedetineerden, andere gv'ers vormen eveneens een tegenover, maar doen dit meer door de gedetineerden een spiegel voor te houden, met hen te 'boksen'.

De presentie van de GV is volgens de gv'ers goed. In de meeste van de bezochte PI's spreekt men van een hoge 'dekkingsgraad'. Anderzijds is er ook een grote tijdsdruk. In één PI wijst men in dit verband op de administratieve overhead. Aan veel zaken komt men onvoldoende toe, zoals aan de onderlinge omgang, de relaties tussen piw'ers en gedetineerden, herstelgericht werken, en zeker ook aan overleg met ander personeel.



De structurele overlegrelaties met het personeel zijn heel beperkt. In de meeste PI's neemt men niet deel aan het MDO, tenzij op verzoek, en in 3 van de 5 ook niet aan het ochtendrapport. Elke twee of drie maanden is er overleg tussen team, portefeuillehouder en eventueel ook afdelingshoofden die aanspreekpunt zijn. De redenen voor de beperkte omvang van overlegmomenten zijn divers: het is niet zinvol, men heeft geen tijd, men kan geen vertrouwelijke informatie delen, het past niet bij de deeltijdaanstellingen of de directie vindt het niet nodig. In de PI's waar wel meer overleg is, is men hierover duidelijk positief: men is aangesloten bij wat er speelt, en heeft directe persoonlijke contacten met afdelingshoofden.

De dagelijkse contacten met de piw'ers zijn redelijk goed. Daarbij wordt de aantekening gemaakt dat gv'ers met een kleine aanstelling veel lastiger contacten kunnen leggen. Dit is mede omdat men als gv'er ook moet investeren in de contacten met de PIW. In één PI stelt de GV onomwonden dat men feitelijk als één team om de gedetineerde zou moeten staan, en er dus meer samenwerking nodig is. Minder goede contacten leiden tot minder 'verwijzingen' door de piw'ers.

Wat de contacten betreft met de andere zorgverleners, is in sommige PI's de GV direct gelokaliseerd bij medische dienst en psychologen. Dit vindt men een groot voordeel. De contacten met de casemanagers vindt men iets minder belangrijk, omdat die qua inhoud een andere taak hebben.

Over de keuzevrijheid van gedetineerden zijn de meningen verdeeld. In 4 van de 5 PI's hanteert men voor de toegang van de gedetineerden geen scherpe denominatieve grenzen omdat, zoals men aangeeft, de gedetineerde en zijn behoefte aan zingeving centraal staat. En ook gedetineerden doen nu eenmaal soms aan 'bricolage'. In de vijfde PI meent de GV dat gedetineerden baat hebben bij duidelijkheid en strikte grenzen. Met een vaste denominatieve indeling kan de GV betere contacten opbouwen met een bij hen vertrouwde groep gedetineerden en wordt de mogelijk versturende inbreng van assertieve 'shoppers' voorkomen.

#### **Puntsgewijze samenvatting**

- De bijdrage van de GV aan autonomie wordt breed onderschreven en gewaardeerd.
- De sterke punten van vertrouwenspositie en religieuze of levensbeschouwelijke traditie worden breed herkend.
- Men waardeert de counseling-stijl van de GV, en ook de zichtbaarheid en het profiel van de GV vindt men veelal goed.
- Men is matig tevreden over de aansluiting en contacten met andere zorgdisciplines en met de PIW.



### 4.3 Zinnvolle tijdbesteding en persoonlijke ontwikkeling

Zinnvolle tijdbesteding is gedefinieerd als persoonlijke ontwikkeling, het verwerven van vaardigheden en toekomstgerichte activiteiten. In het brede pakket van diensten van de GV wordt op verschillende manieren hieraan gewerkt, via groepsgesprekken, cursussen en creatieve projecten. Individuele gesprekken en vieringen vallen niet hieronder, zij zijn gerangschikt onder het aspect van autonomie.

De sterke kanten betreffen dus het aanbod van cursussen en educatie, en technieken als meditatie en yoga. Een mogelijk obstakel kan bestaan in de beperkte mogelijkheden binnen dagprogramma's.

#### **Portefeuillehouders GV**

De portefeuillehouders noemen het aanbod van filosofie, mindfulness, yoga, muziek en creatieve projecten. Men heeft weinig zicht op inhoud of belangstelling. Wel brengt men naar voren dat deze vormen van zinnvolle tijdbesteding boven-denominatief zijn of zouden moeten zijn.

#### **Zorgverleners**

Sommige zorgverleners zijn redelijk op de hoogte van het aanbod van cursussen, anderen niet. De laatste groep vindt dat jammer, want zo kan men gedetineerden niet verwijzen. Eén casemanager houdt een pleidooi voor creatieve cursussen, die belangrijk zijn voor de zorg. De GV zou hiervoor meer ruimte moeten krijgen.

Ook in een ander opzicht speelt het gebrek aan contact. Soms zijn de activiteiten overlappend zonder dat men dat weet, bijvoorbeeld bij ondersteunende gesprekken, in een ander geval is een casemanager nieuwsgierig naar de deelname en attitude van bepaalde gedetineerden. Eén van de psychologen wil ook graag overleg over mogelijke deelname van gedetineerden aan technieken als mindfulness en yoga, omdat dit bij sommigen veel kan losmaken.

#### **Gedetineerden**

De meeste gedetineerden die we hebben gesproken, hebben met plezier een of andere cursus van de GV gevolgd, waaronder filosofie en een Alpha-cursus. Een gedetineerde vertelt over mindfulness, dat hij ook op cel toepast. Gedetineerden vinden het fijn dat ze van het hele aanbod van de GV gebruik kunnen maken. Over beperkingen, bijvoorbeeld door het dagprogramma, wordt niet gesproken. Wel betreuren sommigen lange vacatures bij de GV.

#### **Team GV**

Een aantal gv'ers is terughoudend om te spreken over het bijbrengen van vaardigheden bij gedetineerden, indien er niet een duidelijke relatie is met hun counsellende rol. In die zin vindt men wel cursussen belangrijk die bijdragen aan psychisch welbevinden of

onderlinge relaties, zoals mindfulness, yoga, en creatieve cursussen op het gebied van muziek, schilderen of koken. De cursussen sluiten dan nauw aan bij de rol van de gv'er als begeleider. Een gv'er noemt dat door deelname aan gespreksgroepen gedetineerden niet alleen inhoudelijke zaken opdoen, maar ook leren spreken en luisteren. De meeste gv'ers geven deze cursussen denominatie-overstijgend.

#### **Puntsgewijze samenvatting**

- De bijdrage van de GV aan zinvolle tijdbesteding en persoonlijke ontwikkeling wordt onderschreven en gewaardeerd.
- Het aanbod is veelal denominatie-overstijgend.
- Over het aanbod en de deelname eraan is bij ander personeel weinig bekend.
- Er worden geen problemen rond inpassing binnen het dagprogramma gesignaleerd.

### **4.4 Veiligheid en onderlinge bejegening**

Veiligheid en onderlinge bejegening van gedetineerden is een belangrijk aspect van het leefklimaat. Vanuit de literatuur wordt de bijdrage van de GV aan dit aspect van het leefklimaat gezien als direct en indirect. Een direct effect bestaat erin dat het contact met de GV een veilige ruimte biedt, dat de GV veiligheid en onderlinge omgang thematiseert in gesprekken en vieringen, en dat de GV via rituelen onderlinge verbondenheid kan bewerkstelligen. Van een indirect effect is sprake als een gedetineerde door goed contact met de GV beter in zijn vel zit en zich beter gedraagt. Dat verhoogt de veiligheid voor anderen.

De sterke kanten betreffen dus de vertrouwenspositie, de gesprekken en de rituelen, een mogelijk zwak punt kan erin bestaan dat de GV onvoldoende op de hoogte is wat er speelt.

#### **Portefeuillehouders GV**

De portefeuillehouders signaleren allen duidelijke directe effecten van de GV op de veiligheid en onderlinge omgang van gedetineerden. De gv'ers brengen deze zaken ter sprake in gesprekken en in de vieringen. Af en toe bemiddelt de GV ook tussen gedetineerden. Hier en daar wordt expliciet ook verwezen naar de omgang met zedendelinquenten voor wie de GH ook opkomt of meer zou moeten proberen op te komen. Maar ook interreligieuze verdraagzaamheid is in dit opzicht belangrijk, en de GV kan hierin een belangrijke (voorbeeld)rol spelen. De onderlinge verbondenheid kan volgens sommigen ook worden gestimuleerd door boven-denominatieve activiteiten.

Geen van de portefeuillehouders meent dat de GV wat betreft veiligheid te weinig geïnformeerd is.



### **Zorgverleners**

De zorgverleners benoemen diverse bijdragen van de GV aan de veiligheid van de gedetineerden. Gv'ers zijn vanuit hun vertrouwenspositie en/of relatie met religie bij uitstek in de gelegenheid om conflicten of onverdraagzaamheid te signaleren en bij de gedetineerden zelf aan te kaarten. En de GV vertegenwoordigt als vertrouwenspersoon ook een veilige ruimte.

Er is ook sprake van een indirect effect dat meer ontspannen gedetineerden bijdragen aan een betere sfeer.

Sommigen zien geen verbindende rol voor de GV, anderen zien deze rol vanuit de religieuze tradities juist wel.

### **Piw'ers**

Piw'ers zijn wat ambivalent over de bijdrage van de GV aan veiligheid. Van de ene kant zorgen de gv'ers ervoor dat gedetineerden beter in hun vel zitten, en dit draagt dan weer bij aan een betere sfeer. Ook benoemt de GV de noodzaak voor onderling respect, ook in de gespreksgroepen en diensten, en voeren gv'ers af en toe bemiddelingsgesprekken. In dit verband noemen de piw'ers de autoriteit van de imam om waar nodig rust te scheppen.

Aan de andere kant melden piw'ers ook dat diensten soms onveilige situaties vormen door de aanwezigheid van ongemotiveerde gedetineerden en het gebrek aan orde, en dat bijvoorbeeld de verschillende manieren waarop Kerstmis en Suikerfeest worden gevierd in sommige PI's (respectievelijk inclusief en exclusief) tot onmin en irritaties leiden.

Sommige piw'ers verwijzen naar structurele oorzaken voor onrust en minder goede sfeer, waartegen de GV weinig kan doen, zoals het grote aantal mutaties op een afdeling.

### **Gedetineerden**

De geïnterviewde gedetineerden zeggen zichzelf veilig te voelen. Ze benoemen ook dat de GV een positieve invloed op hen heeft: meer reflectie, meer beheersing, ontspanning, en steun. Dat draagt bij aan een betere sfeer op de afdeling. Sommigen noemen ook een herdenkingsdienst waardoor gedetineerden een sterfgeval een plek kunnen geven.

Er wordt ook enige onrust gerapporteerd rond de GV. Diensten zijn soms onordelijk, in een enkel geval zorgde een imam voor wrijvingen bij bepaalde groepen moslims, en er is onbegrip voor het verschil tussen het mogen deelnemen als niet-gelovige aan Kerstmis en Suikerfeest. In dit verband was een gedetineerde positief over een gemeenschappelijke kerstviering met alle gv'ers.

### **Team GV**

De gv'ers dragen naar eigen zeggen expliciet bij aan veiligheid en onderlinge bejegening, op verschillende manieren. Ze stellen onverdraagzaamheid expliciet aan de orde in gesprekken en vieringen, proberen te de-escaleren bij conflicten, en voeren verzoeningsgesprekken. Verbondenheid proberen ze te versterken via projecten als gezamenlijk bakken of koken/eten. Men noemt ook interreligieuze gespreksgroepen. In dit verband wil men ook als team van gv'ers zelf het goede voorbeeld geven.

Verbondenheid wordt ook bereikt door de wekelijkse vieringen en door rituelen bij calamiteiten.

### **Puntsgewijze samenvatting**

- De bijdrage van de GV aan veiligheid en onderlinge bejegening wordt breed onderschreven en gewaardeerd.
- De GV brengt onverdraagzaamheid ter sprake in diensten en gesprekken, en bemiddelt waar nodig tussen gedetineerden.
- De GV representeert als team zelf interreligieuze samenwerking.
- Piw'ers en gedetineerden signaleren soms onveilige situaties tijdens diensten, en de soms ongelijke mogelijkheden tot deelname aan religieuze feesten.

## **4.5 Contacten tussen personeel en gedetineerden**

De bejegening door personeel is - zoals blijkt uit het literatuuronderzoek - een belangrijk aspect van het leefklimaat. Ook binnen DGV vindt men dat er aandacht vereist is voor humaniteit en het signaleren van ongewenste praktijken, al wordt deze signalerende rol niet genoemd in de eigen brochure over de bijdrage van de geestelijke verzorging aan het leefklimaat. Daarnaast leeft binnen DGV de wens om te streven naar onderlinge verbondenheid tussen ingeslotenen en personeel.

Voor de signalerende rol is de vertrouwenspositie van de gv'er een sterk punt, voor de verbindende rol het rituele repertoire en de rol bij calamiteiten. Als mogelijke zwakke punten worden door DGV benoemd de te sterke nadruk op dienstverlening aan gedetineerden en daardoor een zeker isolement binnen de inrichting, en onvoldoende competentie om assertief te interveniëren.

Het bespreken van de rol van de gv'er bij de contacten tussen personeel en gedetineerden leverde de volgende resultaten op.

### **Portefeuillehouders**

Enkele portefeuillehouders melden dat de GV bij hen dan wel bij een afdelingshoofd signaleert wanneer er sprake is van minder goede bejegening door een piw'er. Het gebeurt incidenteel. Deze signalerende rol wordt voor een deel belemmerd door de wat geïsoleerde positie van de GV. De oorzaken hiervoor zijn heel divers: minder goede



taalvaardigheid van sommige gv'ers, enige distantie en onbegrip tussen PIW en GV (te verhelpen indien de GV beter over hun werk en bijdrage aan het leefklimaat zou communiceren, zoals bijvoorbeeld het belang van het voorleesproject), of eenvoudigweg beperkte aanwezigheid.

### **Piw'ers**

De piw'ers zelf zeggen dat ze nog nooit zijn benaderd door een gv'er over de bejegening. Contacten met de GV gaan over de zorg voor of 'aanpak' van een gedetineerde, waarbij men elkaar wederzijds op zaken wijst. Of bijvoorbeeld over een naderend religieus feest zoals de ramadan. Piw'ers erkennen dat er soms fouten worden gemaakt in de bejegening, maar wijzen in dat geval op de hoge werkdruk waarbij men te weinig tijd heeft om nader met de gedetineerde te praten. Als een gedetineerde lastig is naar hen toe, dan lossen ze dit zelf op of praten erover met een collega, niet met de GV. De afdelingshoofden krijgen een enkele keer een signaal van een gv'er, en pakken het dan op om het hele verhaal te achterhalen. Het is goed dat gedetineerden een vertrouwenspersoon hebben waarbij ze hun klacht of verhaal kwijt kunnen. Een van de afdelingshoofden mist een overleg waar men bejegening kan bespreken met de GV.

### **Gedetineerden**

De geïnterviewde gedetineerden hebben geen klachten over de piw'ers. Soms zijn er irritaties, maar er zitten altijd twee kanten aan. De gedetineerden hebben wel klachten over het voorzieningenniveau, zoals de bezoekersruimte of de gebedsruimte, en zoals al vermeld de vacatures bij de GV.

### **Team GV**

De gv'ers krijgen incidenteel klachten over bejegening of signaleren zelf zaken, bijvoorbeeld weinig respectvol spreken over gedetineerden in het MDO. Maar de meeste klachten van gedetineerden gaan over voorzieningen, lange wachttijden, te vroeg insluiten, taalproblemen e.d. Men is zich bewust van de hoge werkdruk van piw'ers, en dat er vaak twee kanten aan het verhaal zitten. In die zin wil men ook piw'ers in hun werk bemoedigen.

Incidenteel signaleert men minder goede bejegening bij de piw'er zelf, afdelingshoofd of de portefeuillehouder. Sommige gv'ers vinden het lastig om piw'ers direct aan te spreken, men wil de relatie werkbaar houden. Men mist een goed forum om constructief over deze zaken te kunnen praten met piw'ers en ander personeel.

### **Puntsgewijze samenvatting**

- De bijdrage van de GV aan goede contacten tussen personeel en gedetineerden is slechts beperkt nodig, en komt daarom slechts incidenteel voor.
- In plaats van of naast signaleren wordt door sommigen een overlegvorm voorgesteld over bejegening.

## 4.6 Contacten met buitenwereld en familie

De bijdrage van de GV aan contacten van gedetineerden met buitenwereld en familie wordt binnen DGV expliciet genoemd, ook in de brochure. De GV beschikt over een groot netwerk buiten de inrichtingen en kan dit inzetten. Vrijwilligers bezoeken diensten of doen individueel bezoek. De GV werkt ook aan contact met de familie, via voorleesprojecten of ouder-kind dagen. Daarnaast ook aan herstel van familierelaties, bijvoorbeeld via begeleid bezoek. Tot slot zijn er activiteiten ten aanzien van herstel richting slachtoffer.

Ook door de overlap tussen religieuze feesten en rituelen enerzijds en gebeurtenissen in familie of sociale gemeenschap anderzijds bemiddelt de GV contact met de buitenwereld. Daarbij komt de aanwezigheid van vrijwilligers bij de diensten.

### **Portefeuillehouders**

De portefeuillehouders zijn uiteraard op de hoogte van de inzet van vrijwilligers bij bezoek en diensten. De inzet van de GV bij begeleid bezoek en herstel familierelaties of herstel richting slachtoffer vinden de meeste portefeuillehouders een taak voor de GV. Per inrichting is het verschillend in welke mate de GV deze taken ook inderdaad verrichten. Eén van de portefeuillehouders onderstreept in dit verband de goede inbreng van de GV bij het herstel met het slachtoffer.

Er is echter ook een portefeuillehouder die meent dat deze taken in goede handen zijn bij de inrichting zelf, en dat de GV zich beter op de gedetineerden kan concentreren.

### **Piw'ers**

De piw'ers zijn positief over de vrijwilligers die met de GV meekomen voor bezoek en diensten. Zij zien de waarde van contacten met 'gewone' mensen voor de gedetineerden. Een enkeling ondervindt naar eigen zeggen dat sommige vrijwilligers nogal wat aversie hebben tegenover de PIW.

Ook de rol van de GV in het onderhouden of herstel van familierelaties herkent men en waardeert men positief. Men overlegt hierover ook waar nodig met de GV of met de casemanager. Sommige piw'ers zijn ook blij dat de GV deze taak verricht, omdat familiebemiddeling je als piw'er in een lastig parket kan brengen.

### **Gedetineerden**

De gedetineerden waarderen de aanwezigheid van vrijwilligers in de diensten en bezinningsbijeenkomsten. Zij zijn voor hen een brug naar de buitenwereld. Vrijwilligers helpen ook bij de ouder-kind dagen.

Eén van de gedetineerden vertelt hoe een gv'er veel tijd heeft gestoken om het contact met zijn dochter te herstellen.



### **Team GV**

De gv'ers noemen verschillende manieren waarop zij de externe contacten van de gedetineerden ondersteunen. Belangrijk vindt men de aanwezigheid van vrijwilligers in de inrichtingen, bijvoorbeeld bij de diensten. Daarnaast steunt men waar mogelijk de gedetineerden bij (het herstel van) hun contacten met familie, onder meer door begeleid bezoek. Een enkele keer regelt men ook andere (administratieve) zaken voor de gedetineerde, maar- zoals een gv'er opmerkt – dat moet dan wel om een noodsituatie gaan. Men is geen maatschappelijk werker.

In één PI werkt de GV expliciet aan herstel met het slachtoffer, samen met casemanager en een externe partij.

Enkele gv'ers wijzen op hun netwerk en contacten buiten de inrichting, waardoor er in het verlengde van hun werk nazorg geleverd kan worden aan gedetineerden. Bekend voorbeeld hiervan is het werk van Stichting Exodus. Ook met buitenlandse partners is contact over werk en integratie.

### **Puntsgewijze samenvatting**

- De bijdrage van de GV aan contacten met de buitenwereld tussen personeel en gedetineerden wordt breed onderschreven en gewaardeerd.
- De GV is goed in begeleid bezoek, brengt vrijwilligers mee bij diensten, en heeft een goed netwerk voor nazorg.

## **4.7 Professionaliteit van het personeel**

Binnen DGV bestaan er verschillende visies over een expliciete rol van de GV met betrekking tot de professionaliteit van het personeel. Op dit moment is deze rol niet voorzien in de taakomschrijving en het dienstenpakket van de gv'er. Het gaat dan om de volgende taken die de GV zou kunnen vervullen: een educatieve taak in de zin van scholing van personeel wat betreft culturele en religieuze diversiteit; een zorgtaak, in de zin van meditatie of mindfulness voor personeel; een adviserende taak, in de zin van het voorzitten van morele beraden. Of men deze taken al dan niet moet (blijven) invullen en in welke mate, daarover bestaan verschillende visies binnen DGV.

De sterke kanten van de GV zijn in dit opzicht de kennis van religieuze en culturele diversiteit. Wat betreft het moreel beraad is de onafhankelijke positie van de GV een sterk punt, maar wordt er ook op gewezen dat het religieuze profiel van de GV een obstakel kan vormen.

Hoe kijkt men binnen de inrichtingen aan tegen de bijdrage van de GV aan dit aspect van het leefklimaat?



### **Portefeuillehouders**

Een structurele bijdrage van de GV aan interculturele of interreligieuze sensitiviteit van personeel krijgt weinig steun, tenzij door een afzonderlijke aanstelling hiervoor. Eerder denkt men aan een bredere insteek om het personeel breder over het werk van de GV in te lichten, en in dit verband over de betekenis van religie voor bepaalde gedetineerden. Wat betreft zorg voor personeel, ook hier is men niet voor. Er is al veel zorg, en mogelijk leidt het tot rolconflicten. Wel verzorgt de GV nu al zorg voor gedetineerden en personeel bij calamiteiten.

### **Piw'ers**

In het algemeen beschouwen piw'ers zich als voldoende bekwaam bij interculturele verschillen. Men heeft er in de opleiding het een en ander over geleerd, en verder informeert men zich op de werkvloer via collega's of de gedetineerden, of via Google. Ook krijgt men mails van bijvoorbeeld de imam over de ramadan. Enkele afdelingshoofden menen dat extra informatie nuttig zou kunnen zijn, maar ziet ook de beperkingen hiervoor vanwege de tijdsdruk.

Gevraagd naar zorg voor personeel, is in een van de inrichtingen weleens sprake geweest van mindfulness voor piw'ers, maar het is er niet van gekomen. Men waardeert in dit verband wel het optreden van de GV in bijvoorbeeld herdenkingsdiensten.

Tot slot was een piw'er geïnteresseerd in de counseling-stijl van de GV.

### **Gedetineerden**

Voor de gedetineerden is meer interculturele sensitiviteit van het personeel geen issue.

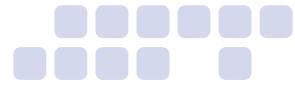
### **Team GV**

Bij de gv'ers is weinig animo voor cursussen over interreligieuze of -culturele verschillen. Men ziet de noodzaak niet, en voor zover men contact hierover beoogt met personeel, dan liever in directe contacten op de werkvloer. Een cursus zou te veel afstand creëren tussen henzelf en piw'ers. Wel zeggen sommigen meer voorlichting over hun werk als gv'er te willen geven.

Een van de gv'ers heeft als aparte aanstelling het voorzitten van morele beraden in de PI.

### **Puntsgewijze samenvatting**

- Er is nauwelijks behoefte aan een bijdrage van de GV aan interculturele competenties, omdat men in dit opzicht geen noemenswaardige problemen ervaart.
- Voor uitbreidingen binnen het takenpakket van de GV richting zorg voor personeel of moreel beraad bestaat weinig animo.



## 5 Conclusies

Op basis van het literatuuronderzoek en de visies en doelstellingen van de Dienst Geestelijke Verzorging zijn een aantal (mogelijke) bijdragen van de GV aan het leefklimaat met eventuele sterke en zwakke punten getoetst bij diverse betrokkenen in een aantal PI's. Het veldwerk kende door de bescheiden opzet enkele beperkingen. Er zijn slechts 5 - weliswaar gevarieerde - PI's bezocht. Toch zijn de uitkomsten in de verschillende PI's sterk op elkaar gelijkend, en zien we ook in de ervaringen en opvattingen van de diverse groeperingen veel overeenkomsten. Dit rechtvaardigt de mogelijkheid om conclusies te trekken voor de bijdrage van de GV aan het leefklimaat in gevangenissen en Huizen van Bewaring. Een tweede beperking schuilt in de aard van de data. Er zijn geen observaties verricht, geen verslagen of lijsten met activiteiten opgevraagd, participatiecijfers bekeken noch contacten tussen GV en anderen vastgelegd. De toetsing van de bijdrage van de GV aan het leefklimaat is gebaseerd op percepties en opinies van betrokkenen. Deze bleken echter veelal eensluidend en derhalve een goede indicatie voor de feitelijke gang van zaken.

Ten aanzien van de (mogelijke) bijdrage van GV aan het leefklimaat en leefklimaat, kunnen we nu drie conclusies formuleren. De eerste conclusie heeft betrekking op de evaluatie van de bijdrage van de GV aan de verschillende aspecten van het leefklimaat, de tweede conclusie heeft betrekking op de mogelijkheden en obstakels binnen en buiten de GV om deze bijdrage optimaal te leveren. De derde conclusie heeft betrekking op de aanleiding voor dit onderzoek, namelijk de nadere articulatie van de rol van de GV ten opzichte van hetgeen in het leefklimaatrapport is gesteld.

### 5.1 Conclusies met betrekking tot de bijdragen van de GV aan het leefklimaat

De evaluatie van de bijdrage van de GV zoals die blijkt in de inrichtingen, kan worden weergegeven met behulp van het eerder gepresenteerde schema over de rollen en bijdragen van de GV. In het hier gepresenteerde schema zijn de zes aspecten van het leefklimaat opgenomen waarbij de GV een bijdrage kan leveren, de andere drie aspecten van het leefklimaat (fysiek welbevinden, populatie ingesloten en de gebouwelijke omgeving) zijn voor de overzichtelijkheid hier weggelaten.



*Schema 5.1 Evaluatie van de bijdrage van de GV aan het leefklimaat, volgens betrokkenen in de PI's*

	<i>representant vrijplaats</i>	<i>begeleider</i>	<i>adviseur</i>
autonomie	x	x	
veiligheid/onderlinge bejegening	x	x	
<i>zinnvolle tijdbesteding</i>		x	
<i>contacten met buitenwereld</i>	x	x	
bejegening door personeel			x
professionaliteit personeel			x

In het schema zijn de vier meest geprofileerde (feitelijk en/of gewenst) bijdragen van de GV bovenaan gezet, en de twee minst geprofileerde onderaan. Bij de vier meest geprofileerde bijdragen zijn in cursief de twee bijdragen aangegeven die men in de PI's belangrijk vindt, maar waarbij een duidelijke overlap en/of betrokkenheid van ander personeel bestaat. Verder is uit het schema op te maken dat de twee geprofileerde en tegelijk specifieke bijdragen van de GV beide de rol van representant van de vrijplaats veronderstellen, naast die van begeleider. Ook is op te maken dat de bijdragen van de GV aan bejegening en professionaliteit van personeel, die vanuit de rol van adviseur gebeuren, weinig profiel hebben, in de zin van feitelijk weinig voorkomen en ook minder nodig worden geacht.

Dit profiel van de GV op basis van de gesprekken met betrokkenen in de PI's komt in grote lijnen overeen met de visies binnen DGV. Ook binnen DGV bestaan er verschillende opvattingen over de rol van de GV richting het personeel en, voor zover deze rol er is, over de vraag in hoeverre deze rol binnen het huidige takenpakket kan worden vervuld. We zien dit ook terug in de eigen brochure van DGV: de vier meest geprofileerde bijdragen komen overeen met de vier bijdragen die DGV in deze brochure beschrijft. De bijdragen vanuit de rol van adviseur worden slechts summier verwoord.

We kunnen de bevindingen zoals gepresenteerd in schema 5.1 als volgt toelichten.

***Geprofileerde en specifieke bijdragen betreffen autonomie en veiligheid & onderlinge bejegening***

Het meest geprofileerd is de bijdrage van de GV aan autonomie, opgevat als de weliswaar beperkte bewegingsvrijheid van de gedetineerde binnen de door de GV gerepresenteerde vrijplaats, en als de door de GV tevens gerealiseerde begeleiding van de gedetineerde naar een houding die meer in overeenstemming is met authentieke interesses en geïntegreerde waarden. Alle betrokkenen in de PI's herkennen en ondersteunen deze bijdrage van de GV. Men spreekt van een plek waar de gedetineerde zich gehoord voelt, gesteund wordt door religieuze of levensbeschouwelijke bronnen, laagdrempelige begeleiding krijgt in plaats van behandeling, onvoorwaardelijke aandacht krijgt,

even buiten het systeem kan zijn en een uitlaatklep heeft, als persoon geaccepteerd wordt, of dat er in vertrouwelijkheid alles gezegd kan worden. De GV is daarbij tegelijk tot steun en kritisch, ‘bokst’ met de gedetineerde, bespreekt levensdoelen en herstel.

De sterke kanten van de GV met betrekking tot autonomie, namelijk de vertrouwenspositie en de binding aan normatieve bronnen, worden breed herkend. Een mogelijke zwakke kant van de counseling-stijl in de zin van een te sterke gerichtheid op *comfort* ten koste van *challenge*, wordt daarentegen niet of nauwelijks onderschreven.

Wel worden enkele obstakels herkend die een optimale bijdrage van de GV aan autonomie belemmeren, namelijk gebrek aan afstemming met ander personeel en onvoldoende presentie en profiel. Deze obstakels bespreken we nader bij de tweede conclusie over de mogelijkheden en obstakels voor de GV binnen de PI's.

Veiligheid en onderlinge bejegening van gedetineerden is een belangrijk aspect van het leefklimaat waaraan de GV een belangrijke bijdrage levert. Als vertrouwenspersoon presenteert men een veilige ruimte. Daarnaast thematiseert de GV in gesprekken en vieringen de onderlinge bejegening. Af en toe bemiddelt men ook direct tussen twee gedetineerden. Gv'ers zijn zelf ook voorbeeldfiguren als het gaat om interreligieuze samenwerking en verdraagzaamheid. Vieringen en ook boven-denominatieve projecten versterken de onderlinge verbondenheid.

Daarnaast komt de bijdrage van de GV aan autonomie ook indirect ten goede aan veiligheid, in de zin dat de sfeer verbetert indien gedetineerden meer ontspannen en gemotiveerd zijn, en beter in hun vel zitten.

Het mogelijke zwakke punt van de GV in de zin van te weinig geïnformeerd zijn, wordt wat betreft het aspect van veiligheid niet herkend door de respondenten in de PI's. Wel wordt door piw'ers erop gewezen dat gedetineerden weliswaar breed welkom zijn op de diensten, maar er hierdoor ook minder gemotiveerde gedetineerden aanwezig zijn die de orde verstoren en conflicten oproepen. Ook het optreden van sommige gv'ers, bijvoorbeeld ook ten aanzien van de (als ongelijk ervaren) participatie aan religieuze feesten, leidt tot wrevels bij gedetineerden.

### **Geprofileerde maar minder specifieke bijdragen betreffen zinvolle tijdbesteding en contacten met buitenwereld en familie**

Zinvolle tijdbesteding is gedefinieerd als persoonlijke ontwikkeling, het leren van vaardigheden en toekomstgerichte activiteiten. De gv'ers zien de cursussen en projecten vooral in aansluiting op hun rol als begeleider. Een cursus filosofie, meditatie of een creatieve cursus voldoen hieraan. De meeste betrokkenen in de PI's zien deze activiteiten van de GV als in principe denominatie-overstijgend, dus open voor alle gedetineerden.



Over mogelijke beperkingen door het dagprogramma rept bijna geen enkele respondent. Wel betreurt men dat er weinig overleg is over deze activiteiten met ander personeel zoals psychologen of casemanagers. Daardoor ontstaat enige overlap van activiteiten of worden gedetineerden te weinig verwezen naar bepaalde activiteiten. Ook blijven bijvoorbeeld casemanagers die geïnteresseerd zijn in de wijze waarop gedetineerden in deze activiteiten van de GV participeren, hierover in het ongewisse. Een ander punt is dat bepaalde activiteiten zoals mindfulness niet geheel zonder risico zijn. Enkele psychologen zouden hierin ook graag een stem hebben.

In sommige PI's zijn er ook docenten of creatieve therapeuten geweest die een deel van deze activiteiten deden, maar hierop is bezuinigd. Dit stelt wel de vraag in hoeverre deze activiteiten (deels) overdraagbaar zijn naar bijvoorbeeld een creatieve therapeut of mindfulness-leraar.

Wat betreft externe contacten is iedereen positief over de aanwezigheid van vrijwilligers bij de diensten, voor bezoek aan gedetineerden, hulp bij ouder-kind dagen of het inzamelen van kleding. Vrijwilligers vormen voor gedetineerden een brug naar de buitenwereld.

Een tweede cluster activiteiten heeft betrekking op het herstel van de familierelaties en begeleid bezoek. De GV krijgt hierin door de meeste betrokkenen een duidelijk taak toegewezen die ook wordt opgepakt.

De betrokkenheid van de GV bij het herstel met slachtoffers is beperkt. In de praktijk doet de GV dit slechts in één van de bezochte PI's, samen met casemanager en een externe stichting. De meeste respondenten hebben geen duidelijk zicht op de mate waarin de GV bij deze vorm van herstel betrokken is.

Tot slot kwam in de gesprekken ook het punt van nazorg ter sprake. Vanuit de GV doen stichtingen zoals Exodus en Humanitas aan nazorg. De meningen van de gv'ers zelf over hun eigen betrokkenheid hierbij zijn verdeeld. Sommigen menen dat dit belangrijk is, maar missen hiervoor de tijd en mogelijkheden, anderen vinden dat de gedetineerden verder moeten en de inrichting achter zich moeten laten.

Bij de externe contacten is er sprake van een overlap met de inzet van ander personeel, zoals de casemanager, psycholoog of herstelconsulent. Ook hier speelt het gemis aan goede onderlinge contacten, waardoor soms overlap en misverstanden ontstaan.

### **Weinig geprofileerde bijdragen betreffen bejegening en professionaliteit van personeel**

Minder goede bejegening door personeel is voor de meeste betrokkenen nauwelijks een issue. De GV signaleert weleens incidenteel iets, maar de meeste klachten van de gedetineerden gaan over meer structurele zaken zoals voorzieningen, wisselingen op de afdeling, kwesties rond verlof, vacatures en wisselingen bij de GV e.a. Ook hebben gv'ers duidelijk oog voor de werkdruk en opgave van piw'ers, en proberen zij zoveel mogelijk gezamenlijk op te trekken.

Voor de professionaliteit van het personeel wat betreft interculturele sensitiviteit geldt eigenlijk hetzelfde. Er is in dit opzicht volgens de meeste betrokkenen nauwelijks een probleem, en de GV adviseert en informeert de piw'ers afdoende op een laagdrempelige manier. Voor cursussen op dit gebied is nauwelijks animo, bij geen van de betrokkenen.

De rol van adviseur is hiermee niet geheel uit beeld. Diverse betrokkenen menen dat een goed forum ontbreekt om bejegening, professionaliteit en samenwerking op onderdelen verder te verbeteren. Een dergelijk forum zou ook de vorm kunnen krijgen van een moreel beraad, waarin de GV participeert.

## **5.2 Conclusies met betrekking tot de positie van de GV in de inrichting**

De evaluatie van de bijdrage van de GV aan het leefklimaat stoelt mede op de positie van de GV binnen de inrichting. Deze positie is gevormd door de juridische titel waarop geestelijke verzorging wordt verleend aan gedetineerden, en door de specifieke wijze waarop deze zorg binnen DJI momenteel is georganiseerd door DGV.

De positie van de GV is voor veel betrokkenen in het onderzoek onlosmakelijk van invloed op de bijdrage aan het leefklimaat. Zo ingenomen men is met de onmisbare bijdrage van de GV aan diverse aspecten van het leefklimaat, zo kritisch is men over de positie van de GV binnen de inrichtingen. Deze minder goede positie leidt volgens betrokkenen ertoe dat de bijdrage van de GV suboptimaal is, met andere woorden op punten duidelijk verbeterd zou kunnen worden in geval de GV een andere positie in de inrichting zou hebben.

In de gesprekken zijn ten aanzien van de positie van de GV de volgende aspecten benoemd:

- onvoldoende contact en overleg
- eenzijdig profiel en onvoldoende zichtbaarheid, voor personeel en gedetineerden
- onvoldoende aansluiting bij lokale behoefte.



### **Onvoldoende contact en overleg**

Portefeuillehouders hebben hun vaste contactmomenten met de GV. Andere structurele overlegmomenten waaraan de GV deelneemt, zoals MDO of ochtendrapport, zijn schaars. De meeste zorgverleners en casemanagers zijn voor meer overleg en betere afstemming van activiteiten. In de PI's waar de GV nabij de zorgdisciplines is gelokaliseerd, is het contact wat beter. Ook ten aanzien van de cursussen of de herstelgerichte activiteiten signaleren zorgverleners een gebrek aan communicatie. Wat betreft de piw'ers is het beeld wisselend. Sommigen spreken van goede contacten, anderen van weinig terugkoppeling over hetgeen de GV doet of heeft bereikt met betrekking tot bepaalde gedetineerden. De gv'ers die meer aan overleg in de inrichting deelnemen, zijn hierover ook positief: men is beter geïnformeerd en de contacten met bijvoorbeeld de afdelingshoofden zijn beter.

Onvoldoende contact en overleg heeft twee gevolgen. In de eerste plaats leidt onvoldoende contact met piw'ers er soms toe dat gedetineerden niet bij een gv'er terecht komen. In de tweede plaats leidt gebrek aan overleg met zorgverleners en casemanagers ertoe dat er geen eenduidigheid is in de behandeling of begeleiding van gedetineerden, waardoor er soms risico's worden gelopen maar er nog veel vaker kansen worden gemist op verbetering van begeleiding of behandeling. Onvoldoende contact en overleg leiden dus tot suboptimale verwijzing en begeleiding/behandeling.

Het gaat overigens bij intercollegiaal contact en overleg niet om een extra rol van de GV, maar om een voor veel betrokkenen als vanzelfsprekend geachte voorwaarde en consequentie om de rol van begeleider optimaal in te vullen.

### **Eenzijdig profiel, voor personeel en gedetineerden**

Het profiel van de GV als levensbegeleider, naast die van religieuze representant, kan sterker worden neergezet. Dit schept niet alleen mogelijkheden voor niet-religieus gekleurde vragen naar levensbegeleiding van gedetineerden, maar ook voor al te snel gemedicaliseerde of gepyschologiseerde vragen.

Als mogelijke oplossing worden boven-denominatieve activiteiten geopperd zodat sommige gedetineerden minder een drempel ervaren, betere profilering als levensbegeleider richting piw'ers, en meer samenwerking met zorgverleners.

### **Onvoldoende aansluiting bij lokale situatie**

Het derde aspect van de positie van de GV in de inrichting betreft de aansluiting bij de lokale situatie. Dit punt is met name door de portefeuillehouders naar voren gebracht. Zij vinden de GV een onmisbaar onderdeel van de zorg voor gedetineerden en voor het leefklimaat van gedetineerden en personeel. Juist vanuit dat belang dat zij toekennen aan GV zijn ze ontevreden over de externe aansturing door DGV.



Deze ontevredenheid betreft diverse aspecten: onvoldoende zeggenschap over meer integratie in de zorg als geheel, het onvoorspelbare vacaturebeleid vanuit DGV, de versnipperde en in denominatief opzicht niet altijd bij de lokale situatie passende formatie, en de beperkte keuzemogelijkheden van gedetineerden voor het aanbod van de GV. Al deze aspecten raken in de optiek van de portefeuillehouders in meer of mindere mate de gedetineerden.

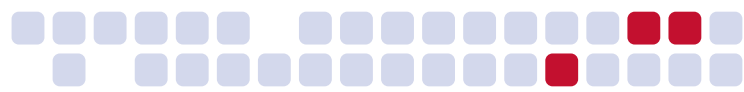
### **5.3 Conclusies met betrekking tot de articulatie van de rol en positie van de GV binnen het leefklimaat**

In het leefklimaatrapport wordt slechts summier aandacht besteed aan de GV. Verder dan een verwijzing als een door gedetineerden gewaardeerde vorm van zinvolle dagbesteding komen de auteurs niet. Hierdoor is de bijdrage van de GV aan andere aspecten van het leefklimaat onderbelicht gebleven.

Op basis van het hier uitgevoerde onderzoek kan worden geconcludeerd dat de GV bijdraagt aan autonomie en veiligheid van gedetineerden, alsmede aan hun zinvolle tijdsbesteding en persoonlijke ontwikkeling, en hun externe contacten. De GV vervult daarmee in meerdere opzichten een belangrijke rol binnen de inrichtingen. De in de brochure van DGV gearticuleerde bijdrage van de GV aan het leefklimaat is met dit onderzoek bevestigd.

Interessant is dat deze articulatie van de rol van de GV voor betrokkenen binnen de inrichtingen geen nieuwe informatie is. Zij ervaren deze bijdrage van de GV aan het leefklimaat dagelijks. In dit opzicht bevat de brochure van DGV voor hen weinig nieuws. Het is immers bepaald niet zo dat de bijdrage van de GV binnen de inrichting te weinig wordt gezien.

Naast of zelfs meer dan de articulatie van de bijdrage van de GV aan het leefklimaat is een nadere operationalisering en optimalisering van deze bijdrage van belang. Daartoe lijkt een verdere integratie binnen de inrichtingen van belang, op het punt van overleg en contact, profilering en lokale aansturing. Uiteraard dient dit te gebeuren met behoud van het unieke karakter van de GV, namelijk de vertrouwenspositie met de gedetineerde, de inbreng van religieuze en levensbeschouwelijke bronnen, en het maatschappelijk netwerk.



## Onderzoekscentrum religie en samenleving

Het Kaski verricht toegepast wetenschappelijk onderzoek naar vraagstukken rond religie en samenleving. We hebben een lange ervaring als één van de oudste sociaal-wetenschappelijke instituten van Nederland.

U kunt bij ons terecht voor diverse vormen van onderzoek, zoals enquêtes, prognoses, evaluatieonderzoek en kwalitatief onderzoek via interviews en focusgroepen.

Naast onderzoek bieden wij ook beleidsadvisering en ondersteuning aan.

Het Kaski is onderdeel van de Faculteit der Filosofie, Theologie en Religiewetenschappen van de Radboud Universiteit Nijmegen, en lid van de Vereniging voor Beleidsonderzoek.

Erasmusplein 1  
6525 HT Nijmegen

Postbus 9103  
6500 HD Nijmegen

Telefoon:  
024 - 365 35 31

[www.ru.nl/kaski](http://www.ru.nl/kaski)  
[info@kaski.ru.nl](mailto:info@kaski.ru.nl)